

N° 41

NOVEMBRE
 DECEMBRE
 2016

Édito

Chacun a pu voir avec une certaine consternation la victoire de Trump à la présidentielle américaine

Victoire qui a déjoué tous les pronostics, tous les sondages mais révèle une véritable fracture entre le monde politique et les électeurs

Plus Trump faisait le buzz avec ses propos racistes, homophobes, misogynes et plus les bas instincts d'un peuple délaissé des élites et touché par la pauvreté se libéraient !

Il nous faut maintenant dépasser le constat de ce qui s'est passé outre-atlantique et se montrer extrêmement vigilants à l'aube de la campagne présidentielle en France

Les élections de mai 2017 approchent à grand pas et un véritable séisme peut se produire si tous ensemble, nous n'y prenons pas garde.

La gestion calamiteuse de notre pays par un gouvernement qui n'a de socialiste que le nom exacerbe les vieux relents nationalistes voire fascistes

Des Républicains au FN, chacun entend surfer sur la vague Trump en opposant les uns aux autres, en stigmatisant et en divisant les travailleurs.

Les organisations syndicales, même apolitiques, doivent mobiliser pour que les partis politiques ne confisquent pas la parole aux travailleurs ni aux privés d'emplois ou aux jeunes.

La CGT entend jouer un rôle pour un avenir meilleur et réaffirmer sa vision plus égalitaire du monde du travail.

Le secrétaire



Après le séisme Trump aux USA, l'investiture de Fillon pour les Républicains et la montée du FN, une ombre sinistre plane à l'approche des prochaines présidentielles
Comment syndicalement pourrait-on rester indifférent ?

Des programmes qui annoncent la couleur P.2 et 3
Quelques alternatives P.4 et 5

Un mois de novembre sous le signe de l'action revendicative P.6 et 7
Vos droits P.8 et 9

Plus de social dans le ménage P.10
Ravenel à l'heure CPN P.11

Dernières brèves P.12 et 13
Coin des instances P.14 et 15
Conseil ciné P.16

Sylvain BELUCHE, Jacques BRIMONT, Audrey DESBROSSES, Emmanuel FLACHAT, Florence MERLIN, Cédric ROUX, Amélie DRIGET et Vanessa JUPPONT 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

Remettre les vraies attentes des travailleurs au centre des préoccupations politiques et au cœur de la prochaine campagne présidentielle !

Peser sur les choix politiques en cette période trouble de notre histoire et à l'approche des futures élections présidentielles dans notre pays doit devenir plus que jamais une priorité pour les organisations syndicales.

Quand on voit le désastre de la campagne US et le séisme provoqué par l'élection de Donald Trump, élu sur un programme ultra-conservateur et xénophobe, quand on entend certaines propositions de nos candidats à la primaire des Républicains ou les propos du FN, la CGT ne peut pas rester silencieuse.

La CGT entend déjà certaines organisations syndicales monter au créneau au nom de leur soi-disant indépendance de tout parti.

A ceux-là, la CGT leur répond de regarder d'un peu plus près l'affiliation au PS de leurs secrétaires et à demander des comptes au parti politique actuellement aux manettes !

Il y a de véritables enjeux en cette période de campagne électorale.

Certes, la soi-disant gauche au pouvoir a sérieusement de quoi écoeurer mais faut-il pour autant laisser un boulevard aux populistes et ultra-conservateurs de tous bords ?

Les choix proposés par les Républicains lors des différents débats des primaires sont pourtant clairs et notamment ceux de M.FILLON intronisé candidat unique du parti :

- **Suppression de centaines de milliers de postes de fonctionnaires**
- **Privatisation de pans entiers du service public**
- **Augmentation de l'âge de départ à la retraite (passage de l'âge légal à 65 ans)**
- **Suppression des 35 heures et retour aux 39 heures (fin des RTT)**
- **Suppression de la Sécu telle que nous la connaissons aujourd'hui pour mettre en place des complémentaires santé confiées à des assurances privées**
- **Augmentation de la TVA (impôt le plus injuste existant puisqu'il demeure le même quels que soient les revenus) et suppression de l'impôt sur la fortune**
- **Réforme pour faciliter le licenciement (par exemple en cas de simple réorganisation au sein de l'entreprise), ...**

Le FN de son côté ne fait guère mieux si ce n'est qu'avec une certaine habileté, il tente de se dé-diaboliser en reprenant certaines idées ouvrières (sauf qu'il n'en pense pas un mot !)

Devant le mécontentement grandissant, ne nous laissons pas confisquer la parole par des prédicateurs avides de pouvoir et prompts à opposer les salariés entre eux.

La CGT veut s'impliquer et faire irruption dans les débats politiques pour exiger :

- **le maintien d'un service public de qualité avec des moyens humains dignes des missions qui lui sont confiées**
- **la suppression de la loi Santé qui met à mal nos hôpitaux et nos personnels**
- **un débat autour de la mise en place des 32 heures pour permettre de créer des emplois dans notre pays**
- **la fin des crédits d'impôts et cadeaux fiscaux de dizaines de milliards d'euros offerts au patronat sans compensation en termes d'emplois**

**Tous ensemble par la mobilisation, par la manifestation,
exigeons une autre politique !
NON au populisme, NON au conservatisme et NON au fascisme !**

Pas touche à nos RTT !

Les différents propos tenus tant par le gouvernement actuel que par les prétendants de la droite ne laissent guère planer le doute : le prochain mandat présidentiel aura comme programme soit un nouvel assouplissement des 35 heures soit sa suppression pure et simple !



M.FILLON l'a déjà annoncé clairement : ce sera le retour aux 39 heures, même et surtout pour les fonctionnaires.

De plus, la gauche avait déjà tâté le terrain par le biais de la mission confiée à M.LAURENT qui concluait que les fonctionnaires ne travaillaient pas assez !

Concrètement, cela signifierait au CPN :

- des semaines de 39 h au lieu de 38 h actuellement
- la suppression de 18 jours de RTT
- la remise en cause du jour de congé local
- la fin du paiement de certaines heures supplémentaires
- l'absence d'augmentation de salaire

Ce programme a été validé par les sympathisants de droite et doit nous faire réfléchir !

