

Les cahiers de la Vie Fédérale

Année 2015 - n°04
Février 2015

BILAN ET ANALYSE DE L'ACTIVITÉ DE LA FÉDÉRATION

**XI^e CONGRÈS
FÉDÉRAL**
23-27 MARS 2015
REIMS



Alors que se finalise ce document, la CGT dans son ensemble vient de vivre une période inédite qui a mis à mal notre édifice syndical sur ses valeurs, ses principes jusqu'à ses orientations dans le cadre d'une crise à nulle autre pareille ; notre Fédération, comme d'autres, n'y a pas échappé.

Notre volonté commune de demeurer rassemblé-e-s sur nos ambitions revendicatives, sur nos principes fondamentaux, nous a permis de traverser cette tempête. Preuve s'il en est que ce qui nous rassemble est plus fort que ce qui peut nous diviser.

Parce que l'acquis demeure fragile, parce qu'il faut sans cesse y veiller dans l'intérêt de la CGT et des salarié-e-s, nous devons rester lucides sur les « failles » et les « vulnérabilités » constatées dans cette période, en tirer les enseignements pour que cela ne puisse pas se reproduire, et maintenir la CGT au cœur de la bataille idéologique de classe qui est la sienne.

C'est ainsi que les quelques jours qui nous séparent de notre prochain congrès et le congrès lui-même vont mettre à l'épreuve cette ambition commune, cette capacité, cette volonté de construire les mobilisations avec les salarié-e-s, dans la Fédération comme dans toute la CGT avec, par exemple, la journée d'action et de grève interprofessionnelle du 9 avril 2015.

Depuis le congrès de Saint-Etienne, l'activité a été dense, de nombreuses luttes souvent gagnantes ont été menées sur tout le territoire. Elles ont pris des formes multiples sur des contenus revendicatifs spécifiques et/ou catégoriels, ou plus « généraux » dans le public comme dans le privé, sanitaire et social. Malheureusement, nous n'avons pas réussi, ensemble, leur élargissement et leur convergence. Il a manqué le mouvement d'ampleur des salarié-e-s obligeant la prise en compte des revendications, permettant la transformation de la société et répondant aux besoins de la population.

Nous devons donc, à partir de ce document, y réfléchir en confrontant les difficultés de fonctionnement que la Fédération et ses organisations ont rencontrées, aux avancées réalisées et obtenues. Ceci, pour en tirer une analyse et développer les actions qui nous permettent de nous améliorer encore, d'être plus efficaces.

Notre démarche syndicale et notre stratégie peuvent paraître complexes et difficiles à mettre en œuvre lorsque nous avons un manque de vie démocratique dans nos organisations.

Nous avons été traversé-e-s par des débats d'orientation au sein de la Fédération, qui ont pu sembler nous diviser... Ils ne sont que l'image de la difficulté que nous avons eue à travailler tous ensemble et à mettre en œuvre nos décisions de congrès fédéral.

Depuis 4 ans, notre Fédération n'a eu de cesse de résister au MEDEF, aux politiques qui ont été menées par les majorités au pouvoir, de droite comme de gauche, de s'opposer à l'austérité imposée par les marchés financiers, et donc d'impulser et de développer la lutte.

Nous avons combattu la loi HPST, l'ANI, le pacte de responsabilité, nous nous organisons pour combattre le projet de loi santé et la loi Macron (qui plus est depuis son adoption « en force » par l'utilisation de l'article 49-3 de la Constitution) etc...

Fédération Santé Action Sociale
263, rue de Paris
93515 Montreuil CEDEX
Directeur de Publication :
Bruno Jardin

N° Commission paritaire :
0617 S 08141
ISSN 1963-2657

Adéis, le partenaire “ protection sociale ” des BRANCHES PROFESSIONNELLES !

- Proposer aux partenaires sociaux une couverture santé et prévoyance de qualité
- Innover pour des actions de solidarité et de prévention
- Décrypter l'actualité pour une information simplifiée

ÉCONOMIE SOCIALE,
MÉDICO-SOCIAL
& ENSEIGNEMENT

AGRICULTURE,
INDUSTRIES
& TRANSPORT

290 M€
de cotisations


67 accords
conventionnels suivis

975 000 salariés
couverts

COMMERCE
& SERVICES

adéis
Pour les branches professionnelles

www.adeis-branches.fr

Suivez-nous sur Twitter
 @AdeisBranches



Cependant, nous pouvons nous féliciter du développement du travail interprofessionnel réalisé pendant tout le mandat, que ce soit avec les Unions Locales, les Unions Départementales et Comité Régionaux, mais aussi avec les autres Fédérations et la Confédération.

Le congrès doit pouvoir s'appuyer sur ce bilan pour poursuivre cette démarche engagée. C'est une condition essentielle de notre réussite.

Nous devons toutes et tous avoir conscience que le fonctionnement collectif, démocratique, ancré dans nos principes est difficile et fragile, mais essentiel. **C'est notre affaire à toutes et à tous.** La volonté d'améliorer la démarche de transparence et de démocratie menée pendant ce mandat au sein de notre Fédération doit se poursuivre, être partagée avec toutes les organisations qui la composent (syndicats, USD, Régions), en y associant le maximum de syndiqué-e-s.

La prochaine direction Fédérale devra faire en sorte que nous répondions collectivement à cette exigence, du syndicat à la Fédération, en s'appuyant sur les débats, décisions du congrès fédéral et sur notre ambition de rester une force collective au service des salarié-e-s.

Le congrès doit en prendre acte.

L'émancipation des travailleurs sera l'œuvre des travailleurs eux-mêmes.

Pour mettre en œuvre nos orientations et gagner en efficacité revendicative, la Commission Exécutive Fédérale, issue du X^{ème} congrès de Saint-Etienne, a adopté un projet fédéral s'appuyant sur un nouveau mode d'organisation de la vie fédérale. Il a pour ambition de permettre à chaque membre de la Commission Exécutive Fédérale d'exercer pleinement ses responsabilités de dirigeant-e de la Fédération. C'est pourquoi, le bureau fédéral a été composé d'un nombre plus restreint de camarades qu'auparavant, sans « faire l'addition » des différents Espaces ou de ses Unions Fédérales, mais ouvert à deux membres de la CEF composant la permanence fédérale et aux Espaces au regard de l'actualité et de l'activité hebdomadaire.

Ce projet traduisait dans les faits la réflexion collective menée depuis plusieurs années au sein de la Fédération **pour améliorer la transversalité et l'efficacité de nos travaux**, et fixait dans le même temps un cadre organisationnel et fonctionnel au service de notre politique revendicative, de la qualité de notre vie syndicale et de notre communication.

Il consistait aussi à positionner la Fédération comme un outil de travail plus transversal, pour mieux travailler ensemble et gagner en cohérence, « pro et interpro », aussi bien au plan fédéral que dans les territoires.

La Commission Exécutive Fédérale a validé simultanément, et en toute cohérence l'organisation de la Fédération en 5 espaces : le Secrétariat Général, la politique revendicative, l'organisation et la qualité de vie syndicale, la communication et l'administration/vie fédérale.

Cette organisation et ce fonctionnement entendaient donc mettre une Commission Exécutive Fédérale en position de « diriger » réellement l'ensemble de notre champ en articulant le général et le spécifique. Chacun s'approprie ce nouveau mode de fonctionnement.

C'est ainsi, que durant ce mandat, la volonté de la direction fédérale a été de réaffirmer le rôle du CNF notamment par son implication dans la vie de la Fédération. Si tout n'a pas été « parfait », pour autant, il nous faut pointer cette volonté de faire du CNF le garant de nos orientations autour de relevés de décisions qui soient le reflet des débats, des analyses et expressions, et des votes concernant des dossiers et/ou avis demandés (le dernier en date étant la signature ou non de l'accord Qualité de Vie au Travail).

Le contexte dans lequel ont été mis en perspective ces objectifs était par ailleurs complexe puisque caractérisé par trois faits majeurs : un renouvellement de plus des deux tiers de la Commission Exécutive Fédérale

plus représentative de l'ensemble du champ fédéral (public et privé, santé et action sociale), un changement de secrétaire générale et d'administrateur fédéral.

Cette évolution a placé la direction fédérale face à un "changement de modèle" de fonctionnement significatif, **dans un contexte de crise politique, économique et sociale.**

A l'issue de ce mandat, et en particulier pour ces raisons - même si elles ne sont pas les seules - force est de constater que nous ne sommes pas totalement parvenus à atteindre tous nos objectifs.

