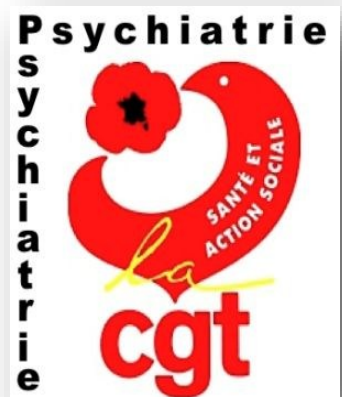


# La GAZETTE de la CGT du CPN

N° 75 - 1er trimestre 2025

*C'est aussi pour eux*  
**QU'ON SE BAT**



## Actualités

- 04. Nouveaux ministres, mêmes recettes
- 05. PLFSS 2025 et après ?
- 06 et 07. On fait « le Point »
- 08. Rien n'est trop beau pour la classe ouvrière !
- 09. Jeunesse sacrifiée
- 10. Déontologie
- 11. Construire ensemble
- 12. Vacances pour tous
- 13. Tirons les fils de la trame
- 14. Prise en charge de la douleur
- 15. C'est moi le chef !
- 16. Religion(s) à l'hosto
- 17. Qui a tapé dans la caisse ?
- 18. L'actu CGT CPN en images

## Nous rejoindre

- 19 et 20. Formulaire de contact et de droit à l'info

## Vos droits

- 21 et 22. Temps partiel / retraites / conseil médical

## Cette page est la vôtre

- 23. Médailles

## Coin des instances et réunions

- 24. Commission Médicale d'Etablissement
- 25. Comité Social d'Etablissement du 25 février
- 26. F3SCT du 11 mars

## Dernières brèves

- 27. Violences / Expo / Initiative retraites

1ère gazette de l'année, 1er édito sous forme de vœux !

L'année écoulée a, une fois encore, été marquée par des promesses non tenues, des réformes imposées sans concertation et une violence gouvernementale qui semble devenir la norme.

Pourtant, malgré, la pression constante, nous sommes toujours debout.

Parce que notre engagement va bien au-delà des discours politiques : il est ancré dans nos convictions et les valeurs que nous portons à travers nos métiers.

Pour 2025, les perspectives restent sombres.

La psychiatrie, parent pauvre du système de santé, continue d'être sacrifiée au profit d'une logique comptable absurde. Pourtant nous savons l'importance cruciale de la psychiatrie dans notre société. Accompagner des personnes en souffrance psychique, leur offrir une prise en charge humaine et digne, c'est contribuer à une société plus juste, plus solidaire.

**2025 doit être l'année où nous reprenons la main** : reprendre la main sur nos métiers, sur nos droits, sur la qualité des soins que nous devons à nos patients.

Cela passera par la capacité collective à refuser l'inacceptable. Exigeons des recrutements massifs et des salaires à la hauteur de nos compétences et de notre engagement.

Dénonçons sans relâche les logiques de rentabilité qui s'immiscent dans nos services au détriment de nos patients. Rappelons aux décideurs que la santé mentale n'est pas un luxe mais une priorité absolue dans une société fragilisée par les crises économiques, sociales et climatiques.

**2025 sera ce que nous en ferons !**

Si nous laissons faire, les décideurs continueront à broyer nos métiers et nos convictions. Mais si nous nous unissons, si nous nous mobilisons alors nous pourrions inverser la tendance !

**La CGT du CPN sera à vos cotés tout au long de l'année, dans chaque démarche, dans chaque lutte pour défendre notre dignité, nos droits et nos patients. Ce combat est le nôtre, mais il est surtout collectif.**

**A vous tous soignants, personnels administratifs, techniques et médico-sociaux, nous souhaitons une année 2025 combative, solidaire et porteuse d'espoir.**

*N'oublions jamais que nos victoires, si difficiles soient-elles à arracher, commencent toujours par notre union.*

Emmanuel FLACHAT, Virginie TOUNKARA, Jacques BRIMONT, Vanessa JUPPONT, Stéphan JACQUOT et André LOUIS ont participé à la création de ce nouveau numéro.

N'hésitez pas, vous aussi à prendre votre stylo pour écrire un article ou à nous en suggérer un !

tél : 51-93 / fax : 51-92 / mail : [cgt@cpn-laxou.com](mailto:cgt@cpn-laxou.com) ou sur Messenger via Facebook CGTCPNLAXOU

## Fonction publique, je te déteste (bis repetita) !



On vient (encore) de changer de **Ministre de la Fonction Publique**. Exit Monsieur KASBARIAN, qui avait tristement fait parler de lui de par ses propos anti-fonctionnaires.

**Monsieur Laurent MARCANGELI** reprend le poste et même s'il a tenté de désamorcer la situation de blocage dans laquelle son prédécesseur nous avait plongés, force est de constater que ses déclarations aux syndicats ne sont pas plus alléchantes :

- ⇒ *Aucune revalorisation du point d'indice en 2025,*
- ⇒ *Suppression de la prime GIPA (garantie contre la perte de pouvoir d'achat),*
- ⇒ *Abandon des 3 jours de carence en cas de maladie mais maintien du jour de carence appliqué jusqu'à présent,*
- ⇒ *Indemnisation des arrêts maladie à 90% à compter du 1er mars 2025, ....*

## Quoi de neuf à la Santé ?



Là encore, un nouveau Ministre a été nommé : il s'agit de **Yannick NEUDER**.

Quelle instabilité politique dans notre secteur depuis l'arrivée de **MACRON** au pouvoir : pas moins de **9 Ministres** et quel bilan ?

Un désastre pour l'Hôpital Public (endetté et à bout de souffle), une dégradation sans précédent de l'accès aux soins et des professionnels (désab)usés !!!

Parmi les annonces faites par le nouveau Ministre de la Santé, pas mal de phrases creuses et d'évidences :

- ⇒ *Former davantage,*
- ⇒ *Résoudre la crise des vocations et la crise de sens,*
- ⇒ *Restructurer et simplifier pour moins de bureaucratie,*
- ⇒ *Un intérêt particulier sera porté à la psychiatrie et aux urgences,*
- ⇒ *Une « humanisation » dans la gestion des parkings payants à l'hôpital, ...*

**MAIS** sans aucun moyens supplémentaires ni budgets réellement significatifs pour se porter à la hauteur des enjeux et besoins de la population, sans remettre en question le privé lucratif, ... autant dire que la politique de rupture attendue n'est malheureusement pas en vue ...

**Une belle continuité de la vision ultra-libérale pour celles et ceux qui en doutaient encore.**

**Pour eux, la fonction publique est un coût, pour nous c'est une richesse !**

**Tout va donc être mis en œuvre pour affaiblir nos services publics et progressivement en dépecer des pans entiers qu'on livrera aux appétits du secteur privé lucratif.**

**Ce gouvernement trouvera à nouveau la CGT sur sa route !**

**Nous appelons collègues et usagers à répondre massivement présents aux initiatives et mobilisations en cours de construction.**

## Financement de la Sécu ... dur, dur

L'examen du **Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2025** aura été chaotique depuis octobre dernier.

Sur le fond, la logique générale du gouvernement Bayrou en matière de dépenses publiques et sociales est la même que ces prédécesseurs Attal et Barnier : **l'austérité** afin de « contenir » le déficit public entre 5 % et 5,5 % du PIB pour 2025.

Les économies attendues seraient de 50 milliards (et non de 60 milliards).

Encore une fois, sous MACRON, il aura fallu recourir à **l'article 49-3 de la constitution par le Premier ministre la semaine du 3 février 2025 pour faire passer le texte (sans vote) après échec des motions de censure.**

Un véritable tour de passe-passe permettant de faire adopter les mesures initialement prévues !

En ce qui concerne les mesures 2025, on notera quand même **quelques évolutions** :

- **Alors que les dépenses de santé 2025 (ONDAM) étaient annoncées en hausse de seulement 2,8 % sous Barnier, le gouvernement Bayrou a acté une hausse de 3,3 %. Pour l'hôpital, le gouvernement semble avoir entendu les demandes des fédérations hospitalières et des syndicats avec un ONDAM hospitalier qui sera augmenté à 3,8 % contre 3,1 % initialement. Mais cette hausse demeure insuffisante par rapport au besoin réel de financement évalué à 6 % minimum (inflation, vieillissement, ...),**
- **Suppression des 3 jours de carence projetés pour les fonctionnaires (1 seul est maintenu) mais baisse de la rémunération des journées d'arrêt-maladie qui tombent à 90% au lieu de 100 auparavant,**
- **Abandon de la hausse projetée en termes de franchises médicales,**
- **Abandon de l'idée d'une nouvelle journée de solidarité (travail gratuit)**

Cependant, 7 milliards d'euros de diète seront imposés aux collectivités territoriales avec des premières conséquences dramatiques qui commencent à se faire sentir pour financer certains services de proximité : protection de l'enfance, personnes âgées,...

