

N° 27

NOVEMBRE
 DECEMBRE
 2013

Édito

C'est la crise : chacun va devoir faire des efforts !!!

Sous ce cri de ralliement martelé ces derniers temps se cache une triste réalité que l'on tente de nous faire avaler. Le gouvernement a d'ores et déjà annoncé que le budget 2014 de la Sécurité Sociale diminuerait de 440 millions d'euros pour les hôpitaux ! Un paradoxe quand on sait que dans le même temps, les patrons bénéficient de 20 milliards d'euros de cadeaux fiscaux sans aucune contrepartie !

Au CPN, la Direction le répète à qui veut l'entendre : le CPN est en déficit pour la 1^{ère} année !

Chacun doit donc faire avec (ou sans !) Pas de remplacement des personnels, pas d'embauche supplémentaire, ratio personnels/ lits calculés au plus juste, risques pesant sur les congés de fin d'année, ... tels sont les maux annoncés !

La Direction, dans un discours moralisateur, cherche encore à vous pressurer plus !

Organisez-vous mieux, dépannez-vous entre unités, soyez sportifs, !

Pour autant, pas de fatalisme excessif ! Rendez-vous compte : c'est bien pire ailleurs !

De ce discours, la CGT n'en veut plus !

De l'argent il y en a ! Ce n'est pas aux travailleurs de la santé de payer les fruits de la crise du capitalisme !

Exigeons un changement de politique et des moyens pour un grand service public de santé.
 Le secrétaire



Le CPN en déficit : le plan de redressement de la Direction

Economies, vous avez dit économies ?

P.2

Temps de travail sous contrôle

P.3

Réunions syndicats / Direction : Les comptes-rendus de la CGT

P.4 et 5

Vos droits

P.6 et 7

N.B.H. : le projet caché

P.8

Sylvain BELUCHE, Jacques BRIMONT, Vanessa JUPPONT, Fouzya DEHAK, Emmanuel FLACHAT, Florence MERLIN et Cédric ROUX 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

Pistes d'économies à réaliser au CPN ...

Les temps sont durs, la crise rattrape le CPN jusqu'ici toujours en excédent !



La Direction nous dresse un tableau sombre pour préparer l'exercice 2014 et résorber le **déficit estimé à 400 000 €**. Chaque service doit s'engager dans une démarche vertueuse : faire toujours plus avec beaucoup moins !

Mais de quoi parle-t-on au juste ? **400 000 € de déficit sur un budget annuel de 92 millions d'euros ?**

Des efforts doivent certainement être faits dans le cadre de la bonne gestion de l'argent public mais pourquoi les agents devraient être les seuls touchés ?

Pour la CGT, le CPN est loin d'être en manque de trésorerie.

Par exemple, le **patrimoine immobilier** comme les logements de fonction de la rue Charles Gide à LAXOU pourraient être revendus (ou les bâtiments Hardeval dans quelques années).

Autre piste : le **bionettoyage** qui coûte au CPN la bagatelle de **3 millions d'euros par an**. La CGT milite depuis plusieurs années afin d'obtenir un retour des ASH intégrés dans la fonction publique hospitalière avec des économies substantielles à la clé !

En outre, est-il normal d'avoir investi **1 million d'euros en imprévu pour stabiliser le terrain du Prisme avant de débiter les travaux du bâtiment NBH** ? Les organisations syndicales n'ont toujours pas compris pourquoi la Direction avait accepté cette dépense sans tenter d'action en justice contre l'architecte et le maître d'œuvre extérieur.

Tout est à relativiser et les efforts doivent être partagés.

En dernier recours, reste l'intervention des personnels aux côtés de la CGT pour exiger de l'Agence Régionale de Santé des moyens pour accomplir dignement nos missions.

Le 21 novembre 2013, la CGT était devant l'ARS pour exiger une autre politique en matière de santé.

EF/FD

Travaux estivaux ...

Comme chaque année à la même période, le travailleur remontant l'allée principale du CPN est confronté à la même vision : le ballet des entreprises extérieures et des agents des Services Techniques dans les logements de fonction.

