

La GAZETTE

de la

CGT du CPN

N° 26

MAI
 JUIN
 2013

Édito

Quel défi pour le syndicalisme en période de crise financière ?
 La question passionne, divise,
 Des divergences d'opinion ont réapparu avec l'arrivée de la gauche au pouvoir
 Certains sont accusés de détricoter les avancées obtenues depuis la Libération,
 D'autres sont taxés de syndicats de fous, arc-boutés sur leur idéologie passiste,
 Chez les salariés, on entend souvent « mais que font les syndicats ? »
 Mais le syndicat, c'est nous tous, c'est un outil,
 Soit nous attendons le changement promis par le gouvernement
 Soit nous nous efforçons de l'imposer dans l'action,
 De tout temps, le syndicalisme a été un moyen de se libérer des contraintes qui pèsent sur notre travail et impactent notre vie quotidienne
 Personne au gouvernement ou à la Direction ne nous confisquera la parole
 Encore faut-il se donner les moyens de la prendre, de proposer des alternatives !
 C'est ce combat que la CGT du CPN entend mener pour vous et avec vous,
 Que ce soit au travers du projet social, du NBH, de la prévention des risques psychosociaux,
 La CGT reste force de propositions pour une autre vision du monde du travail et du soin.
 Ensemble, ouvrons de nouvelles perspectives !

Le secrétaire



Projet social : la CGT revendique pour la construction d'un mieux-vivre au travail P.2

Privatisation des services logistiques

P.3

Vos droits

P.4

Informations locales et nationales

P.5 et 6

**Accueil des nouveaux
 Les collectifs CGT**

P.7

**Actualités CHSCT / CTE
 Dossiers en cours**

P.8

Sylvain BELUCHE, Jacques BRIMONT, Audrey DESBROSSES, Fouzya DEHAK, Emmanuel FLACHAT et Florence MERLIN 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.lacgtucpn.com

Projet social : bilan d'étape sur les négociations en cours

Le volet social du projet d'établissement est actuellement en cours de négociation entre la Direction et les organisations syndicales.

Plusieurs groupes de travail se réunissent depuis avril 2013 afin de définir des axes stratégiques de travail pour les 5 ans à venir dans 7 domaines : la gestion du temps de travail, la gestion des carrières, la politique sociale, le management, la prévention des risques psychosociaux, le dialogue social, les postes aménagés.

La CGT prend toute sa place dans l'élaboration du projet social et à ce titre, a déjà pu se faire entendre sur les points suivants :

- mettre en place un management plus participatif et améliorer la conduite de projets en associant les professionnels,
- réinstaurer des lieux de concertation au sein des services (conseils de service, conseils de pôle, réunions d'expression, ...),
- accorder aux représentants des personnels siégeant à la CSIRMT du temps de préparation et d'échange avec leurs collègues pour rendre cette instance plus efficace,
- remettre au goût du jour les réunions trimestrielles syndicats / Direction pour recentrer les CTE et CHSCT sur leurs principales missions,
- simplifier l'accès des agents aux informations sur les vacances de postes et concours,
- afficher plus de transparence dans la sélection des candidats à un poste,
- remettre en place et pérenniser la journée d'accueil des nouveaux professionnels,
- maintenir le dispositif de titularisation des contractuels dans l'idée de résorber l'emploi précaire,
- optimiser les remplacements dans le cadre de la gestion de l'absentéisme de courte durée,
- maintenir le niveau d'engagement de la Direction au travers du plan de formation tout en faisant cohabiter équitablement le dispositif de Développement Professionnel Continu et les demandes de formation individuelles,
- améliorer les horaires d'ouverture de la Crèche pour coller au mieux aux attentes des personnels soignants en travail posté,
- informer les agents sur les dispositifs (trop peu utilisés) proposés par le CGOS et la MNH,
- prendre en charge au niveau de la Direction les frais postaux lors de l'envoi annuel du dossier d'ouverture des droits CGOS,
- communiquer davantage sur les missions de l'assistante sociale du personnel,
- ...



Les points sur lesquels la CGT se montre plus réservée :

- le traitement des postes aménagés
- La prévention des risques psychosociaux

Sur les postes aménagés, le groupe de travail peine à obtenir une cartographie des postes aménagés au CPN (personnes affectées à des postes prenant en compte leurs restrictions médicales)

La Direction met en avant qu'elle ne souhaite pas stigmatiser les professionnels.