Sans annonces précises, le gouvernement a déjà confirmé l'augmentation de la Taxe de Solidarité Additionnelle (TSA) sur les complémentaires santé (mutuelles) d'environ 1 milliard d'euros. Cette mesure se reportera inévitablement sur les assurés.es.

Le PLFSS 2026, dont la préparation va commencer prochainement, reste un objectif du gouvernement Bayrou.

Texte qui aura pour objectif de faire passer ce qui n'est pas passé en 2025 et sûrement d'autres attaques contre la Sécurité sociale.

⇒ Pour rester informés sur le sujet, cf QR Code.

Les points clefs reprennent les mesures proposées dans le cadre du PLFSS 2025 et les positionnent vis-à-vis des revendications de la CGT.

Ces analyses ne manqueront pas de pouvoir alimenter les prochaines luttes et négociations pour un budget 2026 enfin à la hauteur des besoins !



Cette année, nous fêterons les 80 ans de la Sécurité Sociale, prenons conscience des enjeux et manifestons-nous pour empêcher la disparition de notre Sécurité Sociale.

La CGT continuera à le marteler et à informer collègues et usagers : la politique de santé, la protection sociale, le financement de la Sécu (et donc de nos hôpitaux entre autres) ne sont pas des sujets à négliger et à laisser aux seuls parlementaires !!!

Ne tombez pas dans le discours simpliste de certains nous accusant de faire de la politique plutôt que du syndicalisme : intéressons-nous, prenons notre place, débattons et revendiquons ! Quelle société veut-on pour demain ?

EF

## Le point sur la qualité des soins ...

« Nez dans le guidon » oblige, difficile de se rendre compte de la qualité de son travail.

**Merci donc aux réseaux sociaux de notre cher établissement qui nous « soignent » et nous rappellent (ou nous confortent) que finalement au CPN, on fait du bon boulot !**

### Le Point



La publication du 12 décembre dernier vante les « très bons résultats » de notre établissement en santé mentale avec le classement du magazine « Le Point » véritable expert légitime en jugement de qualité des soins...

On pourrait donc se satisfaire de notre **6<sup>ème</sup> place dans la prise en charge du post-traumatisme**, de notre **12<sup>ème</sup> place dans les troubles bipolaires** ou encore des résultats plus modestes **39<sup>ème</sup>** pour la dépression et **32<sup>ème</sup>** dans les troubles schizophréniques.

Pas mal pour un modeste département comme la Meurthe-et-Moselle, **33<sup>ème</sup>** en démographie (732 500 usagers potentiels)

La CGT vous propose de décrypter un peu tout ça ... :

Les notes finales reposent-elles sur quelques indicateurs utiles comme : le taux de satisfaction des usagers, le faible taux de ré-hospitalisation et de rechute, le recours aux thérapies non médicamenteuses, les alternatives au recours à l'isolement et à la contention... ?

- ⇒ **Bah non... en réalité, on ne retrouve aucune trace de tels critères (certes difficilement extractibles et sûrement jugés trop subjectifs pour ce magazine d'investigation ... ),**
- ⇒ **Pour monter dans le classement, il suffit de checker certaines cases comme : bénéficier d'un accueil d'urgence (UAUP, Upatou...), de CMP, de proposer de la réhabilitation psychosociale au sens très large, centre d'intervention précoce (CLIP), centre Vigilans, service de sismo', d'avoir une grosse file active sans analyse qualitative et surtout des centres experts ...**

Les résultats seraient meilleurs donc avec un service de sismothérapie et si le CPN réunissait tous les centres experts... !

Nous aurons très certainement la première place l'année prochaine avec la très récente Maison de la Résilience qui, pionnière et innovante, réunira à n'en pas douter tous ces critères. Nous aurons alors peut-être la joie de revoir la Pr Hingray à la une du journal « Le Point ».

**En espérant donc, chers collègues, que ce classement vous redonne goût aux métiers du soin !**

**Enfin, peu importent la qualité d'accueil, la capacité de l'hôpital à prendre en soins, le sens au travail et la satisfaction des usagers ...**

**Apprenons à nous contenter du rayonnement de quelques personnalités et soyons fiers d'appartenir à un établissement qui permet à ses têtes d'affiche d'apparaître en une des journaux régionaux et nationaux (l'Est Républicain, Le Point...) et de participer à des interviews (France 3, France bleu...).**

**Pour la CGT, il faut sortir de cette politique de communication ne suffisant plus à camoufler le fossiolement du service public. Les financeurs du système de santé (les travailleurs cotisants) n'ont pas à être les victimes des décideurs politiques à la botte du capital. La solution de nous orienter à marche forcée vers le modèle ultra libéral et individualiste américain n'en est pas une !!!**

## ... une question de point de vue

En effet, depuis quelques années, la CGT s'indigne et lutte contre :

- **La dégradation de l'offre de soins** : fermeture des lits d'hospitalisation complète (une centaine en 10 ans) générant des surnuméraires patients récurrents dans les unités d'entrée, la disparition sur le PGN de lits de réhabilitation (HJ et CATTP Phare en lieu et place du CPC-Viray, Mi les vignes parti en fumée et non remplacé, Bonfils, Hardeval D / Bonvol devenu UST...), augmentation des délais de prise en charge en ambulatoire, des CMP sous dimensionnés en effectifs, des locaux vétustes et inadaptés à l'activité de soins (Toul, Pont-à-Mousson...), la fusion des structures de proximité en mégastructures (ex : CMP Jacquard) éloignées des usagers, ...,
- **La dégradation des conditions de travail** : manque chronique d'effectifs médicaux et paramédicaux, augmentation de la violence et de l'agressivité, lean management et management autoritaire, non-respect de la réglementation sur l'organisation du temps de travail (12h, dépassement des 44h hebdo...) et complication dans la pose des congés estivaux : impossibilité des trois semaines consécutives garanties par la loi, rabotage des weekends entourant les congés..., nombreux rappels sur repos et banalisation des HUBLO (heures sup'), ...

**Ces deux problématiques génèrent une perte de sens et donc de la souffrance au travail (RPS), se traduisant inéluctablement par de l'absentéisme voire même (plus récemment) par une fuite des métiers du soin.**

Si la période Covid restera dans les mémoires comme un tournant, elle n'aura permis que de mettre un peu plus en lumière les difficultés rencontrées par l'hôpital public depuis des années, des décennies.

**Difficultés** non pas rencontrées d'ailleurs mais **orchestrées par les politiques successives et appliquées activement par les ARS et les directions des hôpitaux !**

**Mais, ce constat n'est pas une fatalité !**

La CGT lutte et continuera à lutter en dénonçant ces politiques et à exiger des moyens à la hauteur des besoins de la population, fidèle aux missions du service public et à l'essence de la Sécurité Sociale, résumée dans le credo du camarade Ambroise Croizat (créateur de la Sécurité Sociale) : « *chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins* ».

**C'est ensemble que nous pourrons politiquement stopper le sabotage en cours et restaurer un système pérenne et solidaire tel qu'imaginé dès 1944 par le conseil national de la résistance et subissant inlassablement depuis sa création des attaques politiques dans le seul but de l'anéantir.**

SJ



## Parce que nous le valons bien !

Lors de la CME du 23/01/2025, un **point sur les appels à projets et leurs financements** était à l'ordre du jour. A ce sujet, **plusieurs fondations ont été approchées pour mettre la main à la poche.**

Parmi celles-ci, une sort du lot car c'est une fondation d'entreprise : **la fondation L'Oréal pour apporter un soutien financier à la maison de la résilience, à hauteur de 300 000 euros !!!**

Le groupe L'Oréal est depuis longtemps très concerné par la santé.

C'est entre autres l'actionnaire principal du groupe ELSAN, grand développeur de cliniques privées. Une toute proche est la clinique Gentilly.



**S'immiscer dans ce domaine permet à ce groupe richissime de récupérer de l'argent public de la Sécurité Sociale avec les cartes Vitale des patients.**

**C'est un hold-up organisé mais légal car promu et encouragé par les politiques libérales depuis des années.**

**Pour paraître quand même fréquentables, ces grands groupes du capital qui se goinfrent d'argent public tout en demandant sans arrêt de payer moins d'impôts (qui sont de l'argent public bien évidemment), lancent des fondations d'entreprise ! Cela leur permet entre autres d'investir de fortes sommes d'argent qui ne seront pas soumises à la fiscalité tout en passant pour des humanistes.**

L'Oréal, grand groupe connu pour sa philanthropie, est une des entreprises les plus féroces du grand capital.