Pour rappel, les directeurs d'hôpitaux sont statutairement éligibles à la **mise à disposition d'un logement pour nécessité absolue de service** (article 77 de la loi n°86-3 du 9 janvier 1986)

Il en va de même pour certains cadres qui assurent un nombre minimum annuel de journées de garde (ex : ingénieurs, directeurs des soins,...)

Ces avantages englobent la **gratuité du logement nu, dépourvu de biens meubles ainsi que la fourniture à titre gratuit de l'électricité, du chauffage, du gaz et de l'eau.**

L'article 13 du décret du 8 janvier 2010 stipule que les dépenses d'investissement et de gros entretien afférentes aux logements concédés dans le patrimoine de l'établissement figurent au programme annuel de travaux de l'établissement. Le bilan d'exécution de ces dépenses ainsi que des dépenses d'entretien courant fait l'objet d'une présentation annuelle auprès de l'assemblée délibérante de l'établissement.

La CGT n'a aucune raison de douter du fait que le Conseil de Surveillance du CPN assume cette mission avec la plus grande vigilance.

Là où le bât blesse, c'est lorsqu'à la même période, des travaux d'entretien des unités sont refusés au motif que cela coûterait trop cher (quand bien même, on ne parlerait que d'un coup de peinture blanche pour rafraîchir les murs !)

2 poids 2 mesures ou simple maladresse ?



FM/EF

Doublement de postes : où en est-on ?

Le problème des doublements de postes et des solutions pour y remédier est revenu soudainement sur le devant de la scène à l'occasion d'une réunion organisée par la Direction avec les personnels d'encadrement et les organisations syndicales le 26 septembre dernier. Y participaient la CFDT, FO et la CGT.

Pour rappel, suite aux doublements de postes fin 2012 et en janvier 2013, la CGT avait procédé à une inscription sur le registre des dangers graves et imminents du CHSCT. Lors du CHSCT du 12 février 2013, la CGT avait eu l'occasion de rappeler la Direction à ses obligations en terme de protection de la santé de ses agents. **Les doublements de postes ainsi que les dépassements du temps de travail quotidien (9 h de jour et 10 h de nuit maximum) ne doivent pas devenir une habitude au CPN.**

Alors pourquoi cette réunion ? Qu'en ressort-il ? A vrai dire, pas grand-chose.

La Direction réaffirme qu'elle assumera toujours ses responsabilités en cas de problème et met en avant la nécessaire continuité des soins. Elle réaffirme que le doublement de postes est une situation exceptionnelle qui ne peut être décidée que par le directeur ou l'administrateur de garde.

Une badgeuse : remède ou outil de flicage ?

Quand on reparle de faire badger les personnels, cela suscite de multiples réactions auprès de nos collègues. Certes, les plannings et la gestion horaire posent de nombreux problèmes mais l'instauration d'un outil de contrôle plus proche du pointage des ouvriers à l'usine arrangera-t-il les choses ?

Pas question ici de rejeter la faute sur le personnel d'encadrement mais plutôt sur l'absence de règles permettant d'harmoniser les pratiques, de formations à l'usage des nouveaux cadres arrivant au CPN,

En effet, **le problème principal vient du fait d'une compréhension du protocole 35 heures à géométrie variable en fonction des interprétations qui peuvent en être faites d'un service à un autre.**

Ainsi, certaines pratiques sur le décompte des absences maladie pour les agents en 12 heures relèvent plus de la volonté de la Direction que de la responsabilité des personnels. La CGT rappelle en effet que la jurisprudence impose une prise en compte des absences maladie comme du temps de travail effectif. Or, la Direction persiste à comptabiliser 7 heures (soit 5 heures à récupérer !) On est bien loin d'une image d'agents potentiellement fraudeurs qui seraient bien mieux

La CGT a redemandé :

- des recrutements supplémentaires tant dans les services qu'au niveau du pool de suppléance,
- la mise en place éventuelle d'astreintes assurées par des volontaires,
- l'interdiction du dépassement des bornes horaires maximales (9 h de jour, 10 h de nuit)
- la transmission d'information en temps réel par le biais du nouveau logiciel de signalement des événements indésirables pour favoriser le travail d'enquête à effectuer en lien avec le CHSCT

Au vu de l'annonce par la Direction que la fin d'année risque d'être tendue, il ne saurait être question une nouvelle fois de culpabiliser les agents et de remettre en cause les congés à la veille des vacances de fin d'année.