Pour la CGT, il s'agit au contraire d'un pré-requis indispensable pour avancer.

Concernant la prévention des risques psychosociaux, la CGT déplore l'absence de ligne directrice.

Bâtir une politique de prévention ne peut se faire que sur la base d'un diagnostic partagé entre Direction et organisations syndicales.

La CGT revendique la réaffirmation du rôle du CHSCT, la mise en place d'une cellule d'alerte et de prévention des situations de souffrance au travail ainsi qu'un réel questionnement sur l'organisation du travail.

Choix de la sous-traitance : une fausse bonne idée ?

L'exemple du bionettoyage : bilan après 2 ans d'exécution du nouveau marché

La CGT du CPN a demandé à la Direction de respecter ses engagements de fournir un bilan du marché bionettoyage attribué à la société ELIOR.

Nous sommes actuellement à quelques mois de la préparation d'un nouveau cahier des charges dans l'optique de relancer un appel d'offres courant 2014.

La CGT considère qu'un véritable débat doit s'instaurer sur la qualité des prestations, leur coût et l'hygiène dans notre hôpital.

Pour rappel, **seuls 19% des services interrogés par la CGT nous ont répondu que leur unité était propre.**

Les chiffres délivrés par la Direction font apparaître que le CPN a payé en 2012 la somme de 2 700 000 € pour 86 équivalents temps plein mis à disposition par le prestataire extérieur, soit un revenu annuel de l'ordre de 31 400 € par femme de ménage. De quoi, réfléchir sur la marge commerciale dégagée par ELIOR sur le dos du CPN quand on sait que les agents de cette société sont payés au SMIC !

A titre comparatif, la même prestation opérée par 86 ASHQ titulaires de la fonction publique s'élèverait en moyenne à 1 700 000 € !

Le CPN pourrait ainsi en réintégrant la prestation en interne économiser jusqu'à 1 000 000 €.

Ce constat avait déjà été opéré par la CGT en 2010 qui en avait alerté la Direction, le Conseil de Surveillance et la Chambre Régionale des Comptes !

Allons-nous reconduire aveuglément le recours à une entreprise privée avec de l'argent public ?

Il s'agit quand même de la plus grosse dépense payée par le CPN chaque année.

A une période où l'emploi est menacé, allons-nous privilégier les contrats de droit privé ou favoriser l'emploi public et ses garanties ?

La CGT exige un véritable débat associant les représentants de personnels autour de ce dossier. Refusons toute idéologie néo-libérale et changeons de cap !

E.F.



Blanchisserie : restitution des résultats de l'enquête sur le linge

Depuis janvier 2012, le CPN a choisi d'externaliser la prestation linge suite à la fermeture de la blanchisserie dans les conditions qui restent encore dans toutes nos mémoires.

Les premières remontées des services ont conduit la CGT à réaliser un questionnaire pour donner la parole aux agents du CPN utilisateurs de cette prestation.

Une première analyse des résultats met en lumière un manque de linge dans les services, tant au niveau des tenues professionnelles que du linge du service (torchons, serviettes, gants de toilette,...).

Cette pénurie demande aux soignants d'user de multiples stratagèmes pour garantir des conditions d'hygiène acceptables dans un hôpital.

Sont pointées également des difficultés liées au poids des sacs et des chariots ainsi que des locaux de stockage du linge pas toujours adaptés.

Au final, seulement 24% des agents jugent satisfaisant la nouvelle organisation de traitement du linge au CPN !

29 questionnaires ont été retournés et concernent 12 services différents (Crèche, U3, U4, Clinique, Prisme, Hardeval E, ESPACE, Archambault, UHSA, ...).

Quelques extraits des commentaires libres laissés par vos soins :

« les tenues professionnelles sont grisâtres depuis qu'elles partent à Flavigny »

« on essuie la vaisselle avec des taies d'oreiller par manque de linge »

« pas assez de tenues, on prend celles des stagiaires et des collègues absents »

« délai trop important pour le retour des tenues »

« pas de torchons, manque de gants de toilettes »

« chariots inadaptés, pas de couvercle, »

« le local de linge sale est trop éloigné »

« les chariots remplis sont trop lourds »

La CGT affirme qu'il est plus que jamais nécessaire de réfléchir ensemble sur ce dossier dans un souci d'amélioration de la prise en charge des patients et des conditions de travail des agents.