A sa tête, la famille Bettencourt et le groupe Nestlé, tous deux reconnus pour les bienfaits qu'ils font à la nature, à l'environnement avec les conséquences que l'on connaît sur la santé publique.

*Le CPN depuis quelques années a le teint pale et les yeux cernés, cette mauvaise mine souvent causée par les difficultés de recruter du personnel et de le fidéliser, après l'avoir bien épuisé !*

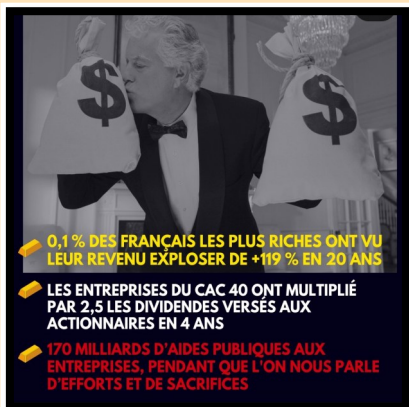
*Alors pourquoi ne pas penser à L'Oréal pour un ravalement de façade ?*

*Un peu de fond de teint, un soin défatigant, un bon shampoing antipelliculaire, des ongles vernis, enluminer le regard et rosir les pommettes pour redonner de l'éclat à notre hôpital en souffrance ?*



La prochaine fondation approchée sera peut-être celle de LVMH et son aimable patron Bernard Arnault toujours partant pour investir son fric et échapper à l'impôt. De là à ce que nos patients soient habillés gracieusement en Dior, Chanel ou Vuitton, il y a encore de la marge ...!

JB



En attendant, tous ces riches, de plus en plus riches, feraient déjà bien de contribuer en payant leurs impôts en France et à renoncer à leurs pleurnicheries pour être exonérés de toutes ces « charges » sur les salaires (charges, qui rappelons-le, constituent en fait les cotisations nécessaires au financement de notre système de protection sociale et de nos hostos !)

Honte à ces politiques et grands patrons qui ont attaqué la secrétaire de la CGT, Sophie BINET, qui avait réagi aux menaces d'expatriation de Bernard Arnault !!!



## La CGT alerte (encore) sur la santé des jeunes



Il y a un an, la CGT Santé 54 lançait une alerte (presse et parlementaires) au sujet de la surmédication chez les enfants et les adolescents, à défaut d'une réelle prise en charge psychothérapique, ou éducative.

Cette année, l'alerte a été renouvelée.

De trop nombreux rapports démontrent en effet que la situation empire :

- le HCFEA pointe l'écart entre l'augmentation de la demande de soins et les capacités d'accueil, les prescriptions médicamenteuses encore augmentées et leurs effets plus qu'insuffisants, voire inexistantes ;
- l'enquête Santé Publique France évalue la probabilité de difficulté mentale chez les 3 à 6 ans à 8% de cette population ;
- l'enquête menée par le député Louis Boyard à laquelle ont répondu 220 000 jeunes et pour lesquels 75% d'entre eux jugent leur santé mentale mauvaise, voire très mauvaise.

**Dans ces conditions, la CGT insiste et rappelle qu'elle exige une offre de soins adaptée, et des professionnels en nombre pour ne pas juste permettre à la file active de croître. Ce qui nous anime c'est la qualité des prises en charge, ce qui nécessite des moyens humains et matériels, du temps pour réfléchir et penser. Penser à nos patients, les accueillir dignement, humainement, être à leur écoute !**

*Trop souvent aujourd'hui, le soignant n'a plus le temps d'être enseigné par le patient, et applique, souvent malgré lui, un protocole qui ne laisse aucune place à la parole, à la plainte. Comment pourrions nous savoir ce qu'il en est du bien de l'autre ? A ne pas écouter le patient, comment pourrions-nous l'apaiser ?*

**Face à l'augmentation de la souffrance, la difficulté d'accéder aux soins, et ne recevoir que des prescriptions hâtives, la CGT ne peut rester silencieuse. C'est pourquoi notre alerte, de même que celle de l'année dernière, a été envoyée aux députés, sénateurs et à la presse.**

**Nous continuerons à maintenir notre vigilance, nous rappellerons nos positions quant aux soins, nous poursuivrons notre travail en lien avec les différentes personnalités politiques. La CGT entend bien participer aux débats parlementaires, et rappeler à tous les niveaux, local et national, nos valeurs, notre exigence d'une réelle prise en compte de la souffrance de la jeunesse.**

*A noter, un communiqué signé par plusieurs syndicats et associations de psychologues, psychiatres et pédopsychiatres « soins psychiques pour tous » confirme notre analyse.*

Pas question de se résigner, nous sommes encore nombreux à lutter, nous pouvons nous faire entendre !

VT



Nous avons d'ailleurs trouvé plusieurs échos que ce soit à la radio (à retrouver en flashant le QR Code) ou plus récemment auprès de parlementaires comme Mme la sénatrice Véronique GUILLOTIN qui a rédigé une question écrite au gouvernement. D'autres rendez-vous sont en cours auprès de Mme la sénatrice SILVANI et de Mme la députée Estelle MERCIER. Merci à elles.

## Un acte éthique et politique

**Le 18 janvier 2025 se tenait l'Assemblée générale constitutive du CNCDP\*.  
(\*Acronyme pour Comité National Consultatif de Déontologie des Psychologues)**

A l'origine : 17 organisations de psychologues, syndicales et associatives, enseignants chercheurs du Conseil National des Universités, une large représentation des différents champs de la psychologie.

Quel que soit notre lieu d'exercice, quel que soit le public que l'on accompagne, chacun peut s'y sentir représenté.

Les statuts ont été déposés et l'inscription du CNCDP au JO est datée du 3 février 2025.

**L'objet de ce comité : développer la réflexion sur la déontologie, la reconnaissance du Code et la promotion de son usage sans passer par la création d'un ordre professionnel.**

Le CNCDP est une **structure indépendante du CERéDéPsy** (Construire ensemble la réglementation de la déontologie des psychologues).

Le CNCDP **élabore et rédige des avis consultatifs en « faisant parler le Code ».**

Il répond aux différents demandeurs (professionnels ou public) à partir de questions qui lui sont soumises. S'ensuit une **diffusion et un rendu public des avis anonymisés, ce qui constitue alors un outil de connaissance du Code et une base documentaire, et experte, pour d'éventuels contentieux.**

Le CNCDP est une **structure transversale aux organisations et syndicats.**

Ses membres sont désignés à partir des organisations qui la composent. C'est donc une véritable reconnaissance du Code sans passer par un ordre, notamment par la référence qui en est faite lors de recours en justice, ce qui l'inscrit dans la jurisprudence.

Aujourd'hui l'usage du Code de déontologie nous invite à continuer dans cette voie.

**La CGT a fait savoir à plusieurs reprises son opposition à un ordre, les ordres ne permettent pas une meilleure reconnaissance et sont des instruments de domination, il ne s'agit que d'enrôler une profession aux bonnes pratiques dictées par le pouvoir.**

**Pour les psychologues, qu'en serait-il alors de notre diversité de formation et d'exercice ? Qu'en serait-il de notre titre unique, de notre autonomie d'exercer, de nos choix des outils et méthodes ?**

**Nous le savons, à l'heure actuelle le pouvoir politique est clairement structuré par une idéologie autoritaire néolibérale, il s'agit réellement, et avec force, de résister à cet autoritarisme d'État.**

**Les travaux engagés au CNCDP correspondent à l'orientation choisie par la CGT, c'est pourquoi notre syndicat s'engagera pleinement dans les travaux.**

VT



Nous vous invitons à suivre et vous abonner à  
**la page Facebook**  
**du collectif national CGT des psychologues.**



*La CGT du CPN anime également au sein de notre hôpital un collectif des psychologues, contactez-nous pour de plus amples renseignements*

## La CGT du CPN, c'est construire ensemble !

Le 21 janvier 2025, nous sommes retrouvés nombreux pour notre assemblée générale de début d'année.

Les services administratifs, techniques et de soins étaient représentés, une grande variété de professions. Une assemblée représentative de celles et ceux qui font fonctionner l'hôpital.

Malgré cette diversité, le discours énoncé par les uns ou les autres porte la même teinte... Celle de l'envie d'autre chose !



**Le constat partagé c'est l'insatisfaction dans l'exercice de son métier.**

Coté soignant, il en ressort principalement l'insatisfaction de ne pouvoir prendre soin des patients comme ils en ont besoin, faute de collègues en nombre suffisant, faute de médecins pour donner un cap aux services et surtout, et trop souvent, la difficulté à exercer dans une ambiance sereine et agréable.