A toutes fins utiles, la CGT vous rappelle que des fiches changement de planning et changement d'affectation sont à votre disposition sur notre site www.lacgtducpn.com rubrique Infos de la CGT – vos droits.

E.F.



contrôlés par une badgeuse !

La Direction nous a informés lors des réunions préparatoires au projet social, que rien n'était arrêté à ce jour.

Pourtant, la CGT a eu l'occasion de dénoncer certaines initiatives prises, sans consultation des représentants des personnels, montrant qu'il ne faut pas prendre le problème à la légère (par exemple à la Crèche où le logiciel servant à faire badger les parents pour la facturation est maintenant utilisé pour les personnels !). D'autre part, lors de l'instauration des cartes professionnelles de santé, la CGT avait déjà alerté sur les risques d'un « flicage » des agents puisque ce dispositif permet de suivre votre activité à l'hôpital en temps réel !

Aucun système n'est certes parfait mais la CGT considère que si des dépenses doivent être faites, il serait préférable d'investir dans l'humain (recrutements supplémentaires, renforcement équipe de suppléance, ...) **Installer une badgeuse pour comptabiliser les heures supplémentaires (et parfois même, les doublements de poste) ne fera que conforter l'établissement dans ses difficultés !**

La Direction passera-t-elle en force ?

Affaire à suivre...

E.F./C.R.

Groupes de travail Direction / Syndicats

La CGT, force de propositions, s'engage et participe aux réunions avec la Direction.

De quoi faire taire certains sur l'image d'une CGT peu constructive et dans l'opposition systématique

Un nouveau logiciel des évènements indésirables

La Direction va prochainement procéder au **remplacement du logiciel COVIRIS par le logiciel ENNOV.**

Un groupe de travail a donc été constitué entre la Cellule Qualité Gestion des Risques et les organisations syndicales (y participaient FO et la CGT)

Une présentation du logiciel aux agents sera organisée prochainement par la Direction.

Pour rappel, la mise en œuvre de COVIRIS avait provoqué de multiples critiques de la CGT :

- outil de délation
- centralisation des informations par la Direction sans retour vers les membres du CHSCT
- absences de suites données aux déclarations des agents
- impossibilité de travailler faute d'indicateurs exploitables (actes de violence,)

Ce nouveau groupe de travail a donc été pour la CGT l'occasion de réaffirmer qu'il n'était pas question de poursuivre sur les bases antérieures.

A titre d'information, COVIRIS = 350 déclarations par an pour seulement 1/3 de suites données !

Un outil de gestion des risques est certes préconisé

par le Code de la Santé Publique mais encore faudrait-il que cela se fasse dans le cadre d'une démarche globale de prévention de l'ensemble des risques (professionnels et patients) !

La CGT a refusé clairement que l'on ne travaille qu'à protéger la Direction de tout risque juridique.

Il faut aussi que les agents puissent s'exprimer sans crainte et qu'un lien étroit se tisse avec le CHSCT, seule instance reconnue dans ce domaine en matière de prévention (santé, hygiène, sécurité, conditions de travail,)

La CGT a demandé et obtenu que tout signalement (défini sur une liste d'items) soit désormais communiqué aux représentants des personnels pour analyse.

C'est un premier pas que nous estimons favorable (même si la CGT aurait préféré que les organisations syndicales soient associées en amont à la rédaction du cahier des charges et au choix du logiciel)

Reste ensuite à voir si la Direction, après des années de blocage, souhaitera s'inscrire concrètement dans la mise en œuvre d'actions correctrices.

Sur ce point, il reste encore du chemin à parcourir !