Repasser aux 39 heures sans RTT ne fera qu'aggraver la fatigue déjà ressentie par des personnels pressurés et l'absentéisme s'en ressentira inévitablement !

De plus, les professionnels ayant des enfants en âge scolaire ou à la crèche devront exposer des frais de garde supplémentaires puisqu'ils ne pourront plus recourir à des jours RTT.

Super pour la vie de famille !

Au-delà des critiques qui ont pu être faites contre les 35 heures (critiques principalement liées au manque d'embauches pour compenser le passage de 39 à 35 heures), la réduction du temps de travail a de tout temps rythmé les luttes sociales dans notre pays.

Elle a permis de créer 350 000 emplois et est plus que jamais d'actualité dans un pays fortement touché par le chômage !

Des exemples satisfaisants existent en France et à l'étranger :

- semaine de 4 jours dans certaines start-up américaines,
- semaine de 31 h 30 à la MACIF
- semaine de 32 heures chez les fonctionnaires territoriaux de La Rochelle
- l'usine TOYOTA à Göteborg en Suède a mis en place la semaine de 30 heures depuis 2002, ...

C'est pourquoi, la CGT est fière d'être dans ce courant et fait campagne pour les 32 heures.

Le financement des 32 heures est possible en France en mettant à contribution le capital ! Ecrivons notre scénario et portons haut et fort nos exigences de travailler moins pour travailler tous et pour travailler mieux !

Financement des hôpitaux : d'autres choix sont possibles !

Alors que dans un sondage récent, 8 français sur 10 considèrent que l'Hôpital Public a été maltraité par les gouvernements successifs depuis plus de 20 ans et qu'il doit bénéficier de moyens financiers supplémentaires, la Ministre de la Santé confirme ses mesures d'étranglement de l'Hôpital dans le projet de loi de Financement de la Sécurité Sociale.

Mme TOURAINE se félicite de la baisse du déficit de la Sécu mais il faut voir à quel prix !

Rien que cette année au CPN, ce sont 2,5 millions d'euros qui ont été retirés à notre budget !

(cf notre compte-rendu du CTE du 29 novembre 2016 sur www.lacgtducpn.com rubrique instances)

La Direction nous annonce qu'il faudra faire des efforts et dégager des solutions devant le prochain déficit qui s'annonce inexorablement à fin 2017.

La Direction nous dévoile certaines pistes pour rester à l'équilibre financier :

- différé des recrutements sur postes vacants si besoin,
- projet d'externalisation de la crèche du personnel,
- financement de certains projets de soins par des suppressions de poste,
- vente et fermeture de certains CMP, ...

Au CPN, on s'adapte et on n'est pas les plus à plaindre dicit le directeur.

Le problème c'est que tout relève donc bien de choix politiques assumés nationalement : le gouvernement préfère donner 100 milliards aux chefs d'entreprise plutôt que de considérer la santé comme une des priorités de financement par l'argent public !

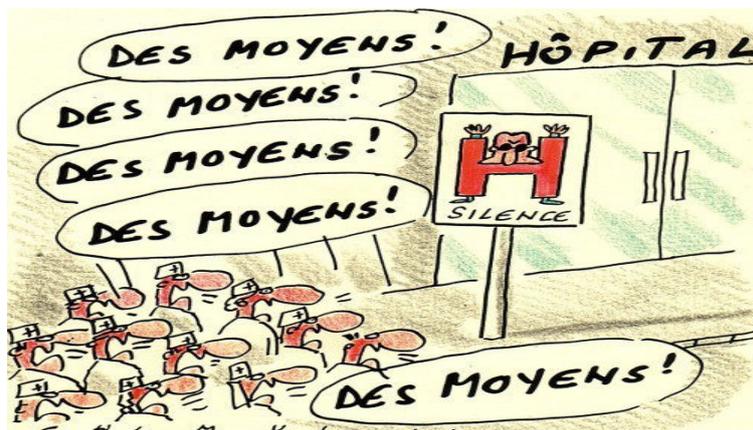
Pourtant d'autres solutions existent pour desserrer l'étau financier qui nous étouffe !

La CGT propose :

- **la suppression de la taxe sur les salaires, impôt prélevé sur les budgets des établissements (3,5 milliards d'euros par an soit environ l'équivalent de 60 000 postes !),**
- **exonération de la TVA pour les investissements hospitaliers (trouvez-vous normal que chaque investissement soit taxé à hauteur de 20% alors que la TVA à taux réduit existe dans les secteurs du BTP et de la Restauration ?),**
- **retour aux prêts sans intérêts auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations plutôt que de payer des frais exorbitants à des banques commerciales, ...**

La CGT n'accepte pas cette politique d'austérité et l'a fait savoir aux représentants de l'Etat (l'Agence Régionale de Santé Grand Est)

Et du côté de la Direction, qu'est-ce qui est remonté ?



Pour une alternative au management ...

A l'heure où nous attendons toujours de la Direction une Charte du management comme elle s'y était engagée il y a 2 ans dans le projet social du CPN (non-signé par la CGT), nous vous invitons à prendre connaissance de l'article publié par le syndicat des cadres CGT :

« Les difficultés que nous vivons aujourd'hui ne peuvent plus être appréhendées sous l'angle de la notion de crise, terme qui suppose vraisemblablement le retour à la normale, à l'état antérieur une fois l'obstacle dépassé. S'il s'agissait d'une crise nous aurions affaire à un état passager, ponctuel, ne remettant pas en cause la nature profonde de la situation.

Il semble que nous abordions plutôt une mutation, un changement profond, durable et transmissible... génétique. Cette mutation s'accompagne de son lot de pertes définitives. Elle est brutale et empêche tout retour en arrière. En terme syndical, toutes modifications annoncées par nos directions comme ponctuelles, à l'essai, avec la possibilité de revenir à ce qui se faisait avant en cas d'échec avéré est un leurre managérial ! C'est du définitif. Un poste de soignant supprimé dans un service, un poste de médecin, de cadre, une nouvelle organisation du travail en 12 h mise en place, etc..., tout cela est irrévocable.