**On a même pu entendre parler de peur.... Aller travailler avec la peur au ventre, on aurait pu penser cela pour d'autres institutions, mais à l'heure de l'hôpital entreprise ça n'est finalement pas si surprenant ! Ce qui a été évoqué aussi c'est l'impossibilité, voire l'interdit à ... réfléchir ! Avec son corolaire, la perte de sens au travail, et le sentiment de perdre une certaine éthique dans sa pratique. La pression à l'acte, la pression à se conformer aux divers protocoles ne laisse aucune place à la pensée, à la réflexion singulière, celle qui éclaire l'éthique du soin.**

Comment continuer à travailler dans ces conditions, la peur au ventre en allant sur son lieu de travail, l'injonction à se taire et ne pas réfléchir, appliquer des consignes auxquelles on n'adhère pas sur nos patients sans protester ?

Il existe **au moins 2 solutions** :

- 1) *partir vers d'autres horizons, quitte à renoncer à un métier que l'on avait choisi et que l'on aimait,*
- 2) *lutter pour défendre des conditions de travail satisfaisantes.*



Mais dans ce 2ème cas, il semble vain de lutter seul. C'est prendre le risque de s'épuiser trop rapidement et renoncer. La CGT, collectif offensif ne lâchera pas et est là pour vous.

**Nous sommes conscients des difficultés de nos collègues, puisque régulièrement nous les vivons aussi nous-mêmes, nous défendons ensemble une éthique du soin et du fonctionnement de l'hôpital, nous portons une vision humaniste de la psychiatrie alors que la tendance actuelle est à l'image de notre société : déshumanisée.**

Quel intérêt à prôner l'IA, les experts, les plateformes diagnostics, si les lieux de soins sont insuffisants en nombre, ni défendus ? Nous avons besoin de lieux d'accueil pour prendre soin des plus fragiles, des lieux de soins accessibles, avec des professionnels respectés (soignants, administratifs, techniques) dans l'exercice de leur profession, des professionnels à qui l'institution fait confiance. Des conditions qui redonnent l'élan à travailler et, pourquoi pas, y prendre du plaisir ! Le plaisir comme condition nécessaire pour garder le désir de travailler, rien d'utopique, c'est possible, ensemble.

**Et si vous nous rejoigniez pour essayer de faire changer les choses et construire de nouvelles perspectives ?**

VT

## Mépris de classe pour vos congés d'été !

L'année est à peine commencée qu'il faut déjà se projeter sur les congés annuels !

### Vos droits ?

**Vous avez 5 semaines de congés annuels (CA) et une « semaine » de RTT (selon votre rythme de travail) soumises aux mêmes règles et normalement « à votre main ».**

Passons sur les CA Hors Saison et autres congés de fractionnement ....

**La loi garantit aux agents 3 semaines consécutives AU MINIMUM sur la période estivale et 31 jours consécutifs maximum. La période estivale s'entend comme la semaine comprenant le 21 juin jusqu'à la semaine comprenant le 21 septembre.**

### Dans la pratique ?

**On sent pointer comme un malaise ... les règles transmises par l'encadrement travestissent trop souvent l'esprit de la réglementation en vigueur : 3 semaines maxi, période estivale allant du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre... Bah tient !!!**

Autres consignes fleurissant un peu partout, *les ratios de soignants pouvant se positionner en congés avant validation (au 31 mars) : 4 par ci, 3 par là et nouveau, dans des services en 12h, 2 IDE maximum en congé en même temps !!!*

Alors même **sans licence en mathématiques appliquées, difficile d'imaginer comment la totalité des agents pourra bénéficier des 3 semaines minimales règlementaires (sur 13 semaines) !!!**

Mais ce n'est pas suffisant, non, un peu partout les agents sont informés que *seuls les weekends englobés dans des CA sont garantis chômés !?* Pour les weekends « entourant », l'un au moins sera travaillé tout en respectant la loi et ses 21 jours consécutifs (**bizarre mais quand c'est au détriment de l'agent, on interprète la loi au pied de la lettre**).

***Par « solidarité » on imagine alors aisément que, des agents encadrants jusqu'à la Direction des soins en passant par l'encadrement supérieur, tout le monde se pliera aux mêmes sacrifices et assumera sa part de solidarité en rentrant de vacances le vendredi soir pour venir travailler le samedi à 6h45 ... !!! Chiche ?***

**Pas sûr !!!** Ce qui l'est cependant, c'est la solidarité imposée aux agents de l'ambulatoire qui se verront à nouveau imposer des « **astreintes** » **déguisées** pour pallier aux carences des effectifs orchestrées par ceux qui en sont responsables (Directions des Soins et Ressources Humaines), car c'est bien à elles qu'appartient la gestion des effectifs et donc la responsabilité de la dégradation année après année des conditions de travail pendant la période estivale.

**Au CPN, la continuité du service public n'est permise qu'au détriment des agents d'exécution par des consignes imposées par celles et ceux qui ont failli à l'organisation des soins.** Ubuesque et révoltant n'est-ce pas ???

Fatigue, usure, stress, anxiété, troubles du sommeil... autant de risques psychosociaux majorés pendant la période estivale qui, devrait au contraire être la soupape de décompression du prolétariat. Depuis plusieurs années, l'été n'est plus une période de récupération, non. L'anxiété générée dès le début d'année sur les récessions, les congés rabotés voire reportés, les dépassements de temps de travail (44h hebdomadaires maxi) et les 3-4-5 weekends consécutifs travaillés font de ce trimestre le pire de l'année !!!

### **Les congés payés :**

**un acquis obtenu en 1936  
par la lutte syndicale !**



**Loin de l'image d'Épinal des plagistes de l'été 36, l'été dans la santé c'est l'ENFER.**

Pour la CGT, il appartient à la Direction d'organiser les remplacements des soignants afin de leur permettre **des repos MÉRITÉS**. Si la Direction tient ses engagements, les organisations syndicales devraient être sollicitées en amont de cette période pour limiter l'impact sur les personnels ... nous attendons la réunion. Mais, première idée à retenir : la solidarité à tous les échelons !

SJ

## Démêlons ce qui se « trame »

Cycles, trames, maquettes, ... : on ne parle plus que de ça et tout est confus pour vous ?

Le décret de 2002 définit un **cycle de travail** comme une période de référence se répétant à l'année. Un cycle s'étend d'une à 12 semaines maximum. L'organisation du travail peut être décidée par service ou par métier par la directrice d'établissement après avis du CSE.



**Cycles réguliers, trames récurrentes ou « maquettes organisationnelles », chacun de ces termes a finalement la même vocation : enfermer les agents dans des horaires de travail prédéfinis à l'année !**

Ici l'agent devient clairement une ressource à lisser à l'année, le terme ressources humaines prend tout son sens. Tel du pétrole, du minerai ou autres, l'Homme est une ressource (inépuisable en plus !!!). Mépris de classe assumé cette fois, l'humanité se divise en deux parties, les ressources et ceux qui en disposent.

**La CGT refuse l'imposition d'une nouvelle organisation du travail.**

**L'élaboration des plannings prévisionnels, telle que pratiquée actuellement, fonctionne ! Certes, cela coûte du temps à l'encadrement et ne satisfait pas toujours tout le monde mais il appartient au cadre d'arbitrer et d'assurer la continuité des soins. Ça peut s'expliquer aussi simplement que ça sans sombrer dans l'argument d'autorité.**

**La CGT a demandé l'ouverture de négociation en vue d'un protocole d'accord pour la semaine en 4 jours et obtenu de la Direction un accompagnement par l'Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail (l'ARACT). Pour la CGT, cette alternative aux organisations en 12h paraît moins génératrice de RPS, mais nous ne sommes pas dupes, la semaine en 4 jours ne résoudra pas à elle seule la crise traversée par les métiers du soin. Nous resterons vigilants à ce que cette organisation déployée initialement dans le privé (et d'autres pays : Islande, Espagne, ...) ne tende pas à une intensification du travail. Mais, il semblerait que cette organisation ne plaise pas à tout le monde, en témoigne le discours de certains semant le trouble et la confusion... En effet, les équipes reçoivent des informations simultanées d'instauration de cycles, d'une phase test de la semaine en quatre jours, du choix entre des trames en 7h36 ou 9h...**

**Trames, cycles, ARACT, ANAP, 7h36, 9h, 10h, 12h ???**

Soyons clairs :

- ⇒ *OUI, le DRH souhaite faciliter le travail des cadres et imposer les cycles.*
- ⇒ *NON, un changement d'organisation que ce soit en 8, 9 ou même 12h ne passe pas impérativement par des trames.*
- ⇒ *OUI, la directrice ne souhaite pas généraliser les 12h et a stoppé tout nouveau projet.*

**L'objectif fixé par la CGT et accepté par la Direction est d'accompagner chaque service vers une organisation du travail « cousue main », à savoir adaptée aux agents et à l'organisation des tâches du service, afin de redonner du sens au travail, améliorer les conditions de travail, permettre une meilleure articulation vie privée/vie professionnelle.**

*La CGT n'a pas une position dogmatique contre les 12h mais elle s'appuie sur la littérature et des études unanimes mettant en évidence une majoration des risques professionnels (erreur, irritabilité, risque d'accident) et psychosociaux (fatigue, anxiété, troubles du sommeil, risque d'addiction, prise de poids...).*

*Cependant, nous restons à l'écoute des collègues et prenons la mesure des organisations obsolètes en 7h36 qui génèrent des pratiques illégales et dangereuses (dépassement des 44h, 6 jours sur 7 voire 9/10, weekends consécutifs travaillés...).*

**C'est pourquoi nous accompagnerons les services qui le souhaiteront dans cette démarche et lutterons contre les saboteurs d'une alternative possible.**

SJ

## La douleur ... en douceur

Lors du CSE du 17 décembre 2024, le **passage en 12 heures** de l'unité C a été soumis à avis.

