



# Bulletin d'Informations

## La GAZETTE

de la

## CGT du CPN

N° 35

SEPTEMBRE  
OCTOBRE  
2015

### Édito

Pendant que certains de nos directeurs profitaient de l'été pour rénover leurs bureaux ou se trituraient les méninges pour vous livrer un CPN Infos « spécial risques psychosociaux », d'autres accusaient le coup dans les services confrontés à la canicule, au manque d'effectifs, à la saturation des lits, .... Face à ces problèmes, les organisations syndicales ne restent pas sans rien faire, convaincues qu'un changement est possible et que des solutions existent. Encore faut-il créer les conditions d'une prise de conscience !

L'information et la sensibilisation des agents à leurs problématiques est un des verrous à lever.

A la CGT, nous nous y efforçons chaque jour : gazette, tracts, site internet, permanences, rencontres et conseils, ... La CGT continuera ce lent travail pour tous ensemble, nous réapproprier notre travail et clamer haut et fort que nous ne voulons plus travailler comme ça !

N'hésitez pas également à vous syndiquer : collectivement, nous pouvons faire pencher la balance en notre faveur et inverser la tendance. N'oubliez pas qu'un syndicat tout seul n'est rien ! C'est vous qui le portez et qui le renforcez !

Une nouvelle journée de grève est annoncée le 8 octobre prochain. Mobilisons-nous à cette occasion pour exiger un changement de cap. Oui, nous croyons que le progrès social est encore possible !

Le secrétaire

"Ceux qui luttent  
ne sont pas sûrs  
de gagner,  
mais ceux  
qui ne luttent pas  
ont déjà perdu"

Berthold Brecht

**Face aux attaques portées contre les salariés, mobilisons-nous, syndicats et agents, pour revendiquer une autre politique tournée vers le progrès social**

**Syndicalisme, grève et progrès social** P.2 et 3

**Revalorisations des carrières, concours, ...** P.4

**Réforme des 35 heures**

P.5

**Vos droits**

P. 6 et 7

**Un bien bel été** P.8  
**RPS qui stressent** P.9  
**Permanences et collectifs** P.10

**Dernières brèves**  
**Infos CTE / CHSCT** P.11 et 12

Sylvain BELUCHE, Jacques BRIMONT, Fouzya CHAARIR, Laura HUSSON, Audrey DESBROSSES, 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

# Syndicalisme et progrès social

Le progrès social est-il encore possible ?

Vaste sujet qui aurait pu trouver sa place dans les sujets du bac de philo cette année.

La liste est effectivement bien longue des **reculs sociaux enregistrés au cours de ces dernières années** :

- recul de l'âge de départ en retraite (de 60 à 62 ans) et augmentation du nombre de trimestres à valider (on est quand même passé en 10 ans de 37 ans et demi à 42 ans de cotisation minimum !)
- remise en cause de la catégorie active pour les infirmiers (chantage au passage en catégorie A)
- réduction des systèmes de protection sociale (déremboursement de médicaments, franchises, ...)
- baisse du pouvoir d'achat, tassement des grilles et gel du point d'indice dans la fonction publique depuis 2010,
- casse du code du travail,
- augmentation du chômage et de la pauvreté (+ 1,3 millions de pauvres en 10 ans), ...

Certains sondages alarmistes relèvent même que 8 français sur 10 estiment que la génération à venir vivra encore plus mal que l'actuelle.

**Dans ce contexte bien noir, le pessimisme et la résignation gagnent les travailleurs.**

**Pourtant un changement est possible : la France continue à créer des richesses comme jamais avant la crise.**

**Mais malgré cela, les gouvernements successifs, le patronat et l'Europe libérale nous imposent une cure d'austérité.**

**Il nous faut donc peser pour une redistribution de ces richesses.**

C'est là que le syndicalisme constitue le rempart le plus puissant contre toutes ces attaques qui visent à déconstruire tous nos acquis pour qu'une minorité se remplisse les poches.

**N'oublions pas nos repères historiques, fruits des luttes de nos aînés :**

- en 1936 : semaine de 40 heures et 15 jours de congés payés
- en 1945 : création de la Sécurité Sociale et des comités d'entreprise
- en 1968 : reconnaissance du droit syndical dans l'entreprise
- en 1982 : retraite à 60 ans, semaine de 39 heures et 5ème semaine de congés payés
- en 2000 : semaine de 35 heures

**Cette liste est loin d'être exhaustive mais se veut une preuve que le progrès social reste possible quand les travailleurs se dressent contre les injustices et manifestent leur désir d'avancées sociales.**

**Le syndicat doit jouer son rôle pour réconcilier les salariés avec cette perspective possible de progrès et de conquête de droits nouveaux.**

**Mais avant cela, défendons nos droits en luttant ensemble contre les coups que tentent de nous porter patronat et gouvernement :**

- nous voulons un hôpital public qui puisse soigner chacun quels que soient ses moyens !
- nous voulons des budgets à la hauteur de nos missions pour travailler en nombre et en sécurité !
- nous voulons des salaires décents qui augmentent régulièrement pour suivre l'inflation !

