

N° spécial 10 ans

JANVIER
FEVRIER
2018

Édito

Il y a 10 ans, un OVNI apparaissait dans le paysage CPN : la 1^{ère} gazette syndicale, bien sûr à l'initiative de la CGT !

Les 1ers numéros étaient certes un peu balbutiants et artisanaux.

Fruit d'un premier maquetage initié par Pierre COLARDELLE et retravaillé ensuite avec Luc FERRETTI, la gazette n'a pourtant cessé d'évoluer, de paraître à un rythme bimestriel (à l'exception des congés estivaux), a changé de format et a ensuite été intégrée à notre site internet.

La gazette de la CGT du CPN a toujours recherché, à travers ses publications sur la vie de l'établissement, à vous proposer une autre vision que celle souvent édulcorée ou managériale que vous servait jusqu'alors la seule Direction

La gazette s'est voulue non seulement informative mais aussi source de propositions syndicales, de réflexions sur les pratiques et orientations de la psy publique ...

Toute l'équipe syndicale est fière du travail accompli avec les moyens modestes qui sont les nôtres.

La gazette a traversé ces 10 années grâce au travail de notre comité de rédaction mais aussi grâce à vous, chers lecteurs, qui nous avez encouragés, qui avez aussi été sources d'inspiration voire parfois même, rédacteurs d'articles.

Ce numéro anniversaire vous est dédié.
Bonne lecture

Le secrétaire



La gazette d'hier à aujourd'hui P.2 et 3
Les manifs P.4 et 5

Les cliniques privées de psychiatrie P.6 et 7
L'ordre infirmier P.8

Contre les RPS P.9 et 10
Pour nos conditions de travail P.11 et 12

Pour nos carrières P.13
Pour les services P.14 et 15
Le 6/12, votez CGT P.16

Sylvain BELUCHE, Jacques BRIMONT, Audrey DESBROSSES, Emmanuel FLACHAT, Florence MERLIN, Cédric ROUX, Amélie DRIGET et Vanessa JUPPONT ont participé à l'élaboration de cette gazette

N'hésitez pas à prendre votre stylo pour nous écrire
tél : 51-93 / fax : 51-92 / mail : cgt@cpn-laxou.com
Site internet : www.lacgtducpn.com

10 ans d'information CGT pour démystifier l'idéologie managériale

A travers ce numéro spécial, la CGT du CPN souhaite vous proposer de redécouvrir (ou de découvrir pour certains agents) des articles emblématiques de la gazette.

Vous pourrez vous apercevoir que certains sujets abordés sont encore cruellement d'actualité mais aussi à travers certains, juger des avancées obtenues grâce à l'action de la CGT et à votre mobilisation à nos côtés (d'où l'intérêt aujourd'hui de lutter pour conserver ces acquis et en gagner de nouveaux !)

Mais avant de commencer, quelques dates et chiffres-clés :

- fin 2007, une première maquette de la gazette est élaborée par Pierre COLARDELLE, ancien secrétaire de la CGT du CPN peu avant son départ en retraite,
- **début février 2008, le premier numéro est diffusé à 500 exemplaires,**
- **en avril 2009, la gazette change de look** sous l'impulsion de Luc FERRETTI, secrétaire de la CGT,
- **en janvier 2011, la gazette prend la forme d'un livret** et gagne en contenu supplémentaire,
- **en 10 ans, la CGT aura publié 46 numéros (tirés en moyenne à 400 exemplaires), 2 numéros spéciaux « élections professionnelles » et un numéro spécial « projet social »**

Toutes les gazettes publiées depuis avril 2009 sont disponibles sur notre site internet : www.lacgtducpn.com dans la rubrique presse syndicale / gazette CGT CPN / archives.

Allez y jeter un œil ! On travaille à remettre en ligne les numéros des années manquantes.

Petite sélection des unes de la gazette :

LA GAZETTE DE LA CGT DU CPN

Stress, usures, épuisements professionnels.

Qualité de vie au travail : On doit mieux faire.

Conseils de Pôles et Organisations des Soins : Y a-t-il un pilote au CPN ?

Travaillez plus pour gagner moins : NON !!

INFOS CHSCT : Les risques professionnels.

Que nous soyons ouvriers, techniciens, administratifs, soignants, cadres, médecins, directeurs personne n'échappé aux mauvaises conditions de travail qui minent notre santé physique et psychique au CPN. Certaines catégories sont plus touchées que d'autres. Si la relation entre les individus est un facteur déterminant pour le bien être au travail, celle-ci est fortement conditionnée par l'organisation du travail et le sens donné dans nos missions auprès des usagers. Il y a en France entre 300 et 400 suicides liés aux conditions de travail selon Michel Debut psychiatre et Christian Larose syndicaliste. Quand on parle suicide, c'est une histoire que l'on connaît nous les « Psy ». Pourtant qui n'a pas un collègue stressé qui se plaint de mal dormir, d'avoir mal au dos, qui a perdu l'appétit ou plus grave qui déprime, qui est en proie à des conduites suicidaires. En 20 ans le nombre de troubles musculo-squelettiques a explosé de 430 cas déclarés à 2100. L'enquête sur l'usure professionnelle et le stress au CPN a permis d'établir que la souffrance psychique dans notre établissement existe.

Cela doit permettre, de mieux cibler les sites là où il y a urgence afin d'élaborer des actions en amont et en aval pour les personnels. La direction a fait des propositions : favoriser la mobilité professionnelle, développer les formations spécifiques, impulser une dynamique de travail auprès de l'encadrement, encourager les projets professionnels... en fait tout ce qui peut faciliter la mise en place de la Nouvelle Gouvernance.

Vous avez remarqué au hôpital à quelle vitesse vous passez le temps ?

LES SNT ABIT

CHARGE OUVRIERE SOUS ESTIMATION 4,80 HEURE SUR 6,00

PAR 20 € ET 18 400 ? ? ?

Pour la CGT et ses élus au CHSCT et CTE les enjeux de la santé au travail vont bien au-delà de ce que propose le directeur. La recherche de productivité dans la santé, la perte des repères dans notre façon de travailler, la vie des

Psychiatrie psychiatrie cgt

Bulletin d'Informations

La GAZETTE de la CGT du CPN

N° 6
AVRIL
MAI
2009

Édito

Nouveau Format Nouvelle Donne

Une nouvelle gazette plus aérée, plus attrayante à l'image de notre syndicat qui s'engage résolument à vos côtés dans une démarche d'écoute, de propositions et d'actions.

Pour avancer dans le sens du progrès, dans le sens de la justice sociale, du droit à travailler dignement, nous avons besoin d'organiser l'action pour sauvegarder les valeurs de l'Hôpital Public !

Voilà l'engagement des membres du Bureau Syndical et de toute l'équipe qui anime la CGT du CPN.

Créer une nouvelle donne dans l'établissement, qui procure plus de pouvoir aux salariés : c'est notre objectif !