C'est un paradoxe incroyable que de vivre dans l'excitation jubilatoire d'un monde en perpétuelle agitation, en perpétuelle recherche de gain, d'optimisation, de mutualisation qui, dans les faits, nous entraîne à subir des pertes insensées, impensables auparavant : pertes des acquis sociaux, pertes de repères sociétaux, pertes des structures de soins de proximité, pertes de temps, pertes de solidarité entre les salariés, perte de la satisfaction au travail, perte de l'estime de soi, de l'espoir d'un avenir meilleur et pour certaines et certains, perte de la vie à force de s'épuiser à devoir prouver son utilité professionnelle.

Quelle espérance pouvons-nous avoir ? Les programmes politiques des candidats à la présidentielle sont éclairants à ce sujet. Ils évoquent tous la perte comme idée centrale : suppression de milliers de postes de fonctionnaires, des services publics, restriction des libertés, baisse des remboursements Sécu, etc.

Peut-on trouver un peu d'optimisme pour enfin se dégager de ce paradoxe ? L'alternative au management ne semble possible qu'en créant un antidote à cette conceptualisation du travail. Oui, il faut en finir avec le management mais comment ? Si nous devons dans un premier temps limiter nos pertes en termes de reconnaissance, d'autonomie, de liberté, de respect, il existe une alternative qui privilégie la proximité, la solidarité, l'attention aux autres, la technicité, pour apporter la critique, la contradiction dans le jeu démocratique, source d'espérance dans un autre modèle d'organisation du travail. La Loi Santé ne va pas malheureusement dans ce sens. L'éclatement territorial provoqué par les GHT, l'éloignement des lieux de décisions, la dilution de la représentativité syndicale dans les conférences territoriales de dialogue social sont autant d'éléments qu'il nous faut combattre.

Pour conclure en jouant une dernière fois sur les mots, il nous faut continuer à encadrer et résister à la tentation de manager. Ce n'est pas dans l'intérêt des personnels que de voir leur encadrement devenir des managers, à cheval sur plusieurs services, plusieurs sites, porteurs et garants de l'idéologie politique actuelle, au détriment de leur liberté de pensée et d'opinion et de leurs droits de citoyens les plus élémentaires.

La Loi santé nous la fait perdre...raison de plus pour la combattre !! »

Pour la CGT, les cadres sont certes tenus à une obligation de loyauté vis-à-vis de l'employeur mais ils ne sont en aucun cas dans l'aveuglement. Ils ont leur mot à dire, ils peuvent alerter et dénoncer ce qui va à l'encontre de leurs convictions.

La CGT peut leur offrir un cadre où s'exprimer.

La CGT vous invite à parcourir ce manuel paru pour la fonction publique territoriale mais qui s'adapte également au management de la fonction publique hospitalière.

"Manuel de survie au management" édité par l'UFICT (Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens des Services publics) :

http://cg93.reference-syndicale.fr/files/2016/05/manuel_de_survie-ufict-web.pdf

La CGT dans l'action contre les Groupements Hospitaliers de Territoire ET contre les effets néfastes de la loi Santé

Retour sur un mois de novembre offensif qui appelle à d'autres actions



Le 8 novembre 2016 après-midi, un rassemblement avait lieu devant l'Agence Régionale de Santé Grand Est à NANCY à 13 h 30. Nous étions 500 devant l'ARS !

Une délégation CGT composée de Sandrine SONREL (CH Lunéville), Jean Christophe MEYER (CH Pont-à-Mousson), Eric DOS SANTOS et Bruno HUBERT (CH Ravenel) et Emmanuel FLACHAT (CPN) a été reçue par Mme MULLER (directrice adjointe de l'ARS chargée de l'offre sanitaire)

Nous accompagnions également une collègue de FO, 2 de la CFDT, 3 de la CFTC et 3 infirmiers libéraux.

Le constat était unanime sur la dégradation des conditions de travail et des prises en charge du fait de la politique actuellement menée par ce gouvernement.

La réponse de l'ARS à nos revendications : "Les GHT vont permettre de mieux coordonner le parcours de soins dans un cadre contraint. Le travail se déroule avec les représentants médicaux et les directeurs des soins qui vous représentent !?"

C'est bel et bien un dialogue de sourd !

La CGT attend un moratoire sur les fermetures de lits, les restructurations et demande à ce que les revendications des professionnels non-médicaux soient entendues !

A 14 h 30, nous sommes sortis et à l'appel de la CGT, un cortège des manifestants s'est rendu jusqu'à la Préfecture de NANCY où nous avons également déposé nos revendications.

Il a été acté qu'une prochaine manifestation serait proposée par la CGT à l'intersyndicale (peut-être un samedi) dans le but de sensibiliser la population à la situation dans les hôpitaux et aux dangers des GHT.

Sur le CPN, 133 agents étaient en grève le 8 novembre (n'oublions pas que des collègues solidaires du mouvement ont été assignés pour assurer la continuité des soins !)
Au niveau national, le mouvement était suivi à plus de 15% chez les infirmiers et autour de 9% chez les autres catégories. Plus de 10 000 manifestants sur toute la France !

Pourtant, devant les représentants CGT et FO reçus au Ministère, ce dernier n'avait comme seule réponse que de mettre en place des réunions sur la qualité de vie au travail et sur l'équilibre vie-professionnelle / vie privée ! Un pansement sur une jambe de bois !!!

Et pendant ce temps, quelles conséquences pour le CPN ?