Ce document, soumis à l'appréciation des syndicats, en est logiquement le reflet : reflet d'une ambition non aboutie évoquée en début de chapitre, et reflet d'une difficulté récurrente à réduire significativement les effets d'un trop grand cloisonnement de notre organisation fédérale **pour être mieux et plus l'outil des syndicats.**

Alors que cette question était posée à la Fédération, dès le VIII^{ème} congrès, donc bien avant le congrès de Saint-Etienne, alors qu'une conférence fédérale d'avril 2011 avait réaffirmé cette nécessité à l'occasion de la préparation de notre X^{ème} congrès, nous continuons d'être en difficulté, voire en recul sur le sujet de la transversalité.

Ce document en est une **bonne illustration.** ■

► L'ESPACE REVENDICATIF

La revendication de création et de reconquête *d'un grand service public de santé et d'action sociale*, comme nous l'avons décidé lors de nos précédents congrès, a été la clé de voute de ce dernier mandat.

S'appuyant sur nos orientations, les syndicats avec la Fédération ont continué à construire un processus revendicatif, visant à promouvoir la reconquête du service public comme seule alternative au processus de marchandisation de l'action sociale et de la santé imposé par les diktats du patronat, des gouvernements successifs et de l'Europe du capital.

Partant des décisions de nos précédents congrès confédéraux et fédéraux, 4 grands items ont été identifiés, et des collectifs de travail se sont mis en place pour aller vers une construction cohérente de nos revendications concernant :

- **La protection sociale,**
- **Les négociations et garanties collectives, les collectifs professionnels,**
- **Les questions de formation, de qualification et d'emploi,**
- **Les libertés, droits et actions juridiques (dossier travaillé transversalement avec l'espace Administration/Vie fédérale).**

Les Unions Fédérales et les commissions nationales sont les outils dont la Fédération s'est dotée, ils s'inscrivent pleinement dans cette nouvelle organisation au service de l'activité revendicative et de la vie syndicale pour toujours mieux appréhender la réalité du salariat dans sa diversité.

► La protection sociale

Nous portons l'exigence d'un grand service public de santé et d'action sociale intégralement financé par la solidarité nationale donc par la Sécurité Sociale pour répondre aux besoins de la population. Nous avons pu en débattre collectivement lors de la Conférence Fédérale du 13 juin 2012 à Montreuil et dans les territoires où des conférences régionales ont eu lieu sur cette revendication.

■ Partant de ce postulat, plusieurs publications sur nos exigences et nos propositions sont parues, notamment le document « 5 exigences, 12 propositions », le livret « Restructurations, que faire ? », la campagne « + d'argent pour la Sécu » (avec la journée de manifestation interprofessionnelle du 16 octobre initiée par notre Fédération et la Fédération des Organismes Sociaux), un 4 pages de masse sur le projet de loi santé a été réalisé et adressé à nos organisations, un diaporama reprenant l'historique de la sécurité sociale a été élaboré par les camarades de l'UFR....



■ L'Assurance Maladie, les mutuelles, la prévoyance

Un dossier a été rédigé et publié dans le *Perspectives Santé et Action Sociale* de juin 2014. Un groupe de travail a élaboré des propositions pour armer les négociateurs et les syndicats pour la négociation concernant l'article 1 de la loi de sécurisation de l'emploi (complémentaire pour tous). Une note de synthèse sur les projets de loi PLF et PLFSS est parue dans le Bulletin Fédéral N° 2014/26 spécial protection sociale. Un 4 pages de masse a été rédigé et diffusé sur les emprunts toxiques qui plombent les finances de nos hôpitaux.

■ La santé au travail

Des formations ont été élaborées en lien avec le collectif « formation » pour armer les camarades mandaté-e-s dans les CHSCT sur les problématiques du travail en 12 heures et ses conséquences désastreuses sur la santé des salarié-e-s. Lors des assises des personnels ouvriers/employés en octobre 2012, les questions de santé au travail ont fait l'objet d'un atelier particulier dont le rendu a donné lieu à un article dans un *Perspectives*.

■ Les retraites

Ce dossier se travaille en inter fonction publique et la confédération associant actifs et retraité-e-s. Notre Fédération s'est trouvée en revanche isolée pour impulser dans la Fonction publique la reconnaissance de la pénibilité avec un départ en catégorie active. Nous ne pouvons pas lâcher sur cette attaque sur nos droits à la retraite, sur des professions très féminisées et sur le statut des fonctionnaires. Notre Fédération a été à l'initiative d'un rassemblement intersyndical devant la caisse de retraite de la CNRACL le 9 octobre 2014 à Bordeaux. Des fiches « retraites » sont parues dans le numéro 65 d'octobre 2012 des Cahiers de la Vie Fédérale, des diaporamas ont été réalisés et ont été envoyés à nos organisations. Le collectif a besoin d'être renforcé et étoffé de camarades du privé concerné-e-s par ces questions de pénibilité. Après chaque Conseil d'Administration, une lettre électronique est rédigée par nos élu-e-s administrateur-trice-s, elle est largement diffusée à nos syndicats.

■ Handicap et aide à l'autonomie

Plusieurs documents ont été rédigés : tracts, communiqués de presse et écrits pour notre « Perspectives Santé et Action Sociale » ainsi que l'organisation d'une journée nationale d'étude le 12 juin 2014 à Montreuil pour les personnels travaillant en EHPAD, dans les USLD, les maisons de retraite, les services à domicile.

Des initiatives en régions sur la prise en charge de la perte d'autonomie et sur les conditions de travail des salarié-e-s en maison de retraite ont eu lieu, notamment en Rhône Alpes et en Auvergne.

Un diaporama sur la perte d'autonomie et le handicap a été réalisé pour aider nos syndicats à aller au débat sur ces questions. La Fédération a également participé au groupe de travail confédéral sur le projet de loi d'adaptation de la société au vieillissement.



▶ Négociations et garanties collectives

Nous avons des difficultés à sortir d'une conception ancienne d'une réunion annuelle des négociateurs où chacun expose l'actualité dans sa convention collective. A cela s'ajoute le manque de participation des camarades du secteur public. Ce sont autant de freins pour une conception d'élaboration collective des revendications. Un guide

d'aide sur les NAO à partir des connaissances des camarades et de leur expérience de négociateurs doit être publié avant l'été.

■ L'ambition de porter les revendications des salarié-e-s de façon plus collective et plus transversale, permettra de donner plus de cohérence à nos repères revendicatifs, pour gagner sur le fond, le développement des luttes plus nombreuses, qui n'opposent pas les salariés entre eux et pour une CGT toujours plus forte et respectée.

■ La présence de plus en plus importante du privé et sa meilleure représentation au sein de la Commission Exécutive Fédérale ont permis une plus grande transversalité et une prise en compte des contenus revendicatifs au travers d'informations et de décisions partagées, et en particulier de la communication fédérale.

■ Notre Fédération est représentative dans l'essentiel des conventions collectives et branches des secteurs sociaux, médico-sociaux, sanitaires, privés à but lucratif ou non lucratif de notre champ fédéral. Elle y développe une activité forte, tant sur le terrain de l'action que de la négociation.

■ Notre Fédération dans son ensemble, en particulier sa Commission Exécutive Fédérale, doit consacrer plus de moments de réflexion et d'élaboration en cohérence avec ses unions fédérales et collectifs qui travaillent ces questions.

■ Pour dépasser l'isolement et l'avènement de « spécialistes », nous devons nous donner les moyens d'une direction informée, éclairée, donc d'une plus grande démocratie dans la réflexion et les décisions fédérales qui doivent être portées par les mandaté-e-s CGT. Il en va de même sur les décisions d'action à impulser et à mener.

► **Egalité Femmes/Hommes**

Il s'agit d'un dossier traité en inter fonction publique et confédéralement.

Chaque année, un Cahiers de la vie fédérale « spécial 8 mars » portant sur les revendications, négociations, militantisme, droit des femmes retraitées est réalisé. Le collectif a travaillé à armer les camarades sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, des journées d'étude ont été réalisées. Beaucoup de freins existent encore dans la société, mais aussi dans les organisations syndicales pour que les femmes puissent prendre toute la place qui leur revient. Nous n'échappons pas à ce constat et le champ de travail que nous couvrons est très féminisé avec près de 80 % de femmes salariées. 68 % de nos syndiqués sont des femmes pourtant, les premières responsabilités sont encore majoritairement occupées par des hommes. Des mesures volontaristes doivent continuer à être prises et nous devons identifier les principaux obstacles que les syndiquées rencontrent en donnant les moyens aux militantes d'articuler leur engagement syndical, leur vie professionnelle et leur vie privée.