Le secrétaire

Créer des emplois au CPN, c'est possible ... Ensemble, Solidaire, Volontaire, la CGT s'engage avec vous ! P. 2

Ordre infirmier : nous ne voulons pas payer pour travailler ! Suite de l'appel à mobilisation lancé par la CGT P. 2

Présentation du rapport COUTY sur les missions et organisations de la psychiatrie : La CGT vous livre son analyse P. 3

Le printemps est arrivé ... L'entretien évaluation aussi ! P. 4 et 5

Informations diverses sur instances et groupes de travail P. 6

Modèles LÉUCK, Emmanuel PLACHAT, Luc FERRETTI, André DENBROUEN, Florence MERLIN ont participé à l'élaboration de cette gazette.

Si vous voulez apporter votre témoignage, s'inscrire ou à prendre votre rôle pour nous écrire

Contactez nous au 06 51 05 51 02 / mail : cgt@cpn.lacgt.com

Petite sélection des unes de la gazette (suite)

Psychiatrie
psychiatrie
cgt

Bulletin d'Informations

La GAZETTE

de la

CGT du CPN

N° 12
MAY
JUN
2010

Édito

Favoriser une démarche unitaire plus large et plus forte.

Construire plus de solidarité, développer le dialogue entre nous, sont des réponses aux besoins et aux attentes des salariés du CPN pour faire reculer la souffrance au travail, créer les emplois qui manquent au CPN.

Initiée depuis deux ans par la CGT cette démarche est toujours d'actualité. Le début de l'année a été marqué par une forte mobilisation unitaire sur la revendication des créations d'emplois. Il ne faut pas oublier le travail remarquable des élus CGT FO CDGT du CHSCT qui a permis d'obtenir une réelle expertise des conditions de travail afin de combattre la souffrance au travail. La CGT en revendique l'initiative, mais souligne que sans l'adhésion unitaire de tous les membres syndicaux du CHSCT cette expertise n'aurait pu voir le jour. Les salariés manifestent leur approbation quand les syndicats s'entendent et la Direction fait la grimace. Dans ce concert unitaire, il y a parfois des fausses notes, mais pour l'essentiel la démonstration est faite : ensemble nous sommes plus forts ! Jouer la bonne partition nous impose des répétitions et un dialogue sans cesse renouvelés. Plus que jamais nous avons besoin de nous rassembler. La CGT revendique cette volonté d'action. La CGT ne sera jamais l'objet de la division des salariés.

Le secrétaire






Transfert des activités médicales vers les infirmiers.
Ordre infirmier. P.2

| | |
|------------------------------------|---|
| La CGT toujours mobilisée ! P.3 | Liencement, nomination, promotion. P.5 |
| Entretien annuel d'évaluation. P.4 | Harcèlement et violence au travail, Dernières informations sur l'expertise. P.6 |

| | | |
|-------------------------------|---------------------|--|
| Infos CTE. Les Glacis. P.7 | Infos CHSCT. P.8 | Sylvain BELUCHE, Audrey DESBROSSES, Luc FERRETTI, Emmanuel FLACHAT, Monique LEUCK et Florence MERLIN ont participé à l'élaboration de cette gazette Si vous voulez apporter votre témoignage, n'hésitez pas à prendre votre stylo pour nous écrire. tel : 51-93 / fax : 51-92 / mail : cgt@cpn-taxou.com |
|-------------------------------|---------------------|--|

Psychiatrie
psychiatrie
cgt

Bulletin d'Informations

La GAZETTE

de la

CGT du CPN

N° 18
NOVEMBRE
DECEMBRE
2011

Édito


Devoir d'informer

3 articles parus dans le dernier « CPN Infos » ont choqué, questionné certains d'entre nous qui n'ont pas tout saisi, tant ces articles sont obscurs... Un, particulièrement, ne rend pas hommage à son auteur, tant les propos sont injurieux, voire diffamatoires.

Cela est grave car cet article est contraire à l'éthique de nos professions. Mettre en parallèle 2 unités de soins, décriant avec force les pratiques de l'une et de l'autre en ayant volontairement omis de dire la vérité sur ce qui s'est passé, démontre la volonté de casser des syndicats CGT qui s'expriment. Comment une direction est-elle amenée à désavouer une situation (BAC, entraves...) dans un article, alors que tout a été validé par elle ? À l'image des discours populistes de bas étage, la direction semble volontairement le trouble pour monter les unités les unes contre les autres par des affirmations calomnieuses. La direction a reconnu le droit d'alerte dans l'unité, mais le directoire s'insurge contre ce droit.

Sailir les personnes à travers ce mensuel ne grandit pas son comité éditorial, ni le comité d'éthique ni les personnes bien pesantes de notre établissement. Les pressions et menaces avilissent leurs auteurs.

Le secrétaire



De l'usage de l'ordre ou comment faire marcher les troupes

Avis de tempête P.2

| | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| Management P.3 | Sécurisation des unités P.5 |
| 12 heures : démythification P.4 | Dernières brèves P.6 |

| | | |
|---|--|---|
| Cette page est la vôtre : La Crèche du CPN vue par un agent qui y travaille P.7 | CTE du 24 novembre 2011 CHSCT du 29 novembre 2011 P.8 | Sylvain BELUCHE, JACQUES BRIMONT, Audrey DESBROSSES, Luc FERRETTI, Emmanuel FLACHAT et Florence MERLIN ont participé à l'élaboration de cette gazette Si vous voulez apporter votre témoignage, n'hésitez pas à prendre votre stylo pour nous écrire tel : 51-93 / fax : 51-92 / mail : cgt@cpn-taxou.com |
|---|--|---|

Psychiatrie
psychiatrie
cgt

Bulletin d'Informations

La GAZETTE


de la

CGT du CPN

N° 28
JANVIER
FEVRIER
2014

Édito

La CGT vous présente ses meilleurs vœux pour 2014
Vœux de changement dans la politique nationale incompréhensible menée par un gouvernement de plus en plus éloigné des préoccupations des français (mais pas de celles du patronat !)
Vœux de changement dans le management de notre hôpital et dans la conduite de projet
Au Directeur, la CGT souhaite plus d'ouverture d'esprit pour empêcher que l'on aille droit dans le mur !
A vous qui faites de beaux discours lors de la cérémonie des vœux et écrivez de beaux éditos dans votre revue interne
A vous qui prénez les notions d'optimisme, de confiance et de nécessaire adaptation, la CGT vous avertis de la situation explosive dans laquelle se trouve le CPN.
Si vous voulez vraiment faire en sorte que les agents soient plus optimistes, revoyez rapidement votre copie !
Le soin, c'est avant tout de l'humain : il ne faudrait pas le perdre de vue !!!
Les personnels attendent plus de considération, le changement ne passe pas forcément par une adaptation résignée des choses !
De tout temps, les travailleurs se sont mobilisés aux côtés des syndicats pour se réapproprier leur travail, combattre les reculs sociaux et négocier des droits nouveaux.
La CGT s'engage à être à vos côtés en 2014 car tous ensemble, nous sommes plus forts !
Le secrétaire