S.B.

VOS DROITS



Ordre infirmier et obligation d'inscription

Le tribunal administratif de Nanterre dans son jugement du 4 mai 2013 vient de reconnaître que les professionnels paramédicaux ne sont pas obligés de s'inscrire volontairement à l'ordre et qu'il n'est pas illégal d'exercer sans être inscrit au tableau de l'ordre !

Pour la CGT, c'est une première victoire et un premier pas dans notre combat pour l'abrogation de l'ordre infirmier. Ce jugement constitue aussi un rappel à l'ordre à toutes les pratiques d'intimidation, de chantage et de pression faites aux étudiants et aux professionnels.

La CGT va poursuivre ses interpellations auprès du Ministère afin d'obtenir l'abrogation des ordres professionnels.

Entretien professionnel et évaluateur

Dans la Fonction Publique Hospitalière, le **Décret no 2010-1153 du 29 septembre 2010** stipule dans son article 3 que **l'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent.**

Ce principe est d'ailleurs rappelé dans la note de service

Ainsi, un cadre de santé de la filière paramédicale n'est pas légalement habilité à procéder à l'entretien des assistants socio-éducatifs ou des secrétaires médicales ne relevant pas de la même filière.

Il est incompréhensible de voir que ce simple principe de droit est appliqué au CHU mais pas au CPN...

Une irrégularité que la CGT ne manquera pas de pointer devant la Direction lors d'un prochain CTE.



Nécessités de service et personnels administratifs

Dans la Fonction Publique Hospitalière, le **Décret no 2002-9 du 4 janvier 2002** stipule dans son **article 2** que **seuls les professionnels soumis à des repos variables, les personnels de nuit et les internes peuvent être soumis à des sujétions particulières.**

Ainsi, les personnels administratifs affectés au secrétariat d'une unité d'hospitalisation ou d'un CMP ne sont en aucun cas concernés par la notion de nécessité de service, d'effectif minimum ou d'obligation de tenir des permanences.

Encore un point que la Direction feint d'ignorer en tolérant certaines pratiques mises en place dans certains pôles.

Pourtant, le paradoxe existe car ces mêmes professionnels ne sont pas pris en compte dans les assignations lors des grèves et les CMP sont autorisés à fermer lors d'une grève sur les premières 24 heures

La CGT a interpellé la Direction sur ce problème suite à l'annonce de mettre en place des extensions de 17 h à 19 h dans les CMP du Grand Nancy.

Retraites : ce qui risque de changer

Actuellement, la pension de retraite des fonctionnaires est calculée sur la base des 6 derniers mois. Cela nous garantissait de partir avec la prise en compte de notre échelon le plus élevé et donc au mieux, 75% de notre dernier salaire pour une retraite à taux plein.

Depuis 2008, la jurisprudence MOUTON est venue restreindre nos droits puisqu'il est désormais demandé par la CNRACL d'avoir 6 bulletins de salaires dans l'échelon pour être pris en compte dans le calcul de la pension. Ainsi, un agent bénéficiant d'un avancement anticipé 3 mois avant de partir en retraite ne verra pas sa pension recalculée par rapport à son nouvel indice !

Aujourd'hui, le projet de réforme des retraites laisse entendre que la retraite des fonctionnaires serait **calculée sur les 10 dernières années.** Pour la CGT, cela représenterait **entre 5 et 13% de baisse** par rapport au mode de calcul actuel ! Une énième réforme à combattre impérativement.

Informations locales



Communication et qualité de vie syndicale

La CGT du CPN a toujours tenu à être claire dans son plan de communication :

- priorité à l'actualité locale (compte-rendu régulier des instances ou réunions avec la Direction)
- limitation des informations papier (priorité donnée au site internet www.lacgtducpn.com et à la gazette de la CGT du CPN)

Aujourd'hui, certains se sentent investis d'une mission d'envahir les services de tracts divers dont la plupart sont bien éloignés des préoccupations des agents (c'est notre opinion) voire bien en retard des constats que la CGT avait déjà communiqués plusieurs semaines auparavant ...