► **Les collectifs professionnels**

Ils se réunissent régulièrement, ils sont à l'initiative de tracts revendicatifs catégoriels et de journées d'études ou d'assises comme les assises des personnels ouvriers/employés et les assises « discriminations ».

► **Droits des Originaires d'Outre-Mer**

Les revendications spécifiques aux originaires d'Outre-Mer ont porté essentiellement sur la préservation des droits sans cesse attaqués. La Fédération est intervenue plusieurs fois à la DGOS pour qu'elle rappelle aux directions que les textes ne doivent pas être interprétables notamment sur les droits à congés bonifiés, sur l'égalité de traitement des fonctionnaires sur l'ensemble du territoire, sur l'abrogation à terme de la notion de résidence habituelle et des CIMM (Centre des intérêts Moraux et Matériels).

Cette exigence a été portée lors d'une campagne de pétition construite avec l'UGFF et la Fédération des Services Publics, et réaffirmée lors du Conseil

Commun de la Fonction Publique ; ces textes ne pouvant être modifiés que par les 3 versants de la Fonction Publique.

► **Emploi/Formation/qualification**

Le 10^{ème} congrès avait mis l'accent sur l'exigence d'un grand plan « Urgence emploi formation et qualification », prenant en compte les prévisions de départs en retraite et l'évolution des besoins de la population. »



■ Cette exigence s'appuyait sur le constat que, depuis le début de la crise, les salarié-e-s subissent un écrasement de leurs qualifications, de leurs salaires, une précarité dans l'emploi de plus en plus insupportable. Nous

avons décidé d'en faire un axe majeur de notre activité pour passer d'une démarche de défense des droits acquis à une démarche de conquête de droits nouveaux...

■ C'est dans ce contexte que dans les suites de la conférence sociale de l'été 2012, la CGT a participé aux négociations sur les questions de la formation professionnelle et son financement tant dans le secteur privé que public.

■ Notre Fédération a donc œuvré avec les autres Fédérations et la Confédération à élaborer des propositions revendicatives tenant compte des spécificités de chacun des secteurs, dans le cadre des négociations sur l'ANI du 14 décembre 2013 et sa transposition dans la loi du 5 mars 2014.

■ S'appuyant sur les repères Confédéraux en matière de sécurisation sociale professionnelle, c'est avec l'expertise des parcours professionnels et ceux de la formation dans le champ sanitaire et social que la Fédération a porté des propositions.

Nous avons donc ainsi mis en œuvre :

- ❖ des moments de rencontre, d'informations et de débats au travers des journées d'études inter-régionales sur « La formation professionnelle à travers le DPC (Développement Professionnel Continu) » ou encore les assises nationales de la formation professionnelle organisée à Montreuil les 11 et 12 décembre 2014 avec la confédération ;
- ❖ la réalisation de diverses productions dans le



AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

Bulletin Fédéral, les cahiers de la Vie Fédérale, le Perspectives Santé Action Sociale, Tracts et Pétitions et autres dépliant, tryptiques, diaporamas et documents de présentation (emplois d'avenir, gratification des stagiaires, loi du 05/03/2014, Congé personnel de Formation Professionnelle, La Formation Professionnelle continue tout au long de la Vie, etc... Autant d'initiatives visant à mieux faire prendre en compte les enjeux revendicatifs et de luttes.

■ Cependant, nous devons constater que depuis plusieurs mandats, la Fédération est encore confrontée à une insuffisance de prise en compte de l'enjeu que représente la formation professionnelle par toutes les organisations du champ fédéral.

■ Cette situation reflète une difficulté collective à mettre concrètement en place les espaces d'analyse et de décisions pour construire et mener l'activité revendicative à tous les échelons d'intervention, du plan local au plan national, professionnel et interprofessionnel en territoire.

■ Ainsi, le manque de liens et de débats entre les mandaté-e-s CGT dans les organismes paritaires de collecte des fonds de formation (UNIFAF, UNIFORMATION et ANFH) à l'échelle des régions comme au plan national avec les organisations qui les ont désigné-e-s pour les représenter participe aussi de cette réalité.

■ Bien sûr, nous ne pouvons en ignorer le contexte, quand les syndicats doivent faire front à des attaques sans précédent contre l'ensemble des droits des salarié-e-s, sur fond de restructurations des établissements, auxquelles se conjuguent une remise en cause des droits syndicaux et un déficit en matière de formation syndicale.

■ Alors que lors du X^{ème} congrès nous portions ensemble l'exigence « *d'informer et d'accompagner les salarié-e-s dans leur demande d'aspiration à se former tout au long de leur vie professionnelle sur leur temps de travail* » (...), nous devons constater que, malgré nos efforts, il reste du chemin à parcourir.

Ainsi, par exemple, les commissions « formations professionnelles et continues » (lorsqu'elles existent encore dans les établissements), attaquées par les directions pour en faire des supports à leur politique de réduction des coûts ou aux seules fins de participer aux restructurations, sont encore trop souvent insuffisamment investies par la CGT.

■ Dans un autre cadre, cette exigence de débats et d'analyses en matière de formation

professionnelle en territoire, au sein de nos USD et Coordinations Régionales, pour ensuite nous déployer collectivement, est encore trop peu développée. Même, si nous n'avons pas perdu de vue qu'il s'agissait bien de créer les conditions de peser auprès des directions, des employeurs, pour permettre d'utiliser tous les dispositifs existants en termes de formation pour toutes les catégories professionnelles.

■ Au-delà des droits transposables à la formation professionnelle tout au long de la vie, nous avons toujours considéré la formation et l'emploi comme deux éléments fondamentaux de la création de richesses, par une reconnaissance salariale correspondante aux qualifications.

■ Ainsi, alors que va s'ouvrir un nouveau mandat, la démarche de la Fédération pour mettre à jour nos exigences concernant la **formation professionnelle au service de l'emploi, des qualifications et des salaires** est une exigence fondamentale de notre construction revendicative.

■ C'est à partir d'un diagnostic élaboré conjointement avec toutes les organisations de la Fédération, par les informations et formations syndicales, par la construction de plans de travail communs et partagés que nous y parviendrons.

DES LUTTES NOMBREUSES ET DIVERSES DANS LEURS FORMES ET LEURS CONTENUS

D'importantes luttes locales, départementales, régionales, nationales et européennes, se sont déroulées depuis les derniers congrès fédéraux et confédéraux. Elles se sont menées dans le public comme dans le privé.

Ces luttes, multiformes, ont été la traduction par l'action des préoccupations et des revendications des personnels, développées par les syndicats.

■ La liste est longue, les citer toutes relèverait de la gageure. Cependant nous noterons celles menées contre les différentes réformes des retraites, dans la CCN 51, dans la CC66, les luttes des sages-femmes, des IADES, des orthophonistes..., la manifestation nationale du 15 juin 2013 pour un financement de la protection sociale et de la sécurité sociale à la hauteur des besoins, pour un grand service public de santé et d'action sociale, la journée européenne d'actions et de manifestation unitaire «pour l'emploi, la solidarité en Europe et contre l'austérité», celle contre les atteintes à la liberté d'expression syndicale telle l'action des 5 de Roanne, celle des retraités

du 3 juin 2014 avec l'envoi de la carte pétition au Président de la République, ou encore celle du 16 octobre 2014 contre les projets de loi de finances et de financement de la Sécurité Sociale et pour une protection sociale de haut niveau...

■ **Des luttes offensives, des luttes victorieuses qui ont été menées dans les établissements sur des exigences revendicatives locales en matière d'emploi, de salaires, de qualifications et/ou de conditions de travail venant contrer les politiques patronales et gouvernementales qu'il nous faut mieux faire connaître.**

■ Notre stratégie des luttes est marquée par notre volonté de rassemblement des salarié-e-s sur des objectifs revendicatifs communs. La CGT est toujours au cœur de cette démarche unitaire. Bien que celle-ci ne soit pas développée partout pour des raisons liées à la définition des contenus revendicatifs, nous constatons que les luttes victorieuses sont souvent le fruit d'une construction unitaire avec les salarié-e-s.