**La CGT vous propose de jouer un rôle à nos côtés en vous syndiquant mais aussi en venant nous rencontrer au local (1 heure d'information syndicale par mois sur le temps de travail), en vous imprégnant des nombreuses informations à votre disposition (gazette, site internet [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com) , ...)**

**Tous ensemble, nous sommes plus forts pour exiger le changement !**

## Après la journée de grève et de mobilisation du 25 juin 2015 contre l'austérité, la CGT appelle à un nouveau mouvement le jeudi 8 octobre 2015



Le 25 juin dernier, la CGT mobilisait sur toute la France contre l'austérité et contre la future loi Santé.

Localement, une motion était rédigée et adressée à l'attention du Directeur de l'ARS et du Directeur du CPN.

Plus particulièrement, nous dénonçons :

- la fermeture en 2014 de 34 lits d'hospitalisation et la fermeture de 14 lits supplémentaires à l'occasion du transfert du G06,
- la disparition de 10,5 ETP soignants et de 15 ETP médicaux en 2014,
- le transfert d'activités vers l'ambulatoire sans réels moyens supplémentaires,
- que la Direction refuse d'affecter au renforcement des effectifs le nouvel excédent comptable de 2,5 millions d'euros au 31/12/2014,
- le sous-dimensionnement du pool de suppléance devenu incapable de répondre à l'absentéisme de courte durée;
- les conditions de travail dans un NBH flambant neuf qui réussit à afficher depuis avril 2014 un bien triste palmarès malgré l'implication des professionnels : service totalisant en 2014 le plus de signalements de violence (encore en augmentation sur le 1er semestre 2015 avec 1/3 des signalements) et une sur-occupation des lits (23 patients pour 21 lits sur l'Unité A),
- la situation à l'Unité 3 (cf page 11)
- la situation à l'USP du Centre Pénitentiaire de Maxéville (cf page 11)
- le constat alarmant en matière de risques psychosociaux suite à l'analyse des questionnaires envoyés par la Direction aux agents courant octobre-novembre 2014 qui peine cependant à voir la mise en place d'actions correctrices (cellule d'alerte et de prévention des situations de souffrance au travail ?, enquêtes CHSCT ?, ...)

Aujourd'hui, la Direction semble timidement prendre conscience de la situation explosive

dans notre hôpital en reconnaissant à demi-mot la souffrance au travail (cf CPN Infos spécial RPS) mais c'est bien loin d'être suffisant.

Pour preuve s'il en faut la situation dans les services cet été !

La CGT attend des mesures concrètes !

**Au niveau national, les attaques ne faiblissent pas :**

- remise en cause des 35 heures à l'hôpital,
- attaques contre le statut,
- réductions budgétaires et fermetures de lits,
- regroupement obligatoire des établissements autour de groupements hospitaliers de territoire (GHT) avec mutualisation de services et baisse d'effectifs dans le viseur,
- gel des salaires, ....

**Dans la continuité de la mobilisation du 25 juin, la CGT, la FSU et SOLIDAIRES ont décidé d'une nouvelle journée d'action le jeudi 8 octobre prochain.**

Il nous faut absolument mobiliser pour nous opposer à cette politique ultralibérale (calquée sur l'Allemagne de Mme MERKEL) qui entend réduire encore plus le secteur public pour le livrer aux appétits des patrons du privé.

Faisons entendre notre voix pour que Monsieur HOLLANDE, Monsieur VALLS, Madame TOURAINE et Monsieur MACRON réalisent que le MEDEF n'est pas seul à exister !

Les salariés ont leur mot à dire et exigent aux côtés de leurs organisations syndicales un changement de cap !

**Dans cette perspective, la CGT du CPN appelle à la grève le 8 octobre et a demandé un rendez-vous à l'Agence Régionale de Santé Lorraine pour porter nos revendications, qui sont aussi les vôtres !**



## Négociations sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations dans la fonction publique (PPCR)

Entre l'automne 2014 et début juillet 2015, des négociations ont eu lieu entre les services du Ministère de la Fonction Publique et les organisations syndicales au sujet des PPCR.

Une première version nettement insuffisante avait été rejetée unanimement par les syndicats le 13 mai 2015 et avait donné lieu à de nouvelles négociations.

Aujourd'hui, la CGT du CPN a reçu la version définitive que le gouvernement soumet à signature cet automne. **Les mesures principales annoncées entre 2016 et 2020 :**