A la CGT du CPN, nous n'écrivons pas à la Ministre ou au Président de la République pour faire croire que nous influons sur les décisions politiques (nos instances dirigeantes nationales s'en chargent et les informations sur les négociations en cours sont largement disponibles sur les différents sites internet de la CGT : www.cgt.fr ou www.sante.cgt.fr ou www.cgtlaborit.fr)

A la CGT du CPN, nous ne diffusons pas de tracts qui jettent l'opprobre sur le travail syndical des uns ou des autres !

L'ennemie à combattre est bien la politique d'austérité mise en place en Europe mais surtout en France avec ses déclinaisons dans notre quotidien de travail ou dans notre vie personnelle ! L'histoire est là pour rappeler que le paysage syndical est, à l'image de la société, représentatif

de différentes opinions politiques, sociales, ...

Nous ne sommes pas d'accord avec toutes mais en quoi, des règlements de compte à visée bassement électoraliste serviraient-elles la cause des salariés ?

A la CGT du CPN, nous restons pragmatiques et ne cautionnons pas que l'on annonce des contre-vérités aux salariés :

NON, le jour de carence n'est pas supprimé en 2013 ! Il faudra au mieux attendre 2014.

NON, le décontingement de l'échelon spécial (8^{ème} échelon de la catégorie C) ne pourra être acté en 2013. Là aussi, il faudra attendre 2014.

A la CGT du CPN, nous participons aux groupes de travail et aux réunions avec la Direction en vue de négocier des droits nouveaux pour les agents ou à défaut, faire en sorte d'atténuer certaines mesures défavorables (à l'image de l'application locale du jour de carence)

A la CGT du CPN, nous délibérons démocratiquement avec nos syndiqués et nos élus pour arrêter des positions à tenir vis à vis de la Direction, ce qui fait que lors des instances, nos positions sont en conformité avec nos tracts.

La CGT a toujours prôné l'unité des travailleurs si possible derrière leurs organisations syndicales.

Ne faisons pas le jeu de la Direction, ne semons pas la division dans notre hôpital, il n'a pas besoin de cela !

A bon entendeur ...

Plan Blanc : nouvelle organisation au CPN

Depuis le début de l'année, une campagne de sensibilisation au plan blanc a été menée au CPN sur l'ensemble des professionnels.

Chaque salarié a été, par la suite, destinataire d'un appel à candidatures pour constituer « une équipe de volontaires plan blanc »

La Direction a visiblement souhaité réduire l'équipe à une centaine de personnes dans un souci d'efficacité et d'actualisation des coordonnées personnelles des agents.

En effet, les salariés du CPN oubliaient parfois de mettre à jour leurs numéros de téléphone personnels détenus par la Direction dans le cadre du plan blanc... et pour cause !!! la CGT a en effet interpellé à plusieurs reprises la Direction sur le fait que les coordonnées personnelles servaient parfois à rappeler des agents à leur domicile en dehors de tout cadre plan blanc, parfois même pour des démarches purement administratives.

La CGT n'a eu de cesse de dénoncer cet état de

fait car il est illégal pour un employeur de détenir des fichiers contenant des informations personnelles sur les salariés (téléphone, mail, ...)

La loi informatique et libertés (loi 78-17 du 6 janvier 1978) précise d'ailleurs que chacun peut demander l'effacement des données personnelles le concernant.

La CGT avait redemandé* à la Direction de préciser cette information dans le dépliant « plan blanc » fourni et de permettre ainsi aux agents qui le souhaitent d'obtenir l'effacement des données les concernant. (*cette demande avait déjà été formulée lors du CTE du 27 mars 2012...)

La CGT constate que la Cellule Qualité Gestion des Risques n'a pas tenu compte de notre demande et vous propose donc de retrouver un modèle de lettre sur son site Internet www.lacgtducpn.com .

Les salariés du CPN doivent pouvoir préserver leur vie privée s'ils le souhaitent !

S.B.

INFORMATIONS NATIONALES

Suppression de la note : quand les hôpitaux jouent aux apprentis-sorciers ... :

La CGT du CPN vous a régulièrement informé sur sa position en matière d'évaluation professionnelle, de GPMC et de notation en pointant les enjeux et les dérives d'un système visant à individualiser les salaires, à mettre en compétition les professionnels de santé.

Nos craintes étaient malheureusement fondées à la lecture du bilan de l'expérimentation tentée dans certains établissements pilotes.