■ C'est toujours lorsque la CGT est force de propositions, qu'elle les met en débat avec les salarié-e-s, que ceux-ci s'en emparent et construisent les luttes, que se créent les conditions du rassemblement du syndicalisme. De nombreux exemples viennent étayer cette situation. Nous le savons cette construction est longue et difficile, parce que la division syndicale dont l'objet est d'opposer les salarié-e-s entre eux est le résultat de la politique de nos gouvernants de soutien du capital. Pour autant, la recherche de cette unité syndicale que nous concevons comme un moyen et non une finalité demeure un outil essentiel pour construire les luttes des salarié-e-s au service de leurs revendications élaborées par eux et avec eux, quel que soit le niveau d'intervention local, départemental, national ou international.

■ La Fédération est destinataire d'un grand nombre d'informations concernant ces luttes dans tous les établissements de notre champ qu'ils soient du public ou du privé. Pourtant certaines nous échappent encore. Il nous faut absolument améliorer cette connaissance des luttes, autant pour les territoires, les syndicats et la Fédération, pour mieux les coordonner.

Utilisons tous l'adresse mail luttes@sante.cgt.fr créée à cet effet.

■ Une journée « établissements en luttes » a eu lieu à Montreuil le 30 septembre 2014, un Cahiers de la vie fédérale n°99 de novembre reprenant les

témoignages des camarades et les perspectives d'action a été élaboré et envoyé dans les syndicats.

Le collectif « Luttes » bien qu'en difficulté a démontré son utilité, mais surtout sa nécessité, pour mieux connaître et analyser les luttes afin d'être force de propositions et développer les convergences.

► **L'Union Fédérale des Retraité-e-s (UFR)**

L'animation - la construction des convergences, l'impulsion

Au cours de ce mandat, la démarche revendicative sur la place et le rôle des retraités dans la société et dans la CGT a été poursuivie, approfondie et enrichie.

■ La question de la continuité syndicale a été intégrée dans tous les plans de travail de la Fédération, une plaquette « pourquoi être syndiqué à la retraite » a été mis à disposition des actifs. Un diaporama sur la continuité syndicale, utilisant des données CoGiTiel de notre champ fédéral a été présenté lors d'un CNF.

■ Les actifs ont encore du mal à prendre en compte l'importance et les enjeux du syndicalisme retraité. Beaucoup de camarades retraités restent déclarés chez les actifs, ou adhèrent directement aux Unions Syndicales de retraités dans leur département, ou encore dans les sections multipro de leurs Unions Locales...mais beaucoup de nos camarades ne poursuivent pas leur adhésion lors de leur départ en retraite.

■ L'UFR a travaillé en transversalité avec les espaces de la Fédération, les Unions Fédérales, les autres Fédérations et la Confédération.

■ La volonté du congrès de St Etienne de construire une commission exécutive fédérale représentative de l'ensemble du salariat y compris retraité a permis une prise en compte collective des enjeux traversés par toutes/tous. Les membres de la CE de l'union fédérale des retraités ont donc participé à différents collectifs fédéraux sur des enjeux tels que la protection sociale, la santé au travail, les caisses de retraite, femmes/mixité, « accueil de la personne âgée » etc.



■ Un travail se poursuit également avec d'autres Fédérations de la CGT sur les revendications des retraités comme par exemple la Fédération des organismes sociaux et des services publics et Confédéralement, sur les discussions autour de la perte d'autonomie etc...

■ Parce que le syndicalisme retraité est un des acteurs de la transformation sociale, qu'il rassemble dans la localité et le territoire, qu'il n'est pas un syndicalisme d'accompagnement mais bien un syndicalisme revendicatif, et parce que dans notre champ fédéral public et privé de nombreux salarié-e-s vont quitter leur activité et arriver en retraite dans les prochaines années, nous avons porté l'enjeu de son renforcement pour atteindre nos ambitions de déploiement et d'actions.

Disponibilité – Réactivité – Sources de propositions pour l'action

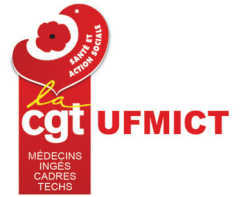
■ Les revendications des retraité-e-s s'inscrivent dans la vie de tous les jours. Vivant à la ville ou à la campagne, leurs difficultés s'accroissent selon l'âge, leur autonomie mais aussi selon leur niveau de pension.

■ Ainsi, « libérés » du travail salarié, les retraité-e-s doivent pouvoir se retrouver dans les orientations de la CGT. La revendication du droit à une retraite décente a été le fil conducteur des revendications des salarié-e-s et des retraité-e-s. L'Union Fédérale des retraité-e-s a été porteuse d'initiatives sur la qualité de vie au travail pour bien vivre sa retraite dans le cadre de la préparation du dernier congrès. Cette bataille a permis la parution de 2 décrets pour un suivi post professionnel.

■ L'UFR s'est évidemment emparée des revendications CGT dans les grandes campagnes revendicatives fédérales et confédérales comme celle contre « le coût du capital », contre les réformes des retraites, pour la reconquête d'une protection sociale de haut niveau, pour un grand service public de santé et d'action sociale ou encore dans les actions de l'UCR du 3 juin et du 30 septembre 2014 qui ont vu une très forte participation aux initiatives tant locales que nationale des syndiqué-e-s retraité-e-s dans les départements et en délégation à la manifestation nationale.

L'Union Fédérale des Médecins, Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UFMICT)

Depuis le congrès de Saint-Etienne, des interrogations ont porté sur la place de l'Union Fédérale. La conférence fédérale de juin 2012 a réaffirmé la place et le rôle de l'activité spécifique dans la Fédération.



Le Congrès de l'UFMICT s'est déroulé en juin 2013 à Dives-sur-Mer, et a décidé de résolutions inscrites dans le prolongement des orientations et décisions du congrès Fédéral de Saint-Etienne.

Convergence des luttes

■ La Fédération s'est impliquée dans plusieurs conflits majeurs, généralement unitaires. Dans ce cadre, l'UFMICT CGT a mené son activité visant à mieux faire prendre en compte la dimension spécifique des métiers et des luttes à mener contre les corporatismes, en les inscrivant dans une dimension plus générale.

■ L'apport de cette activité spécifique permettant ainsi d'alimenter les luttes dans les établissements par la mise à disposition de matériels spécifiques, de mener l'activité revendicative dans la diversité des professions.

■ Dans cet esprit, il convient de renforcer les transversalités de l'UFMICT avec l'ensemble des organisations de la fédération, pour gagner la convergence des revendications professionnelles des salarié-e-s MICT avec celles des non MICT. Par exemple, un tract revendicatif UFMICT-UFAS sur la gratification des stages a été réalisé.

Campagne revendicative :

■ Pour mener son activité revendicative dense, l'UFMICT a adossé celle-ci à une dizaine de collectifs : professions de rééducation, psychologues, cadres de santé paramédicaux, cadres techniques, médecins, personnels médicaux-techniques, infirmier-ère-s et infirmier-ère-s spécialisé-e-s, directeurs, sages-femmes, personnels administratifs...

Ainsi l'activité de l'UFMICT a été fortement marquée par :

➤ *La mise en œuvre de la réforme Licence, Master, Doctorat et son impact sur la recomposition des qualifications dans le paysage sanitaire, social et médico-social. La poursuite des réingénieries profession par profession prémices d'une recomposition du salariat.*

Solides & solidaires



SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

Réussir ensemble la protection sociale complémentaire pour tous

- **Vous accompagner à toutes les étapes de la négociation des accords de branche**

22 branches professionnelles, 200 000 entreprises et 7 millions de personnes protégées.

- **Vous garantir une relation de proximité**

1 500 conseillers présents sur l'ensemble du territoire.

- **Vous assurer des solutions globales et accessibles, en santé et en prévoyance**

Une maîtrise des coûts assurée par le plus important réseau conventionné en France et des accords passés avec la quasi-totalité des professionnels de santé.

- **Vous proposer des services de qualité pour répondre aux attentes des salariés**

200 000 conventionnements avec des professionnels de santé,

2 500 services de soins (cabinets dentaires, centres d'optique, etc.) et d'accompagnement mutualistes (services à la personne, petite enfance, etc.),

16 000 aides financières accordées chaque année pour l'action sociale,

3 000 actions de prévention santé assurées chaque année dans toutes les régions.

Premier acteur santé national et pôle majeur de protection sociale, Mutex - l'alliance mutualiste met son expertise et ses atouts au service des partenaires sociaux négociateurs.

MUTEX - l'alliance mutualiste



→ Le protocole dit Bachelot et la loi sur le dialogue social (Article 37 de la loi du 5-7-2010) supprimant la reconnaissance de la pénibilité pour les infirmier-e-s.