- l'intégration d'une partie des primes dans le salaire indiciaire (+ 4 points pour la catégorie C soit 18,52 € bruts mensuels, + 6 points pour la catégorie B soit 27,78 € bruts mensuels et + 9 points pour la catégorie A soit 41,67€ bruts mensuels)
- déroulement de carrière sur au moins 2 grades Aujourd'hui, on estime que seuls 50% des agents terminent leur carrière au dernier échelon. Ce qui est expressément prévu par le protocole, c'est que, demain, tout fonctionnaire effectuant une carrière complète atteindra, au minimum, l'échelon et l'indice les plus élevés du grade supérieur à celui de son recrutement.
- avancement d'échelon : harmonisation de la cadence avec fixation d'une ancienneté identique pour tous (finies les réductions d'ancienneté que l'on connaissait et qui au CPN étaient au minimum de 3 mois pour les agents en-dessous de la moyenne du grade !)
- avancement de grade : les ratios promus / promouvables seraient revus pour permettre un accès plus rapide au grade supérieur et renvoyé aux instances représentatives des personnels (et plus fixés par arrêté ministériel ?)
- la catégorie C verra passer le 1er échelon de l'indice 323 à l'indice 330 (soit un gain de 42 € bruts mensuels) et culminer en sommet de grille à l'indice 473 à la place de 462 (soit un gain de 46 € bruts mensuels)
- la catégorie B verra passer à partir de 2018, le 1er échelon de l'indice 326 à l'indice 343 et culminer en sommet de grille à l'indice 587 à la place de 562 (soit un gain moyen de 97 € bruts mensuels). Le corps des ASE serait reclassé en « petite » catégorie A.
- la catégorie A verra passer à partir de 2019, le 1er échelon de l'indice 365 à l'indice 390 (soit un gain de 116 € bruts mensuels) et culminer en sommet de grille à l'indice 821 en 2020.

Même si dans un contexte politique d'austérité, ces annonces peuvent paraître alléchantes, il ne faut pas oublier qu'elles sont encore bien éloignées des attentes des agents ! La CGT s'est efforcée tout au long de ces négociations de rechercher le mieux possible pour les agents mais le gouvernement décide de passer ce protocole à la signature des organisations syndicales en tentant de forcer la main (en somme, c'est ça ou rien !)

N'oublions pas que **le point d'indice qui sert de base de calcul à nos salaires est gelé depuis 2010 (et confirmé jusqu'à 2017)**, ce qui a engendré une perte de pouvoir d'achat énorme pour les fonctionnaires.

N'oublions pas que **les ratios fixés par le gouvernement pour les avancements sont majoritairement en baisse** depuis de nombreuses années, ce qui bloque de nombreux agents en sommet de grille sans perspective de promotion.

N'oublions pas non plus **le chantage au passage à la catégorie A pour les infirmiers, qui a augmenté de 5 ans le nombre d'années nécessaires pour partir en retraite !**

N'oublions pas non plus qu'à ce stade, cette négociation arrive bien tard. **Comment en effet prendre au sérieux un gouvernement qui, fortement ébranlé dans sa cote de confiance auprès des français, nous fait des promesses jusqu'à 2020 qu'il n'est pas certain de pouvoir respecter compte tenu des échéances électorales de 2017 ?**

Pour la CGT du CPN, c'est maintenant que les salaires doivent être revus et que les carrières des agents doivent s'améliorer.

*Si vous voulez en savoir plus, n'hésitez pas à nous contacter au 51-93 ou à nous écrire à [cgt@cpn-laxou.com](mailto:cgt@cpn-laxou.com)*

# Réforme des 35 heures au programme du gouvernement en 2016

- horaires maîtrisés
- salaires augmentés
- emplois créés



**35 H**  
remettons bien  
les pendules  
à l'heure!



En dépit de la forte mobilisation opposée par les personnels et les syndicats des hôpitaux parisiens sur la remise en cause des 35 heures, c'est avec consternation que la CGT a pris connaissance de la mission confiée par le gouvernement à Monsieur Philippe LAURENT.

Ce dernier, président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale et élu centriste, sera chargé de dresser un état des lieux des 35 heures sur les 3 versants de la fonction publique (donc y compris dans les hôpitaux) et de proposer s'il l'estime nécessaire des évolutions de la réglementation. Le rapport sera remis au 1<sup>er</sup> Ministre le 1<sup>er</sup> février 2016 au plus tard.

Pour la CGT, les mots sont savamment choisis et se veulent rassurants à l'image de M.HIRSCH qui tout en supprimant des RTT aux

agents parisiens expliquaient que ce n'était pas une remise en cause des 35 heures mais simplement, les 35 heures autrement !!!!

Quel capharnaüm dans ce gouvernement entre l'ancien banquier d'affaires MACRON qui dézingue les 35 heures devant un parterre de patrons l'acclamant à l'université d'été du MEDEF et un 1er Ministre qui mouille la chemise à l'université d'été du PS pour opposer un démenti !

**La CGT refusera catégoriquement tout projet de réforme qui viendrait à retirer des jours de repos aux agents.**

**La CGT rappelle que les hôpitaux (et le CPN) souffrent surtout du manque de personnel ce qui crée fatigue, chamboulement des plannings et tensions au sein des équipes.**

**Au contraire, dans un contexte de chômage tel que le connaît notre pays, la CGT va même plus loin et milite pour porter désormais le temps de travail à 32 heures hebdomadaires.**

## Mais qui est au juste Martin HIRSCH. directeur des hôpitaux de PARIS ?

Il y a des individus qui méritent un petit « recadrage » C'est le cas pour M. Martin Hirsch, ancien ministre de la pauvreté sous Sarkozy

Diplômé de l'ENA, emprunt d'une culture et de convictions néolibérales, favorable au capitalisme financier brutal, il s'est toujours retranché derrière des structures reconnues d'utilité publique pour faire son chemin.