EF/SB

Recensement des risques professionnels : nouvelle version

Depuis 2001, l'employeur a l'obligation de tenir à jour un document recensant l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés qu'il emploie. Ce « document unique » se construit autour d'actions de recensement menées sur le terrain au contact des agents concernés et est remis à jour annuellement.

Au CPN, depuis plusieurs années, la Direction a fait le choix de confier ce travail à des correspondants choisis et formés dans les différentes unités. Chaque correspondant se voit assigner un référent qui synthétise ensuite les différents risques, les cote et les priorise en lien avec la Cellule Qualité Gestion des Risques.

La CGT trouve inconcevable de voir ainsi reposer sur des agents la charge et les responsabilités d'un tel recensement alors même que le CHSCT dispose du temps, de la latitude et des formations nécessaires.

La Direction a bien été obligée de reconnaître qu'au fil des ans, le nombre de correspondants diminuait et ainsi même remettait en cause l'exhaustivité du document unique.

Le 8 octobre 2013, la Direction conviait les organisations syndicales à réfléchir à une autre méthode de travail. Y participaient la CFDT et la CGT.

La CGT a porté de nombreuses propositions :

- intégrer les membres du CHSCT dans un binôme avec un référent unité,
- caler le calendrier avec le programme d'équipements-travaux et le plan de formation, ce qui permettra de financer dans des délais plus courts les mesures correctrices,
- épurer le document unique des demandes pouvant être rapidement corrigées par un bon CARL (demande intervention services techniques),
- visiter les nouveaux services pour recenser les risques (réitération avec la CFDT d'une ancienne demande commune)

Ces demandes ont reçu un accord de principe et cette méthode de travail sera opérationnelle en mars 2014.

EF/SB

Prévention du harcèlement : les obligations de l'employeur

La loi du 6 août 2012 fait obligation à tout employeur d'afficher, dans les locaux où travaillent le personnel, les différents articles de loi concernant le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

Depuis la parution de ce texte, la CGT n'a eu de cesse de demander au CPN de se mettre en conformité avec la loi.

Après de multiples tergiversations, une réunion de travail s'est enfin tenue le 10 octobre 2013.

La Direction nous a présenté des affiches format A3 compilant les différentes dispositions du Code Pénal en matière de discrimination et de harcèlement.

Jusqu'à là, rien à redire hormis le « léger » retard à l'allumage (10 mois)

Toutefois, la Direction en a profité pour ajouter un paragraphe sur la diffamation.

Et sur ce dernier point, la CGT n'est pas d'accord car l'esprit du texte voulu par le législateur perd toute substance.

En effet, un agent s'estimant victime est informé de ce que le harceleur risque mais en même temps, on brandit au-dessus de sa tête le risque de le sanctionner pour diffamation !?

Pour la CGT, les 2 domaines sont à dissocier.

Nous avons proposé de le substituer par un article sur la **protection fonctionnelle que l'employeur public doit mettre en place pour protéger ses agents** (éloignement, rappel à la loi ou mesures disciplinaires contre le harceleur et pouvant aller jusqu'au dépôt de plainte et à la prise en charge des honoraires d'avocat)

Cette proposition a été rejetée par l'ensemble des participants.

Pour la CGT, le document présenté est clairement insatisfaisant, même si la Direction peut s'en contenter et se couvrir ainsi en se mettant en conformité avec la loi.

Pour la CGT, d'autres points restent depuis trop longtemps en suspens :

- la mise en place de la cellule d'alerte et de prévention des situations de souffrance au travail (votée en CHSCT en 2012)

- le rôle et les missions de la psychologue du travail

Fin 2013, au CPN, établissement spécialisé en santé mentale, la prévention des risques psychosociaux reste encore un vaste chantier....

Résultats des travaux sur la modélisation de la chambre PSI

Le 12 avril et le 10 octobre 2013, la Direction réunissait agents volontaires, cadres, médecins, ingénieur et organisations syndicales pour réfléchir ensemble à la modélisation des chambres d'isolement au CPN. Y participait la CGT.

A l'ordre du jour :

- validation cahier des charges pour un lit fixe,
- proposition de mobilier en mousse,
- équipements TV, ...

