

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 syndiqués 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 ?

A l'image des discours populistes de bas étage, la direction sème 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 1 unité, mais le directoire s'insurge contre ce droit.

Salir les personnes à travers ce mensuel ne grandit pas son comité éditorial, ni le comité d'éthique ni les personnes bien pensantes 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
12 heures : démystification P.4

Sécurisation des unités
Servitudes P.5
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

tél : 51-93 / fax : 51-92 / mail : cgt@cpn-laxou.com

Histoire d'Eau

Une nouvelle ère était appelée à régner sur la Capitainerie du Pont Nouveau.

Entourée de nouveaux conseillers en communication et en relations humaines, il suffisait pour le « CPN » de suivre la marche du tableau de bord. La carte était tracée, balisée par les projets. Tenir le cap, maîtriser la houle et on devait arriver à bon port. Et patatras, le navire se mit à tanguer.

Soucieux, les partenaires sociaux, en bonne intelligence firent appel à un consultant sur la manière de naviguer. L'expertise rendit compte de l'art de manier le petit foc et la grande voile, fit état des points faibles et des points forts et de toutes manœuvres de cordage utiles. Le carré des officiers supérieurs, l'amiral à leur tête, rejetèrent le diagnostic et mirent le vaisseau en branle, ce qui eut pour effet de mettre les hommes du pont en mauvaise posture.

Les conditions à bord étaient rudes, les ratios des 35 heures bafoués, les cadences en 12 heures se développaient, les contrôleurs médicaux menaient enquêtes à la demande des officiers, les ordres étaient confus. Les femmes et les hommes perdaient espoir. Ce fut au grand soir du mois d'août, sur une mer remontée, que l'équipage sonna le droit de retrait et le droit d'alerte. Encore une fois, le P.C. n'entendit pas les requêtes. Le mat de misaine alla se briser contre le bastingage ce qui provoqua une voie d'eau.

C'est alors que le Directoire mandata un comité d'analyses chargé de démasquer les insurgés. La chasse aux sorcières était ouverte. Seul face à l'écume des jours, le vent cinglant le navire, l'équipage cherchait une accalmie dans cette mer agitée d'un vent d'est. Que faire ? Une fois les coupables jugés, la mer se calmerait-elle, la calle enfin sèche ?



Fallait-il s'en remettre aux Dieux océaniques, l'équipage pouvait-il se mutiner ? Comment retrouver la sérénité nécessaire pour passer le cap 2011 sans casse ?

« Tout est question de sextant, de boussole, de compas pour mener à bien notre barque » pensèrent les partenaires sociaux, plus soucieux que jamais. Alors rejetant l'idée mutine, l'idée fit son chemin de demander des comptes sur la façon de redresser la barre.

Peter PAN

Management : le fossé se creuse de plus en plus entre les agents et leur hiérarchie...

Pas un jour de permanence syndicale ne se passe sans que nous soyons sollicité par des agents en conflit avec leur encadrement.

Management par la peur, individualisation, mise en compétition des individus, formatage, comment en est-on arrivé là et surtout de quels outils disposent les agents pour s'en sortir ?

Le management actuel est de plus en plus axé autour de l'adhésion des salariés aux « valeurs et intérêts » de l'établissement, à la recherche d'une « productivité » accrue.

Le salarié ne doit être en aucun cas en mesure d'opposer un point de vue différent sur son travail ou d'avoir une opinion critique.

C'est le paradoxe : le salarié dispose pourtant de son expérience, des connaissances de son métier, d'une éthique professionnelle qu'il est légitime à mettre en avant.

Mais le management moderne vise à exproprier les gens de leur expérience, de leur métier quitte à y perdre en qualité et efficacité.

Le management recherche une perpétuelle mise en concurrence entre les individus sans vouloir se rendre compte de la défiance qui s'installe chez les subordonnés.

Aujourd'hui, le nouveau cadre, dans l'incapacité de comprendre ou de s'opposer aux stratégies que l'entreprise lui demande, n'a plus de repère.