- travail en effectif de grève, doublements de postes et rappels à domicile,
- surnuméraires fréquents,
- déclarations de violence en hausse depuis plusieurs années,
- services ambulatoires débordés, obligés de faire parfois des tris chez les patients et de décaler des RDV, ou de renvoyer vers la médecine de ville et le libéral,
- psychiatrie pénitentiaire sous tension, fonctionnement de l'UHSA qui questionne,
- fermeture progressive de structures comme le Prisme et envoi des patients vers des MAS belges,
- un management médical brusque et qui passe souvent à côté des préoccupations réelles des agents du fait d'un temps de présence dans les services plus que restreint,
- l'absence de plan de prévention des RPS contrairement aux exigences ministérielles fixant le cap du 31/12/2015 comme date butoir,

Côté budgétaire, les premiers effets inquiétants sont déjà là :

- nouvelle coupe d'1 million d'euros dans notre budget (2,5 millions en 1 an !),
- suppression autoritaire par le CHU de plus de 150 000 € correspondants au financement de 4 postes de psychiatrie de liaison,
- projet d'externalisation de la crèche du CPN,

Dans ce cadre, la mise en place des GHT dans une opacité totale n'est pas pour rassurer les agents d'autant que les mutualisations de moyens et de services vont encore s'accroître.

La CGT du CPN demande un moratoire sur les fermetures de lits et de structures et une étude sérieuse des besoins des patients en termes d'hospitalisation mais aussi d'accessibilité aux structures ambulatoires.

La CGT du CPN demande à ce que les budgets actuels soient à minima maintenus voire renforcés pour permettre aux professionnels de travailler en nombre et en sécurité.

La CGT du CPN demande à ce que l'ARS remonte au Ministère nos exigences fortes d'une autre loi pour l'Hôpital Public avec reconnaissance de la spécificité de la psychiatrie publique et de ses personnels.

Que propose la CGT pour nous faire davantage entendre ?

Pour renforcer le mouvement de mécontentement et construire les prochaines actions, la CGT a aussi besoin de vous, besoin que vous vous réappropriiez votre travail et élaboriez avec nous vos revendications pour travailler mieux et autrement !

A l'occasion des journées de grève des 24 et 25 novembre 2016, la CGT a fait circuler dans les unités des cahiers revendicatifs pour vous permettre de vous exprimer.

N'hésitez pas à les remplir, à en discuter auprès de vos collègues ! Nous restons bien entendu à votre disposition pour toute question.

Rendez-vous est pris pour janvier 2017 !

On continue la lutte !



VOS DROITS



Entretien d'évaluation et supérieur hiérarchique direct

Si l'entretien d'évaluation est mené par une personne autre que le supérieur hiérarchique direct de l'agent, la procédure est irrégulière !

Les choses sont claires et ont été fixées par le Conseil d'Etat le 6 décembre 2006 – arrêt Mme Titon.

Il a été précisé depuis que le supérieur hiérarchique direct est celui qui donne des instructions à l'agent évalué et qui, au quotidien, contrôle son activité quelles que soient les modifications éventuelles intervenues dans l'organigramme du service (TA Paris, 11 octobre 2012)

Seul le supérieur hiérarchique direct au jour de l'entretien professionnel est compétent pour mener celui-ci et pour en signer le compte-rendu, même si l'agent a été muté en cours de l'année faisant l'objet de l'évaluation. Il incombe toutefois à l'évaluateur de tenir compte des résultats professionnels de l'agent et de sa manière de servir au cours de la période de l'année de référence pendant laquelle il n'était pas placé sous son autorité (TA Melun, 10 décembre 2015)

Droit de grève, service minimum, assignation, réquisition : mode d'emploi

Le préavis de grève

La loi 63-777 du 31 juillet 1963 précise que lorsque les fonctionnaires et personnels visés par cette loi font usage du droit de grève, la cessation du travail doit être précédée d'un préavis.

Ainsi, la lettre de préavis est une obligation et doit être envoyée au directeur de l'établissement dans le délai réglementaire de 5 jours avant la date de la grève. Le courrier de préavis de grève indique les motifs et la durée supposée du mouvement de grève.

Le préavis émane d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national ou local répondant aux dispositions des articles [L2131-1 à 6](#) du Code du Travail.

Dans la fonction publique hospitalière, la Fédération Santé CGT adresse journalièrement un préavis de grève au Ministère de la Santé, sous le couvert de la Direction de l'Hospitalisation et de l'Organisation des Soins.

Le service minimum dans la fonction publique hospitalière

La jurisprudence qui s'est dégagée ces dernières années précise l'obligation d'avoir un effectif minimum de sécurité correspondant à celui d'un dimanche ou d'un jour férié.

Toutefois, cela n'exclut pas la discussion et la négociation, y compris par service, pour l'organisation de la grève, compte-tenu de la sécurité et des soins indispensables aux patients.

Le directeur doit limiter l'activité minimale aux seuls services dont le fonctionnement ne saurait être interrompu sans risques sérieux, ce qui exclut par exemple une recette de consultations externes (CE 16 juin 1982, CH Forbach, Req 24.016) et, dans ces services, au minimum d'agents nécessaires pour faire face aux urgences ([CE 7 janvier 1976, CHR d'Orléans](#)).

La réquisition

[La loi n° 2003-239 du 18 mars 2003](#) (art 3) sur la sécurité intérieure instaure le pouvoir de réquisition du préfet sur le personnel public de santé.

Cette réquisition est une procédure écrite qui émane uniquement de l'autorité judiciaire (préfet, officier de police judiciaire, police nationale ou gendarmerie) et qui peut être utilisée dans le but d'assurer la permanence des soins, par exemple pour assurer les urgences de ville.

L'assignation

L'assignation émane de l'autorité administrative et relève de **l'unique pouvoir du directeur de l'hôpital, sous le contrôle du juge administratif**. Elle a pour but d'assurer la permanence des soins en cas de grève.

L'assignation des agents est obligatoirement faite par l'administration sous forme d'une lettre individuelle adressée aux agents concernés.

Les agents assignés doivent demander à en conserver un exemplaire.

La continuité du service public implique la notion d'un service minimum.