Avec entrain et détermination, il peut ainsi en pourrir les fondements. C'est ce qu'il a fait avec sa prise de fonction comme dirigeant principal d'EMMAUS en parvenant à transformer une association d'aide aux plus démunis en une entreprise qui cherche à dégager des bénéfices et qui brasse des millions.

Aujourd'hui, pour enterrer encore plus profondément l'hôpital public et s'accorder avec les réformes de Mme Touraine, il a été propulsé à la tête de l'AP-HP (Assistance Publique Hôpitaux de Paris)

Pour rembourser la dette publique, conséquence directe de la crise bancaire, il veut mettre en place un plan d'économies supplémentaires pour l'Hôpital Public.

Son idée : remettre en cause les 35 heures à l'Hôpital, supprimer des RTT aux agents hospitaliers afin de les remettre dans les services !!!

Pas question de remettre en cause les manques d'effectifs qui usent les agents, obligent parfois à faire doubler des postes et souvent à rappeler les agents sur leurs repos ! Non, le problème, c'est les 35 heures (on croirait entendre SARKOZY)

Avec sa bonhomie et son air de bon père de famille, il veut ainsi imposer encore plus de restriction de personnel et refuse tout compromis.

Quel courage de la part de cet homme qui se revendique « social » et qui veut faire croire qu'il est au service de la population en demande de soins !!

Un hic cependant et fort heureusement : dans certains cas comme dans l'affaire Hirsch, le rempart qui sert de protection pour une dispensation égalitaire des soins tient encore grâce à la mobilisation de certains agents et de leurs syndicats.

# VOS DROITS



## La mutation pour rapprochement familial

Lorsque vous souhaitez vous faire muter dans un autre établissement public pour un rapprochement familial, plusieurs étapes sont nécessaires à l'aboutissement de cette démarche :

- Une fois l'entretien passé et que votre candidature aura été retenue, un courrier officiel sera établi par l'établissement dans lequel vous souhaitez vous faire muter et il sera transmis à leur Direction des Ressources Humaines, afin de les informer de votre recrutement.
  - Une fois que vous avez reçu copie de ce premier courrier, il faut **prendre contact le plus rapidement possible avec la DRH de l'établissement** afin de connaître les démarches à suivre et d'obtenir les documents nécessaires à la constitution de votre dossier administratif. **Ne pas oublier d'informer votre encadrement du souhait de mutation.**
  - L'établissement où doit se faire votre mutation va informer votre établissement actuel de votre recrutement et proposer une date de mutation (une copie vous sera transmise)
  - Une fois que votre établissement est informé vous devrez effectuer le plus rapidement possible par le biais d'un courrier, votre **demande de mutation à l'établissement recruteur ainsi qu'à votre établissement actuel** et d'envoyer le plus rapidement possible le dossier avec les documents demandés.
  - Dès réception, **votre établissement adressera un courrier dans lequel il indiquera si votre mutation est possible ou non à la date demandée. Dans le cas contraire, il proposera une date en fonction des nécessités de service** et des possibilités de l'établissement.
- Lorsque vous aurez la date définitive de votre mutation, il faudra **prendre rendez-vous auprès de la médecine du travail de l'établissement qui vous recrute, avant votre prise de fonction.**
  - Une fois que toutes ses étapes ont été faites et que les deux établissements se sont mis d'accord, il ne reste plus qu'à attendre votre mutation. A savoir : **une demande de mutation pour rapprochement familial ne peut pas excéder un délai de 3 mois maximum**, ce délai peut-être de 6 mois maximum pour un autre motif.

**La mutation externe consiste techniquement en une démission de l'établissement d'origine et en un recrutement à la même date par l'établissement d'accueil, vous devrez donc adresser un courrier de démission à votre établissement actuel.**

Il ne faudra surtout pas oublier de **faire le point avec votre encadrement sur les congés**, afin de les solder en totalité avant votre départ **mais aussi avec le service de la gestion des carrières afin de vous informer sur le versement de la prime de service.** Par exemple, si votre mutation doit se faire au 1er octobre, votre prime sera calculée au prorata sur les jours de présence durant la période de janvier à septembre de l'année en cours (et non de septembre à septembre si votre mutation se faisait en fin d'année civile)

## Validation de services pour la retraite

Fonctionnaires titularisés à compter du 2 janvier 2013, vous n'avez plus la possibilité de valider pour la retraite les services de non-titulaire.

Il n'est désormais plus possible de valider les années d'études d'infirmier, de sage-femme ou d'assistant social.

Référence : décret 2003-1306 du 26 décembre 2003 – article 8-2°

Encore un des méfaits des dernières réformes qui ont affaibli notre système de retraite.