On touche pourtant là à la question fondamentale :

peut-on manager sans faire confiance et sans respecter les individus ?

Lorsque les salariés sont sans cesse sommés de se distinguer, de sortir du lot pour espérer se faire reconnaître, lorsqu'il leur est interdit de critiquer le travail et la façon dont il se déroule, lorsque les systèmes d'évaluation leur imposent des objectifs impossibles à tenir et sans qu'aucune négociation soit envisageable, ils ne peuvent continuer à travailler normalement !

Certains agents se désengagent, d'autres biaisent, mentent ou se mettent en danger pour espérer répondre aux injonctions qui leur sont faites.

Cet état de fait restitué dans le rapport d'expertise EMERGENCES, devrait alerter la Direction du CPN.

Il est urgent de remettre en cause la façon dont on nous fait travailler.

Il faut reprendre la main sur notre travail en recréant des perspectives collectives et instaurer le « bien-vivre » au travail.

La CGT invite les agents à se rassembler et à se syndiquer à la CGT pour faire bouger les choses.

La CGT revendique une autre vision du travail et soutient qu'il est possible d'opter pour un management alternatif où chacun y trouvera son compte.

E.F.



Questionnement sur le travail en 12 heures

« Depuis quelques semaines circule l'idée d'organiser le travail des soignants de jour et de nuit en 12 heures. En conséquence, des bruits et des avis divergent sur plusieurs points sauf sur l'un d'entre eux : dans quel cadre et quelle organisation cela va-t-il précisément être mis en place. A ce jour, aucune réponse de la part de l'encadrement ni de la Direction n'a été donnée, comme si ce vaste projet pouvait être adopté sans en connaître dès à présent les tenants et aboutissants.

Avant toute décision, devant le bouleversement et les changements radicaux que ce genre d'évolution dans les rythmes de travail pourrait engendrer, pour ne pas rester dans le flou qui ne débouche sur rien de concret, il serait souhaitable de prendre en compte l'avis des agents concernés par ce projet. »

Un soignant de l'Unité 4.

Propos recueillis auprès d'une infirmière sur le travail en 12 heures :

« Après réflexions personnelles, j'en viens à me poser les questions suivantes concernant nos avantages sociaux par rapport au travail en 12 heures. [...] »

Lire la suite sur notre Site Internet : www.lacqtducpn.com

Analyses et commentaires pratiques sur les 12 heures :

En France, les expertises demandées par des CHSCT confirment les craintes :

Expertise du Cabinet Isats-CH de Beaujon-Paris (décembre 2008)

« Lors de nos entretiens avec des agents travaillant ou ayant travaillé en 12h, ces salariés ont fait part de temps de repos insuffisants entre deux semaines de travail. Ils expriment des difficultés à compenser la fatigue accumulée au cours de leur « grande semaine » et se plaignent de fatigue lorsqu'ils recommencent leur semaine de travail.

Ils expliquent que cette fatigue ne s'est fait ressentir qu'après une période d'environ un an ».[...]

« L'augmentation de la ration glucidique, grignotage, casse-croûte froid et riche en lipides entraîne de fréquents troubles digestifs, lourdeur digestive, troubles intestinaux, constipation. Par ailleurs, on observe parfois une prise de poids chez ces salariés ».

Expertise du Cabinet Technologia au Centre Hospitalier de Cannes (juin 2011)

« Le passage en 12 heures constitue une dégradation des conditions de vie familiale et personnelle, de la protection de la santé et de la sécurité des salariés, sans compter l'augmentation potentielle du risque pour les patients liée à une baisse de la vigilance engendrée par l'élargissement des plages horaires. »

Pour ce cabinet d'expertise qui est un des plus réputés de France (Dossier France Télécom, Renault, etc.) pour qu'un passage en 12 heures soit envisageable, plusieurs points de blocage doivent être levés.