La procédure pour l'administration

Les dispositions minimales de l'administration sont :

- à l'égard des agents : **que la notification soit matérialisée et réceptionnée individuellement par les agents au moins la veille du déclenchement de la grève.**
- à l'égard des syndicats : **que la liste des agents requis ou assignés établie par le service, soit immédiatement portée à leur connaissance de façon qu'ils soient en mesure d'apprécier avec les intéressés l'opportunité d'une saisine du juge administratif.**

Le référé Liberté en cas d'atteinte au droit de grève

S'il est constaté une atteinte au droit fondamental du droit de grève (assignation abusive, effectif supérieur à un week-end ou jour férié...), **un agent peut déposer un référé liberté auprès du tribunal administratif compétent de son département.**

Les retenues sur salaire en cas de grève

Lors d'une grève, la retenue sur salaire est strictement proportionnelle à la durée de l'absence [La lettre-circulaire DH/FH1 96-4642 du 12 janvier 1996](#) relative aux modalités de retenues sur rémunération pour service non fait dans la FPH a confirmé ce principe.

Elle s'établit sur la base suivante :

- **pour une journée (agent à temps plein) = 1/30ème du traitement mensuel brut**
- **pour une heure = 1/234ème du traitement mensuel brut**

Un décompte est également possible depuis peu au CPN en dessous d'une heure. Renseignez-vous auprès de la DRH en cas de doute par rapport à votre fiche de paie.

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

Bionettoyage : la CGT milite pour plus de social

Le 8 novembre 2016, les salariés d'ELIOR étaient en grève pour dénoncer les nombreux problèmes qu'ils rencontrent dans l'exercice de leurs prestations pour le CPN et leurs conditions de travail.

La CGT du CPN, partenaire depuis de nombreuses années du syndicat CGT de la propreté, soutenait ce mouvement et appelait la Direction du CPN à jouer pleinement son rôle.

En tant que donneur d'ordres et signataire d'une charte sociale avec ELIOR, il est inconcevable de constater à quel point la réalité de terrain diffère des déclarations d'intention.

La CGT du CPN a rappelle au Directeur qu'il a un rôle à jouer en matière de responsabilité sociale et sociétale surtout avec les prestataires extérieurs.

La Direction du CPN paye actuellement 3 millions d'euros par an pour les prestations de nettoyage. A ce titre, elle est parfaitement légitime à demander des comptes à son prestataire et à imposer des conditions de travail décentes.

La CGT du CPN revendiquait :

- une étude des besoins réels et des moyens à mettre en place pour chaque service du CPN afin de réajuster au besoin le cahier des charges,
- des moyens suffisants pour que les agents ELIOR puissent mener à bien leur prestation dans le respect des protocoles d'hygiène,
- à minima, une embauche de ces personnels en qualité d'ASH titulaires de la fonction publique, pour des unités comme le PRISME, la MAS, Bonvol et Archambault,
- à terme, une ré-internalisation totale de la prestation à l'image de certains hôpitaux qui commencent à faire marche arrière (Pont-à-Mousson, CHU, ...)

A titre d'exemple, Ravenel avec qui nous partageons une direction commune, continue à travailler avec des ASH et ne souhaiterait pour rien au monde externaliser l'entretien de ses locaux.

Premières avancées obtenues au niveau du CPN :

En réponse lors du CTE du 29 novembre dernier, la Direction a répondu que même si ce terme de responsabilité sociale et sociétale est très flou, elle reste vigilante au respect de la charte sociale signée avec ELIOR.

Elle encourage les personnels et les syndicats à faire remonter tout dysfonctionnement.

Concernant la politique interne de management chez ELIOR, la Direction du CPN note favorablement le retour à une certaine stabilité avec l'arrivée d'un nouveau chef de site.

Sur le bilan, la Direction énonce que le marché actuel tourne autour de 3 millions d'euros par an pour environ 140 agents ELIOR intervenant sur le CPN.

Des pénalités conséquentes ont été mises pour montrer au prestataire qu'il a une obligation de résultat (10 000 € de pénalités sur 1 an !)

Des contrôles qualité sont menés et sont plutôt bons (85% chez les cadres du CPN, 93% dans le cadre des contrôles contradictoires menés conjointement par le CPN et ELIOR)

Concernant le Prisme et la MAS, la Direction reconnaît qu'un ajustement des prestations doit se faire et est à l'étude.

Du côté d'ELIOR, les collègues du syndicat départemental de la propreté CGT nous ont informé que des avancées restent encore à conquérir. De nouvelles journées d'action sont à l'étude.

La CGT du CPN vous invite à nouveau à faire remonter des services tout dysfonctionnement et de ne pas hésiter à témoigner des problèmes vécus au quotidien. Les représentants CHSCT d'ELIOR et du CPN restent sur le qui-vive

Ravenel à l'heure du CPN

Le 17 octobre dernier, les agents du Centre Hospitalier de Ravenel étaient en grève à l'appel de la CGT.

Ce qu'il faut retenir, c'est la colère de nos collègues de Ravenel depuis la mise en place de la direction commune avec le CPN :

- situation financière qui s'aggrave,
- problème de dialogue social,
- absence de gouvernance et de vision à long terme de la part de la Direction,
- dégradation des conditions de travail et baisse des effectifs

La CGT du CPN a tenu à assurer de son soutien l'ensemble de nos collègues vosgiens en lutte et a envoyé une délégation soutenir le mouvement. Cette situation désastreuse nous la partageons et la vivons malheureusement aussi ces derniers temps au CPN ... !

Mobilisation amplement réussie puisque **plus de 300 agents ravenéliens ont participé à la grève et qu'un cortège a envahi le bureau du Directeur pour se faire entendre !**

Quelques avancées ont été obtenues par la mobilisation des agents au côté de la CGT Ravenel :

- **Temps partiels :**

Une évaluation de chaque demande de temps partiels (80 % et 90 %) sera faite. Ils ne seront plus systématiquement refusés.

- **Concours sur titre :**

La direction s'est engagée à organiser des concours sur titre pour 3 postes d'IDE (pour le 14 décembre 2016), 1 poste de psychologue prochainement + 1 autre début 2017, 2 postes d'AMA (dans le cadre du dispositif résorption de l'emploi précaire) + 1 concours en 2017, • 1 concours pour les préparatrices en pharmacie hospitalière dans le premier trimestre 2017, concours sur titre pour les 3 cadres de santé au premier trimestre 2017, un concours sera organisé pour un poste d'éducateur spécialisé en 2017, un concours sera organisé pour un poste de moniteur éducateur en 2017.