→ La poursuite des expérimentations par la mise en œuvre des coopérations entre Professionnel-le-s de Santé qui prennent une dimension nouvelle avec ce que va introduire la loi santé sur, d'abord, les pratiques avancées pour les infirmier-e-s.

→ La lutte contre les Ordres professionnels.

■ Depuis 2011, diverses luttes ont eu lieu pour la reconnaissance de la qualification par l'octroi du niveau Master, des sages-femmes, des directeurs, des médecins sur le temps de travail, pour les professions de rééducation comme les luttes des orthophonistes, des masseurs-kinésithérapeutes, des psychomotriciens, ou pour les IADE, les psychologues pour la reconnaissance et la revalorisation du statut et la lutte contre la précarité

D L'Union Fédérale de l'Action Sociale (UFAS)

L'animation - la construction des convergences, l'impulsion

Ce mandat a été fortement marqué par une volonté gouvernementale et patronale de casse des conventions collectives, particulièrement avec la dénonciation de la CCNT 51, ou encore la dénonciation des accords sur la formation professionnelle à l'UNIFED. Parallèlement, une recomposition de la cartographie du secteur s'est mise en œuvre, à marche forcée.

■ Ceci a conduit l'UFAS à développer des espaces de réflexion, de débats, pour créer les conditions du rapport de force nécessaire à la défense et l'amélioration de nos droits avec la volonté de développer ces réflexions dans un cadre de proximité (au sein des commissions départementales et/ou régionales) est en cours.

La mise en œuvre

■ Certains que l'amélioration des conditions de travail des salarié-e-s conditionne l'amélioration des conditions d'accueil des usagers, le développement de socles revendicatifs a guidé l'activité. En outre, le livret « Restructurations... Que faire ? » est un exemple de matériel à destination des syndicats

édité par la Fédération et auquel l'UFAS a collaboré, sur une problématique et sur les conséquences de la loi de sécurisation de l'emploi.

Disponibilité – Réactivité – Sources de propositions

■ Compte-tenu de droits syndicaux restreints dans le champ de l'action sociale (les salarié-e-s du champ sont en majeure partie salarié-e-s du secteur privé), des difficultés demeurent quant aux disponibilités effectives. Même si nous disposons de temps nationaux, ils sont insuffisants pour mener de manière efficace l'activité.

■ Cette situation n'est pas nouvelle et n'a pas pu être améliorée pendant le mandat. Il convient donc de mener une réflexion autour de la bataille à engager collectivement pour gagner des droits nouveaux. Cette démarche devrait pouvoir s'entreprendre y compris au niveau local, comme cela a été fait et gagné dans certaines associations.

Transversalité entre les espaces de la Fédération, ses Unions, les autres Fédérations et la Confédération.

■ La volonté du congrès de St Etienne de construire une Commission Exécutive Fédérale représentative de l'ensemble du salariat – spécificités, diversités – a permis une prise en compte collective des enjeux traversés par tou-te-s.

■ L'UFAS a donc poursuivi le travail engagé avec d'autres Fédérations de la CGT (Organismes Sociaux, Commerce, Spectacle) en lien avec la Confédération :

→ sur l'Economie Sociale et Solidaire
→ sur le Service d'Aide à la Personne, les Centres de Réadaptation Professionnelle, sur la question des Etats Généraux du Travail Social, sur les contenus professionnels...

Campagne revendicative

■ L'UFAS a participé aux grandes campagnes revendicatives confédérales et s'est emparée des revendications CGT telles que la mise en œuvre de la Sécurité Sociale Professionnelle et le Nouveau Statut du Travail Salarié pour les salarié-e-s de l'action sociale.

■ Par ailleurs, et plus spécifiquement, le projet de Convention Collective Unique et Etendue de haut niveau construite par la Fédération a pris une dimension plus particulière au sein de l'UFAS avec le lancement d'une consultation-questionnaire des USD et syndicats.

■ La revendication d'un « grand service public



de santé et d'action sociale », alternative à la marchandisation de la santé et de l'action sociale, prend tout son sens dans la construction revendicative de l'Union Fédérale de l'Action Sociale.

L'Union Fédérale de la Santé Privée (UFSP)

L'animation - la construction des convergences, l'impulsion

Durant l'ensemble de ce mandat l'UFSP a œuvré à la reconnaissance du travail, à s'opposer à la destruction des garanties collectives, à défendre et améliorer les droits acquis et porter l'exigence d'une Convention Collective Unique Etendue de haut niveau.



■ L'UFSP s'est prioritairement inscrite dans une démarche visant à :

- ❖ Contre la loi de Sécurisation de l'emploi et donc de l'ANI en développant le rapport de force,
- ❖ Peser en termes de représentativité,
- ❖ Améliorer et défendre les conditions de travail,
- ❖ Lutter contre toutes les formes de déréglementation.

La mise en œuvre

■ L'UFSP a fait valoir une plateforme commune et cohérente, respectant tant les besoins des salarié-e-s que des usagers et prenant en compte une qualité de soins sans répondre uniquement à une logique économique.

Disponibilité – Réactivité – Sources de propositions

■ Les moyens de l'UFSP restent modestes compte tenu de la réalité d'un secteur en très fort développement avec un patronat très agressif et très peu de droits syndicaux. Cela a pour conséquence une disponibilité et une réactivité limitées pour animer les groupes de travail et collectifs, et être plus en capacité de mener efficacement l'activité.

■ L'UFSP fait le constat que la Fédération dans son ensemble, avec les USD et les syndicats, a besoin de réfléchir à une convergence de moyens par l'acquisition notamment de droits nouveaux par la transversalité, la réciprocité entre public et privé.

Transversalité entre les espaces de la Fédération, ses Unions, les autres Fédérations et la Confédération

■ La configuration de la Commission Exécutive Fédérale a permis une prise en compte plus appropriée de tous les espaces, permettant ainsi une meilleure connaissance du secteur associatif et lucratif.

■ Des liens existent avec d'autres Fédérations : Organismes Sociaux, Chimie, Métallurgie, Commerce sur des problématiques transversales, confédérales ou non.

■ Malgré ses moyens limités, l'UFSP a pris toute sa place dans les commissions - groupes de travail confédéraux :

- ❖ santé au travail,
- ❖ dialogue social et salaires,
- ❖ restructuration des branches,
- ❖ travail dominical et formation professionnelle, etc...

Campagne revendicative

■ Dans le cadre de son rôle au sein des groupes privés et des négociations nationales, l'UFSP a construit son activité pour mieux informer et associer les syndiqué-e-s, les syndicats et les USD à la construction d'initiative d'envergure nationale. En outre, L'Union Fédérale de la Santé Privée a pris en compte la majeure partie des campagnes revendicatives notamment :

- ❖ Campagne coût de capital,
- ❖ Campagne + d'argent pour la Sécu,
- ❖ Campagne égalité professionnelle.

La Commission Nationale de Psychiatrie

La Commission Nationale de Psychiatrie impulse son activité dans le cadre des orientations décidées en congrès de la Fédération. Elle réfléchit sur les questions de la psychiatrie et aide à développer l'activité dans nos syndicats.

■ En psychiatrie, la politique de secteur est la première victime des politiques d'austérité. Les réformes successives HPST, la loi sécuritaire du 5 juillet 2011 ont particulièrement malmené la psychiatrie. Le désengagement de l'Etat et de l'Assurance Maladie a organisé le transfert d'un pan entier de l'activité au secteur médico-social et social, sans oublier le privé lucratif qui en profite pour s'engouffrer et récupérer des parts d'activités et de marchés.

■ Ainsi, depuis de nombreuses années nous constatons le développement de structures fermées et de structures médico-sociales, ou encore de structures extra-muros en lieu et place d'unités de soins de proximité, d'hospitalisation non fermées, et alternatives à l'hospitalisation.

■ C'est pourquoi, la Commission Nationale de Psychiatrie de notre Fédération est d'ores et déjà engagée dans l'organisation d'une journée de débat et de réflexion sur les structures type UHSA, UMD, USIP... d'ici à fin 2015.

■ Le projet de « Loi santé » s'il aboutit, signera une dégradation de l'offre de soin et la mise à mort de la psychiatrie publique de secteur. Les restrictions budgétaires, les retours à l'équilibre contraignent les directions à accélérer la mise en œuvre des réformes en remettant en cause les acquis sociaux. Notre volonté d'exiger des soins de qualité et de répondre aux besoins des personnes avec notre conception de la « Santé » va à l'encontre de toutes ses dérives.