La CGT du CPN, fidèle à ses principes, s'est positionnée CONTRE, un autre syndicat qui précise ne pas avoir de position syndicale à ce sujet a voté POUR en justifiant vouloir « faire plaisir » à cette équipe.

C'est un choix, à chacun de l'assumer.

Le débat sur les conséquences graves pour la santé psychique et physique de ce rythme de travail est connu, reconnu et documenté depuis longtemps.

Notre syndicat assume pour sa part de militer pour protéger la santé des agents du CPN.

Ce jour-là, même la Directrice générale a confirmé et évoqué très clairement les dangers que cela occasionne sur les salariés.

**Néanmoins pour convaincre l'assistance, l'unité C est représentée par la cadre et la cadre sup (qui n'ont jamais travaillé en 12 heures) mais aussi ... le médecin responsable du service !!!**

**Ce dernier est en effet bien placé compte tenu de sa profession pour débattre sur le sujet.**

**« Très proche de ses équipes » et « formé aux risques psycho-sociaux », ce que l'on peut souligner positivement, il s'est donc revendiqué être en responsabilité pour accompagner, écouter et prévenir des conséquences d'un tel rythme de boulot !**

Quand on connaît les symptômes d'une maladie, il est vrai qu'on peut aisément la soigner.

La réassurance, l'empathie, et la douceur avant un soin douloureux ont toujours fait leurs preuves.

Sur le coup, le ressenti est plus acceptable psychologiquement et in fine mieux toléré physiquement.

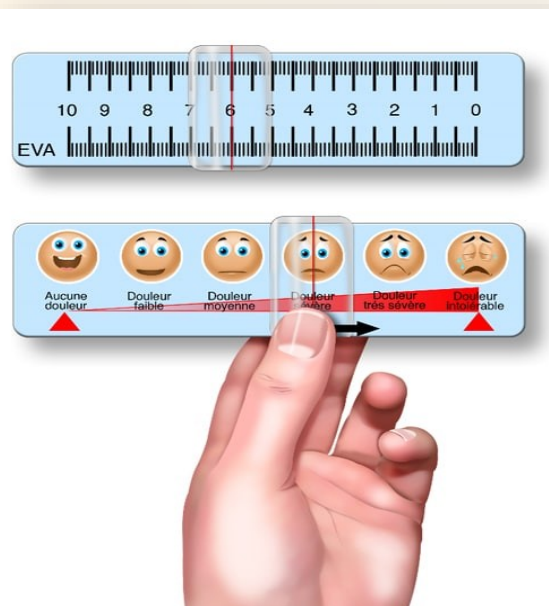
Malgré tout, il arrive qu'à force de subir la douleur on n'arrive plus à l'encaisser.

**Nous souhaitons donc au médecin, déjà très occupé par les prises en charge des patients, d'avoir le temps, les moyens et l'énergie de soutenir au fil du temps son équipe paramédicale.**

**Ce n'est pas un hypothétique bilan à 6 mois que nous attendrons mais une véritable analyse d'ici quelques années pour le constater dans un sens ou dans un autre. Il faudra beaucoup d'énergie et d'abnégation pour tenir sur la distance.**

**Nous souhaitons donc bon courage au médecin pour permettre d'assumer sa prise de responsabilité. Cette somme de travail en plus qu'il s'inflige, la CGT en est consciente et comme pour tout agent se permet de le mettre en garde pour ne pas en subir lui-même les conséquences ...**

**La santé de tout agent du service public hospitalier est précieuse, les patients en ont tellement besoin.**



JB

## Pochon : courage, fuyons !

Après avoir été contraint par la CGT de mettre à l'ordre du jour du CSE du 25/02 le nouveau dispositif de soins sur l'EHPAD POCHON de St Nicolas de Port, un état des lieux a enfin été révélé.

*Depuis l'été 2024, un projet issu des têtes pensantes du CMP St Nicolas se met en place petit à petit.*

*L'encadrement accompagné du médecin chef de pôle en personne ont décidé arbitrairement d'envoyer des soignants pour assurer des soins psy sur cet EHPAD.*

*L'idée d'assurer des prises en charge au plus près des personnes âgées qui en ont besoin a tout son sens.*

*Ne pas avoir voulu en faire la promotion, ne pas en informer la Direction ni les syndicats du CPN, tout cela pose question ...*

**Nous apprenons au CSE que depuis des mois, des agents du CMP sont obligés voire contraints d'aller essayer les plâtres de ce projet, qui au final n'en est plus un puisque déjà actif.**

**C'est donc au mépris de tout cadre institutionnel et réglementaire, en balayant les risques encourus par les agents qui travaillent en illégalité (pas de convention ni ordre de mission), que les responsables de cette unité ont fait appliquer leurs directives.**

**Après quelques turbulences venues des alertes de la CGT (depuis octobre 2024) à ce sujet et pour tenter de faire avaler cette imposture, une présentation est donc réalisée au CSE de février 2025 !**

**C'est la cadre supérieure de ce pôle qui est chargée de cette lourde tâche.**

A notre grand étonnement cette dernière se retrouve **seule face à l'assistance.**

La médecin chef de Pôle pourtant la mieux placée pour nous présenter ce novateur et néanmoins intéressant dispositif n'est pas là ....

Que ce soit envers le personnel du CMP ou les membres du CSE, c'est l'expression du mépris et de l'autoritarisme qui fait ainsi résonance.

**Obligée de venir à la rescousse de la cadre sup' sacrifiée, c'est la Directrice générale elle-même qui tente d'éteindre l'incendie. Les excuses qu'elle présente, ce sont celles que ces supérieurs convaincus d'avoir tous les droits auraient dû faire en premier à leurs agents.**

**La CGT du CPN ne prendra pas part au vote de cette mascarade et de cette pitoyable tentative pour récupérer la situation. Elle exige que des excuses soient faites à cette équipe déjà en souffrance depuis des années suite aux événements tragiques qu'elle a subie. N'oublions pas qu'à ce sujet, une de nos collègues travaillant sur St Nicolas est toujours en AT et que rien n'a été vraiment réalisé pour redonner confiance et sérénité à cette unité.**

Avec ce genre de posture de la part des supérieurs, c'est malheureusement l'inverse qui se produit. A croire que le petit personnel une fois de plus ne compte pas beaucoup au regard des enjeux de pouvoirs qui semblent être l'unique préoccupation de ceux qui « savent » et donc qui décident seuls !



JB

## Mes biens chers frères et soeurs !

### La laïcité ?

Pour commencer, il apparaît nécessaire d'apporter une brève définition de ce principe républicain souvent invoqué. **C'est la conception et l'organisation de la société fondée sur la séparation des Églises et de l'État et qui exclut les Églises de l'exercice de tout pouvoir politique ou administratif, et, en particulier, de l'organisation de l'enseignement. Ce principe de la laïcité de l'État est posé par l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution française de 1958.** Historiquement, c'est la loi de 1905 (séparation des Eglises et de l'Etat) qui met fin au Concordat et donc au lien entre l'Etat et le Clergé (religion catholique reconnue comme « officielle »).

Cette loi en pose donc les fondements et selon le Conseil constitutionnel (décision du 21 février 2013), **4 axes principaux résultent du principe de laïcité :**

1. **le respect de toutes les croyances et l'égalité de tous les citoyens devant la loi sans distinction de religion ;**
2. **la garantie du libre exercice des cultes ;**
3. **la neutralité de l'État;**
4. **l'absence de culte officiel et de salariat du clergé.**



Si ce principe est trop souvent malmené dans les débats politiques et médiatiques, il est utile de rappeler que **la laïcité ne s'oppose pas aux religions mais bien au contraire garantit la liberté religieuse et spirituelle** (liberté de croire ou de ne pas croire d'ailleurs !).

Considérée comme un droit fondamental, la liberté religieuse est **garantie par les pouvoirs publics**.

