

N° 15

JANVIER
 FEVRIER
 2011

Édito

BONNE ANNÉE 2011 À TOUS

Les vœux de la Direction du CPN

Remise des médailles pour les travailleurs...

S'inscrire dans une « modernité débridée »*

Poursuivre le travail de « bâtisseur de cathédrale »*

Rester serein tel « les moines tibétains »*

GPMC, notation, évaluation, profil de poste,

Gestion des risques, COVIRIS, chambres d'isolement,

Violence, absentéisme, souffrance au travail

* extraits du discours de M. le Directeur en date du 10/01/2011

Les vœux de la CGT du CPN

Santé au travail, prévention, démocratie sociale, retraites,

Émergence de dignité, reconnaissance, valorisation,

Revendications salariales,

Lutte contre la souffrance au travail,

Unité des salariés avec la CGT

La CGT du CPN se tient naturellement à vos côtés.

Tous ensemble, ouvrons de nouvelles perspectives

Faisons de 2011, une année revendicative

Le secrétaire : Luc FERRETTI



21 janvier 2011 : forte participation des agents à la restitution de l'expertise

Les points forts du rapport EMERGENCES : Ensemble, construisons le bien-vivre au travail !

P.2

Un décret contre des promesses:
 titularisation et licenciement

P.3

Formation ou formatage ?

P.4

Automate de la Pharmacie
 Prestations hôtelières SIN & STES

P.5

Élections au CPN
 Grève des Psychologues

P.6

Vos représentants CGT
 Site internet de la CGT du CPN

P.7

Infos CHSCT.
 Bulletin de contact

P.8

Sylvain BELUCHE, 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

tél : 51-93 / fax : 51-92 / mail : cgt@cpn-laxou.com
 Site internet : www.lacgtducpn.com

RAPPORT D'EXPERTISE DU CABINET EMERGENCES

CONSTRUISONS ENSEMBLE LE BIEN VIVRE AU TRAVAIL !

Le vendredi 21 janvier 2011, le cabinet EMERGENCES a restitué son travail d'expertise sur la souffrance au travail dans notre établissement.

Ce qu'il faut retenir :

Les points positifs :

- des salariés 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.

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,
- manque de reconnaissance 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.

ET APRÈS ?

Il appartient maintenant aux salariés avec leurs organisations syndicales, de construire ensemble le bien vivre au travail.

Comme convenu à la restitution de l'expertise du 21 janvier 2011, la CGT appelle l'ensemble des salariés et les Organisations Syndicales à une Assemblée Générale.

Assemblée Générale le 22 mars 2011 à 14 h 30

Sur le thème : le bien vivre au travail

Votre ressenti
Vos propositions
Comment on s'organise ?
Les solutions

CONTRACTUELS : à quand la titularisation ?

Depuis début 2010, la Direction du CPN s'inscrivant dans le discours du Président de la République, promet la régularisation rapide des agents administratifs contractuels.

Interpellée par la CGT, la Direction a enfin mis en route, fin 2010, le recrutement sans concours, reçu les candidatures et est en cours d'organisation des entretiens devant jury.

La CGT du CPN, alertée par les déclarations du Ministère de la Fonction Publique tient à faire tenir à la Direction les engagements pris.

Depuis plusieurs semaines, le Ministère travaille en effet avec les organisations syndicales sur les agents non-titulaires dans la fonction publique.

A ce jour, les propositions qui en découlent sont très inquiétantes : pas de loi de titularisation, création de CDI en lieu et place des titularisations promises, recours à l'intérim,

Ces propositions sont tout bonnement inacceptables et vont à l'encontre du statut de la Fonction Publique, seul garant d'un exercice de nos missions de services publics en toute indépendance et d'une qualité du service rendu aux usagers.

La CGT du CPN tient à affirmer son engagement en faveur de l'intégration rapide dans la Fonction Publique de contractuels actuellement sur poste vacant, comme l'exige la loi.

Nous n'accepterons pas que des collègues en poste depuis plusieurs années, reconduits dans leurs

missions et expérimentés, se retrouvent dans des situations de précarité.

Nous réaffirmons à la Direction notre attachement à l'emploi statutaire, d'autant plus dans un contexte budgétaire favorable au CPN.

E.F.

le plan du gouvernement pour résorber la précarité



LE VRAI VISAGE DE LA POLITIQUE DE CASSE DU STATUT DE FONCTIONNAIRE !