■ La réduction des emplois, la remise en cause des accords RTT, la réorganisation du temps de travail, via la généralisation des 12H, entraîne inévitablement la dégradation des conditions de travail, la précarisation des emplois, l'externalisation des services voire leurs fermetures. Partant de ces attaques, de nombreuses luttes de salarié-e-s en psychiatrie se sont développées (Montperrin entre juillet 2012 et juin 2013, Laborit, Saint-Egrève, Prémontré, Fleury Les Aubrais, Paul Guiraud, Villejuif, l'EPSM de Caen, etc. La détermination des salarié-e-s avec la CGT démontre notre capacité à les élargir à l'ensemble des établissements pour imposer une autre orientation politique pour la psychiatrie. Ce sont autant de points d'appui pour le développement des luttes en territoire à partir des réalités qui leur sont propres.

■ Nos 14^{èmes} rencontres nationales en Avril 2014 ont reposé en grand la question d'une « psychiatrie humaniste » et de « Pourquoi une loi pour la psychiatrie ? »

■ Confirmer le sens des équipes pluridisciplinaires, pluri-professionnelles, nous oblige à donner de la cohérence et de réels moyens à nos syndicats pour une meilleure appropriation de nos propositions.

■ La question de la formation, de la qualification et de l'emploi sont au cœur du projet d'un grand service public de la santé et de l'action sociale.

■ Notre conception CGT mettant l'Humain au cœur

du dispositif « soignant/soigné » nous oblige en permanence à mettre en avant nos revendications permettant de rassembler les personnels. Durant ces trois dernières années avec les rapports successifs (Rapport ROBILLARD, plan autisme, etc.) nous avons dû sans cesse nous interroger pour trouver et construire la meilleure riposte.

■ Les Commissions Nationales de Psychiatrie décentralisées ont permis de relancer une activité coordonnée dans les territoires en région, favorisant les échanges entre les syndicats, les syndiqué-e-s afin de construire des revendications répondant à leurs attentes, à celles des salarié-e-s et plus largement à celles des usagers.

■ Une dizaine seulement sur 22 régions ont participé aux travaux de la Commission Nationale de la Psychiatrie. Cela ne permet pas toujours d'avoir un état des lieux suffisamment exhaustif pour élaborer des propositions au plus près des revendications, des réalités des établissements et des territoires.

La Commission Nationale Jeunes

A l'issue du congrès de St-Étienne, la Direction Fédérale s'était fixée comme objectif de relancer la Commission Fédérale Jeunes en « panne » depuis plusieurs années.



Le pilotage a été confié à de jeunes camarades de la CEF. Des courriers ont été adressés aux Régions et aux USD affichant la volonté de la Fédération pour que les syndicats s'investissent massivement dans le mandatement des jeunes à la Commission « Jeunes » Fédérale. Les conditions étant que ce soit des jeunes investis dans l'activité et formés. Trop peu de régions (environ 3 ou 4) ont mandaté des camarades pour travailler cette question alors que la place des jeunes est essentielle dans notre organisation.

Dès lors le travail de la CFJ n'a pas pu être à la hauteur de cette ambition.

Plusieurs questions s'imposent à nous :

- ❖ Quelle est réellement la place consacrée aux jeunes dans nos syndicats et nos structures ?
- ❖ Quelles sont les responsabilités qui leur sont confiées ?
- ❖ Que met-on en place pour que leur présence perdure dans nos organisations ?

D L'ESPACE ORGA/QUALITÉ DE VIE SYNDICALE

En début de mandat, la direction fédérale a validé le projet du secteur de l'espace OQVS posant nos axes de travail pour ces trois années de mandat.

■ Le livret d'accueil aux nouveaux adhérents, « Les premiers pas dans la CGT », a été apprécié par les syndicats. Il est toujours disponible et utile pour nos nouveaux syndiqués.

■ Notre fédération a également intégré dans son plan de travail l'enjeu de la continuité syndicale qui a fait l'objet de différentes présentations à la CEF et au CNF.

■ Une plaquette « pourquoi être syndiqué à la retraite » a été mise à disposition des actif-ve-s. Un diaporama sur la continuité syndicale, reprenant des éléments factuels de CoGiTiel est disponible dans une déclinaison soit nationale, soit régionale.

■ Depuis le dernier congrès, le collectif CHU s'est réuni environ 3 fois par an. Sur 29 établissements, 1/3 environ étaient présents parfois régulièrement, parfois irrégulièrement, pour certains ils n'y ont jamais participés alors même qu'il y a une volonté et un besoin de mieux converger. Ces réunions ont permis de coordonner les actions et l'activité entre autres sur la préparation de la manifestation nationale à Paris du 15 juin 2013, sur la rencontre au Ministère, sur les élections professionnelles, sur l'activité revendicative...

■ Concernant le collectif des coordinateurs régionaux, il ne s'est réuni que 3 ou 4 fois et c'est un point essentiel qui reste à améliorer. Le questionnaire aux USD, dont l'exploitation n'est pas terminée, a permis de mieux prendre en compte la réalité de la Vie Syndicale dans les départements, identifier les besoins et les moyens de nos USD. Depuis mars 2014 le collectif a été relancé. Les réunions décentralisées en régions des organisations du CNF, malgré des problèmes d'organisation, ont confirmé la nécessité de se rapprocher encore de nos structures territoriales.

■ Depuis le congrès de Saint Etienne, tous les membres de la CEF sont coopérants dans un département ou une région. La coopération, c'est le suivi et l'impulsion de nos décisions de congrès et des plans de travail qui en découlent. Au travers de la coopération, c'est la Fédération qui met en œuvre ses orientations en territoire et pour cela agit, impulse et coordonne avec pour seul leitmotiv : s'organiser pour gagner en efficacité.

■ Le coopérant est l'intermédiaire, le médiateur, et à ce titre se doit de favoriser l'échange, le débat...

Il est cependant important de pointer que pour ce faire, au travers de la coopération, il conviendra de développer des relations suivies. Coopérer ne doit pas vouloir dire n'être là que pour régler les problèmes au moment où ils surviennent ou quand une situation conflictuelle l'exige. Cela sous-tend écoute et respect mutuel, participation aux congrès.

Coopérer c'est aussi impulser le suivi de nos décisions, de nos plans de travail, c'est aider à faire vivre nos orientations. C'est avoir un lien privilégié avec le coordinateur, un échange et une réflexion avec les USD.

■ La formation syndicale de nos dirigeants a été privilégiée avec la participation aux stages OQVS confédéraux, conduite de projet, et aux sessions fédérales pour les secrétaires et responsables de l'orga des USD.

« Elections, influence et représentativité »

Dans les suites du congrès de Saint Etienne nous avons validé la création d'un groupe de travail pérenne et transversal à notre champ sur les questions des élections, de l'influence et de la représentativité, tant sur le secteur public que privé et associatif. Les campagnes de communication ont été menées en lien avec les attentes et les besoins de nos organisations (tracts, affiches,...).

Ce groupe de travail s'est fixé comme objectifs de :

❖ Suivre régulièrement l'influence de la CGT dans notre secteur professionnel au niveau des territoires, au niveau national, dans le secteur privé, dans les différentes conventions collectives et groupes privés lucratifs et ainsi d'avoir une vision globale.

❖ Impulser, en coopération avec nos syndicats et USD, à établir et mettre en place des plans de travail en amont, pendant et après toutes les élections professionnelles.

❖ Aider à proposer également un plan de communication spécifique (affiches, tracts,...)

❖ Aider à faire le lien avec nos différentes campagnes revendicatives : salaires, emplois, Protection Sociale et PLFSS. De permettre aux salarié-e-s de faire le lien entre le vote CGT et les actions revendicatives que nous menons sur le terrain.

❖ Le suivi des élections professionnelles, qu'elles soient du public comme du privé, revêt une importance capitale, il nous permet de mesurer régulièrement notre audience auprès des salarié-e-s, de savoir si nous sommes bien en phase avec

leurs attentes et d'être reconnus au niveau national au travers de la représentativité.

■ Il est nécessaire de rappeler que c'est l'agglomération de tous ces résultats Public et Privé qui donneront la représentativité de toute la CGT en 2017. Il s'agit donc d'un enjeu majeur pour notre Organisation et nous devons tous ensemble en faire la priorité, en lien avec nos revendications et propositions et notre campagne de syndicalisation, pour mieux nous renforcer.

■ Durant ce mandat, 2 élections dans la santé et l'action sociale publique ont été menées et gagnées et ce, malgré le contexte particulièrement difficile pour celles de 2014. Ce n'est pas anodin !