Les agents placés sur une durée quotidienne de travail en 12 heures devront obligatoirement être

du personnel volontaire pour cette organisation particulière ;

Un suivi médical renforcé devra être organisé (avec prise en compte du temps médical nécessaire) pour les agents en 12 heures (et notamment en poste de nuit) ;

Le retour à des horaires classiques devra intervenir aussi bien sur demande de l'agent qui cesse d'être volontaire que sur recommandation médicale ;

Des postes réservés devront être disponibles et la garantie d'un nombre minimum de propositions de poste doit être donnée pour les éventuels reclassements ;

Le temps de transmission des consignes aux relèves ne devra pas amener à porter la journée de travail à plus de 12 heures ;

Des mesures d'amélioration des conditions de travail permettant de contre balancer l'aggravation automatiquement produite par l'allongement de la journée de travail (effectifs supplémentaires, pauses supplémentaires (minimum 2 fois 20 minutes), salle de repli et salle de repos équipées, etc.).

Ces différents points devraient être construits dans le cadre du CHSCT et du CTE. Ils devraient ensuite faire l'objet de négociations et d'un accord avec les organisations syndicales. Cet accord devrait subordonner la possibilité de déroger à la loi, à sa pérennité et à celle des mesures qu'il contiendra.

La CGT du CPN fait actuellement circuler dans les services un 6 pages intitulé « le passage aux 12 heures ... faux espoirs, vrais dangers » : n'hésitez pas à nous contacter si vous ne l'avez pas encore reçu.

L.F.

Sécurisation des unités de soins et sécurité des personnels

Depuis le drame survenu à l'hôpital psychiatrique de PAU en 2004, chacun a pu constater la débauche de moyens déployés au CPN afin de sécuriser les unités de soins.

Des enveloppes financières considérables ont été engagées avec pour certaines l'octroi de crédits par l'ARS. **Pour autant, doit-on effectivement lier sécurisation des unités et sécurité des personnels ? Les effets sont-ils à la hauteur des moyens mis en œuvre ? Qu'en pensent les professionnels de terrain ?**

La CGT tient à citer quelques exemples :

- portables pour travailleurs isolés, médailles, appels agressions
- contrôle d'accès et vidéosurveillance
-

Au total, la CGT estime à plus d'un million d'euros les dépenses effectuées en matériels.

Ces éléments ne prennent bien sûr pas en compte les frais de maintenance de ces divers matériels électroniques dont chacun a pu éprouver au quotidien la fiabilité.

La CGT demandera des comptes précis lors des prochaines instances.

La CGT demande à la Direction d'ouvrir rapidement des négociations afin d'adapter les moyens financiers déployés aux demandes réelles des

professionnels.

Ce n'est pas en démultipliant les caméras et autres gadgets que l'on sécurisera nos collègues soignants.

Il faut au contraire mettre les moyens humains nécessaires afin de sécuriser le travail et améliorer la qualité des prises en charge.

Pour la CGT, il est évident que la Direction cherche à travers ces dépenses en matériels une **gestion des risques** qu'elle pourrait encourir en cas de « clash ». A nos yeux, cela est loin d'être suffisant et pose en outre le problème de l'utilisation de l'argent public pour enrichir des multinationales !

Nous vous invitons à ouvrir le débat au sein des services et à faire remonter VOS demandes en matière de sécurité.

E.F.

Nouvelles technologies ou outils de servitude ?

Après avoir été sommé de communiquer leur numéro de téléphone, chaque agent du CPN a reçu l'adresse de connexion lui permettant d'accéder depuis chez lui à la messagerie internet de l'établissement.

La CGT tient une nouvelle fois à condamner ce procédé et rappelle qu'il y a un temps professionnel mais également un temps pour la vie privée.

Empiéter de plus en plus sur la sphère familiale est devenue une règle du management moderne.

Dans le privé déjà, de nombreux salariés sont tombés dans le piège dès que leur Direction a mis à leur disposition ordinateurs portables et autres « smart-phones ».

Dans le public, on voudrait nous faire croire que les agents sont « corvéables à merci » et se doivent pour être de bons professionnels, de répondre aux appels téléphoniques et consulter régulièrement leur messagerie internet professionnelle ...