La CGT en acceptant de participer à des débats d'ordre purement matériel, a tenu à réaffirmer sa position sur la mise en chambre d'isolement.

Cette pratique ne saurait être banalisée au CPN : la chambre d'isolement devant répondre de l'indication thérapeutique mais aussi revêtir un caractère séquentiel.

D'autres pratiques existent dans des hôpitaux n'utilisant pas de chambre d'isolement mais avec un renforcement en personnel sans commune mesure avec les effectifs du CPN.

Un débat devra donc être un jour mené avec tous les acteurs (Direction, représentants des personnels et des usagers, médecins, ...) pour définir ce vers quoi le CPN entend s'engager. C'est d'ailleurs une demande récurrente de la CGT ...

Concernant le choix des lits, au vu des retours d'expérience des établissements dotés de mobiliers en mousse et en accord avec les personnels présents, la CGT a validé le choix de rester sur un lit métallique avec bords arrondis, rivé au sol et placé au milieu de la pièce pour favoriser la circulation des soignants.

Concernant les TV dans les chambres d'isolement, la CGT a rappelé que chercher à standardiser son usage dans toutes les chambres d'isolement du CPN suscitait de multiples rejets de la part des équipes et même au sein de la communauté médicale. Ce point avait pourtant été validé il y a quelques années par la CME.

Mettre une TV et ne pas l'allumer dans une chambre d'isolement peut en effet choquer et provoquer encore plus d'agitation chez le patient....

Concernant le cas particulier de la chambre d'apaisement à HORIZON, le débat n'est toujours pas tranché au vu du statut légal particulier du mineur.

VOS DROITS



Le jour de carence sera supprimé au 1er janvier 2014

Le projet de loi de finances confirme l'abrogation du jour de carence pour 2014.

Le gouvernement reconnaît ainsi que la mise en place du jour de carence par la droite ne reposait sur aucun motif d'équité avec les salariés du privé. En effet, les 3/4 des entreprises de + de 250 salariés voient leurs jours de carence couverts par des accords d'entreprise, d'où une situation défavorable aux agents publics, n'en déplaise à certains !

La CGT, qui avait ardemment combattu le jour de carence, attendait cette mesure et ne peut que la saluer.

Toutefois et à l'image de ce gouvernement qui donne d'une main et reprend de l'autre, des contreparties sont annoncées :

- durcissement des contrôles des arrêts maladie,

- moins de recrutements,

- aucune contrepartie pour les fonctionnaires qui voient leur point d'indice gelé pour une année supplémentaire.

Une nouvelle fois, aucune reconnaissance de la pénibilité de nos professions n'est prise en considération !

Pour la CGT, il faudrait pourtant bien un jour prendre en compte la réalité du terrain. En effet, si des agents publics sont en arrêt maladie, c'est également un révélateur de la dégradation des conditions de travail, de la fatigue accumulée, du stress, d'accidents de travail non déclarés en tant que tels, ...

Ce sont plutôt sur ces causes que le monde politique devrait agir !



Délivrance des médicaments aux agents du CPN

La CGT vous rappelle que la **dispensation gratuite des médicaments aux agents titulaires et stagiaires de la fonction publique hospitalière est un avantage statutaire garanti par l'article 44 du décret n°86-33 du 9 janvier 1986.**

Les pré-requis :

- les médicaments doivent être prescrits pour l'agent par un médecin de l'établissement,
- la pharmacie du CPN délivre gratuitement les médicaments (à l'exception des produits non-détenus en stock, non-substituables ou non-agrèés aux collectivités)

Cet avantage vous permet également d'économiser sur les franchises Sécurité Sociale.

Droit à utiliser et à faire connaître autour de vous !