Mythes et réalités du management au CPN

| | |
|--|--|
| Négociations, promesses et concrétisation sur le terrain P.2 et 3 | Pouvoir d'achat Quel projet pour le NBH ? P.4 P.5 |
|--|--|

Vos droits P.6 et 7
Stress, violence au travail : quelles réponses P.8

Un peu d'histoire P.9
Dernières brèves P.10 et 11
Elections au CPN P.12

Sylvain BELUCHE, Jacques BRIMONT, Vanessa JUPPORT, Fouzi EDHAK, Emmanuel FLACHAT, Florence MERLIN et Cedric ROUX ont participé à l'élaboration de cette gazette
N'hésitez pas à prendre votre stylo pour nous écrire
tel : 51-93 / fax : 51-92 / mail : cgt@cpn-taxou.com
Site Internet : www.lacgtducpn.com

Psychiatrie
psychiatrie
cgt

Bulletin d'Informations

La GAZETTE

de la

CGT du CPN

N° 43
MARS
AVRIL
2017

Édito

Les élections présidentielles approchent. Depuis plusieurs mois, la CGT est dans la lutte pour faire remonter les attentes des travailleurs, pour peser sur la campagne et les orientations que va prendre le prochain gouvernement. Les travailleurs attendent effectivement des améliorations concrètes en termes d'emplois, de rémunération, de conditions de travail, ...

Dans notre hôpital, nous aspirons également à du changement mais pas dans le sens où l'entendent nos directeurs et grands médecins qui prétendent tout réformer au gré de leurs envies, en faisant fi des conséquences pour les personnels. Là aussi, la CGT entend peser à travers un discours certes dissonant mais qui se veut clairement fondé sur les remontées du terrain.

Le problème chez nos hommes politiques et chez nos directeurs, c'est leur vision du monde du travail bien souvent à l'opposé du travail réel !
Faute de diagnostic partagé sur la situation réelle, les uns comme les autres ne peuvent que nous mener dans le mur et vers un avenir bien sombre. La CGT prendra toute sa place pour faire barrage et proposer des alternatives en continuant à mobiliser.

Le secrétaire



Le CPN, l'hôpital du bonheur ?

| | |
|--------------------------------|------------------------------|
| Quelle vision du travail ? P.2 | Point sur les GHT P.5 |
| La plénitude au PGN P.3 | Politiques de santé P.6 et 7 |
| Qualité de vie au travail P.4 | Vos droits P.8 |

Syndicalisation P.9
Dossiers géants (suite) P.10
Les collectifs CGT P.11

Dernières brèves P.12 et 13
Coin des instances P.14 et 15
RDV sur Facebook P.16

Sylvain BELUCHE, Jacques BRIMONT, Audrey DESBROSSES, Emmanuel FLACHAT, Florence MERLIN, Cedric ROUX, Amélie DRIGET et Vanessa JUPPORT ont participé à l'élaboration de cette gazette
N'hésitez pas à prendre votre stylo pour nous écrire
tel : 51-93 / fax : 51-92 / mail : cgt@cpn-taxou.com
Site Internet : www.lacgtducpn.com

10 ans de mobilisations de la CGT du CPN

En 10 ans d'existence, la gazette a rendu compte de nombreuses luttes tant contre les réformes gouvernementales que contre les décisions impactant localement notre hôpital. Que ce soit sur les retraites, l'ordre infirmier, la loi Travail, la loi Santé, les GHT, les suppressions de postes et de services, ..., la CGT a toujours su s'engager dans de justes combats contre ces réformes mortifères, anti-sociales et ultra-libérales.

Vous retrouverez toutes les photos et tous les articles dédiés à ces mouvements sur notre site internet : www.lacgtducpn.com

La CGT du CPN poursuivra inlassablement sa lutte contre toutes les formes d'attaques contre l'Hôpital Public, la Sécurité Sociale et les plus démunis.

Prochain rendez-vous : le 22 mars 2018 (journée spécifique Fonction Publique)

Désormais, c'est aussi sur notre page Facebook que se tourne la communication autour de ces actions. N'hésitez pas à la consulter et à partager l'info.

Nous vous proposons ici un retour sur quelques actions syndicales majeures :

LE 19 MARS 2010 : ASSEMBLEE GENERALE DES SALARIES ET JOURNEE DE GREVE

A l'appel de l'intersyndicale CGT – CFDT – FO, la journée du 19 mars 2010 a été un véritable succès.

Les revendications portaient sur la création d'emplois et la souffrance au travail.

Ce mouvement s'inscrit dans la continuité des mobilisations initiées tout au long de l'année 2009.

71 personnes étaient présentes à l'Assemblée Générale et 10 % de grévistes au CPN étaient comptabilisés ce vendredi.

La manifestation s'est poursuivie jusqu'à la Salle Polyvalente avec intervention de la CGT à l'attention des personnes réunies au colloque.

Ensuite, une motion a été déposée à la Direction et remise au Directeur des Soins et à la Directrice de la Qualité.



[Note de la rédaction de la gazette \(NDRG\) :](#)

[Preuve en images que la CGT a su aussi sur certaines luttes, se muer en fer de lance du rassemblement des agents dans l'unité derrière leurs organisations syndicales.](#)

Le 1^{er} avril 2010 : grève et mobilisation intersyndicale



Non, ce n'était pas un poisson d'avril !

A l'appel de l'intersyndicale CGT-CFDT-FO, une journée de grève et de mobilisation était organisée pour dénoncer les conditions de travail des agents mais également les conditions d'hospitalisation des patients.

C'est dans une ambiance sympathique mais avec détermination qu'une cinquantaine de nos collègues ont participé à la distribution de tracts au carrefour de la rocade.

La presse a été convoquée et a pu faire état de nos revendications.

Le 22 mars 2016 : grève CGT contre le projet de GHT et le management de nos hôpitaux



Le 22 mars 2016, la CGT du CPN était reçue en délégation par le directeur-adjoint de l'Agence Régionale de Santé Grand Est pour évoquer les conditions d'exercice déplorables au sein de notre établissement, l'absence de dialogue, le manque d'effectifs et la montée alarmante de signes d'usure professionnelle chez nos collègues. Dans un contexte déjà pesant, la CGT du CPN accompagnée de camarades CGT des autres établissements concernés par le futur GHT 7 (CHU, CH de Lunéville, CH de PAM, ...) a réaffirmé à l'ARS notre opposition à ce projet qui va encore aggraver les conditions de travail des soignants et la prise

en charge des patients sur le territoire.

Concernant les craintes de fermetures de services de soins, de main-mise du CHU sur le budget et les moyens de la psychiatrie, le Directeur-adjoint de l'ARS a assuré ne pas être inquiet car les enveloppes budgétaires entre la MCO et la psy seraient non-fongibles.

De même, il a nié toute difficulté dans la mesure où la Présidente de la CME du CPN participait activement à la mise en œuvre de ce GHT à travers la rédaction d'un projet médical partagé !?

L'ARS, tout en rappelant la nécessité de mieux prendre en charge la population, ne semble guère s'émouvoir des difficultés traversées par les établissements hospitaliers qu'elle maintient sous pression budgétaire constante. Selon l'ARS, tout est question d'organisation et de meilleure répartition du temps médical sur un territoire !?