La CGT s'y oppose fermement et met en garde la Direction.

Notre organisation syndicale rappelle encore une fois que les agents ne sont pas légalement obligés de répondre aux sollicitations que ce soit par mail ou par téléphone, en dehors de circonstances exceptionnelles telles que le déclenchement d'un plan Blanc.

Rester disponible pour l'employeur en dehors de son temps de travail relève de l'astreinte et doit être rémunéré comme telle.

Nous ne manquerons pas de le préciser lors des prochaines instances.

EF



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

Depuis sa création en septembre 2010, le site a déjà reçu plus de 3 540 connexions et plus de 14 500 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.

Ordre infirmier : un sauvetage honteux

Le dépôt de bilan de l'ordre infirmier devait intervenir le 29 juillet dernier.

Pour rappel, les dettes s'élevaient à 10 millions d'euros.

A cela s'ajoutait la forte résistance des professionnels majoritairement opposé à l'ordre infirmier.

C'était sans compter l'intervention du gouvernement auprès de la BPCE (Banque Populaire Caisse d'Épargne qui a permis de sauver l'ordre de la faillite sous réserve de l'adoption d'un plan de restructuration drastique (suppression de postes, fusion, résiliation de baux,)

Même si l'ordre infirmier va se sentir ragaillardi, la CGT tient à rappeler plus que jamais le mot d'ordre de résistance : continuez à ne pas vous inscrire et

ne cotisez pas !

La CGT condamne fermement les chantages à la titularisation et au recrutement pour les jeunes diplômés alors qu'aucune obligation n'existe dans les textes.

Le numéro ADELI suffit pour le recrutement. De plus, aucun décret n'est encore paru à ce jour pour permettre d'inscrire automatiquement les salariés à l'ordre infirmier.

La CGT du CPN tient à nouveau à inviter la Direction à ne pas céder aux pressions de l'ordre infirmier et à respecter la volonté des personnels.

**CONTINUONS A DEMANDER L'ABROGATION DE L'ORDRE INFIRMIER !
POURSUIVONS LE BOYCOTT !**

E.F.

Retraites : on ne nous dit pas tout ...

Jusqu'au 30 juin 2011, le traitement était habituellement versé jusqu'à la fin du mois de départ en retraite, quel que soit la date de départ.

La pension de retraite, quant à elle, était versée le 1^{er} jour du mois suivant.

Le dernier salaire des fonctionnaires leur était donc payé en totalité, mais sans primes pour la partie du mois non-travaillée.

S'ils partaient en retraite par exemple le 2 ou 3 du mois (dans la majorité des cas), c'était le salaire continué.

Depuis le 1^{er} juillet 2011, le versement du traitement et des primes cesse le lendemain du départ en retraite (ou jour de radiation des cadres)

La mise en paiement de la pension de retraite s'effectue toujours à la fin du mois suivant celui du départ en retraite.

CELA SE TRADUIT CONCRETEMENT PAR :

Exemple : pour un départ, le 2 décembre, la retraite sera touchée fin janvier de l'année suivante.

Aucune rémunération ne sera donc versée à l'agent entre le 2 décembre et le 31 janvier !

La CGT vous conseille donc de poursuivre votre activité jusqu'à la fin d'un mois civil pour éviter une rupture de rémunération entre la cessation du versement du traitement et la date d'effet du versement de la pension de retraite.

Le gouvernement a bien évidemment omis de signaler qu'à la différence du privé, les fonctionnaires ne bénéficient pas de prime de départ en retraite (entre 1 et 2 mois de salaire selon l'ancienneté)

La méthode antérieure dite du salaire continué était justement destinée à compenser cette absence.

La CGT du CPN invite les agents qui se posent des questions sur leurs droits à retraite à nous solliciter.