# VOS DROITS



## Qu'est-ce que la bonification enfants ?

Les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers peuvent bénéficier d'une bonification fixée à 4 trimestres par enfant, né ou adopté avant le 1er janvier 2004, à condition qu'ils aient interrompu ou réduit leur activité pendant une durée continue au moins égale à 2 mois pour chacun de ces enfants (article 15 du décret n° 2003-1306 du 26/12/2003).

**Attention** : pour les enfants nés après le 1<sup>er</sup> janvier 2004, la bonification n'est plus que de 2 trimestres !

La CNRACL est le régime prioritaire pour la prise en compte des bonifications pour enfants, quel que soit l'employeur de l'agent lors de la naissance des enfants. Cela signifie que, même si le fonctionnaire cotisait auprès du régime général de la Sécurité sociale au moment de la naissance de ses enfants, c'est la CNRACL qui lui accordera cette bonification et non le Régime général.

**Les hommes et les femmes peuvent bénéficier de cette bonification et les deux**

parents peuvent y avoir droit au titre des mêmes enfants.

Pour en bénéficier, le fonctionnaire doit impérativement avoir 1, 2, 3 ou 4 trimestres cotisés auprès d'un régime de retraite l'année de naissance de l'enfant et avoir interrompu son activité à cette occasion pendant au moins 2 mois.

Les trimestres de chômage sont considérés comme des trimestres d'activité cotisés.

La bonification pour enfants ne figure pas dans les relevés de situation individuelle (RIS) que vous recevez entre 35 et 50 ans.

Dans les estimations indicatives globales (EIG) dont vous êtes destinataire à partir de 55 ans, cette bonification pour enfants doit apparaître dans le tableau intitulé « Autres durées prises en compte ». Celui-ci figure en dessous de votre relevé de carrière CNRACL. Dans ce tableau, le "total général des durées" est la somme de votre durée d'assurance CNRACL et des trimestres acquis au titre de la bonification pour enfants.

## Retraite et droit au départ anticipé en catégorie active

Vos élus CGT à la CNRACL (caisse de retraite) avaient fait remonté **depuis maintenant plus de 3 ans**, des difficultés d'interprétation conduisant la caisse de retraite à remettre en cause le départ anticipé en catégorie active pour des collègues (**notamment AS ou auxiliaire puer**) qui terminaient leur carrière dans un emploi dit sédentaire. Suite à un reclassement (souvent pour des problèmes physiques, de l'invalidité, ..), les professionnels se voyaient privés d'un départ à la retraite à 57 ans et forcés d'attendre 60 voire 62 ans !

Suite aux interpellations syndicales et aux diverses rencontres avec le Ministère, une instruction de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) a été adressée le 22 juin 2015 au directeur de la CNRACL.

La DGAFP y rappelle que **les professionnels dès lors qu'ils ont rempli la condition d'avoir 15 ans d'ancienneté dans la catégorie active, ont droit à un départ à la retraite anticipé même si au jour de la demande, ils**

**occupent un emploi sédentaire.**

Le dispositif est applicable aux pensions liquidées à compter du 22 juin 2015. Pour les pensions déjà liquidées, seules seront révisables celles notifiées à compter du 4 février 2014 et ayant fait l'objet d'une demande de révision dans le délai d'un an.

**La CGT avait raison.**

Malheureusement, la situation des agents grâce à qui le dossier a été soulevé n'est pas prise en compte. Il n'y a que très peu d'agents qui aient demandé la révision de leur pension au moment de la liquidation de pension.

C'est scandaleux aujourd'hui de dire à toutes celles et ceux qui sont en retraite : « Vous aviez raison, c'est grâce à vous que l'instruction est changée, mais ce n'est pas pour vous ! La seule solution, c'est le contentieux ! ». Dans le même temps, **il est indispensable d'amplifier l'exigence de la reconnaissance de la catégorie active dans nos professions. Il importe de ne pas considérer que ce soit maintenant une idée révolue...**

## Encore un bel été qui s'achève ...

L'été 2015 s'achève, l'heure des bilans s'impose à nous tous, salariés, organisations syndicales et Direction du CPN.

Entre des effectifs beaucoup trop limités pour assurer une qualité de prise en charge satisfaisante et des fortes chaleurs gérées une fois de plus de manière déplorable par la Direction du CPN, il est difficile de ne pas dresser un tableau bien sombre de cet été.

La CGT vous propose un bref retour sur ces incidents.

### Les effectifs :

Les multiples déclarations ENNOV traduisent bien les difficultés rencontrées par la quasi-totalité des services cet été encore :

- **un manque de lit ayant pour conséquence des services qui fonctionnent au-delà de leur capacité (Unité A et Unité B),**
- **des effectifs trop justes qui conduisent à des prises en charge dégradées dans des services qui se retrouvent en effectif de grève (Horizon, Prisme, Archambault, UPPAM, Unité A, Unité B, Unité C, Unité E, Unité 3,...),**
- **des conditions de travail qui ne respectent pas le code du travail et mettent le CPN dans l'illégalité, avec parfois des agents laissés seuls dans leur service (Prisme, Unité C,...) et des agents contraints de doubler leur poste portant le temps de travail à 17h consécutives !!! (Unité 3, Archambault, Standard...).**

Il s'agit là uniquement de la face visible de l'iceberg à travers les déclarations ENNOV sans tenir compte des nombreuses autres situations non déclarées mais dont nous avons eu écho à la CGT.