Et après ça, on s'étonne de la fermeture de lits, de services d'urgence, de maternité et de structures de proximité ?

Une confirmation que la loi Santé et son dispositif de GHT n'est que du saupoudrage de moyens publics déjà affaiblis et une formidable chance pour le privé de s'implanter sur les cendres de l'Hôpital Public !

Concernant les mutualisations des fonctions administratives, logistiques et médico-techniques, l'ARS trouve normal que l'on permette aux établissements moins bien dotés de profiter du savoir-faire des autres (= plus de travail, des mobilités voire des suppressions de postes mais pour la même paie ! Merci patron !)

[***NDRG :En 2018, les premiers effets vont se faire sentir notamment avec la mutualisation des achats, le CPN perdant désormais son autonomie au détriment du groupement d'achats du CHU.***](#)

Le 31 mars 2016 : journée d'action contre la loi Travail et la loi Santé



Nouveau rassemblement devant l'Agence Régionale de Santé pour réaffirmer notre opposition à la mise en place des Groupements Hospitaliers de Territoire et exiger le retrait de la loi Santé.

128 grévistes sur le CPN



Un 31 mars 2016 qui fera date :

Plus de 15 000 personnes dans les rues de NANCY manifestant pour une autre politique et dire non aux nouveaux cadeaux faits au patronat

Le 7 juin 2017 : manifestation pour dire NON au projet de fermeture du CMP Médreville et de l'Unité E



Le 7 juin 2017

Les agents aux côtés de leurs syndicats dans le hall de l'Administration A du CPN Comité d'accueil à destination de la Direction et de l'encadrement du pôle du Grand Nancy pour dire NON au projet de réorganisation

Vidéo à retrouver sur notre page Facebook

[NDRG :](#)

La CGT continuera à exiger une autre politique de santé et à être de tous les combats pour une psychiatrie publique plus humaniste !



L'implantation de cliniques privées de psychiatrie



Le projet d'ouverture d'une clinique privée de psychiatrie sur NANCY

Dans le plus grand secret, l'Agence Régionale de Santé a tenté de faire passer ce point à l'ordre du jour de la Commission Spécialisée de l'Organisation des Soins du 18 mars 2014. Alertée par la CME et ses représentants syndicaux, **la CGT du CPN a immédiatement informé la presse et les élus locaux de ce qui se tramait ...** La CGT du CPN réunie en assemblée générale le **18 mars 2014** adopte la présente motion demandant à l'A.R.S :

- **L'arrêt du projet de clinique privée de psychiatrie de 100 à 120 lits sur NANCY qui risque à terme d'avoir des conséquences désastreuses sur l'activité du CPN et sur les emplois dans notre hôpital (jusqu'à 300 suppressions de poste !),**
- **L'abandon du prélèvement de 265 000 € par an sur notre budget pendant 4 ans (soit l'équivalent de 5,5 postes soignants – salaires chargés),**
- **Des moyens supplémentaires pour assurer dignement nos missions de service public (il manque environ 60 postes depuis la mise en place des 35 heures et l'attribution de missions nouvelles comme l'UHSA, ..., ce qui génère des conditions de travail dégradées avec rappels des agents à leur domicile et doubléments de poste !),**
- **La mise en place d'une offre de soins adaptée à la prise en charge des patients autistes (il est urgent de créer des structures dédiées à l'autisme, en dehors des murs de l'hôpital psychiatrique peu adapté pour cette population)**
- **Une intervention ferme auprès des établissements privés qui refusent l'accueil des étudiants infirmiers (il est également préoccupant de constater que la politique de santé publique actuellement menée restreint considérablement les débouchés pour les étudiants des IFSI de NANCY et LAXOU**

(source : gazette mars-avril 2014)

Le projet d'ouverture d'une autre clinique privée en Moselle

(source : gazette nov-déc 2015)

L'Agence Régionale de Santé persiste et signe en publiant le **21 octobre 2015** un appel à projet pour implanter une autre clinique privée de psychiatrie de 90 lits mais cette fois ci sur **THONVILLE**. Au total, 200 lits seront donc offerts au secteur lucratif!

Pour ce faire, une mission avait été confiée à Monsieur le Professeur **SCHWAN** et au Dr **Isabelle CAILLIER** (ancienne DRH du CPN) pour étudier l'offre de psychiatrie mosellane et formuler des propositions à l'ARS. Leur rapport présenté le **27 mai 2015** à la Commission des Sages (sic) constatait entre autres que les prises en charge sur le territoire mosellan nécessitaient la mise en place d'actions telles que :

- la délocalisation de certaines activités du CHS de Jury-les-Metz vers le CHR de Metz-Thionville sur le site de Mercy,
- l'ouverture d'une structure de 15 lits pour les adolescents,
- la création de 120 lits (privés ou publics) sur le bassin de population de Thionville avec comme corolaire la diminution des lits et des moyens alloués au CHS de Jury-les-Metz,
- le développement de la réhabilitation, ...

L'appel d'offres lancé par l'ARS prévoit notamment :

- une structure d'au moins 15 lits pour les hospitalisations sous contrainte,
- une unité de 12 lits pour les 12-16 ans et une unité de 20 lits pour les 16-25 ans,
- des places d'hospitalisation de jour adultes
- le renforcement des liens avec l'éducation nationale et des prises en charge à domicile
- des lits dédiés au territoire concerné mais avec cependant une dimension régionale pour s'adapter aux besoins

[NDRG](#) : En ce qui concerne la clinique privée de psychiatrie en Meurthe-et-Moselle, l'action de la CGT pour sensibiliser la population et mobiliser les agents aura au moins eu le mérite de ralentir le projet qui est pour l'instant au point mort. La CGT reste néanmoins vigilante !

10 ans de batailles contre l'ordre infirmier



Dans la gazette d'**avril-mai 2009**, la CGT appelait à mobiliser contre l'ordre infirmier sous le mot d'ordre « **payer 75 € par an pour avoir le droit de travailler, c'est inacceptable !!!** » Une pétition était lancée au niveau national et la résistance s'organisait

En 2015, première victoire politique ... mais de courte durée

Les députés, à l'heure du débat sur la loi santé à l'Assemblée Nationale dans la nuit du 9 au 10 avril 2015, ont voté favorablement la suppression de l'adhésion obligatoire à l'Ordre infirmier.

La CGT salue l'écoute des parlementaires dans leur volonté de répondre à leur aspiration.

La Ministre, contrairement à ce qu'elle affirme depuis plus d'un an, n'a pas soutenu cet amendement.

L'Ordre National Infirmier a communiqué auprès de ses élu-es pour leur signifier que tout n'était pas perdu et de continuer leur action.

La CGT demeure attentive et vigilante pour poursuivre la bataille pour que le Sénat entérine cet amendement qui correspond aux revendications de la profession parfois " enrôlée " de force.

La CGT continue de porter l'idée qu'il faut une loi spécifique d'abrogation de tous les Ordres professionnels et de transferts de leurs missions vers des structures publiques.