Les **aumôneries** sont une traduction concrète de l'obligation pour l'État de garantir la liberté religieuse : si un croyant est retenu dans un établissement public (comme une prison ou un hôpital), il doit avoir les moyens de pratiquer son culte au sein de l'établissement.

**En cette fin d'année, c'est le CPN qui a été choisi pour accueillir une « rencontre sur la laïcité », organisée par le GHT le lundi 9 décembre 2024.**

*Quel autre établissement aurait pu accueillir cet événement que notre centre si exemplaire... ? Avec l'absence de régime « kasher » ou « halal » mais son traditionnel « poisson du vendredi », ses affiches prosélytiques à l'approche des traditionnelles fêtes catholiques (Pâques, Noël...) et des offices célébrés à la chapelle, mais surtout comme évoqué plus haut, **la présence d'une aumônière (catholique uniquement), contractuelle payée par le CPN, arpentant les différentes unités d'hospitalisation ... !!!***

Le problème soulevé ici n'est pas la simplification de l'accès à la spiritualité catholique permise par le salariat d'une aumônière mais bien **l'inégalité dans cette liberté spirituelle car complètement absente pour d'autres confessions (protestantisme, judaïsme, islam...).**

Pour la CGT, très attachée aux valeurs républicaines et notamment la laïcité, le favoritisme offert au catholicisme sur notre établissement semble en contradiction avec ce principe.

Espérons donc que cette rencontre serve de support et d'accompagnement pour l'application d'un réel principe de laïcité sur notre établissement aux attaches encore profondément trop teintées de catholicisme.

SJ



## La CNRACL et nos retraites en danger

Alors que s'ouvre un « conclave » sur le système de retraites, voici quelques éléments :

*En 2023, le ratio démographique était de 1,46 actif pour un retraité (au lieu de 4,5 actifs pour un retraité dans les années 1980). Si l'espérance de vie progresse ces dernières années parmi les retraités de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, elle n'explique pas, à elle seule, la dégradation du ratio démographique.*

*Or, les cotisations perçues par la CNRACL (notre caisse de retraite) en 2023 s'élèvent à 24,4 milliards, alors que la caisse a versé 26 milliards de pension.*

*Le déficit de la caisse atteint aujourd'hui 1,6 milliard d'euros et d'après les inspecteurs généraux, il devrait atteindre les 10 milliards en 2030.*

### Mais comment en est-on arrivé là ?

La situation de la caisse résulte des **choix politiques** opérés ces dernières années tant par les gouvernements successifs que par nos employeurs. Au fil des ans, **le nombre de recrutement d'agents contractuels n'a eu de cesse d'augmenter au détriment de l'emploi statutaire**. On compte aujourd'hui environ 450 000 emplois contractuels dans la FPT et 260 000 dans la FPH. La loi du 6 août 2019 dite loi Dussopt, nom du funeste ministre de la Fonction publique de l'époque, a érigé le recrutement de contractuels en dogme.



A cette dégradation des recettes, se rajoute **le gel de la valeur du point d'indice** depuis des années et **la non-reconnaissance des qualifications** qui entrent en ligne de compte dans la rémunération des fonctionnaires, soumis à cotisations sociales, donc à cotisations à la CNRACL. Depuis 2000, **la perte de pouvoir d'achat** des fonctionnaires s'élève à 22%, liée au gel du point d'indice. C'est également moins de recettes pour la CNRACL.

Ainsi nous devons dire que **la CNRACL souffre d'un manque de recettes accentué par les ponctions financières opérées sur le budget de la caisse dès 1974** au titre de la compensation de solidarité inter-régime et de la surcompensation. Au total, ce ne sont pas moins de **100 milliards qui ont été puisés dans les réserves de la caisse**, la laissant exsangue.

### Mais alors que faire ?

Les décisions pour pérenniser la caisse sont bien politiques et la CGT n'est pas en manque de propositions. Nous revendiquons :

#### Une réponse à court terme permettant d'éponger le déficit :

- *une prise en charge du déficit par la CADES ;*
- *mettre fin immédiatement à la participation de la caisse à la compensation au titre de la solidarité inter régime, d'autant qu'elle est en déficit. Il est même nécessaire que la CNRACL soit à présent bénéficiaire de ce mécanisme ;*
- *une augmentation de la cotisation employeurs doit être envisagée ;*
- *une sur-cotisation sur la rémunération des contractuels doit être mise en place ;*
- *l'affiliation de tous les fonctionnaires à temps non-complet doit être décidée ;*

#### Une réponse à moyen terme permettant de pérenniser la caisse :

- *restreindre les possibilités de recrutement de non- titulaires (contractuels), cela passe, entre autres, par l'abrogation de la loi de 2019 ;*
- *un plan de titularisation doit être mis en place ;*
- *le recrutement de titulaires doit redevenir la règle dans la FPH et le recrutement de contractuels, l'exception*
- *l'intégration des primes dans le traitement soumis à cotisation CNRACL ;*
- *l'augmentation de la valeur du point d'indice ;*
- *la refonte de la grille indiciaire avec la reconnaissance des qualifications doit être décidée.*

# LA CGT DU CPN EN IMAGES

Distribution de marrons pour la nouvelle année



Assemblée Générale du syndicat le 21 janvier 2025



Nos propositions pour la psychiatrie, grande cause nationale



En réunion avec les camarades de l'EPSM de la Marne et du CH Ravenel



**TU VEUX :**  
**FAIRE VALOIR TES DROITS**  
**PRÉSERVER L'EMPLOI**  
**UN MEILLEUR SALAIRE**  
**GARANTIR TON AVENIR**  
**LUTTER CONTRE**  
**LES DISCRIMINATIONS**  
**ÊTRE ENTENDU**  
**SYNDIQUE-TOI !**



## Pourquoi se syndiquer à la CGT du CPN ?



Parce que nous **DÉFENDONS les intérêts de TOUS les salariés**, mais aussi **des valeurs humaines fortes** : de solidarité, de liberté, d'égalité, de démocratie, de paix et de lutte contre toutes formes de discrimination et d'exclusion.



Parce que nous **défendons notre hôpital** et le **service public** et **exigeons des moyens** pour permettre des prises en charge de qualité.



Parce que chaque point de vue est important, chacun(e) peut exprimer ses aspirations et les faire progresser par la force du **« tous ensemble »**

Notre **force** à la CGT du CPN : **des COLLÈGUES militants dans les services** qui partagent votre quotidien au travail. Toutes les professions du CPN y sont représentées et tu y as toute ta place.

### Etre syndiqué-e à la CGT ouvre des droits :



Droit de participer et de décider : chaque **syndiqué donne son opinion, débat et participe** à la prise de décision, peut s'impliquer dans la vie syndicale et y exercer des responsabilités s'il le souhaite



**Droit de se former** : la formation syndicale est un droit pour tous les syndiqués salariés. La CGT propose plusieurs types de formation de caractère général ou spécifique (chaque syndiqué a droit à 12 jours par an)



**Droit à l'information** : la CGT du CPN dispose d'une presse confédérale ouverte sur le monde du travail, utile pour solidariser les intérêts, construire les luttes et permettre la réflexion et l'échange collectif.



**Droit à une réduction d'impôts** : 66% de la cotisation syndicale est déductible

### Comment me syndiquer ?

Viens nous voir ou appelle nous les mardis ou vendredis au local CGT pavillon Raynier, remplis le bulletin ci-dessous ou télécharge le bulletin d'adhésion sur notre site internet [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)

**Toi aussi, rejoins la 1<sup>ère</sup> organisation syndicale de France dans la Fonction Publique !**

✂-----

### Bulletin de contact ou 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)

# Comment venir nous rencontrer ?

## Articles R 213-47 à 50 du Code Général de la Fonction Publique

### Article R 213-47

Les organisations syndicales représentatives sont autorisées à tenir des réunions mensuelles d'information d'une heure pendant les heures de service.

### Article R 213-48

Une même organisation syndicale représentative peut regrouper ses heures mensuelles d'information par trimestre.

### Article R 213-50

Dans les établissements relevant de la présente sous-section, la réponse à une demande d'organisation d'une réunion est faite au plus tard quarante-huit heures avant sa tenue.



**Formulaire à utiliser**

## AUTORISATION D'ABSENCE POUR INFORMATION SYNDICALE

(articles R213-47 à 50 du Code Général de la Fonction Publique)

(à remettre au moins 3 jours à l'avance à la Direction des Ressources Humaines)

NOM : .....

PRENOM : .....

Service : .....

Jour : .....

Horaires : de.....à .....

Date de la demande : .....

**Avis et signature du responsable du service :**

**ACCORDÉ - REFUSÉ (rayer la mention inutile)**

**MOTIF DE REFUS :**

.....  
.....