Le décret du 12 novembre 2010 autorise le licenciement des fonctionnaires

Le décret 2010-1042 du 12 novembre 2010 relatif à la situation de réorientation professionnelle autorise le licenciement des fonctionnaires de l'État.

Ce décret détaille la procédure de licenciement des fonctionnaires qui refuseraient 3 offres d'emploi en remplacement d'un poste supprimé dans le cadre d'une restructuration.

Ainsi, un agent dont le poste est susceptible d'être supprimé, en cas de restructuration, peut être placé en situation de réorientation professionnelle, en l'absence de possibilité de réaffectation sur un emploi correspondant à son grade.

Durant cette période de réorientation professionnelle, l'administration détermine :

- le projet personnalisé d'évolution professionnelle du fonctionnaire,
- ses perspectives d'évolution professionnelle, son type d'emploi, d'activités ou de responsabilités,
- les types de missions temporaires qui peuvent lui être confiées sans excéder 3 mois

En tout état de cause, si le fonctionnaire a refusé successivement 3 offres d'emploi en remplacement de son poste perdu, il s'expose à être placé en disponibilité d'office, sans indemnité chômage.

S'il refuse 3 nouvelles offres de poste en vue de sa réintégration, il peut être licencié ou mis à la retraite d'office.

Devant la détérioration du Service Public, l'heure n'est pas aux licenciements !

La mutualisation entre Saint-Nicolas-de-Port et le CPN ne servira-t-elle pas de prétexte pour appliquer ce décret ?



La CGT s'opposera formellement à l'utilisation de ce dispositif et continuera à défendre farouchement un service public de qualité doté de moyens suffisants pour servir au mieux les usagers.

E.F./L.F.

Période de professionnalisation et développement professionnel continu :

Des dérives inquiétantes

Période de professionnalisation :

La Direction présente un bilan faisant état de plus de 700 professionnels de plus de 41 ans.

Sur ce constat, elle propose de travailler en amont pour éviter les difficultés des agents, les risques de maltraitance et les risques d'inadaptation en se focalisant dans un premier temps sur les inaptitudes et les absences prolongées.

Le décret sur la formation tout au long de la vie et son arrêté du 3 septembre 2010 introduisent la période de professionnalisation, destinée à prévenir les risques d'inadaptation au travail par l'acquisition de compétences nouvelles. Ce dispositif s'adresse aux professionnels ayant plus de 45 ans et à ceux ayant besoin d'une reconversion.

La CGT met en garde de ne pas aller vers une « chasse aux Seniors » et invite à ne pas confondre inadaptation (jugement de valeur porté par l'encadrement) et inaptitude (justifiée par le Médecin du Travail)

La CGT s'inquiète d'éventuelles dérives de ce dispositif dans un contexte où le maître mot est la gestion comptable du soin.

Nous n'accepterons pas que la Direction utilise cet outil pour « contraindre » certains agents « inadaptés » ou « trop coûteux » à suivre une formation les orientant vers un autre métier ou vers une mobilité hors CPN.

La CGT rappelle que la reconversion des agents en difficulté doit se faire en lien avec la Médecine du Travail et que le reclassement dans un autre grade ne peut se faire légalement qu'avec l'accord de l'intéressé.*

** le droit statutaire préserve le grade des agents dans leur reconversion*

Développement Professionnel Continu (D.P.C.)

L'article 59 de la loi HPST introduit le D.P.C. qu'elle définit comme suit : « le développement professionnel continu a pour objectifs l'évaluation des pratiques professionnelles, le perfectionnement des connaissances, l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins ainsi que la prise en compte des priorités de

santé publique et de la maîtrise médicalisée des dépenses de santé. »

Chaque professionnel, qu'il soit médical ou paramédical, libéral ou salarié, est aujourd'hui soumis à cette obligation de formation, sur la base d'orientations nationales ou régionales.

La CGT déplore un formatage de la formation, reprise en main par les Agences Régionales de Santé.

Les formations vont être très rapidement liées avec les mesures instituant les coopérations entre professionnels de santé et la réingénierie des métiers.

De plus, les ordres infirmiers se voient confier des missions de contrôle : ils s'assureront de l'engagement des personnels en procédant à une vérification annuelle du respect de cette obligation sur la base des attestations transmises par l'employeur.

Si l'obligation n'est pas satisfaite, le Conseil de l'ordre adressera à l'agent concerné une lettre recommandée.

Celui-ci disposera alors d'un délai de 2 mois pour régulariser.