La profession n'a pas besoin d'un Ordre professionnel mais plutôt de moyens suffisants pour permettre une prise en charge de qualité de la population.

L'amendement sera plus tard rejeté par le Sénat ... sans surprise, malheureusement !

L'ordre infirmier enfin reconnu ?

L'ordre infirmier a obtenu gain de cause auprès du Conseil d'Etat, le 24 mars 2017.

Désormais, le gouvernement est contraint de publier un décret pour rendre obligatoire aux établissements hospitaliers la remontée vers l'ordre infirmier de tout le listing des personnels en vue d'une inscription automatique.

Interpellée en CTE le 12 octobre 2017 par la CGT, la Direction du CPN nous répondra qu'à ce jour, rien n'est encore fait et que par conséquent, aucune information ne remonte à l'ordre infirmier.

NDRG :

La CGT usera de tous les moyens pour faire entendre la grogne des professionnels et obtenir l'abrogation de l'ordre infirmier ! Ne lâchons rien !

10 ans de lutte pour une vraie prévention des risques psychosociaux

L'expertise CHSCT

Le 4 février 2009, à l'appel des organisations syndicales, les agents en colère envahissent le CHSCT pour se faire entendre sur leurs difficiles conditions de travail et leur souffrance.

Le 3 février 2010, à l'initiative de la CGT, il est arraché à la Direction la mise en place d'une expertise sur l'usure professionnelle confiée au cabinet EMERGENCES. L'objectif étant d'obtenir une photo objective de la situation des services et mettre en place des actions d'amélioration des conditions de travail.

Cette expertise se déroule du 19 octobre au 9 novembre 2010 sur les unités HORIZON? Prisme, Unité 4, Sécurité et services économiques.

L'expertise est restituée aux agents le 21 janvier 2011 dans la salle polyvalente.

Ce qu'il faut retenir :

Les points positifs :

- des agents attachés à leur institution
- des professionnels dévoués
- une forte solidarité dans les équipes
- un savoir, une expérience au service des malades
- un dévouement physique et psychique
- la volonté de maintenir un haut niveau de soin
- la volonté de maintenir un travail de qualité
- une transmission des savoirs et des acquis aux jeunes



Les points négatifs :

- non prise en compte du travail réel et du travail prescrit
- méconnaissance par la Direction de la réalité du terrain
- manque d'effectifs
- manque de reconnaissance des individus, du savoir et de l'expérience
- absence de cohérence et perte d'objectif dans la multiplicité des tâches
- perte du lien avec les patients
- légitimité des directions remise en cause
- violences
- manque de moyens

Ce qui en résulte :

- souffrance au travail
- perte d'identité et de motivation
- mise en danger pour sa santé
- repli sur soi et stratégie individuelle

Les experts présents lors du CHSCT du 21 janvier 2011 ont soulevé de nombreuses difficultés pour les équipes dans les services visités et ont élaboré des propositions d'amélioration. Vos représentants CGT au CHSCT ne tarderont pas à compléter et à bonifier ces propositions afin de définir au plus vite des actions à entreprendre dans le but de faire reculer la souffrance au travail dans notre établissement. **La CGT a dénoncé l'attitude de Monsieur le Directeur qui, une fois de plus, s'est refusé à engager le débat. Cette attitude a soulevé de vives réactions de la part des personnels présents ainsi que du cabinet Emergences et a donné l'occasion à l'Inspectrice du Travail, venue à la demande de la CGT, de faire part à la Direction de son profond étonnement et désaccord concernant le discours de fuite de Monsieur le Directeur.**

[NDRG](#) : cruellement d'actualité faute de prise en compte du danger par la Direction ! La seule évolution reste à ce jour la mise en place d'une démarche de prévention RPS avec l'INRS et la CARSAT (à partir de mars 2018)

Les RPS au CPN : une histoire sans fin (gazette sept-oct 2017)

- 2004 : constitution d'un groupe de travail par le CHSCT ----) dossier prioritaire !
 - de 2005 à 2007 : élaboration d'un questionnaire RPS
 - 2008 : les résultats sont catastrophiques ! La DRH refuse de les diffuser
 - 2009 : La Direction licencie la psychologue du travail à qui on reproche d'être trop près des salariés et de dénoncer le mal être au travail
 - 2010 : la Direction étant totalement inerte sur le sujet, le CHSCT lui impose une expertise par un intervenant extérieur au prix d'un bras de fer déplorable
 - 2011 : le cabinet EMERGENCES présente ses conclusions et ses préconisations à la salle polyvalente devant plus de 100 salariés. La Direction persiste à ne pas vouloir reconnaître la légitimité ces résultats et ne partage donc pas le constat qui s'impose à tous.
 - 2012 : un poste de psychologue du travail à mi temps est à nouveau créé au CPN par une Direction fermée à toute discussion avec le CHSCT sur l'élaboration du profil de poste et des missions inhérentes à ce poste
 - 2012 : chaque OS fait des propositions pour lutter contre la souffrance au travail, parmi lesquelles une cellule d'alerte et de prévention des situations de souffrance au travail, acceptée sur le principe par la DRH le 25 septembre en CHSCT puis passée au vote du CHSCT qui en définit les grandes lignes le 4 décembre (cette cellule n'a jamais été mise en place...),
 - 2014 : nouveau questionnaire RPS pour intégration dans le document unique diffusé à l'automne
 - 2015 : la Direction traîne des pieds et finit par diffuser « précipitamment » au cœur de l'été les résultats des questionnaires. Les actions sont toujours attendues par les agents et leurs représentants.
- Dans ce contexte-là, le CPN a donc utilisé :**
- **plusieurs médecins du travail (la dernière en date avant l'arrivée du Dr MISSENERD étant partie rapidement, usée par un climat délétère)**
 - **une première psychologue du travail, Mme PERBET, est partie également dans des circonstances « particulières »**
 - **désormais nous n'avons plus de psychologue du travail suite à la démission de Mme BOURBON au 1^{er} janvier 2017 (démission intervenant dans un contexte de souffrance au travail et d'articulation défailante entre les différents acteurs SST / DRH comme cela a été mentionné dans l'expertise rendue par le cabinet JLO Conseil début 2017)**
- Depuis le début de l'année, les organisations syndicales ont à maintes fois relancé la Direction sur leurs propositions de travailler sur les RPS.
- Une entrave au CHSCT a été déposée le 12 mai 2017 auprès de l'inspecteur du travail et semble être validée dans l'attente soit d'une lettre d'observation soit d'une saisine du Procureur de la République.
- Une demande d'intervention auprès de l'ARACT pour appui au dialogue social a été demandée par les 3 OS le 16 juin 2017
- Une sous-commission ENNOV validée en CHSCT le 21 mars 2017 est toujours en attente alors qu'il s'agirait d'un outil performant pour travailler les événements indésirables graves ou récurrents et dégager ensemble des pistes d'actions correctrices, de mettre en place des enquêtes.
- A ce stade, la CGT tient à être claire : s'il n'y a pas de constat partagé avec la Direction sur la situation de souffrance au travail au CPN ni une réelle volonté de faire bouger les choses, nous refuserons de nous laisser instrumentaliser dans une énième démarche de prévention stérile seulement destinée à jouer la montre dans l'attente que les uns et les autres s'essouffent ou que le CHRU de Nancy reprenne la main dans le cadre du GHT.**

[NDRG](#) : le bilan actuel est le suivant : le Procureur de la République a été saisi officiellement d'une entrave, l'ARACT a décliné l'invitation, la sous-commission ENNOV devrait normalement être mise en place en mars 2018 (soit avec 1 an de retard) et une démarche d'accompagnement à la prévention des RPS démarre fin mars sous l'égide de l'INRS et de la CARSAT.