### La canicule :



Les fortes chaleurs rencontrées cet été ont été à l'origine de grandes difficultés pour la prise en charge des patients et de conditions de travail fortement dégradées pour les salariés présents.

De multiples ENNOV dénonçant des conditions de prise en charge et de travail difficiles viennent étayer ce bien triste constat.

La Direction semblait avoir pris un petit peu la mesure du problème à travers la diffusion des recommandations de l'INPES (Institut National de Prévention et d'Education pour la Santé) traduisant les bons réflexes à adopter en cas de fortes chaleurs ou de canicule.

Mais, force est de constater que ces bonnes intentions n'ont pas été suivies d'actes concrets, bien au contraire comme le démontre la **diffusion le 3 juillet de la note d'information 088/15 qui va à l'encontre des recommandations nationales sur plusieurs points, comme l'usage des brumisateurs ou le fait d'éviter de sortir à l'extérieur en plein soleil...**



**La CGT déplore qu'une fois de plus aucun travail n'ait été effectué en amont pour se pencher sur ces différentes situations récurrentes au CPN à chaque période estivale, malgré les multiples interpellations de la CGT et les antécédents des années précédentes.**

Il est désormais urgent que la Direction prenne en considération les remarques formulées par les professionnels de terrain et remontées par les organisations syndicales afin de permettre à notre établissement de maintenir un certain niveau de qualité des soins et des conditions de travail acceptables et attractives ! De son côté, la CGT continuera à œuvrer pour améliorer les conditions de travail et de prise en charge en faisant preuve de vigilance, en dénonçant les difficultés, et en étant encore et toujours force de propositions

## **Risques psychosociaux : l'analyse de la CGT**

Nous vous en parlons déjà dans notre dernière gazette et vous avez été encore plusieurs à vous interroger suite à la diffusion début août par la Direction d'une édition spéciale CPN Infos baptisée « les risques psychosociaux »

L'édito du Directeur des Ressources Humaines a au moins le mérite de définir le contexte réglementaire dans lequel **les questionnaires ont vu le jour et ont été diffusés aux équipes courant septembre 2014.**

Il s'agit en effet d'une mesure réglementaire s'imposant à l'employeur depuis mars 2014 et découlant de l'accord national sur les RPS signé le 22 octobre 2013 entre le gouvernement et certaines organisations syndicales (dont la CGT)

**Là où le bât blesse, c'est en matière de réactivité !**

Ce reproche, nous l'avons d'ailleurs formulé au DRH tout au long du 1er semestre 2015. Même si l'exercice de restitution des résultats aux agents est délicat pour la Direction qui craint des tentatives d'instrumentalisation ou de stigmatisation de certains services, on ne partait pas de rien (pour rappel, l'expertise EMERGENCES de 2010, les interpellations émaillant des divers CHSCT ordinaires et extraordinaires, les signalements multiples sur ENNOV,...) **Les résultats sont sans surprise.** Interrogée par la CGT, la Direction avait même déclaré en instance qu'elle partageait enfin le même constat que les organisations syndicales sur la réalité de la souffrance au travail dans notre hôpital.

**Pourquoi attendre alors aussi longtemps pour dévoiler les résultats statistiques aux agents alors que la Direction les connaissait depuis fin février 2015 ?**

**Et surtout, pourquoi ne pas avoir plus rapidement pris le problème à bras-le-corps en mettant en place des actions correctrices, des études sur site en lien avec le CHSCT, le service de santé au travail et la psychologue, ... ?**

**Tout ça pour que cet été encore, le malaise grandisse auprès de nos collègues confrontés au manque d'effectifs, à l'épuisement (surtout avec la canicule), aux rappels à domicile, parfois même au doublement de poste ou au travail isolé faute de dépannage ?**



**La CGT rappelle que ce dossier a débuté en 2004** autour d'une enquête sur l'usure professionnelle, que des questionnaires ont déjà été diffusés en 2007, qu'une expertise sur les RPS a été réalisée par un cabinet indépendant en 2010 et que depuis de nombreuses années, les organisations syndicales restent dans l'attente de mesures concrètes de la part de la Direction !

### Les propositions de la CGT pour lutter contre les RPS

- 1° - mettre en place une cellule d'alerte et de prévention des situations de souffrance et de harcèlement,
- 2° - redonner du sens au dialogue social en renforçant notamment le poids des avis CHSCT et en réalisant dès que nécessaire des enquêtes CHSCT sur site
- 3° - revoir certaines formes de management et recréer des espaces d'expression dans les services,
- 4° - embaucher du personnel supplémentaire et mettre en place un pool de suppléance exclusivement réservé aux absences de courte durée,
- 5° - respecter la réglementation du travail en stoppant les doubléments de postes et autres rappels à domicile, les 12 h et +,
- 6° - valoriser le travail et favoriser la politique promotionnelle en prenant en compte l'ancienneté, les savoirs et l'expérience,
- 7° - faire remonter aux tutelles (ARS) les attentes des professionnels pour bien travailler et réaliser des prises en charge optimales pour les usagers