- **Il a été acté que dorénavant les infirmiers seraient stagiaires au bout d'un an.**
- **Présence du directeur lors des rencontres mensuelles CGT / Direction**

En ce qui concerne le travail de nuit dans les unités d'admission, la direction souhaite expérimenter le binôme infirmier et aide-soignante pour des raisons économiques ce que la CGT combat (on retrouve là ce qui s'est mis en place au CPN il y a quelques années !) La CGT Ravenel demeure vigilante car l'ARS a déjà annoncé que les mesures du Plan de Retour à l'Equilibre étaient insuffisantes.

Une coordination entre CGT plus que jamais nécessaire !

A l'heure où l'Agence Régionale de Santé travaille activement à la mise en place du Groupement Hospitalier de Territoire n°7, la CGT du CPN ne peut que déplorer la multiplication des situations difficiles au sein des établissements hospitaliers voisins.

Dans ce contexte, il convient d'alerter et de mobiliser pour qu'une prise de conscience s'opère.

Le GHT ne fera qu'aggraver les problèmes locaux en creusant encore plus le fossé entre les agents de terrain et les décideurs (CME et comité de direction).

C'est déjà difficile dans une direction commune entre 2 établissements alors imaginez dans le GHT à 11 !

C'est pourquoi, la CGT du CPN participe aux diverses coordinations CGT que ce soit à travers le collectif CGT des établissements membres du GHT 7 mais aussi reprendra les travaux dès janvier 2017 avec le collectif CGT psy.

Tous ensemble, nous sommes plus forts pour lutter contre les mauvais coups !

Dernières brèves !!!



Futur logiciel de gestion du temps de travail

Les organisations syndicales étaient conviées le 24 novembre 2016 à une réunion de présentation du nouveau logiciel de gestion du temps de travail (Chronos de la société ASYS) Y participaient CGT et CFDT.

Un nouveau logiciel de gestion du temps de travail sera effectif au 1^{er} janvier 2018, l'année 2017 étant dédiée à des phases de tests, de paramétrages et de formations.

Les agents et personnels d'encadrement seront formés à partir d'octobre 2017.

La Direction a rappelé que cet outil permettrait désormais de transférer directement les éléments du temps de travail effectué vers la paie.

La CGT a rappelé lors de cette réunion qu'il était indispensable que certaines règles d'application du temps de travail et de gestion des plannings de service soient remises à plat.

Le prestataire ASYS a en effet prévu une phase destinée à l'harmonisation des règles de décompte du temps de travail jusqu'à mi-février. C'est à ce stade que la CGT a réaffirmé l'urgence à mettre en place des réunions avec la DRH à propos de dysfonctionnements, de non-application de la réglementation en vigueur et de flous persistants sur l'interprétation des

règles d'un service à l'autre.

A titre d'exemples non-exhaustifs, la CGT entend rediscuter du temps à comptabiliser pour les formations, de la problématique de décompte pour les agents en 12 heures, des congés maternité, ...

La CGT n'a guère été rassurée par les propos de la Direction et du comité de pilotage qui estiment de leur côté que le CPN dispose d'une base documentaire solide (protocole d'accord local 35 heures, notes de service, ...) et qu'il n'est pas question de renégocier quoique ce soit !

Tout au juste, la Direction consent à mieux harmoniser les règles.

Au vu du nombre de réclamations que la CGT a pu formuler auprès de la Direction en se basant sur les sollicitations d'agents, **il serait incompréhensible que la mise en route de ce logiciel ne s'effectue sans un sérieux re-toiletage des règles actuelles.**

Si la CGT est aussi vigilante sur ce point, c'est que partir du principe que la « machine » a tout juste, que le système de gestion de planning est parfait, implique que les éléments qui seront transmis pour le calcul de la paie mais aussi les heures sup et les congés ne pourront en aucun cas être rediscutés ! Méfiance, donc !

PPCR : l'arnaque se confirme !

Comme nous vous l'expliquions dans des gazettes et tracts antérieurs, le gouvernement a fait le choix d'appliquer unilatéralement le protocole PPCR signé seulement par une minorité de syndicats. La CGT tient à vous apporter un élément nouveau.

Le gouvernement avait acté dans son texte le principe selon lequel chaque fonctionnaire devait pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins 2 grades dans toutes les catégories.

Pour schématiser :

- Une aide-soignante ou un infirmier devait obligatoirement partir en retraite en étant en classe sup
- Une secrétaire médicale ou un adjoint des cadres devait partir en retraite à minima en atteignant la classe sup (2^{ème} grade)

En effet, chaque année, les chiffres du Ministère démontrent que des milliers d'agents font valoir leur droit la retraite en étant toujours dans le 1^{er} grade de leur corps. Cet état de fait se traduit par des pensions de retraite très faibles et se devait d'être corrigé.

Aujourd'hui, le gouvernement s'appuyant sur sa politique d'austérité budgétaire, refuse d'appliquer le principe pourtant entériné avec certains syndicats. **Le gouvernement ne propose plus désormais que de permettre aux catégories C qui seraient encore au 1^{er} grade d'atteindre le grade supérieur juste avant de passer en retraite. L'effet financier serait alors ramené à une simple augmentation de quelques euros sur la pension de retraite.** Du coup, les syndicats signataires prennent enfin conscience (un peu tard) de l'arnaque dont ils ont été victimes !

Quand le travail associatif prend le pas sur nos missions de service public ...

L'obsolescence programmée du service public hospitalier, de la sécurité sociale en général s'accompagne bien entendu des attaques du privé lucratif sur notre système de soins, mais un nouvel agent pathogène est en passe de l'accompagner : le système associatif.

Sous couvert de l'Agence Régionale de Santé, l'association ESPOIR 54 se retrouve en capacité financière pour pouvoir s'installer et fonctionner sur le pôle de Toul.

Sans faire de vagues, les dirigeants de cette association viennent ainsi présenter leur travail et leurs projets sur un territoire de santé géré historiquement par le Professeur Kahn.