À TRANSMETTRE À LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DÛMENT COMPLÉTÉ

Syndicat CGT du CPN – Pavillon Raynier – Tél : 03-83-92-51-93 / Fax : 51-92  
Mail : [cgt@cpn-laxou.com](mailto:cgt@cpn-laxou.com) / Site internet : [www.lacqtducpn.com](http://www.lacqtducpn.com) / Facebook cgtcpnlaxou

## Périodes de travail prises en compte pour retraite

Un décret en date du 31 décembre 2024 permet désormais la **prise en compte des services contractuels effectués moins de dix ans avant la titularisation dans la durée de services exigée pour bénéficier d'un départ anticipé au titre de la catégorie active pour les services accomplis à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.**

## Temps partiel et sur-cotisation retraite

Les périodes à temps partiel sont prises en compte comme des périodes à temps plein pour le calcul de votre nombre de trimestres pour la retraite.

En revanche, elles sont prises en compte pour leur durée réelle pour le calcul du montant de votre pension (**5 ans à 80 % comptent par exemple pour 5 ans pour le calcul de la durée d'assurance mais seulement pour 4 ans pour le calcul de la pension**).

Cependant, vous pouvez toutefois **surcotiser c'est-à-dire continuer à cotiser à la retraite de base sur la base de votre traitement indiciaire à temps plein.**

**La surcotisation peut permettre d'obtenir au maximum 4 trimestres supplémentaires pour le calcul de la pension.**

La durée de surcotisation nécessaire pour obtenir ces 4 trimestres supplémentaires est la suivante (voir sur le site de la CNRACL en flashant le QR Code ci-contre)



## Temps partiels facilités

Le décret n°2024-1263 du 30 décembre 2024 vient assouplir, voire **supprimer, les conditions statutaires et d'ancienneté permettant à un agent de solliciter un temps partiel de droit ou sur autorisation, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.**

Pour mémoire, l'accès au temps partiel pour les agents contractuels de la FPH n'était possible jusqu'alors que pour les agents à temps complet employés depuis plus d'un an.

**Dorénavant, les agents contractuels à temps complet ou incomplet, quelle que soit leur ancienneté, peuvent bénéficier d'un temps partiel pour convenance ou de droit.**

**Les fonctionnaires à temps non complet** qui étaient auparavant exclus du temps partiel pour convenances et ne pouvaient bénéficier que d'un temps partiel de droit, **pourront désormais accéder à toutes les formes de temps partiel reconnus pour les fonctionnaires à temps complet.**

Un refus ou des difficultés ? Vous pouvez saisir les CAPL, contactez-nous !

Connaissez-vous  
**VOS DROITS?**

La CGT tient régulièrement à jour des informations juridiques sur le site internet de la Fédération : [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr)

Librement accessibles en scannant le QR Code ci-contre



## Le conseil médical



Le conseil médical remplace depuis 2022 la commission de réforme et le comité médical.

**En formation restreinte**, il n'est composé que de médecins et est consulté pour avis notamment **sur les congés longue maladie ou longue durée, temps partiel thérapeutique, ou encore mise en disponibilité d'office pour raison de santé.**

**En formation plénière (CMFP)**, il est **obligatoirement saisi sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie, lorsque l'administration ne parvient pas à établir elle-même le lien entre le service et l'accident, ou lorsqu'elle le conteste.**

*Attention, parfois, l'employeur refuse directement de reconnaître sans saisir le CMFP. Il faudra alors porter l'affaire devant le tribunal administratif pour tenter d'avoir gain de cause.*

**Le conseil se réunit également dans les situations suivantes : détermination d'un taux d'incapacité permanente suite à une maladie professionnelle ou un accident de service, attribution de l'allocation temporaire d'invalidité, mise en retraite pour invalidité, ou constat d'inaptitude.**

Le CMFP est saisi pour avis par l'administration ou **sur demande de l'agent.**

Le médecin président instruit le dossier et peut recourir à l'expertise d'un médecin expert pour avoir un avis plus précis sur l'état de santé de l'agent.

Le CMFP peut faire procéder par l'administration à toute enquête ou **expertise** qu'il estime nécessaire.

L'avis du conseil médical se fait dans le respect du secret médical. Il est adressé à l'agent et à l'administration.

L'agent est informé au moins 10 jours ouvrés à l'avance de la date du CMFP. Il a le droit de consulter son dossier médical, de présenter des observations écrites et de fournir des certificats médicaux. Il a également le droit de se faire accompagner ou représenter par la personne de son choix.

Lorsque **l'administration rend un avis défavorable à l'accident**, l'agent bascule alors en maladie ordinaire, et ce rétroactivement depuis le premier jour de l'accident.

**L'avis du conseil médical n'est que consultatif, donc cet avis-là ne peut être contesté ni faire l'objet d'un recours devant le juge administratif.**

L'agent peut dans un premier temps demander à l'employeur d'effectuer une contre-expertise, les frais étant alors à sa charge (environ 120 €, remboursés si l'ATMP est reconnu).

Mais l'employeur peut, là encore, prendre une décision différente de l'avis rendu par la contre-expertise.

**C'est l'employeur le seul arbitre de la décision finale.**

Connaissez-vous  
**VOS DROITS?**

La CGT tient régulièrement à jour des informations juridiques sur le site internet de la Fédération : [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr)

Librement accessibles en scannant le QR Code ci-contre



## Cette page est la vôtre

*L'équipe syndicale vous propose cet espace dans lequel nous pouvons publier vos articles ... alors, merci d'avance pour votre contribution, chères lectrices, chers lecteurs !*

### Qu'elle est donc cette émotion à recevoir une médaille ?

Tout débute par un message annonçant l'événement ; par automatisme, je m'inscris dans le mouvement « sauvons la date », tout en pensant « on verra bien ».

Il est écrit sur le courrier, qu'à cette occasion, une absence est autorisée. Une journée est offerte. Comme tous, je manque de temps, la perspective de ce bonus d'heures me fait l'effet d'un cadeau bien choisi, à ma pointure.

Par réciprocité de considération, j'accorde alors plus d'intérêt à cette médaille.

Les pensées cheminent ensuite, pour choisir la personne qui me remettra l'objet.

Étant d'une génération sensibilisée par le Symbolique, j'ai choisi le regard, le sourire croisés tout au long de ces années. Une personne pouvant attester que j'étais bien là, il y a fort fort longtemps mais aussi témoigner de mon plaisir à partager la pensée professionnelle, à m'investir dans mon engagement de blouse blanche. Cette personne a accepté mon invitation.

Jusqu'à tout va bien !

La journée se déroule à vermeil ...oups à merveille. Les heures se parfument de thé, de farniente sans culpabilité.

16h30, je réajuste l'eyeliner, je prends une grande inspiration, ne pas oublier d'expirer.

Oulala ! La salle polyvalente est bondée, je m'accroche aux regards connus, les noms défilent sur le grand écran. Alerte rouge, je sors de ma zone de confort !

Voilà c'est mon tour, je lis, j'entends mon nom. Je fixe la personne choisie et j'accueille cette médaille. Une voix au micro dit « félicitations ».

Je suis dépourvue de toute aptitude aux mondanités et sur la pointe des pieds je quitte la foule, emportant mon émotion.

Mais qu'elle est donc cette émotion ?

Certainement celle d'aimer mon métier, d'aimer les rencontres faites durant ces 33 années.

Je veux croire aussi en la sincérité des petits mots offerts ici et là, venant valider la qualité de mon travail ...et ça fait du bien !

Sans le cadeau de cette journée, mes idées, mes émotions auraient choisi un autre chemin et je serais allée chercher ma médaille dans un bureau à l'occasion.

Alors MERCI pour ce cadeau !



*Merci pour ce témoignage.*

**Effectivement, la CGT bataille depuis longtemps mais a enfin obtenu depuis cette année, une autorisation d'absence (un jour de repos le jour de cette cérémonie) pour chaque agent allant chercher sa médaille.**

*Ces médailles récompensent l'ancienneté et l'engagement professionnel, mais leurs montants restent symboliques face à nos efforts quotidiens.*

- ⇒ **Médaille d'argent : 130 € brut après 20 ans**
- ⇒ **Médaille de vermeil : 180 € brut après 30 ans**
- ⇒ **Médaille d'or : 200 € brut après 35 ans**

**Continuons à nous mobiliser pour une véritable reconnaissance de nos métiers, l'amélioration des conditions de travail et une revalorisation de nos grilles indiciaires !**

Rappel : il faut demander la médaille (renseignements à la DRH). La CGT milite pour une simplification des démarches notamment pour un calcul automatique de l'ancienneté. A suivre.

## Nos comptes-rendus

### La Commission Médicale d'établissement :

Elle représente les personnels médicaux et les pharmaciens du CPN.  
Elle est consultée sur le projet d'établissement, l'organisation des soins et des services, les conventions avec les partenaires, le budget, l'hygiène, les médicaments, ...