Pour l'amélioration de nos conditions de travail



En 2013, la Direction ouvrait un cycle de négociations avec les organisations syndicales dans le but de rédiger le projet social (document réglementaire fixant sur plusieurs années les grands axes de la politique RH de l'établissement) La CGT participait à toutes les réunions et était force de propositions. Par exemple :

- Embaucher les 70 postes soignants manquants depuis la mise en place des 35 heures et l'ouverture de l'UHSA,
 - Mettre en place un plan de titularisation des contractuels,
 - Accorder une prime aux contractuels et aux faisant fonction administratifs et techniques
 - Stopper les rappels des agents à leur domicile et mettre en place des moyens suffisants au niveau du pool de suppléance,
 - Recadrer les dérives de dépassement de la durée maximale du travail et faire cesser les doublages de postes,
 - Pour prendre en compte les fins de carrière et la perte de certains savoir-faire, anticiper les recrutements,
 - Assouplir la règle de la durée minimale de 18 mois avant toute demande de mobilité,
 - Supprimer la généralisation des glissements de tâches notamment de la catégorie B vers la catégorie C,
 - Développer la promotion professionnelle chez les agents de catégorie C (passerelles vers la catégorie B, examens professionnels, concours, nominations au choix, ...)
 - Permettre aux personnels administratifs et techniques de se reconverter vers d'autres métiers (stages de découvertes, accès facilité aux formations de type CFP ou autres, ...)
 - Favoriser la formation des agents tout au long de leur carrière en leur permettant de pouvoir se libérer des contraintes des services,
 - Mettre un garde-fou autour du D.P.C. afin d'éviter que les formations obligatoires prennent le pas sur les formations individuelles,
 - Travailler sur la qualité de vie au travail mais également sur le côté organisationnel,
 - Favoriser l'attractivité de l'établissement en permettant aux jeunes diplômés d'avoir accès temporairement aux logements de fonction vacants et ce dans le contexte actuel de crise du logement,
 - Mettre en place un véritable plan de prévention des risques psychosociaux en mettant en œuvre les propositions issues du rapport EMERGENCES et celles des syndicats,
 - Mettre enfin en place la cellule d'alerte et de prévention des situations de souffrance au travail,
 - Bâtir une politique de lutte contre les discriminations de toutes sortes,
 - Recréer au sein des services des espaces d'expression,
 - Favoriser la transparence dans la communication institutionnelle en rendant accessible sur intranet les comptes-rendus des instances,
 - Abroger dès à présent au niveau local le jour de carence pour tenir compte des engagements du gouvernement et mettre fin aux contrôles médicaux des agents,
 - Faire en sorte que l'entretien d'évaluation annuel porte objectivement sur la valeur professionnelle et ne dérive pas vers des critères subjectifs liés à la personne,
 - Maintenir un accueil des enfants des personnels en embauchant du personnel à la Crèche du CPN et en bâtissant un projet digne de ce nom ,
 - Mettre en place une organisation de travail favorisant la conciliation vie privée / vie professionnelle.
 - Instaurer la parité homme / femme en prenant en compte les engagements découlant du protocole signé entre les syndicats et le Ministère de la Fonction Publique.
- Toutes nos propositions ont fait l'objet d'un numéro spécial de la gazette en janvier 2014*

NDRG : La Direction n'ayant retenu aucune de nos propositions, la CGT a refusé de signer le projet social (signé uniquement par FO et CFDT) Même le peu de choses figurant dans le projet social finalisé n'a pas été concrétisé faute d'engagement de la Direction. Lamentable mais prévisible ... seul un vrai rapport de forces nous permettra de faire bouger les choses.

Un nouveau logiciel de gestion du temps de travail

A l'heure où Chronos cristallise les mécontentements, petit retour sur nos anciennes gazettes ...

La CGT vous en parlait déjà **en 2014** dans une gazette « projet social » : la Direction souhaitait revoir le logiciel de gestion du temps de travail et hésitait à mettre en place une badgeuse. Même si le projet social a été signé uniquement par la CFDT et FO, la Direction a mis en place un groupe de travail réunissant des membres de la Direction, des cadres, le service informatique et les syndicats.

La 2nde réunion se tenait le **16 octobre 2015**.

L'ordre du jour étant majoritairement axé autour de la recherche d'un vocable commun, du retour d'expérience et des souhaits des principaux cadres utilisateurs dans les fonctionnalités du futur logiciel, la CGT a réaffirmé quant à elle ses attentes. A savoir :

- décompte au réel de l'absentéisme pour les agents travaillant en 12 heures (contre 7 h comptabilisées aujourd'hui),
- décompte de la formation continue sur une base minimale de 7 h 36 (contre 7 h actuellement) et décompte au réel pour les personnels amenés à se rendre sur un site extérieur à l'hôpital (en incluant le temps de trajet comme au CHU),

- comptabilisation en 7 h 36 (contre 7 h jusqu'à présent) pour les femmes en congé maternité mais aussi pour les congés paternité et d'adoption,
- comptabilisation du temps de trajet et du temps de réunion pour les agents qui doivent revenir au service sur leurs repos,
- report des CA non-pris au 31/12 pour raison de santé pour tous les agents y compris pour les contractuels,

Même si la CGT n'a pas signé l'accord local sur les 35 heures (uniquement signé par la CFDT), nous ne saurions comprendre que des dispositions plus favorables aux agents soient refusées. Il ne s'agit pas de remettre en cause cet accord (cette prérogative relevant des seuls signataires) mais plutôt de chercher à l'enrichir en s'appuyant sur les derniers apports de la loi et de la jurisprudence. C'est pourquoi, la CGT veillera à ce que la mise en place d'un nouveau logiciel ne soit pas prétexte à tirer les droits des agents vers le bas et que le paramétrage se fasse sur des bases légales solides.

(Source : gazette nov-déc 2015)

Les organisations syndicales étaient conviées le **24 novembre 2016** à une réunion de présentation du nouveau logiciel de gestion du temps de travail (Chronos de la société ASYS) Y participaient CGT et CFDT.

Un nouveau logiciel de gestion du temps de travail sera effectif au 1^{er} janvier 2018, **l'année 2017 étant dédiée à des phases de tests, de paramétrages et de formations.**

La CGT a rappelé lors de cette réunion qu'il était indispensable que certaines règles d'application du temps de travail et de gestion des plannings de service soient remises à plat.