■ Cela apporte des éclairages sur la capacité de résistance et d'engagement de nos militant-e-s dans les syndicats, mais surtout des éléments de confiance pour l'avenir.

Dans tous les cas, l'analyse en cours doit être poursuivie plus finement pour en tirer les enseignements les plus pertinents.

■ D'autre part, nous avons travaillé en lien avec la Confédération et les autres Fonctions Publiques au sein d'un collectif. Ce groupe de travail avait

pour but de permettre à toute la CGT via toutes ses organisations en territoire d'aller à la rencontre des plus de 5 millions d'électeurs appelés aux urnes, pour la première fois le même jour. Le plan de travail pour mener à bien l'organisation des élections sur les 3 versants de la Fonction publique a permis de créer une dynamique de déploiement en territoires.

La syndicalisation

Elle continue de progresser de plus de 3% par an. Les nombreuses adhésions enregistrées dans CoGiTiel chaque année, plus de 4 500 en moyenne, devraient nous permettre de progresser beaucoup plus vite. Cultiver notre Vie Syndicale à tous les niveaux, du syndicat à la Fédération en passant par les USD doit être une priorité pour toute notre CGT. Un état d'orga est régulièrement remis à nos USD lors de nos CNF.

La première place qu'occupe notre organisation dans ce contexte politique, syndical difficile et complexe qui va du local, au national voire à l'international nous confère une responsabilité particulière. La question de notre implantation syndicale et de notre développement se pose en grand. Pour mieux être la CGT de tous les salarié-e-s.

Evolution de notre syndicalisation entre 2011 et 2015

	Total 2015	Femmes 2015	Hommes 2015	Total 2011
Nombre de syndiqué-e-s	67 364	48 188	19 176	53 729
Statut CDI	58 064	42 005	16 059	44 915
Statut CDD	1 770	1 304	466	1 427
Statut PRIVÉS D'EMPLOI	117	80	37	NR
Statut AUTRES	4 406	2 913	1 493	96
Situation ACTIFS	63 880	45 991	17 889	50 920
Situation RETRAITÉS	3 388	2 129	1 259	2 712
Situation PRIVÉS D'EMPLOI	96	68	28	NR
Cat. Prof OUVRIERS	5 626	2 331	3 295	4 569
Cat. Prof EMPLOYÉS	43 111	32 997	10 114	32 940
Cat. Prof Ingénieurs Cadres	2 714	1 817	897	2 046
Cat. Prof Techniciens Agents Maitrise	8 683	6 208	2 475	6 983
Cat. Prof ENSEIGNANTS	96	52	44	NR
Cat. Prof AUTRES	7 133	4 783	2 350	7 191
Statut entreprise PRIVÉE	19 369	14 858	4 511	13 770
Statut entreprise PUBLIQUE	39 667	28 002	11 665	32 381
Statut entreprise NATIONALISÉE	554	416	138	494
Statut entreprise ASSOCIATION	7 774	4 912	2 862	7 084
Moins de 25 ans	457	348	109	NR
26 à 30 ans	1 984	1 524	460	NR
31 à 35 ans	4 068	3 048	1 020	NR
36 à 44 ans	10 266	7 331	2 935	NR
45 à 54 ans	15 032	10 941	4 091	NR
55 à 59 ans	7 278	5 124	2 154	NR
60 ans et plus	4 200	2 704	1 496	NR



RELEVONS ENSEMBLE

le défi de l'innovation sociale

ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL,
KLESIA est un organisme paritaire à but non lucratif qui se concentre sur la protection des personnes : en complémentaire santé, prévoyance, épargne retraite et action sociale. Son action s'inscrit dans une démarche responsable, tant à l'égard de ses clients que de ses partenaires.



► L'ESPACE ADMINISTRATION/ VIE FEDERALE

Sa mission est d'assurer plus de transversalité, plus de cohérence, d'aider dans la coordination de toutes les initiatives fédérales et au déclouonnement du champ fédéral en créant le plus de liens possibles.

Cette démarche entreprise devra être amplifiée pour plus d'efficacité.

Des missions sont identifiées :

- Suivi des décisions des instances de direction (CEF - CNF)
- Suivi de la permanence fédérale hebdomadaire
- Administration
- Politique financière
- Personnels techniques
- Documentation – Archives
- Libertés droits actions juridiques
- Identification des 4 espaces en reconsidérant la « distribution » des locaux. Cette identification sera encore à améliorer après l'acquisition des m² supplémentaires réalisée en juillet 2014 et avec leur aménagement courant 2015.

L'affectation d'un secrétariat dédié depuis un an a été un apport utile et nécessaire.

Un collectif de 11 camarades est mis en place

pour animer l'espace (membres de la CEF, CFC, UF, collaborateurs politiques).

Des groupes de travail sont constitués et pilotés par un membre du collectif :

- **Groupe « Statuts fédéraux »** chargé de proposer une version actualisée au regard des évolutions que connaît notre organisation et en vue de notre 11^e congrès fédéral.
- **Groupe « Procédures » administratives, politiques et financières**, dont l'objectif « *Mêmes droits et devoirs pour tous* » est de parfaire les relations entre militants de la Fédération. Des fiches ont été réalisées et validées par la Commission Exécutive Fédérale.
- **Collectif Politique financière** qui :
 - anime une politique financière
 - propose un budget prévisionnel à la CEF et qui suit le budget en cours.
- **Mission de recensement des relevés de décisions** pour mettre en évidence les tâches et initiatives réalisées et commandées par la CEF.
- **Collectif « LDAJ »** Pour la défense et la conquête de libertés et de droits, l'action juridique vient en appui à la politique revendicative, à la lutte et à la mobilisation des salarié-e-s. Pour continuer à répondre mieux aux sollicitations quotidiennes des syndicats, USD... un collectif élargi a été constitué, des camarades s'y sont largement investis. Réponses aux questions, traitement des dossiers, articles BF et site Internet sont largement utilisés et

suscitent de l'intérêt. Là aussi, la direction fédérale a décidé d'y affecter les moyens nécessaires. Une ligne de messagerie dédiée a été mise en fonction : ldaj@sante.cgt.fr.

➤ **Référent Documentation – Archives.** Une organisation et un fonctionnement est mis en place avec la participation de 2 collaboratrices techniques et 2 politiques/référents. Grâce aux moyens matériels et humains, l'organisation de toutes les ressources documentaires de la Fédération pourra se poursuivre, tout comme la revue de presse, la veille documentaire, la veille législative juridique.

➤ **Collectif « suivi des annonceurs »**, qui œuvre à la recherche de nouveaux partenariats dans un souci d'augmenter les ressources exceptionnelles. Objectif réalisé. Ce partenariat est recherché dans l'économie sociale et solidaire et au-delà.



L'ESPACE COMMUNICATION

Le matériel mis à disposition des syndicats s'est développé. Le renforcement du secteur par le recrutement d'une nouvelle collaboratrice et l'augmentation des moyens sur le secteur ont apporté une vraie amélioration quantitative et qualitative de la communication fédérale.

■ Ainsi, de nombreux outils ont pu être réalisés pour les syndicats : livrets élections (450 000 exemplaires), livret retraite, restructurations, jeunes, psy, nouveaux adhérents, Ensemble, organiser l'action pour gagner, 5 exigences - 12 propositions, le 4 pages sur le projet de loi santé... Cela, outre les 115 BF et BF sup (au 30/11/2014), les 31 Options, les 11 Lettres Info-Médecins.

■ Restera à améliorer les Perspectives Santé et Action Sociale. S'il a commencé à évoluer dans ses contenus (le cœur de cible du journal est le-la syndiqué-e), il conviendra d'améliorer la régularité de sa parution et de faire évoluer les contenus et la maquette.

■ Sur le mandat, le site internet a vu son architecture profondément remaniée. Ce qui a dynamisé sa fréquentation : **565 806 visites au 04/12/2014**. Cela se traduit par une moyenne de **2 000 visites par jour**. En novembre 2014, le site a connu un pic record de **33 600 visites**.

Les rubriques les plus fréquentées :

- Actualités Juridiques : **22.2%**
- Publications fédérales : **18.1%**
- Communiqués : **14%**
- Professions : **11.2%**
- Nos secteurs : **7.8%**
- Les Dossiers : **4.9%**

Les articles les plus fréquentés :

- Les grilles de salaire dans la FPH : **76 600 visites**
- Psychologues : **48 100 visites**
- Primes et indemnités : **46 700 visites**
- Valeur du point dans les Conventions Collectives : **21 200 visites**

LEXIQUE

Le conseil de surveillance et le directoire :

Suite à la loi HPST, disparition des conseils d'administration excepté dans le secteur social.