**La CGT a toujours été force de propositions en matière de prévention de la souffrance au travail mais elle attend maintenant des actions concrètes** faute de quoi, nous nous réservons le droit de reconsidérer notre position en tant que « partenaire social »

*Vos représentants CGT au CHSCT sont à votre disposition pour davantage de précisions.*

## Votre carrière : venez en parler avec nos représentants CAPL

- « Quand est-ce que je passerai en classe sup' ? » • le mardi 3 novembre 2015 de 14 h 30 à 16 h 30
- « Quels sont les critères pour être promu ? Qu'est-ce qu'un ratio ? » • le mardi 24 novembre 2015 de 14 h 30 à 16 h 30
- « Pourquoi est-ce que je passe mes échelons moins rapidement qu'untel ? »
- « Pourquoi je n'ai pas eu mon ¼ de point ? Comment puis-je contester ma note ? »
- « Comment faire pour obtenir un ½ point ? »
- « Comment fonctionne le protocole local ? Que propose la CGT ? »

La CGT se propose de vous éclairer en mettant en place des permanences au local syndical pour répondre à vos demandes :

- le mardi 29 septembre 2015 de 14 h 30 à 16 h 30

Pensez à venir avec votre dernière décision administrative, votre dernier bulletin de salaire et/ou votre dernière fiche de notation.

A cet effet nous vous invitons à **utiliser votre heure d'information syndicale (1 heure par mois, cumulable sur 1 trimestre)**

Vous ne pouvez pas vous déplacer, la CGT vous propose d'autres alternatives :

- des permanences téléphoniques tous les mardis de 9 h à 12 h
- la possibilité de nous contacter par mail à [cgt@cpn-laxou.com](mailto:cgt@cpn-laxou.com) (réponse assurée)

### Infos psychologues

**Le ratio pour accéder au grade de psychologue hors classe est maintenu à 12% en 2015 mais diminué à 11%, puis 10%, respectivement en 2016 et 2017.**

Parmi les psychologues, **60 % sont contractuels** et n'ont pas accès à la grille hors classe. Le nombre de psychologues de classe normale pouvant accéder à la grille hors classe dépend directement du nombre de titulaires dans l'établissement. Ainsi, le nombre de titulaires qui accèdent au hors classe est en diminution.

C'est grâce à l'engagement du plus grand nombre dans le mouvement en 2011 que nous avons obtenu, entre autre, une augmentation du quota de 6% à 12%.

Une attention particulière devait être portée aux 3 215 psychologues éligibles au dispositif

de la résorption de l'emploi précaire selon les propos du ministère lors des derniers comités de suivi de juin et octobre 2013. La mise en œuvre des concours de la résorption de l'emploi précaire n'a même pas franchi le seuil des 50% des ayants droit dont certains sont en poste depuis fort longtemps !

Vous pouvez signer la **pétition** lancée par la CGT sur le lien suivant :

[http://www.sante.cgt.fr/Psychologues-petition-contre-la?var\\_mode=calcul](http://www.sante.cgt.fr/Psychologues-petition-contre-la?var_mode=calcul)

La CGT du CPN rappelle qu'elle a mis en place un **collectif** dédié aux psychologues.

La CGT tient également à votre disposition une plateforme de **documentations et de revendications sur le site internet de la Fédération CGT Santé** : [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr) dans l'onglet professions.

### 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](mailto:cgt.@cpn-laxou.com) – site internet : [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)

## Dernières brèves



### Concours au CPN

Plusieurs concours seront prochainement organisés au CPN (**dernier trimestre 2015**) :

- **un concours pour 10 postes d'adjoints administratifs 2ème classe - catégorie C**
- **Un concours pour 4 postes de techniciens hospitaliers - catégorie B**
- **Un concours pour un poste de préparateur en pharmacie - catégorie B**

N'hésitez pas à contacter les services de la DRH si vous êtes intéressés.

N'oubliez pas non plus que vous avez la possibilité de bénéficier d'une préparation au concours par le biais de la formation continue.

La CGT se félicite que le CPN ouvre des concours permettant notamment pour les adjoints administratifs de régulariser certains contractuels en poste.

Ce n'est malheureusement pas le cas partout. La CGT dénonce le peu d'impact de la loi Sauvadet qui devait résorber l'emploi précaire dans la fonction publique : au plan national, **il y a encore 16 % de contractuels !**

### Etudes promotionnelles : il y a encore du chemin à faire

Depuis le 4 octobre 2011, la CGT ne cesse d'interpeller et de s'indigner devant l'obligation faite aux aides-soignantes en études promotionnelles à l'IFSI de réintégrer les services 6 semaines par an.

La charge de travail liée aux études et le temps personnel dédié aux révisions est selon nous incompatible avec l'exercice d'une activité professionnelle.

On en arrive ainsi à certaines situations où les agents en études promo enchaînent 7 mois sans repos !