L'ordre infirmier appréciera alors la nécessité de mettre en place une procédure d'accompagnement

personnalisé de formation.

En cas d'échec, la défaillance de l'agent pourra être assimilée à un cas d'insuffisance professionnelle pouvant justifier le licenciement du fonctionnaire.

La CGT dénonce la trop grande place laissée aux ordres professionnels, qui nous le voyons bien ne sont pas l'outil de reconnaissance tant attendu par certains mais ni plus ni moins, le bras armé du gouvernement pour faire passer ses réformes.

La CGT rappelle que la formation continue des professionnels de santé doit être au service de l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins et non au service d'orientations visant à la casse du système de santé publique.

E.F.



AUTOMATE DE LA PHARMACIE : la CGT reste vigilante

La plupart des salariés du CPN travaillant dans les services de soins ont pu constater qu'une nouveauté pour le moins inattendue est venue agré-
menter leur quotidien.

En effet depuis le début de l'été 2010, la délivrance des médicaments oraux par la pharmacie se fait par le biais de petits sachets plastiques préparés par un automate et dans lesquels figurent les médicaments déblistérés.

Le personnel soignant nous met en garde sur les dangers liés à ce nouveau mode de distribution, notamment le risque d'erreur d'administration.

De trop nombreuses erreurs, approximations ou inexactitudes dans le contenu des sachets réalisés par l'automate sont aujourd'hui à déplorer.



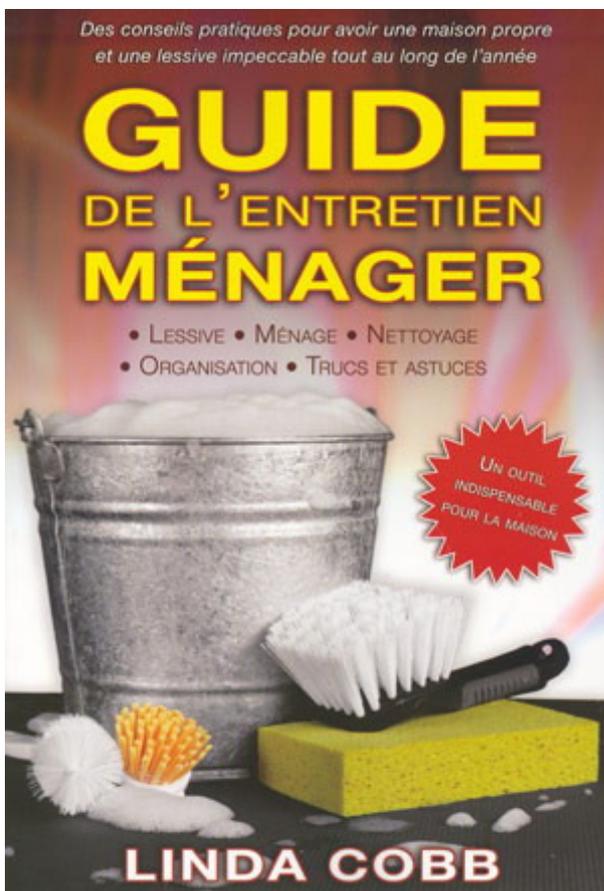
La CGT semble avoir été entendue et la Direction s'est engagée à revoir les responsables de la Pharmacie afin de sécuriser au plus vite le circuit du médicament.

Par ailleurs, nous avons dénoncé la masse de déchets plastiques générés par ce nouveau mode de dispensation, dans un établissement qui se félicite très souvent de ses actions en faveur du développement durable.

Si vous rencontrez vous aussi des difficultés liées aux sachets de l'automate, n'hésitez pas à nous contacter.

S.B.

Nouveau marché de nettoyage ou transfert de compétences vers le privé ?



Suite à la réunion avec la Direction initiée par la CGT, il avait été convenu que les prestations hôtelières ne seraient pas systématiquement confiées à l'entreprise privée et que des aménagements restaient possibles par rapport au cahier des charges initial.

La CGT rappelle les décrets de compétences des aides-soignants et des infirmiers ainsi que le rôle de toute l'équipe dans la prise en charge des patients.

La CGT dénonce la volonté de la part de la Direction des Soins de glisser une partie des tâches soignantes vers SIN&STES.

A ce scénario, la CGT s'oppose et invite, comme elle l'a déjà fait, chaque agent à revendiquer la tenue de réunion dans les services pour reprendre en main le cahier des charges sur les prestations hôtelières.