Le prestataire ASYS a en effet prévu une phase destinée à l'harmonisation des règles de décompte du temps de travail jusqu'à mi-février. C'est à ce stade que la CGT a réaffirmé l'urgence à mettre en place des réunions avec la DRH à propos de dysfonctionnements, de non-application de la réglementation en vigueur

et de flous persistants sur l'interprétation des règles d'un service à l'autre.

A titre d'exemples non-exhaustifs, la CGT entend rediscuter du temps à comptabiliser pour les formations, de la problématique de décompte pour les agents en 12 heures, des congés maternité, ...

La CGT n'a guère été rassurée par les propos de la Direction et du comité de pilotage qui estiment de leur côté que le CPN dispose d'une base documentaire solide (protocole d'accord local 35 heures, notes de service, ...) et qu'il n'est pas question de renégocier quoique ce soit !

Partir du principe que la « machine » a tout juste, que le système de gestion de planning est parfait, implique que les éléments qui seront transmis pour le calcul de la paie mais aussi les heures sup et les congés ne pourront en aucun cas être rediscutés !

Méfiance, donc ! (source : gazette nov-déc 2016)

[**NDRG** : quand on voit le naufrage en 2018, on se dit que la Direction a clairement joué avec le feu et était au courant depuis 2015 du nécessaire paramétrage avant déploiement de Chronos !](#)

10 ans de défense de vos droits à avancement et de votre carrière

Vos représentants CGT aux CAPL ont accompli un gros travail pour informer, accompagner et défendre les dossiers qui nous étaient soumis (combat contre le gel injuste de la note et la réduction des RTT appliqués aux femmes enceintes, contestation de l'entretien évaluation, ...)

REUNION SUR « PROCEDURE D'EVALUATION-EVOLUTION PROFESSIONNELLE » du 18 janvier 2008 :

Rappel : nous nous sommes toujours opposés à cette nouvelle procédure qui représente, pour nous, l'outil qui va permettre, par la notion d'efficacité, la mise en place du salaire au mérite, la disparition de l'avancement à l'ancienneté, bref, la casse de notre statut !

Mme la DRH nous a appris la mise en place, dans certaines fonctions publiques, « d'indicateurs » d'efficacité pour savoir si les agents ont bien atteint les objectifs fixés par l'encadrement !

Nous pouvons nous imaginer, lorsque cela s'appliquera dans la Fonction Publique Hospitalière, les « dégâts » dans les services logistiques et administratifs notamment.

Ce que nous dénonçons en son temps se précise : rentabilité et efficacité seront de règle !

REUNION SUR « APPEL A PROJET SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES METIERS ET DES COMPETENCES (GPMC) » du 18 janvier 2008 (futur logiciel Syfadis)

Pour la CGT, les mots ont un sens ! A la notion de corps et grades (qui sont la reconnaissance de qualifications différentes donc de diplômes) se substitue la notion bien plus vague et empirique de métiers, de compétences ! A ne reconnaître que les métiers, c'est à terme l'alignement de tous vers le bas, la suppression de toutes les garanties attachées aux qualifications.

Le but ? Instaurer le **glissement des tâches** (« proximité de métiers de façon à faciliter la mobilité professionnelle »), la **polyvalence**, la **flexibilité et même la mobilité géographique** des salariés. C'est l'**individualisation des carrières**. Cela s'inscrit dans la volonté du gouvernement et de l'Europe de démanteler la fonction publique et le statut des fonctionnaires (véritable frein aux réformes) en associant les syndicats aux évolutions de « l'entreprise », des emplois et des qualifications.

Discriminations faites aux femmes : les avancées arrachées par la CGT

Depuis 2015, la CGT pointe l'illégalité de la pratique CPN visant à comptabiliser les journées d'absence pour congé maternité, paternité ou adoption comme des jours de maladie (c'est-à-dire en 7 h et donc sans production de RTT)

La circulaire du 18 janvier 2012 et la réponse du Sénat en date du 14 mars 2013 ne laissent pourtant aucun doute.

Après plusieurs courriers adressés par la CGT au Ministère et à l'Agence Régionale de Santé sur le fait que la Direction du CPN persistait à ne pas se conformer à la loi, il aura fallu réinscrire ce point au CTE du 29 mars 2016 pour enfin obtenir gain de cause.

Dorénavant, tout agent de retour d'un congé maternité, paternité ou d'adoption aura droit à l'intégralité de ses RTT.

(source : gazette mars avril 2016)

Devant l'attentisme de la Direction sur ces différents aspects, la CGT du CPN a saisi officiellement le Défenseur des Droits par courrier le 2 août 2016. Ce dernier nous a conforté dans nos revendications.

La CGT interpelle la Direction afin que les situations individuelles de toutes les femmes en congé maternité soient réexaminées d'office ainsi que l'a demandé le Défenseur des Droits dans sa décision du 24 mai 2016 (suite à saisine de la CGT au niveau national) et qu'une augmentation de note soit réalisée si cette dernière a été à tort gelée. Vos jours de congés maternité doivent désormais être imputés en 7 h 36.

Un courrier CGT a été adressé en ce sens, le 4 octobre 2016, au Directeur et à la Présidente des CAPL.

(source : gazette sept oct 2016)

10 ans à défendre tous les services de l'hôpital

A travers nos gazettes, nos tracts, notre site internet, ..., la CGT a toujours rendu compte aux agents des projets de réorganisation élaborés unilatéralement par certains directeurs ou chefs de pôle. Au-delà de la seule info, la CGT a cherché à susciter la réflexion, à construire d'autres propositions plus en lien avec le vécu et les attentes des agents, quitte à organiser parfois des mobilisations quand cela s'avérait nécessaire. La CGT vous énumère quelques exemples :