Pour résumer leur champ d'action et ce qui leur est demandé par l'ARS, cette association a les coudées franches pour réaliser un travail équivalent de celui de l'ambulatoire. Il a même la possibilité d'offrir de la prise en charge pluridisciplinaire et d'accompagnement que les agents de la psychiatrie publique faisait auparavant.

Finalement ce que les soignants regrettent de ne plus pouvoir faire en termes de directives de prise en charge des malades (ce qui entraîne de la souffrance au travail) va être de nouveau possible par le biais de cette structure composée en partie de bénévoles.

Le virage vers l'ambulatoire proclamé dernièrement dans les grandes orientations des soins en psychiatrie n'était que pure fantaisie car sans moyens. Cela avait un but : créer un manque certain dans l'offre de soins pour y asseoir dans un fauteuil les nouveaux « partenaires » et anéantir progressivement le service public hospitalier.

Rien de plus malin (certes grossier cependant) que de sortir du chapeau une nouvelle entité avec un coût de fonctionnement bien réduit.

La CGT n'a en aucun cas l'intention de vilipender le système associatif qui dans ses prérogatives et son idéologie apporte depuis longtemps de l'aide à de nombreux citoyens et de multiples domaines.

Il arrive malheureusement qu'une association orientée vers l'aide aux personnes soit détournée non sans malice par des choix politiques au détriment d'un système de soins délivré auparavant au sein du service public

Ce que va pouvoir faire ESPOIR 54 sur la santé psychiatrique avec les moyens financiers qui lui sont alloués, le CPN n'a eu de cesse de le demander. L'argument financier restrictif n'a finalement aucun sens au vu de ce constat, tout dépend du choix exprimé de ceux qui mènent à la baguette l'offre de soins à nos patients !

USP Centre Pénitentiaire de Maxéville : un goût amer qui rappelle l'Unité 1

Après plusieurs droits de retrait depuis 2013, des interpellations au sein des instances, un droit d'alerte en avril 2016, il aura fallu la mise en place d'un comité d'analyses par le nouveau Directeur des Ressources Humaines et le Directeur des Soins pour que le verdict tombe : l'équipe de l'USP est dissoute et chaque agent est appelé à repostuler sur son propre poste.

Les raisons invoquées ?

Chaque agent a été auparavant reçu par la Direction et a pu évoquer son ressenti sur la situation du service, les dysfonctionnements, l'ambiance au travail,

Il ressortirait de ces entretiens selon la Direction que la situation est irrécupérable.

Un nouveau projet de service sera donc élaboré et une nouvelle équipe constituée.

Les agents non-retenus ou qui ne souhaitent pas repostuler seront accompagnés vers une autre affectation.

Pour la CGT, même si le DRH se fait fort d'avoir rapidement pris en compte ce dossier, la méthode est tout bonnement irrecevable !

Aucune association du CHSCT pourtant à l'origine de la remontée des problèmes, pas d'enquête paritaire ni de réunion en séance extraordinaire !

Quelle méthode « scientifique » a-t-elle été utilisée pour ce comité d'analyses ? Quelles questions ont été posées ? Quelle grille de cotation a-t-elle été utilisée pour rendre le verdict ?

La CGT condamne et n'acceptera pas que cette façon de faire devienne la norme à l'avenir.

D'ores et déjà, la CGT fait savoir qu'elle accompagnera tous les agents qui le souhaiteront et elle se réserve le droit d'engager toutes les actions légales s'offrant à elle. Nous ne revivons pas un nouvel épisode Unité 1. Nous avons vu les résultats ...!

Actualités des instances

Vous pouvez retrouver l'intégralité des comptes-rendus des instances CHSCT, CTE et CME sur notre site internet : www.lacgtducpn.com

Les finances de notre hôpital

L'EPRD 2016

La Direction nous confirme que l'Agence Régionale de Santé nous a encore repris 1 million d'euros sur notre budget (débasage)

La Direction en relativise les conséquences en expliquant que nous avons trop perçu pour le transfert du G06 et du G07 alors que nous avons fermé des lits. Nous aurions dû finir l'année en déficit pour la 1^{ère} fois dans la longue vie du CPN mais grâce à certains artifices comptables (ex : le report de certains recrutements sur postes vacants), **le résultat 2016 sera finalement un excédent estimé à 600 000 €**

La CGT s'indigne de ce nouveau débasage qui se monte tout de même à 2,5 millions d'euros sur l'année 2016 !

La CGT dénonce cette politique d'austérité qui met à mal les agents dans les services et n'a que comme seul but à l'échelle du pays de présenter un bilan favorable de désendettement de la Sécu à l'approche des présidentielles.

La CGT dénonce la légèreté avec laquelle la Direction du CPN semble accepter ces ponctions. Dire que ce n'est pas trop grave, c'est tendre le bâton pour se faire battre. La CGT rappelle qu'en 2 semaines, il y a eu 2 doubléments de postes (sur Archambault et à l'Unité A) donc peut-on décemment laisser filer ces crédits ?

L'EPRD 2017

Le scénario prévisible sur la base d'une reconduction identique à 2016 est un **déficit de 650 000 € en 2017 !**

La CGT interpelle la Direction sur une inconnue ne figurant pas dans le scénario présenté à savoir l'obligation faite par la loi de verser chaque année à compter de 2017, une contribution financière à l'établissement support du GHT (à savoir le CHRU de NANCY) La Direction répond qu'elle ignore à combien s'élèvera cette somme.

La CGT demande des précisions sur 2 points d'importance :

- **Le transfert de l'activité Blanchisserie à un autre opérateur que l'OHS Flavigny,**
- **Le refus du CHRU de NANCY de payer les 4 postes de la psychiatrie de liaison sociales (2 aux urgences adultes, 2 aux urgences enfants)**

La Direction nous explique qu'effectivement, certains départs d'hôpitaux du marché passé avec l'OHS vont entraîner pour le CPN une augmentation conséquente du coût de traitement du linge. Une étude a été menée pour comparer les coûts tout en rajoutant par la même occasion des prestations supplémentaires à la charge du prestataire (transport et tri du linge) Il en ressort que le GCS de Lorquin se placerait favorablement. Une incertitude demeure toutefois puisque le CHRU de NANCY a récemment fait une proposition pour tenter de se placer.