Comment dans ces conditions s'étonner quand certaines d'entre elles déclarent être épuisées et subissent parfois un report de D.E. pour des partiels non-validés !

S'appuyant sur la décision récente du Tribunal Administratif de Poitiers du 11 mars 2015 qui conclut qu'un agent en formation professionnelle à l'IFSI ne peut pas être affecté en service de soins dans son établissement pendant les vacances, la CGT du CPN a adressé un courrier au Directeur en date du 18 août 2015 pour lui demander de revenir sur la pratique existante dans notre hôpital.

Ce dernier nous a répondu dans un courrier daté du 2 septembre qu'il était dans l'attente d'une décision du Conseil d'Etat qui fera jurisprudence. Le Directeur nous explique qu'en cas de difficulté, le professionnel concerné peut solliciter des aménagements pour favoriser sa réussite et que cela a déjà été mis en œuvre par le passé ....

### Actualités des instances

*Vous pouvez retrouver l'intégralité des comptes-rendus des instances CHSCT et CTE sur notre site internet [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)*

#### Interventions de la sécurité en urgence somatique

La Direction nous présente un protocole qui aurait été travaillé avec les agents du service sécurité et serait le reflet des pratiques existantes. Pourtant, la CFDT et la CGT tiquent sur certains points :

- la CFDT informe que certaines remarques des agents n'apparaissent pas,
- la CGT corrige une erreur : ce n'est pas la pharmacie qui remet à jour la trousse des

médicaments mais au contraire le cadre du BPEAS,

la CGT demande à ce que le risque de vérification de l'ECG et du défibrillateur ne repose pas sur les agents de sécurité mais au contraire qu'un contrat de maintenance des appareils d'urgence soit mis en place (entretien préventif, étalonnage, ...) car rien n'existe à ce jour ! La CGT demande à ce qu'un ingénieur biomédical soit consulté.

## Bilan des ENNOV 2014 - 2015

**51 accidents de service liés à la violence en 2014 et 444 jours d'arrêt de travail selon la Direction !**

Chiffres sous-évalués selon nous car certains oublis sont constatés (USP, UHSA en octobre)

**Pour 2015, la CGT a noté à ce jour 91 signalements dont 12 déclarés en AT !**

**Le 1/3 des ENNOV concerne le NBH** (surtout l'unité A) ce qui a de quoi inquiéter pour un service flambant neuf qui devait gommer les problèmes de violence dicit son chef de pôle !

Les problèmes identifiés par les agents tiennent majoritairement à une occupation des lits en surcapacité sans qu'aucune solution ne semble pouvoir être trouvée ailleurs !

Edifiant quand on sait que le CPN continue à fermer des lits (50 depuis début 2014) !

**Pour la CGT, au-delà de l'outil de signalement, il est urgent que la Direction réagisse !**

### Situation à BONVOL

La CGT n'ayant pas eu de retour fait lecture à la Direction du compte-rendu de la **visite CHSCT sur BONVOL du 27 mars 2015** et demande quelles mesures ont été mises en place pour répondre à la souffrance des agents. **La Direction semble découvrir le problème et nie avoir eu connaissance tant du compte-rendu que du courrier transmis par le secrétaire du CHSCT !?**

### CMP Toul (Infanto-juvénile)

Suite à plusieurs interpellations d'agents en difficulté, de démissions, de changements de services qui se répètent année après année, la CGT demande à la Direction de reconnaître que le climat de travail au sein du CMP Toul reflète un réel **mal-être**.

**La Direction reconnaît être intervenue sur ce**

**dossier en lien avec le chef de pôle.**

A défaut actuellement sur le CPN de cellule d'alerte et de prévention de la souffrance au travail, la CGT propose une **enquête** permettant à chacun de témoigner de son vécu et de ses conditions de travail sous le couvert de l'anonymat.

### Déplacement des professionnels

La CGT interpelle la Direction sur les **règles à géométrie variable en matière de déplacements professionnels et notamment autour des véhicules de service :**

- des cadres et médecins ont parfois un véhicule attribué,
- des véhicules sont affectés au service mais accaparés par l'encadrement ou le médecin,
- dans certains services, le véhicule a été retiré et les agents ont l'obligation d'aller en chercher un au pool auto sur réservation,
- dans d'autres, les agents utilisent leur véhicule personnel.

**La CGT demande donc à la Direction une politique claire, juste et équitable pour tous que ce soit en terme d'indemnisation des frais, de mise à disposition de véhicules, d'assurances ou de couverture du risque accident.**

Il est inacceptable que les agents aient à exposer des frais pour leur exercice professionnel alors que d'autres ont l'avantage de bénéficier d'un véhicule de fonction.

Il est également inacceptable de retirer des véhicules de service au prétexte qu'ils roulent peu et de demander aux agents de se déplacer en cas de besoin avec leur véhicule personnel pour retirer une voiture au pool auto ou ... pire encore de prendre le bus !

***L'info en direct au CPN, c'est sur***  
**[www.lacgtducpn.com](http://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 20 261 visites et 60 687 pages parcourues. Faîtes passer le mot autour de vous !**