Reconnaissance de la pénibilité et réforme des retraites

Le droit d'option « réforme de 2010 » a créé 3 situations intolérables au sein de la fonction publique hospitalière :

- les infirmiers recrutés à partir du 1^{er} décembre 2010 entrant directement dans les nouvelles grilles de catégorie mais partant à la retraite au mieux à 62 ans (67 ans à taux plein)
- les infirmiers en poste avant le 31 mars 2011 ayant opté pour la catégorie A et partant en retraite à 60 ans (65 ans à taux plein)
- les infirmiers ayant fait le choix de rester en catégorie active (catégorie B) et partant à 57 ans (62 ans à taux plein)

Pour cette dernière catégorie, il faut savoir que la catégorie B est placée en voie d'extinction. Ainsi, **une étude montre qu'au niveau national, beaucoup se retrouvent bloqués au dernier échelon de la classe normale et ne peuvent accéder à la classe supérieure à cause des inadmissibles quotas (18% des infirmiers de classe normale peuvent accéder à la classe supérieure en 2013 et comme plus personne ne**

rentre dans cette catégorie)

Dans le cadre de la présentation du projet de loi portant réforme des retraites, vous avez pu entendre à plusieurs reprises parler de la pénibilité.

Il est donc très surprenant que le gouvernement ne reconnaisse pas la pénibilité pour les infirmiers (alors qu'en 2010, l'opposition socialiste s'était pourtant élevée contre la suppression de la catégorie active !)

La CGT milite activement pour la reconnaissance de la pénibilité de nos professions par un départ anticipé à la retraite pour tous et à taux plein.

Les conditions de travail le justifient pleinement : travail de nuit, travail posté, port des patients, produits toxiques, travail à flux tendu, charge émotionnelle, responsabilité, travail en 12 heures dans certains services, ...

Pour la CGT, trop souvent, la pénibilité débouche sur l'incapacité ou l'invalidité comme le démontrent malheureusement les chiffres de la CNRACL : 1/5 des infirmiers partent en invalidité avant 55 ans !

VOS DROITS



Temps partiel

50—60—70—80—90 % du temps de travail.

Le temps partiel est accessible aux titulaires, aux stagiaires mais également aux contractuels depuis plus d'1 an.

La demande est à effectuer 2 mois à l'avance auprès du Directeur de l'établissement.

Le temps partiel est accordé pour une période de 6 mois à 1 an et le renouvellement doit se faire 2 mois avant l'expiration.

Le refus opposé à une demande de temps partiel doit être précédé d'un entretien et motivé. Le fonctionnaire peut saisir la commission administrative paritaire compétente (CAPL)

La demande :

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est **accordée de plein droit :**

- **pour raisons familiales** à chaque **naissance** jusqu'au 3 ans de l'enfant ou jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant en cas d'**adoption** (50%, 60%, 70% ou 80% de la durée hebdomadaire de service)
- **Pour donner des soins** à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave,
- **Pour créer ou reprendre une entreprise** (l'administration a la faculté de différer l'octroi du temps partiel pendant 6 mois maximum)

Pour tous les autres cas, le temps partiel peut être accordé en accord avec le cadre mais **sous réserve des nécessités de service.**

La rémunération :

50-60-70-75% du salaire

85,71% du traitement de base pour un 80%

91,42% pour un 90%

Les primes sont pour la plupart versées au prorata du temps partiel sauf prime de dimanche et jours fériés liée au nombre d'heures de travail effectuées.

Droit à l'avancement, à promotion, à formation :

Aucune distinction n'est faite entre un agent travaillant à temps plein et un agent travaillant à temps partiel.

La durée des échelons est identique.

Un agent à temps partiel qui suit une formation sur la journée se verra comptabiliser 7 h.

Temps partiel et congé maternité ou adoption :

Pendant cette période, le temps partiel est suspendu. **L'agent est rémunéré sur la base d'un temps plein.**

Retraite :

Trimestre cotisé et validé pour la retraite à proportion du temps partiel retenu.