Pour citer le cas du Centre Hospitalier de LOCHES, une expérimentation est en cours depuis 2010 avec un dispositif supprimant la note et se basant uniquement sur une approche « objectifs / résultats » En 2012, 48 % des agents ont vu leur prime diminuer (pour certains, jusqu'à 1 000 €) malgré une présence et un investissement identique dans le service.

Cela a de quoi surprendre car comment admettre que la qualité du travail de près de la moitié des agents de cet hôpital se soit détériorée au point de les sanctionner financièrement ?

Les salariés de cet établissement ont souffert de cette mise en concurrence sauvage, bien éloignée des principes attachés à la fonction publique.

La CGT a toujours revendiqué la suppression de la notation et le remplacement de la prime de service par un 13^{ème} mois pour tous (titulaires et contractuels)

La concurrence n'a pas sa place dans la gestion des ressources humaines d'un établissement hospitalier. Les agents doivent travailler ensemble tournés vers l'intérêt du patient et en aucun cas les uns contre les autres.

E.F.

Développement Professionnel Continu : où en est-on ?

Le D.P.C. est devenu une **obligation réglementaire de formation pour les professionnels médicaux et paramédicaux.**

La CGT tient à votre disposition un cahier de 8 pages décrivant ce nouveau dispositif dans le détail.

Du fait d'une mise en place à budget constant, nous avons déjà eu l'occasion de faire part de nos craintes en matière d'enveloppe disponible pour les autres personnels qui souhaiteraient partir en formation (administratifs, techniques et logistiques)

Pour l'instant, le DPC a été différé à 2013 mais la CGT a déjà pu déplorer que le bureau national de l'organisme chargé de gérer le DPC était malheureusement constitué exclusivement de professionnels libéraux.

La CGT et le rôle des cadres

Le syndicat des cadres de la CGT, l'UGICT, lance une **grande campagne de pub** destinée à faire prendre conscience de l'importance d'associer les cadres au processus de revendications au même titre que les autres salariés.

Les formules chocs retenues :

Un bon cadre est impliqué.

Un bon cadre applique les décisions de sa direction

Un bon cadre ne compte pas ses heures.

Un bon cadre est toujours de l'avis de sa

direction.

Pas fatigué d'être un bon cadre ?

C'est pour en finir avec ces clichés que la CGT invite les cadres à réagir et à ne plus subir les pressions de plus en plus fortes des Directions. La CGT considère en effet que les cadres n'ont que trop rarement un espace dans lequel ils peuvent prolonger leur engagement dans le travail et **se libérer par la force du collectif.**

C'est tout l'enjeu du travail amorcé par l'UGICT CGT pour un autre management.

PSYCHOLOGUES, MEDECINS : la CGT s'adresse aussi à vous

Des **publications spécifiques** pour les psychologues et les médecins sont disponibles sur notre site internet dans la rubrique presse syndicale ou sur simple demande adressée au local syndical.

Au sommaire des derniers numéros :

Newsletter psychologues n°20 :

Salaire et précarité

Mobilisation des 28 mai, 15 juin et 26 septembre

Newsletter médecins n°10 :

C.E.T. et temps de travail

CHSCT

Quel accueil pour les nouveaux professionnels ?

La Direction du CPN a décidé de remettre en place une journée d'accueil des nouveaux professionnels ce qui pour la CGT tombe sous le sens et se doit d'être encouragé.

Néanmoins, certaines réalités de terrain ont de quoi heurter.

Chaque année, l'arrivée de jeunes professionnels récemment diplômés appelle plusieurs observations :

- l'insuffisance de tutorat, notamment du fait du manque d'effectifs,
- l'arrivée dans les services coïncidant souvent avec les vacances d'été,
- ...

Pourtant, le décret de compétences infirmières stipule qu'il faut veiller à la transmission des savoirs par les pairs que ce soit à travers l'encadrement et la formation des élèves ou le doublement des nouveaux professionnels.

Le manque d'effectif chronique dont souffre le CPN permettra-t-il de réserver cet accueil dans des conditions satisfaisantes ?

La balle est dans le camp de la Direction !

Retours sur les collectifs de la CGT du CPN

Collectif des adjoints administratifs, secrétaires et adjoints des cadres :

La réunion du 4 juin 2013 a permis d'échanger avec les secrétaires présentes sur les attentes en terme de formation, de concours, de revalorisation, d'affectation, ...