Le conseil de surveillance se prononce sur la stratégie et exerce un contrôle permanent de la gestion de l'établissement.

CTE comité technique d'établissement :

C'est un organe consultatif, compétent sur toutes les questions collectives de l'établissement.

Il est représenté dans plusieurs instances : commission de surveillance, Comité Médical d'Etablissement (CME), Comité de Lutte contre les Infections Nosocomiales (CLIN), Comité de liaison en alimentation et nutrition (CLAN), Comité de Lutte contre la Douleur- et le développement des Soins Palliatifs (CLUD-SP), CRUCQPC, Comité des Vigilances et des Risques associés aux Soins (COVIRIS), la commission formation.

CHSCT comité hygiène, sécurité et des conditions de travail :

C'est une instance décisionnaire primordiale pour les conditions de travail et de sécurité des salarié-es.

Il a un représentant aux commissions du CLIN, CLAN, CRUCQPC.

Il a en son sein plusieurs commissions : AES, TMS, comité amiante...

CAP : commissions administratives paritaire locales ou départementales :

Elles émettent un avis préalable à la prise des décisions sur le déroulement de carrière des agents. (Titularisation, avancement d'échelon, de grade, demande de travail à temps partiel, révision d'appréciations et notes, sanctions disciplinaires, report de stage ...).

CAP nationale pour les directeurs d'hôpitaux, directeurs d'établissement sanitaire, sociaux et médico-sociaux, les directeurs de soins.

HCPP haut conseil des professions paramédicales :

Il s'agit d'une instance nationale qui intervient paramédicales sur :

« Art. D. 4381-1. - Auprès du ministre chargé de la santé, le Haut Conseil des professions paramédicales a pour missions d'étudier:

-Les conditions d'exercice des professions paramédicales, l'évolution de leurs métiers, la coopération entre les professionnels de santé et la répartition de leurs compétences ;

-La formation et les diplômes ;

- la place des professions paramédicales dans le système de santé ;

Il a en son sein 4 commissions :

- soins infirmiers et assistance aux soins,

- soins de la vision, de l'audition et de l'appareillage,

- soins de la rééducation

- soins médico-techniques.

➔ LE SECTEUR NON LUCRATIF ASSOCIATIF

[La CCNT du 15/03/1966:](#)

Employeurs SYNEAS et FEGAPEI

CGT : 33,45 % Deuxième organisation / 240.000 salarié-e-s

[La CCNT du 31/10/1951:](#)

Employeurs FEHAP

CGT : 32,95 % Deuxième organisation / 210.000 salarié-e-s

Les Accords des Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS) :

Employeurs SYNEAS

CGT : 30,07 % Deuxième organisation / 14.000 salarié-e-s

La CCNT du 31.08.1965 :

Employeurs UNISSS

CGT : 19,10 % Deuxième organisation / 10.000 salarié-e-s

Les Centres de Lutte Contre le Cancer (CLCC) :

Employeurs UNICANCER

CGT : 29,68% Première organisation / 18.000 salarié-e-s

La Croix-Rouge Française (CRF) :

CGT : 41,30% Première organisation / 18.000 salarié-e-s

Les Etablissements Français du Sang (EFS) – Etablissement Public Administratif

CGT : 10,30 % Quatrième organisation / 9.000 salarié-e-s

La Médecine du Travail

Employeurs CISME (Centre Interservices de Santé et de Médecine du travail en Entreprise)

CGT : 8,18% / 15 900 salarié-e-s

Le Thermalisme :

CGT : 36,34 % Première organisation / 5000 salarié-e-s

La Branche UNIFED

(Regroupement de la branche des associations sanitaires, médico-sociales et sociales à but non lucratif (BASS) à laquelle adhèrent : le SYNEAS, la FEGAPEI, la CROIX ROUGE FRANCAISE, les CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER, la FEHAP (plus de 750.000 salarié-e-s).

L'UDES,

l'Union des Employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire associe les mutuelles, les coopératives et les associations.

Il regroupe 70 000 entreprises, 28 groupements et syndicats d'employeurs et 14 branches et secteurs professionnels, pour 1 million de salarié-e-s. La FEGAPEI, le SYNEAS, la Croix Rouge et récemment Unicancer ont adhéré à l'UDES. Cette organisation est reconnue comme multi-professionnelle. Elle est la seule consultée pour l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) lors des négociations interprofessionnelles au même titre que l'UNAPL et la FNSEA.

L'économie Sociale et Solidaire représente 2,3 millions de salarié-e-s ; 14 % de l'emploi privé.

➔ LE SECTEUR LIBÉRAL

Les Cabinets médicaux :

CGT : 28,16%/ 82.900 salarié-e-s

Les Cabinets de dentistes

CGT : 22,04% / 37.200 salarié-e-s

Les Prothésistes dentaires

CGT : 24,52% / 14 300 salarié-e-s

➔ LE SECTEUR PRIVÉ À BUT LUCRATIF

La Fédération Hospitalière Privée (FHP)

CGT : 28,08 %/ 245.000 salarié-e-s

Le SYNERPA

Syndicat National des Etablissements de Résidences Privés pour Personnes Agées, les Maisons de retraite) ; Annexe de la FHP

Ces deux syndicats patronaux appliquent la Convention Collective Unique (CCU).

➔ LES ORGANISMES COLLECTEURS AGRÉÉS de FORMATION

UNIFAF

(Fonds d'Assurance de Formation de la Branche Sanitaire, Sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif) est un organisme paritaire collecteur. Y siègent des mandaté-e-s CGT.

UNIFORMATION

(Organisme paritaire collecteur de l'économie sociale) regroupe des associations, des mutuelles, des coopératives. Y siègent des mandaté-e-s CGT.

ACTALIANS / OPCA PL :

FAF pour les secteurs de l'hospitalisation privée (FHP/SYNERPA) ainsi que pour les cabinets médicaux, les cabinets dentaires.

OPACALIA ET AGEFOS/PME :

FAF interprofessionnels pour les secteurs des prothésistes dentaires, thermalisme et service de santé au travail (CISME).

➔ DES ORGANISMES PARITAIRES

L'OETH

(Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) met en œuvre l'accord de branche de l'UNIFED sur ce sujet. Les organisations syndicales de salarié-e-s y siègent avec la Croix-Rouge Française, la FEHAP, le SYNEAS.

Le CNOSS Sanitaire et Social

(Comité National de l'Organisation Sanitaire et Sociale) est un comité consultatif qui donne des avis sur les projets de schémas d'organisation sanitaire, les indices nationaux des besoins, les conditions de fonctionnement et les recours hiérarchiques.

L'ANESM (Agence Nationale de l'Evaluation de la qualité des établissements, des services sociaux et médico-sociaux)

Elle se prononce sur l'habilitation des organismes d'évaluation, le renouvellement des autorisations de fonctionnement. Deux représentants CGT y siègent.



SECAFI

Groupe ALPHA

CONSEIL
EXPERTISE
FORMATION

Réconcilier l'économique et le social



VOTRE CONTACT :

Jean-Christophe BERTHOD

06 89 88 61 36

jean-christophe.berthod@secafi.com

Des équipes au service de l'emploi et de la qualité de vie au travail

- Réaliser par des spécialistes du secteur de la santé et de l'économie sociale
- Analyse des enjeux des réorganisations et des conséquences pour l'emploi et les conditions de travail
- Santé au travail
- Enjeux sociaux et spécialistes Ressources Humaines
- Assistance juridique
- Formation des représentants du personnel au CE et au CHSCT
- Gestion sociale et financière des CE

FORMATION

Nous disposons d'une reconnaissance en tant qu'organisme de formation

Pour en savoir plus,
visitez nos sites internet :
www.secafi.com
www.atlantes.fr

**ASSOCIATIONS - CLUBS - SYNDICATS
COMITÉS D'ENTREPRISES**



Communication

PARTENAIRE



www.LMcommunication.com



**Partout
en France**

Demandez notre catalogue

Tél. 02 32 18 07 70

+7000 *références d'objets
et textiles*

personnalisables dans nos ateliers

**Tee-Shirts, Coupe-Vents, Casquettes, Polos, ...
Panneaux, Banderoles, Stands expo,
Autocollants, Badges, Drapeaux, Clés USB...**

**SÉRIGRAPHIE - BRODERIE
IMPRESSION NUMÉRIQUE
TAMPOGRAPHIE - SUBLIMATION**