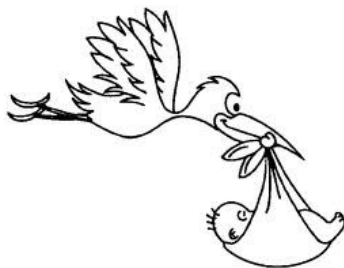
Possibilité de surcotiser (à 100%) pour préserver vos droits à la retraite permise par la loi du 21 août 2013 dans la limite maxi de 4 trimestres

Congé maternité : notation et congés

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle hommes – femmes dans la fonction publique signé par la CGT et le Ministère le 8 mars 2013 stipule :

« ... les congés maternité, les congés pathologiques et maladies afférents à la grossesse et les congés d'adoption ne doivent pas avoir d'impact sur le déroulement de carrière, ni affecter la rémunération des agents. Les procédures d'entretien-évaluation ne doivent pas aboutir à pénaliser les agents concernés durant les périodes d'absence ou du fait d'absence liée au congé. »

Le gel de la note est donc clairement illégal !



D'autre part, la Direction Générale des Affaires de la Fonction Publique a rappelé aux employeurs qu'en conformité avec la jurisprudence européenne, il convient d'accepter la demande d'un agent pour le report de ses congés annuels non-pris en raison d'un congé maternité (jurisprudence Cour de Justice de l'Union Européenne affaire C-342/01 Merino Gomez et arrêt Federatie Nederlandse Vakbeweging)

Par conséquent, toute décision de l'encadrement vous interdisant de bénéficier de l'intégralité de vos congés annuels en raison de votre absence suite à un congé maternité est illégale !

Un avant-goût du NBH ...

Au cours du CHSCT du 18/10/2013 dédié au projet NBH, beaucoup de questions ont été posées par un personnel très présent et inquiet mais peu de réponses ont été finalement apportées (hormis une nouvelle exigence médicale : « être sportif » !)
(Lire notre compte-rendu du CHSCT sur notre site www.lacgtducpn.com)

Le personnel toute catégorie confondue étant déjà positionné de façon plus ou moins arbitraire, il se demande légitimement dans quelles conditions il va pouvoir continuer à exercer sa profession !

Sous prétexte de favoriser un dialogue et des échanges constructifs, la Direction explique que c'est aux équipes de déterminer eux-mêmes leurs modalités de travail au sein des différentes unités du NBH...le comble !!!

Il apparaît néanmoins ces derniers temps au sein des unités concernées par le redéploiement (et donc bien avant l'ouverture du NBH programmée en avril 2014 !), de nouveaux supports de travail, de nouveaux rythmes dans les plannings (poste de journée) sans qu'aucune réunion de service n'ait été préalablement programmée. Où est l'urgence ?

Nous apprenons aussi que des réunions préparatoires au projet de service NBH annoncent de véritables bouleversements en terme d'horaires (ex : 8 h -16 h, 9 h -17 h, 10 h -18 h et 11 h -19 h !)

L'encadrement tente de faire croire aux agents que tout est déjà arrêté et validé !

Faux !

Les instances n'ont en aucun cas été concertées ! Quel respect du protocole d'accord local sur les 35 h quand on introduit de force des plages horaires variables dans les futurs plannings !

Le personnel est donc invité lors des réunions d'équipe à réfléchir sur des projets qui en définitive sont déjà institués. C'est ce qu'on appelle la liberté d'expression dans un cadre contraint !

C'est aussi une astuce pour faire passer les réorganisations de travail sans en faire part de façon réglementaire aux instances (CTE et CHSCT) La ficelle est un peu grosse mais tant que cela passe ...

La CGT du CPN dénonce cette conduite de projet arbitraire et démagogue.

Vos représentants restent à votre écoute pour vous accompagner et vous soutenir dans ce projet ô combien important pour votre avenir professionnel.

La CGT n'acceptera pas sans rien dire que les agents du NBH deviennent les jouets d'une expérimentation qui risque ensuite de se propager dans tous les services du CPN !

J.B.

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 **10 406 visites et 35 230 pages** parcourues.
Faites passer le mot autour de vous !



Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :

Je Souhaite :

prendre contact

me syndiquer

Adresse :

Code Postal : Ville :

Service : N° tel :

Bulletin à renvoyer à la CGT du CPN, 1 rue du Docteur Archambault – BP 11010 – 54 521 LAXOU
Tel : 03.83.92.51.93 – Fax : 03.83.92.51.92 – mail : cgt.@cpn-laxou.com – site internet : www.lacgtducpn.com