Nous bénéficions des dernières informations de la CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales)

FM / EF

RESULTATS DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES DU 20 OCTOBRE 2011 AU CPN :

Retrouvez sur notre site internet www.lacgtducpn.com, vos représentants nouvellement élus aux Commissions Administratives Paritaires Locales, au Comité Technique d'Établissement et au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Cette page est la vôtre

« Urgence à la crèche » : article reçu par la poste en date du 4/11/2011

La pénibilité des conditions de travail est à revoir !!!

Embaucher dans les services des grands.

Les vacanciers saisonniers pour l'été non formés sur la petite enfance.

Utilisation des stagiaires annuels pour pallier au manque d'effectif du personnel. Insécurité, inconfort.

Passage des moyens chez les grands (plus tôt, plus jeune, plus nombreux), ce qui provoque une hausse de l'effectif global des enfants sur toute la crèche.

La grosse structure à balles des grands est dangereuse...ainsi que :

- 2 jeux à bascule du jardin extérieur
- pas de séparation sécurisée (barrière) dans le jardin, gazon/macadam
- pas de sécurisation du toboggan... qui est dangereux
- tables à langer qui posent problème

La robinetterie eau chaude/eau froide est à revoir, les réparations toujours en attente, et il n'y a toujours pas de fontaine pour le personnel et les parents.

Manque de linge pour les enfants et le personnel, à savoir :

- Gants de toilette, serviettes pour les changes.
- Bavettes de table.
- Sacs à linge, filets et lingettes.

Les couches des enfants données au compte gouttes...fermées à clef comme les fournitures de bureau.

Complexité des couches lavables dans une collectivité.

Distributeurs de désinfectant à mains non-installés :

- A l'entrée de la crèche.
- Au-dessus des tables à langer.
- Et aux toilettes !
- Distributeurs de chaussons jetables non disponibles à l'entrée de la crèche en cas d'intempérie.

Caméra non fonctionnelle chez les grands, pas fiable et complexité du système.

Pas de téléphone portable chez les grands. Pas d'interphone extérieur pour le jardin, et on attend toujours les bancs pour les enfants.

Les grands « exclus » suite à l'ouverture du 1^{er} étage, avec pour conséquences :

- Tensions perpétuelles.
- Conditions de travail de plus en plus dégradées.
- Plus de travail, plus de soucis, plus de stress...

Besoin d'embaucher une infirmière, une secrétaire.

La responsabilité des médicaments face aux enfants... :

Qui est habilité à donner un traitement ? En cas de gastro, varicelle, angine... éviction, certificat de retour ?

Le personnel est toujours dans l'attente d'un local détente, de la pose d'un point phone pour le personnel, en cas d'appel personnels. Pas de casiers personnels pour courriers, fiche de salaire

Informations auprès des parents sur l'importance des fiches horaires présence enfant pour mieux harmoniser l'accueil des enfants.

**En conclusion, voilà la devise de la crèche :
On dit, on redit, on attend ! On fait, refait et défait ! Et il y a de quoi faire !!!
C'est usant...y'en a marre**

Un agent de la Crèche.

(la CGT respecte l'anonymat demandé par l'auteur)

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM :..... Prénom :.....

Je Souhaite :

prendre contact me syndiquer

Adresse :.....

Code Postal :..... Ville :.....

Service :..... N° tel :.....

CTE DU 24 NOVEMBRE 2011

*Avis réglementaires**

Règlement intérieur de la crèche :

La CGT pose la question de l'administration des médicaments, de la réalisation des travaux, de l'augmentation des enfants et par conséquent des effectifs d'accueil....

La Direction ne pouvant apporter des réponses, reporte ce point au prochain CTE.

Organisation du travail fonction linge ** :

Les représentants soulignent la situation critique pour les usagers et la difficulté pour le personnel de répondre aux attentes des patients.

Appelés à donner leur avis, la CGT et la CFDT, devant le manque de sérieux et la faiblesse du dossier, refusent de participer à ce vote. FO s'abstient.

**L'avis réglementaire nécessite un vote des représentants du personnel, ce n'est qu'un avis.*

*** Toute nouvelle organisation du travail doit être soumise pour avis au CTE, donc être votée par les élus du personnel.*

Questions à la demande des syndicats :

Rappel des agents à leur domicile pour remplacer les sous-effectifs chroniques dans les services :

La CGT dénonce l'ouverture des enveloppes Plan Blanc : la Direction assume !