N'hésitez pas à nous contacter pour plus d'informations sur le sujet.

L.F.

LE 20 OCTOBRE 2011 : ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Le 20 octobre 2011 auront lieu les élections professionnelles dans la fonction publique hospitalière.

A cette occasion chaque salarié des établissements publics de santé sera amené à faire entendre sa voix.

En effet ces élections seront l'occasion de renouveler les représentants du personnel qui siègent dans les différentes instances du CPN.

CHAQUE VOIX EST IMPORTANTE pour faire changer la politique générale de l'établissement et notamment en matière de conditions de travail.

La CGT compte sur chaque salarié car c'est ensemble que nous pourrons construire le bien-être au travail

D'ailleurs, le renforcement continu de la CGT nous

encourage dans nos actions pour peser davantage dans les instances.

UNE CGT FORTE AU CPN EST LA GARANTIE INDISPENSABLE POUR PESER SUR LES DÉCISIONS DE LA DIRECTION.



La CGT engrange des résultats positifs depuis ces dernières années : il suffit de noter le nombre grandissant d'agents qui adhèrent à la CGT.

Il nous paraît indispensable que chacun se mobilise afin de nous rejoindre dans le but d'établir des listes électorales complètes dans le but d'être plus forts tous ensemble.

Seule une CGT forte peut contribuer à l'amélioration de nos conditions de travail et à la défense du service public.

L.F. / S.B.

ELECTION DE LA NOUVELLE CSIRMT* :

La CGT salue la nomination des nouveaux élus à la CSIRMT suite aux élections du 21 janvier 2011.

Cependant, nous ne pouvons que nous interroger sur la représentativité de cette commission au vu du faible taux de participation à cette élection (32%) et du manque d'engouement que celle-ci a provoqué.

En effet, la Direction a éprouvé les pires difficultés pour obtenir suffisamment de candidats pour compléter les différents collèges.

Le peu de clarté de la note d'information n°108/10 sur les modalités du scrutin est à déplorer.

La CGT rappelle qu'être à la CSIRMT, c'est aussi être à l'écoute de ses collègues, dans leurs difficultés au quotidien, afin de proposer des organisations de travail qui respectent vie privée et vie professionnelle, tout en répondant à la qualité des soins.

Prendre toute sa place dans cette commission, c'est une manière de refuser le formatage de la Direction des Soins et la Politique de la Direction Générale.

Nous invitons les nouveaux élus à prendre toute leur place dans cette nouvelle CSIRMT et à ne pas laisser les directeurs vous voler la parole !

S.B.

* CSIRMT : Commission des Soins Infirmiers, de Rééducation et Médico-Techniques

28 JANVIER 2011 : GREVE DES PSYCHOLOGUES

Forte mobilisation au CPN.

Une délégation de psychologues du CPN, du CHU de Brabois, du CH d'EPINAL, du CHS de Jury-les-Metz, de Ravenel, de l'Association REALISE, de l'I.R.R., et la CGT du CPN ont été reçues des représentants de l'Agence Régionale de Santé.

Cette mobilisation fait suite au mécontentement de la profession qui dénonce la précarisation du métier de psychologue, un décret remettant en cause le droit d'exercer la psychothérapie et leur Temps de Formation, d'Information et de Recherche (F.I.R.)

La CGT a dénoncé lors de cette rencontre avec l'A.R.S la logique marchande des services publics hospitaliers, médico-sociaux, éducatifs et scolaires.

Dans le cadre du préavis de grève local déposé par la CGT et la CFDT, les élus du personnels et des membres du collège des psychologues ont été reçus par le DRH du CPN.

La CGT a rappelé sa priorité pour les contractuels d'accéder à la titularisation et de disposer du temps F.I.R.

Afin de confirmer les engagements de la Direction, la CGT insiste sur la nécessité d'obtenir un accord local sur le temps F.I.R.

La CGT rappelle que la tarification à l'acte est une conséquence de la dégradation de la profession de psychologue, mais aussi de toutes les professions paramédicales.

L.F.

