

1ère

organisation
Syndicale dans
le secteur de la
Santé et de
l'Action Sociale



26,32%
de voix obtenues



Consultez les conseils en ligne de nos journalistes juristes spécialisés dans le droit social

- Accès pratique et rapide au droit du travail
- Liens vers les textes de lois et la jurisprudence
- 300 modèles de lettres à télécharger
- L'actualité du droit social
- RPDS (Revue pratique de droit social) et ses archives chaque mois



Abonnez-vous
www.nvo.fr

Retrouvez-nous sur et



BULLETIN D'ABONNEMENT www.nvo.fr

CE - Abonnez tous les élus dans le cadre de la subvention de fonctionnement de 0,2%
(Art. L. 2325-43 du Code du travail et circ. min. du 6 mai 1983 et du 9 avril 1987)

Renvoyez ce bulletin d'abonnement ainsi que votre chèque à :

Service abonnements, NVO Case 600, 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex

Vous n'avez qu'une seule case à cocher. Merci !

1 FORMULES DE BIENVENUE

RPDS : abonnement papier + version web RPDS _____ 108 €/an

Je reçois les **12 numéros** de la RPDS version papier et j'ai accès à son **feuilletage en ligne**, à ses archives, à la chronique juridique, au guide du droit du travail et aux modèles de lettres.

RPDS + NVO : abonnement aux 2 revues + version web _____ 148 €/an

Je reçois les **12 numéros de la RPDS + 26 numéros** de la NVO versions (au lieu de 168 €/an) papier et j'ai accès à leur **feuilletage en ligne**, à leurs archives, à la chronique juridique, au guide du droit du travail et aux modèles de lettres.

2 FORMULES FIDÉLITÉ (Offre réservée aux abonné(e)s RPDS)

RPDS version web _____ 29 €/an

J'ai accès au **feuilletage en ligne de la RPDS**, à ses archives, à la chronique juridique, au guide du droit du travail et aux modèles de lettres.

RPDS + NVO version web _____ 9 €/an

(offre réservée aux abonné(e)s à la fois NVO et RPDS)

J'ai accès au **feuilletage en ligne de la RPDS et de la NVO**, à leurs archives, à la chronique juridique, au guide du droit du travail et aux modèles de lettres.

Mon numéro d'abonné(e)

(Ce numéro à 6 chiffres est situé sur le film d'emballage de votre RPDS)

Retrouvez les autres formules d'abonnement sur www.nvo.fr !

Nom* _____

Prénom* _____

Adresse* _____

Complément (Bât, Appt, Boîte n°) _____

Code postal* _____ Ville* _____

Tél. _____

E-mail* _____

Fédération* _____

Entreprise _____

Code postal _____ Ville _____

N° de chèque Banque _____

Si vous souhaitez régler par prélèvement, envoyez votre demande par mail.

* Champs obligatoires

ÉDITO

par Nathalie GAMIOCHIPI
Secrétaire Générale

4 DES LUTTES :
LES « CING DE ROANNE »

5 DES LUTTES :
HÔTEL-DIEU

5 VIE SYNDICALE :
CONGRÈS DES
UNIONS FÉDÉRALES

6-8 DOSSIER :
LA LÉGITIMITÉ
DE LA CGT
RENFORCÉE

9 INTERVIEW :
PATRICK VARELA

10 ACTU
DE NOS SECTEURS :
BASS

11 ACTU
DE NOS SECTEURS :
CCN66

11 ACTU
DE NOS SECTEURS :
ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
FEMMES/ HOMMES



La journée de mobilisation nationale du 15 juin à Paris a représenté un moment exceptionnel de lutte.

Ensemble, usagers, agents du public et salarié-es du privé portent l'exigence d'un grand service public de santé et d'action sociale qui répondent aux besoins de tous.

Il est urgent de rompre avec les politiques d'austérité, qui sacrifient notre système de santé et d'action sociale, pour satisfaire aux critères du libéralisme et à l'appétit des actionnaires par la privatisation de pans entiers de notre secteur.

Pas une seule région, pas un seul département, pas un seul établissement ne sont épargnés par la recomposition sanitaire et sociale orchestrée par la loi HPST et l'insuffisance de financement de nos structures.

La CGT exige un financement ambitieux de la protection sociale, pour la consolider et la renforcer, pour en finir avec son démantèlement. Ces choix politiques sont possibles, à condition de répartir autrement les richesses produites par le travail.

Alors que vont s'ouvrir les premières discussions sur le projet de loi de finances et celui de la sécurité sociale, les salarié-es veulent que soient pris en compte leurs revendications. Avec la CGT, elles/ils exigent un moratoire sur toutes les restructurations et l'ouverture de négociations sur le financement des établissements, l'emploi et la formation, les salaires.

Il nous faut poursuivre la mobilisation, en continuant à nous opposer aux restructurations et aux fermetures de services et d'établissements.

Il nous faut aussi créer les conditions d'élargir la mobilisation avec l'ensemble des salarié-es et plus largement toute la population, pour obtenir une discussion sur les retraites sur d'autres bases que celles annoncées dans le rapport Moreau, mais également pour gagner une loi de finance de la sécurité sociale en rupture avec ce que nous avons connu ces dernières années.