Il a été décidé d'adresser à la Direction le cahier de doléances spécifiques dressé ce jour et de porter le débat au sein des diverses instances du CPN.

Collectif des psychologues :

Le 28 mai 2013, une grève nationale des psychologues avait été lancée à l'appel de la CGT.

La réunion prévue le même jour a été l'occasion d'adresser au Directeur de l'établissement et au Directeur de l'Agence Régionale de Santé une motion pour la reconnaissance de la profession et une revalorisation salariale.

Il a également été décidé que la CGT demande l'inscription à l'ordre du jour du prochain CTE du projet de structuration institutionnelle de la profession.

Collectif des A.S.E. :

La réunion du 30 mai 2013 a été l'occasion d'échanger sur la place des assistants socio-éducatifs au CPN, de faire le point sur l'organisation de cette profession au sein d'autres établissements, des besoins spécifiques de formation et des points sur la négociation salariale et la reconnaissance au niveau du dispositif LMD.

Il a été décidé de structurer les revendications en vue d'une prochaine rencontre avec la Direction.

***La CGT 1ère organisation syndicale en France.
Le Haut Conseil du Dialogue Social vient de le confirmer dans le cadre de la fin du cycle électoral (fonction publique, prud'hommes et TPE)
25,4 % dans la fonction publique et 26,77 % des voix dans le privé.
Et si vous nous rejoigniez ?***

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :

Je Souhaite :

- prendre contact
 me syndiquer

Adresse :

Code Postal : Ville :

Service : N° tel :



ACTUALITES DES INSTANCES

Retrouvez l'intégralité des comptes-rendus sur notre site internet www.lacgtducpn.com

CHSCT du 21 mai 2013

1) Affichage réglementaire sur le harcèlement

La CGT demande une nouvelle fois à la Direction d'afficher dans les services les textes sur le harcèlement conformément aux dispositions de la loi du 10 août 2012.

2) Sécurité et traçabilité alimentaire

Au vu des derniers scandales sanitaires autour de la viande de cheval, la CGT demande à la Direction de faire preuve de vigilance dans la traçabilité des aliments et de privilégier les filières locales.

La CGT tient aussi à sensibiliser sur le sujet du Bisphénol A (barquettes alimentaires, bouteilles, ...)

CTE du 6 juin 2013

1) bilan 2012 de la formation continue

Au vu de la présentation d'un bilan axé uniquement sur l'aspect financier, la CGT propose à la Direction de mettre en avant l'aspect qualitatif en présentant à l'avenir des indicateurs de satisfaction recueillis auprès des agents. La CGT demande également à ce que les effectifs du service formation continue soient revus à la hausse compte tenu de la lourdeur du plan de formation et de la mise en place prochaine du D.P.C.

La CGT met en avant ses arguments sur l'absence de textes réglementaires permettant à la Direction d'imposer à des professionnels non-soignants de tenir des permanences en soirée.

De plus, l'absence de formation notamment OMEGA expose ces professionnels à des risques supplémentaires du fait de leur situation de travailleur isolé à ces horaires.

3) fiches de postes

La CGT rappelle son opposition à la mise en place de ces recueils individualisés et dénonce les dérives qui découleraient d'une possible mise en concurrence des agents dans le contexte budgétaire actuel.

2) organisation des secrétariats des C.M.P. et extensions de 17 h à 19 h

La CGT dénonce la mise en place de manière anticipée et sans consultation des instances.

Ordre du jour des prochaines instances :

CHSCT du 18 juin 2013 : à la demande des agents de l'Unité 4, signataires d'un courrier commun, la CGT a demandé à la Direction de réunir un CHSCT extraordinaire pour débattre autour des incertitudes planant sur le futur bâtiment N.B.H. (projet, 12 heures, constitution des équipes, ...)

CTE du 25 juin 2013 :

- 12 heures et décompte en cas de maladie
- Entretien évaluation : rappel réglementation
- Intervention des infirmiers au domicile des patients : protocole en vigueur au CPN
- Jour de carence : demande d'abrogation
- Inscription à l'ordre infirmier et embauche : jurisprudence
- Psychologues : présentation projet d'expérimentation structuration institutionnelle

L'info en direct au CPN, c'est

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 9 097 visites et 30 459 pages parcourues. Faites passer le mot autour de vous !