La CGT tique également sur le financement d'un poste d'infirmier pour Espoir 54. La Direction assure que c'est un partenaire comme un autre et que ce financement contribue à une meilleure prise en charge des patients et à ne pas emboliser nos lits.

Le PGFP 2017-2020

La Direction nous présente le **plan de financement pluriannuel des investissements prévus pour la période 2017-2020.** A noter le recours à un **emprunt de 4,8 millions d'euros pour financer certaines opérations et la vente du CMP Médreville en 2018 (projet d'installation dans des maisons de santé ?)** De nombreux projets sont certes nécessaires pour améliorer l'accueil des patients et se mettre aux normes mais est-on vraiment certains d'avoir de la lisibilité au vu de l'incertitude financière et politique ? Les débasages incessants de la part de l'ARS, l'intrusion du CHRU de NANCY qui doit désormais au niveau du GHT se prononcer sur nos budgets, ont de quoi questionner. **La CGT dénonce le financement de ces opérations. On peut en effet lire dans le document de la Direction que certaines d'entre elles seront financées par des suppressions de postes !**

Les nouveaux projets de service

L'hôpital de jour intensif ACTIV

Cet hôpital de jour est doté de 15 places, il est ouvert 7 jours sur 7 de 9 h à 19 h. En cas de crise du patient le soir, des lits sont prévus sur le PGN avec la possibilité de rouvrir un lit sur l'Unité E.

La CGT déplore que la Direction nous demande aujourd'hui de voter pour un projet de service et sur le fonctionnement d'une structure ouverte depuis 15 jours. C'est inacceptable en termes de dialogue social et de respect des instances ! Le pire est de constater que l'organisation du travail au sein de cette structure se fait en parfaite contradiction avec le code du travail d'une part et le protocole d'accord local sur les 35 heures :

- Semaines de 45 heures sur le cycle alors que le code du travail impose un maxi à 44 heures hebdomadaires
- 9 heures de travail par jour (alors que le protocole d'accord local ne prévoit que 7 h 36 !)

La CGT demande également des comptes sur le fait qu'il est prévu de faire travailler les effectifs en minimum de grève dès lors que le nombre de patients accueillis sera inférieur à 10 ! Une porte ouverte vers la flexibilité ! A quand le contrat zéro heure au CPN où les agents ne viendront travailler et ne seront payés que quand on les appellera ?

La Direction reste sûre d'elle : tout est conforme à la réglementation ! Concernant la flexibilité, l'encadrement nous répond que c'est une coquille et que ce ne sera valable que pour le weekend.

La CGT souligne l'arrivée du **case-management** sur ce nouveau projet et demande une explication à la Direction. Pour être transparent à l'égard de nos lecteurs, le case manager est un personnel non-médical qui se verra confier au titre des coopérations de prendre seul certaines décisions d'ordre médicale (non-hospitalisation, ...)

Le projet CLIP

Il s'agit d'un nouveau service qui aurait pour mission de mieux détecter et prendre en charge les jeunes patients pour tenter de diminuer la durée de la psychose, de la retarder voire de prévenir la transition vers la psychose. Des expériences concluantes ont été menées au Canada et aux Pays-Bas. Il s'agit d'un **projet innovant financé par l'ARS**. Le service fonctionnera en semaine de 9 à 19

heures avec des horaires de travail en 7 h 36. Un travail partenarial sera mené avec la pédopsychiatrie, la maison des adolescents, la santé universitaire et les associations. L'ouverture est prévue en **mars 2017** et sera dirigée par le Dr LAPREVOTE. Une évaluation scientifique sera menée au bout de 2 ans pour déterminer si cette expérience doit être ou non poursuivie.

Le plan de formation 2017

La CGT redemande que le plan de formation intègre des actions prioritaires comme l'a exigé le ministère en juillet . Parmi ces actions « oubliées » dans le plan de formation 2017 du CPN, on trouve :

- la qualité de vie au travail
- Des formations pour permettre aux personnels d'appréhender les changements organisationnels que va provoquer le GHT et notamment dans les fonctions supports (informatique, DIM, achats, formation, médico-technique)

La Direction confirme la réponse déjà donnée fin septembre à savoir que le plan est suffisamment complet et que des crédits de l'ordre de 40 000 € pourront être mobilisés quand le Ministère sera plus précis sur ce qu'il attend ... !

La CGT demande de plus à ce que le fonctionnement de la commission de formation soit clarifié notamment sur sa composition. En effet, aujourd'hui, la commission est composée de 2 représentants du personnel (FO absent) et de 9 représentants de la Direction. Cela interroge, non ?

Envie d'une sortie ciné ?

En racontant l'étonnante histoire de la Sécu, le film de Gilles Perret, « La Sociale » rend justice à ses héros oubliés, mais aussi à une utopie toujours en marche, et dont bénéficient 65 millions de français.

A l'heure où certains hommes politiques parlent de limiter son champ d'intervention au strict minimum, ce film tombe à point pour remettre les pendules à l'heure et éclairer les esprits.

Vous pouvez :

- voir la bande annonce : <http://www.dailymotion.com/video/x43td1e>
- aller sur le site : www.lasociale.fr
- visiter la page facebook : <https://www.facebook.com/lasocialel...>

Une façon aussi de remettre au goût du jour un certain Ministre du Travail, qui fut un des fondateurs de la Sécu et était un ancien secrétaire de la CGT, un nommé Ambroise CROIZAT



Le saviez-vous ?

La France a eu un jour un ministre du travail qui savait ce que travailler veut dire.

Dès l'âge de 13 ans, il avait travaillé en usine.



Il s'appelait **Ambroise Croizat**.

Nous lui devons :

- la Sécurité Sociale
- la retraite par répartition
- les comités d'entreprise
- les conventions collectives
- la réglementation sur les heures supplémentaires
- la médecine du travail

L'info en direct au CPN, c'est sur

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 28 765 visites et 81 328 pages parcourues. Faites passer le mot autour de vous !