La CGT soutient la demande de la CFDT d'une note de service sur les droits des agents de ne pas être rappelés chez eux.

Points CFDT et CGT sur les heures supplémentaires et point CGT sur le forfait-jour pour le personnel d'encadrement :

La CGT fait état de la nouvelle réglementation sur le forfait-jour pour les personnels d'encadrement de catégorie A et B

La CGT demande l'application de la loi au CPN et le respect de l'accord local 35 heures pour tous.

Études promotionnelles :

La CGT interpelle la Direction sur les conditions des aides-soignantes en études promotionnelles à l'IFSI qui sont obligées par la Direction à retourner dans les services pendant les vacances.

Points sur les effectifs de l'UHSA déjà embauchés et budgétisation des emplois UHSA en 2012 :

« Où sont les 13 postes manquants ? »

La CGT propose une rencontre avec l'ARS sur ce sujet, afin d'obtenir les éléments que la Direction est incapable de nous fournir.

Retrouvez l'intégralité du compte-rendu sur notre site internet : www.lacqtducpn.com

COMPTE RENDU CHSCT DU 29 NOVEMBRE 2011

Nouvel automate des formes liquides :

La CGT déplore qu'aucune étude sérieuse n'a été menée concernant l'impact sur l'organisation du travail, les moyens humains nécessaires et l'ergonomie des futurs postes de travail.

La CGT propose et obtient au forceps que le CHSCT soit associé à la mise en place de cet outil à la pharmacie afin de ne pas reproduire les erreurs commises dans le passé avec l'automate des formes sèches.

Programme d'Actions de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT) :

Suite à l'action menée par la CGT, le Médecin du travail reconnaît le besoin à la pharmacie d'une déblitéuse automatisée pour répondre aux TMS. Devant les tergiversations de la Direction concernant les coûts et le budget à utiliser, la CGT précise que le débat n'a pas lieu d'être car un budget à cet effet existe en interne à la pharmacie et que les responsables de ce service proposent de s'en servir. Le CHSCT valide par ailleurs l'achat d'écouteurs pour 2 secrétaires médicales.

La CGT déplore malgré tout le délai exorbitant entre la formulation du besoin et l'acceptation de l'achat.

Accidents du travail :

Le service de santé au travail fait le constat une fois de plus que les accidents de travail pour contact patient agité sont très importants au Prisme sans que la Direction ne soit en mesure d'apporter une réponse satisfaisante.

Psychologue du travail :

La Direction annonce son arrivée pour début 2012. La CGT réaffirme que le futur psychologue du travail doit pouvoir exercer pleinement son rôle en toute indépendance, tout comme le Médecin du Travail.

Réorganisation des services et visite des locaux

Devant les nombreuses réorganisations de service et ouverture de nouveaux bâtiments, la CGT réaffirme son désir que le CHSCT tienne toute sa place dans ces projets.

Par ailleurs la CGT demande à participer au suivi des chantiers avant la fin des travaux.

Crèche :

La CGT dénonce des moyens humains insuffisants. La CGT insiste sur l'urgence de démonter la structure de psychomotricité pour des raisons de sécurité. La CGT pose la question de la légalité de la dispensation des médicaments aux enfants par les auxiliaires de puériculture et sera vigilante à ce qu'un protocole protège les personnels.

Cellule d'alerte sur le harcèlement au travail :

Suite aux conclusions de l'expertise sur la souffrance au travail réalisée en novembre 2010 par Emergences, la CGT a proposé à de nombreuses reprises à la Direction la création d'une cellule d'alerte sur le harcèlement au travail.

Face à une Direction qui joue la montre depuis le printemps 2011, la CGT a élaboré des propositions concrètes et remet aux autres membres du CHSCT un document de travail afin de faire aboutir ce projet au plus vite.

S.B.