UNE ÉQUIPE SYNDICALE À VOTRE SERVICE

Vos représentants élus au CTE :

Catégorie B :

Titulaires :

Nadine BESSAQUE poste 5111
Audrey DESBROSSES poste 5035
-Emmanuel FLACHAT poste 5058

Suppléants :

Luc FERRETTI poste 5035
-François LOUIS poste 5110
-Philippe NUS poste 6263

Catégorie C :

Titulaire : -Florence MERLIN poste 5188
Suppléant : Jacques VAUTRIN poste 5437

Vos représentants désignés par le syndicat au CHSCT :

Titulaire : -Audrey DESBROSSES poste 5035
Suppléant : Sylvain BELUCHE poste 5176

Vos représentants élus aux CAPL :

CAPL 5 : infirmiers, ergo, psychomot., diététicien, préparateurs, moniteurs éduc...

Titulaire : -Monique LEUCK poste 5176

Suppléante : Nadine BESSAQUE poste 5111

CAPL 8 : aides-soignants, AMP, ASH...

Titulaire : -Florence MERLIN poste 5188

Suppléante : -Lydia RONZEI poste 5188

CAPL 9 : agents administratifs

Titulaire : -Martine LIPKA poste 5175

Suppléante : -Michèle JOLIOT poste 5174

Vos représentants élus aux CAPD :

CAPD 2 : psychologues

Titulaire : -Martine PEDRINI 03 83 36 86 0

Suppléant : Marc MACCOLINI



Luc



Florence



Sylvain



Philippe



François



Emmanuel



Audrey



Monique

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

Depuis sa création en septembre 2010, le site a déjà reçu plus de 1 000 connexions et plus de 7 000 pages visitées.

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.

CHSCT extraordinaire du 21 janvier 2011

Le vendredi 21 janvier 2011 était consacré à la restitution par le cabinet Émergences des résultats de l'expertise sur la souffrance au travail réalisée au CPN en cette fin d'année 2010.

Le matin cette restitution a été présentée au CHSCT lors d'une séance extraordinaire suivie l'après midi d'une restitution devant plus de 90 agents présents à la salle polyvalente.

Les experts présents lors du CHSCT 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 dénonce 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 Émergences et a donné l'occasion à l'Inspectrice du Travail, venue à la demande de la CGT, de faire part à la Direction de sa profond étonnement et désaccord concernant le discours de fuite de Monsieur le Directeur.

La CGT compte sur chacun d'entre vous pour être acteur et construire le bien-être au travail.

N'hésitez pas à nous contacter pour avancer tous ensemble.

S.B. / A.D.

CHSCT du 25 janvier 2011

PAPRI Pact (Programme d'actions et d'amélioration des conditions de travail)

La CGT a stipulé une fois de plus que les correspondants responsables du recensement des risques pour le document unique n'étaient pas des professionnels qualifiés pour cette activité.

La priorisation dans la cotation des risques est variable d'un correspondant à un autre au vu de son grade.

Le risque de violence – contact avec malade agité – sera davantage pris en compte et approfondi par un soignant confronté à ce problème au quotidien que par un correspondant non soignant.

La CGT participera aux groupes de travail mais uniquement dans le but de faire entendre sa voix et d'imposer les réelles priorités des agents.

ACTES DE VIOLENCE SUR 2010

Nous ne pouvons que constater une augmentation en 2010 des actes de violence envers le personnel. A cela, la Direction nous apporte courbes et graphiques illustrant ce constat.

La CGT déplore que ce constat ne reste que constat et qu'aucune action concrète ne soit mise en œuvre.

CLACT (Contrats Locaux d'Amélioration des Conditions de Travail)

La CGT réaffirme comme lors du précédent CHSCT que ses propositions seront en lien étroit avec les recommandations du cabinet d'expertise EMERGENCES.

BLANCHISSERIE

La CGT s'inquiète particulièrement du devenir des agents de la blanchisserie.

L'avenir de la blanchisserie est toujours incertain, en effet le rapport définitif de l'audit concernant le devenir de l'activité blanchisserie au CPN n'est toujours pas rendu par le cabinet SCOFB.

De plus, la Direction nous remet en séance le détail des travaux à réaliser pour répondre aux non-conformités (chiffrage correspondant et le temps de travail nécessaire à la réalisation des travaux).

La CGT déplore qu'à ce jour aucun expert judiciaire ne soit nommé dans le cadre de l'enquête sur l'accident.

Cet expert sera chargé d'apporter ses conclusions concernant la réouverture totale du service.

La CGT s'engage à faire le maximum pour permettre à nouveau une activité blanchisserie complète le plus rapidement possible et dans les meilleures conditions possibles.

S.B / A.D.

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :

Je Souhaite :

prendre contact me syndiquer

Adresse :

Code Postal : Ville :

Service : N° tél :