- L'interpellation de la Direction sur les malfaçons du nouveau bâtiment **CMP ESSEY** (**gazette avril mai 2009**)
- la dénonciation de la manière de manager le **pôle du Grand NANCY** et d'imposer des projets de réorganisation (**gazette septembre octobre 2009**)
- La lutte gagnante en intersyndicale pour obtenir la réouverture de **l'UPIM à Pont-à-Mousson** (**gazette mars avril 2010**)
- Le soutien des revendications des agents de **l'Unité 4** à pouvoir seulement bien travailler (**gazette mars avril 2010**)
- L'interpellation de la CGT pour des conditions de travail et des locaux décents sur le **secteur IJ de Lunéville** (**gazette septembre octobre 2010**)
- Les demandes de sécurisation du circuit des médicaments suite à l'achat de l'automate et d'ergonomie sur les postes des préparateurs de **pharmacie** (**gazette mars avril 2011**)
- La demande de renforcement en effectifs et de l'attribution de la NBI pour les personnels d'**Archambault** (**gazette septembre octobre 2013**)
- La dénonciation des glissements de tâches vers le **Standard**, notamment la gestion administrative des entrées pour soulager le BPEAS (**gazette septembre octobre 2013**)
- Le rejet des projets d'organisation du travail au sein du **NBH** et de **Notre-Dame-du-Bon-Repos** (**gazette mars avril 2014**)
- Les réserves sur le transfert du **G06** sur le CPN en termes d'impact sur les prises en charge des patients et de dégradation des conditions de travail (**gazette janvier février 2015**)
- La dénonciation des glissements de tâches vers le **standard**, notamment la facturation (**gazette janvier février 2015**)
- La demande d'enquête sur la souffrance au travail et le harcèlement sur le **CMP TOUL IJ** (**gazette septembre octobre 2015**)
- L'interpellation du chef du **PGN** sur la réalité du terrain (**gazette décembre 2015**)
- Les conséquences pour les personnels et la population du fait de la fermeture de lits et services suite à l'intégration du **G07** (**gazette novembre décembre 2015**)
- L'interpellation de la Direction au sujet de la dégradation des conditions de travail et de prises en charge sur **BONVOL** (**gazette novembre-décembre 2015**)
- Les réserves sur le projet médical du **G07** (**gazette janvier février 2016**)
- La dénonciation du bilan catastrophique de l'intégration du **G06** sur le CPN (**gazette janvier février 2016**)
- La dénonciation de la fermeture brutale du **Centre d'Activités Arc-en-Ciel** (**gazette janvier février 2016**)
- Le refus de valider le projet de réorganisation du **PRISME** dans lequel la Direction refusait d'augmenter les effectifs pour faire face aux prises en charge des patients les plus lourds (**gazette septembre octobre 2016**)
- Les démarches pour faire respecter la réglementation du temps de travail sur l'Hôpital de Jour Intensif **ACTIV** (**gazette novembre décembre 2016**)
- La dénonciation du sort fait à l'équipe de **l'USP du Centre Pénitentiaire de Maxéville** suite à leurs droits de retrait exercés depuis 2013 (**gazette novembre décembre 2016**)
- Le rejet du projet de réorganisation du PGN impliquant de fermer le **CMP Médreville** et **l'Unité E** (**gazette mars avril 2017**)
- Les actions entreprises avec succès auprès de la Direction et de l'ARS pour renflouer financièrement **la MAS** (**gazette septembre octobre 2017**)

Focus sur quelques dossiers portés par la CGT

Le bionettoyage :

Dans la **gazette de janvier février 2010**, la CGT apportait la preuve du coût de ce marché de 3 millions d'euros par an bien supérieur à ce que coûterait la réintégration des ASH au sein des services de soins. La CGT exigeait un véritable bilan avant que ce marché ne soit reconduit et confié à nouveau à une entreprise privée. La CGT dénonçait également la volonté de la Direction des Soins de glisser des tâches soignantes vers SIN&STES.

Dans la **gazette de septembre octobre 2010**, la CGT informait que la Direction reconduisait le marché à ELIOR mais que la CGT avait réussi à arracher quelques avancées : un chef de site supplémentaire, une permanence sur site, des protocoles de contrôle en lien avec notre infirmière hygiéniste.

Dans la **gazette de janvier 2013**, la CGT vous restituait les résultats de son questionnaire « pour un hôpital propre » : 81% des agents déclaraient ne pas être satisfaits de la propreté des locaux. Pour ne pas opposer les salariés du privé aux agents du public, la CGT du CPN se rapprochait de la CGT de la propreté afin de faire converger les luttes et les revendications des uns et des autres.

Dans la **gazette de janvier 2015**, la CGT rendait compte des avancées obtenues dans le cadre du nouveau marché : charte sociale exigée auprès d'ELIOR, formation des agents à l'hygiène hospitalière, renforcement des pénalités en cas de manquement avéré,

[NDRG](#) : A l'aune de la signature d'un nouveau marché de bionettoyage en 2019, la CGT s'engage à reprendre la lutte sur ce dossier (non aux 300 m² par heure imposées aux agents de ménage et oui à la réintégration d'ASH de statut fonction publique dans les services de soins)

Le développement durable :

Dans la **gazette de septembre 2009**, la CGT plaidait pour la prise en charge des frais de transport en commun par l'employeur et la mise en place de navette bus jusqu'à l'intérieur de l'hôpital.

Dans la **gazette de septembre 2010**, la CGT proposait la mise en place d'un outil de covoiturage.

Dans la **gazette de septembre 2014**, la CGT informait sur le poste de chargé de développement durable, créé sur notre insistance en lien avec le Directeur des Services Economiques et le DRH de l'époque.

Dans la **gazette d'avril 2015**, la CGT dénonçait la mise à la retraite contre son gré de la chargée de développement durable.

Dans la **gazette de janvier 2016**, la CGT interpellait la Direction sur le manque de cohérence entre certaines décisions institutionnelles et les bonnes intentions du plan de développement durable du CPN.

[NDRG](#) : plus que jamais, le développement durable doit être mis au cœur des décisions managériales mais la CGT plaide pour que l'on ne se cantonne pas au seul aspect écologique et que l'on aille enfin sur la responsabilité sociale et sociétale trop peu prise en compte ...!

La crèche :

De tout temps, la CGT a été le défenseur de la Crèche du CPN. Soutien indéfectible lors des mobilisations « Pas de bébé à la consigne » contre le décret MORANO, mais aussi porteur des revendications des agents pour de meilleures conditions de travail et des locaux plus adaptés (**gazettes mai 2011 et décembre 2011**), la CGT ne lâchera rien.

En février 2017, nous alertions sur le projet de la Direction de confier prochainement la gestion de la crèche à un opérateur extérieur. Un audit est en cours. Nous restons mobilisés.

N'oubliez pas de voter CGT du CPN le 6 décembre 2018

Le 6 décembre 2018 se tiendront des élections professionnelles au sein de la fonction publique.

Il est important ici de rappeler l'utilité de voter et surtout de voter CGT.

A la CGT du CPN, nous ne sommes pas des permanents syndicaux, déconnectés des réalités du travail.

Nos militants exercent à vos côtés.

Les résultats que nous obtiendrons aux élections professionnelles détermineront pour 4 ans le nombre d'heures de décharge d'activité dont nous pourrions bénéficier pour continuer à effectuer notre travail syndical (y compris la gazette)

Ce sera aussi pour la Direction une mesure de la représentativité syndicale et de la confiance que vous accordez à nos actions.

Les résultats détermineront le nombre de sièges CGT au niveau des instances CTE et CHSCT mais aussi ceux pour les CAPL (carrière, notation), pour le Conseil de Surveillance, pour les commissions de réforme (maladies professionnelles, accidents de travail),

Vous informer, vous accompagner, vous défendre, c'est un défi quotidien que la CGT a toujours relevé mais nous avons besoin de vous pour continuer.

Alors, commencez à en parler autour de vous et le 6 décembre, votez et faites voter CGT !



L'info en direct au CPN, c'est sur
www.lacgtducpn.com

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

Depuis sa création, le site comptabilise 41 093 visites et 108 397 pages parcourues. Faîtes passer le mot autour de vous !

Retrouvez nous également sur notre page Facebook.