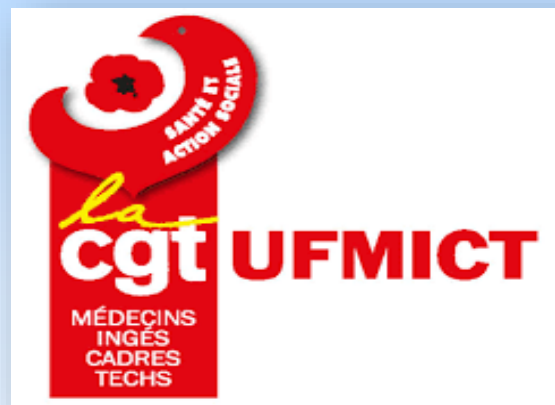
Votre représentant des personnels non-médicaux : Stephan JACQUOT

## CME de janvier et février 2025



A l'ordre du jour des CME du 23 janvier et 27 février :

- ⇒ Le bilan des derniers appels à projets et le calendrier 2025,
- ⇒ Le bilan du projet d'établissement, du projet médico-soignant et du projet des usagers à fin 2024,
- ⇒ Le bilan de fonctionnement d'EPIC à 6 mois,
- ⇒ Projet de thèse « troubles du langage dans le spectre de la psychose : étude TDLRIPSY »,
- ⇒ Point d'étape sur la mise en place de la neuromodulation,
- ⇒ Hôpital lieu sans tabac.



*Concernant les personnels médicaux, la CGT rappelle qu'elle dispose d'un collectif spécifique au sein de son UFMICT et diffuse régulièrement des informations sur ses réseaux sociaux (communiqué de presse, rencontre avec le Ministère, PADHUE, ...)*

*Plus d'infos sur notre site internet et sur Facebook en flashant le QR Code ci-dessus.*

**Retrouvez tous nos comptes-rendus et analyses dans la rubrique CME sur notre site internet [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)**

**Ou en scannant le QR Code ci-contre**





## Le CSE (ou Comité Social d'Établissement)



Il a remplacé l'ancien Comité Technique d'Établissement au 1er janvier 2023.

Le CSE donne un avis sur la politique générale de l'établissement, l'organisation du travail, le budget, la formation, les lignes directrices de gestion (avancements), les réorganisations ou restructurations de services, les primes, ...

### CSE du 25 février 2025 :

#### A l'ordre du jour :

- ⇒ *Format et calendrier des journées d'accueil des nouveaux arrivants 2025*
- ⇒ *Appui équipe CATTP St Nicolas de Port sur l'EHPAD Pochon*
- ⇒ *Avis complémentaire sur les trames de planning de l'HJ G02/G06*
- ⇒ *Présentation de la méthode et du calendrier de la revue d'effectifs*
- ⇒ *Présentation détaillée de la méthodologie et du calendrier de l'expérimentation semaine de 4 jours et toilettage de l'accord local 35 h*
- ⇒ *Bilan 2024 de l'avancée du projet social*
- ⇒ *Bilan et axes de travail prévus par la direction des affaires juridiques*
- ⇒ *Mentorat, alternance*
- ⇒ *Bilan et projets du service informatique*
- ⇒ *Groupe de travail à reprendre autour de la prévention de la violence et gestion de la crise*
- ⇒ *Département addicto*
- ⇒ *Temps médical UPPA*
- ⇒ *Repas à 1 euro pour tous les étudiants*

**Le compte-rendu a été diffusé il y a quelques jours en version papier mais il est disponible sur demande et peut être lu en ligne sur notre site internet.**

**Retrouvez nos précédents comptes-rendus en intégralité dans la rubrique dédiée sur notre site internet [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)**

**Ou en scannant le QR Code ci-contre**



## La F3SCT (ou Formation Spécialisée Santé Sécurité Conditions de Travail)



Il s'agit d'une **sous-commission du CSE**, qui a remplacé le CHSCT au 1er janvier 2023.

Le gouvernement a considérablement affaibli ses prérogatives mais cette instance reste compétente en matière d'enquêtes suite à accidents de travail graves, réalise des inspections, est consultée en matière de télétravail, d'hygiène, de sécurité, ... Elle est associée également au recensement et à l'actualisation des risques professionnels, au programme d'actions, ...

### Ordre du jour F3SCT du 11 mars 2025

- **Bilan des unités en horaires dérogatoires sur l'année 2024 : absentéisme, renfort / HUBLO, accidentologie (de travail et de trajet),**
- **Présentation du rapport de l'assistante sociale du personnel du CPN,**
- **Visites F3SCT :**
  - ◇ **Restitution de la visite ERA,**
  - ◇ **Restitution de la visite Bonfils,**
  - ◇ **Restitution de la visite de la crèche,**
  - ◇ **Restitution de la visite du service RH et Formation Continue,**
  - ◇ **Prévisionnel 2025 (visites HJ G02-G06 – Service informatique – unité C)**

**Le compte-rendu de la séance vous parviendra dans la semaine suivant l'instance (en version papier dans les services et sur notre site internet)**



*En attendant, n'hésitez pas à contacter vos représentants des personnels CGT qui sont à votre disposition pour vous renseigner et vous éclairer dans vos démarches.*

*Pour notre organisation syndicale, la santé, la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail sont des sujets majeurs à ne surtout pas occulter !*

*La CGT, force de propositions, plus que jamais !*

**Retrouvez nos précédents comptes-rendus en intégralité dans la rubrique dédiée sur notre site internet [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)**

**Ou en scannant le QR Code ci-contre**



## Enquête CGT sur les violences sexistes et sexuelles

En France, 80 % des femmes déclarent avoir été victimes de sexisme au travail, 1 femme sur 5 a déjà subi au moins une situation de harcèlement sexuel dans le cadre de son emploi !

La CGT lance une grande enquête (anonymat garanti), lien à retrouver sur notre site internet ou en flashant le QR Code ci-dessous :



### RAPPEL UTILE :

*Si vous êtes ou avez été victime ou témoin de violences, n'hésitez pas à nous contacter. Nous pouvons vous aider et vous défendre.*

*Vous pouvez également prendre contact avec l'AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail) au 01-45-84-24-24 ou sur [www.avft.org](http://www.avft.org)*

## Expo photos à la galerie P4

Quelle maladresse a bien pu aboutir à cette curieuse dénomination imprimée sur de nombreuses invitations et relayée sur les réseaux sociaux ? Galerie P4 !?

*P4 = ancien terme désignant les réformés au service militaire pour troubles psychiques et mentaux.*

Cela aura bien amusé notre Directrice Générale lors de notre interpellation en CSE le 25 février dernier. Le plus drôle dans l'histoire aura été d'apprendre que le nom a été retenu car le bâtiment se situait à côté ... du parking P4. Petit conseil à l'avenir pour baptiser un bâtiment : ouvrir une boîte à idées ?

## Initiative CGT sur les retraites le 25 mars 2025

L'Union Départementale CGT de Meurthe-et-Moselle organise une ½ journée d'étude le mardi 25 mars 2025 à NANCY (2 rue Drouin) de 14 h à 16 h 30 afin de débattre et travailler ensemble sur la mise en œuvre des documents argumentaires, les outils et les moyens à déployer pour obtenir satisfactions de nos revendications.

Programme :

1. Analyse de l'évolution du système des retraites en France
2. Bilan des dernières réformes et de leurs impacts
3. Stratégies syndicales et perspectives de mobilisation
4. Échanges sur les revendications et actions à mener

*Nous contacter si intéressé(e)*



**La CGT du CPN :**  
**les collègues à vos côtés, pour vous défendre et vous informer !**  
Disponibles pour échanger dans votre service (ou au local syndical les mardis et vendredis)

vous êtes la cgt ?

**ON EST LA CGT !**

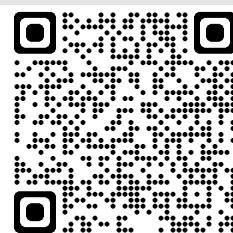


Nous contacter :  **51-93**

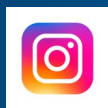
**Toute l'info directe et locale  
sur Facebook CGT CPN Laxou**

- des photos et vidéos de nos manifs,
- des informations pratiques,
- des articles de presse et des reportages,
- des liens sur l'actualité,
- les luttes dans d'autres établissements, ...

**N'hésitez pas à vous abonner,  
à liker et à partager !**



**UNE ALTERNATIVE A L'INFORMATION INSTITUTIONNELLE**



**La CGT du CPN est aussi présente :  
sur Instagram, sous le compte *cgtcpn***



**sur YouTube, sous le nom *cgtcpnlaxou***

**et depuis 2009, sur internet : [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)**