Le progrès social doit être à l'ordre du jour des semaines et des mois à venir !



Publication de la Fédération
de la santé et de l'action sociale
Commission paritaire n° 1010 S 06676

ISSN : 0299-0369

Tirage : 70 000 exemplaires

Directeur de la publication :
Nathalie GAMIOCHIPI

Rédactrice en chef :
Cécile MARCHAND

263, rue de Paris - case 538
93515 MONTREUIL Cedex
Tél. 01 55 82 87 88 / 87 70

PAO : CARRÉMENT COM
Tél. 01 64 72 11 52

Impression :
RIVET PRESSE ÉDITION
Tél. 05 55 04 49 50



POUR LES CINQ DE ROANNE, LA LUTTE CONTINUE...

Cristel, Didier, Gérald, Christian, Jean-Paul doivent être soutenus par toute la CGT.

2010, la lutte des retraités contre la réforme Sarkozy et Fillon bat son plein. En amont d'une manifestation à Roanne, **cinq militants** (3 de la santé et 2 travailleurs de l'Etat) inscrivent sur le parcours des slogans contre la réforme des retraites, en y ajoutant le très médiatique « *Casse-toi pauvre con* » rendu célèbre par le président de la République, et témoignant du mépris que celui-ci affichait envers les travailleurs. Interpelés lors d'inscriptions à la peinture et à la bombe devant la Sous-Préfecture de Roanne le 23 septembre 2010, les cinq militants sont convoqués au Tribunal en septembre 2011 et condamnés chacun en 1^{re} instance à 1200 euros d'amende avec mention au casier judiciaire.



Avec la CGT, les cinq de Roanne décident de faire appel. Ils sont convoqués devant la Cour d'Appel de Lyon le 15 octobre 2012. Le délibéré du 19 novembre 2012 les reconnaît coupables, mais les dispense de peine sans aucune inscription au casier judiciaire. Pour tous les militant-es, pour la CGT, c'est fini, l'affaire est réglée.

C'était sans compter sur l'acharnement d'un procureur, qui, 6 mois plus tard (30 avril 2013) fait convoquer ces militants au commissariat **pour un prélèvement ADN** le 22 mai 2013. L'objectif étant de **ficher les militant-es dans un fichier central des criminels et délinquants, initialement prévu pour les crimes sexuels.** Inadmissible ! Dans la continuité de ce combat, les « cinq de Roanne », avec la CGT et leur comité de soutien, ont décidé de ne pas se soumettre à ce fichage ADN. Le 22 mai, une manifestation est donc organisée à Roanne, en présence d'environ 300 personnes.



« **Les cinq de Roanne** », accompagnés de salarié-es, de militant-es, de responsables CGT locaux, départementaux et nationaux, mais aussi d'élu-es et de responsables politiques de gauche ont **remis symboliquement leur carte d'électeur au Sous-Préfet...** Et le 23 mai, dès 6 h 15, la Police est venue interpellier les camarades à leur domicile sur ordre du procureur (encore lui !). Cristel et Jean-Paul ont donc été interpellés à l'heure du laitier et placés en garde à vue pendant plusieurs heures (plus de 6 heures pour Jean-Paul). **Il aura fallu la pression des militant-es devant le commissariat pour faire libérer les deux camarades** et oeuvrer toute la journée pour empêcher l'interpellation de Didier, Christian et Gérald.

Une nouvelle convocation est fixée le **5 novembre 2013** à 13 h au Tribunal de Roanne au motif que les cinq camarades ont refusé le prélèvement d'ADN. **Ce jour là, une manifestation nationale sera organisée à Roanne par la Confédération.**

Cette manifestation doit intégrer le combat que nous menons contre toutes les formes de répression et de discrimination syndicales. Cette action doit aussi porter de manière très large **le droit à la liberté d'expression** dans les entreprises et les établissements. Ce mouvement doit aussi porter le refus de tout fichage des militant-es syndicaux, quel qu'il soit.



Il faut que la loi d'amnistie sociale soit votée par le Parlement.

En soutenant et en se mobilisant pour les cinq de Roanne, ce sont tous les travailleurs qui se défendent, qui exigent le respect, qui réclament et revendiquent que les moyens de leur action soient reconnus.

Les militant-es, les salarié-es en lutte ne doivent pas être considéré-es comme des délinquant-es !

HÔTEL-DIEU : FIGURE EMBLÉMATIQUE

« DES STRATÉGIES POLITIQUES DESTRUCTRICES » !

La Direction Générale de l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP) a annoncé le 14 mai la fermeture des urgences de l'hôpital de l'Hôtel-Dieu, qui devrait intervenir le 4 novembre 2013.

Cette nouvelle est catastrophique, non seulement pour les 400 000 habitant-es du centre de la capitale, mais aussi pour tous les parisiens, les franciliens et la population française. Cet établissement est un symbole, parce que c'est le premier hôpital érigé en France, rénové avec l'argent public, celui de la sécurité sociale. Pour exemple, la radiologie et la réanimation ont été refaits à neuf il y a moins de 5 ans pour un coût de plusieurs dizaines de millions d'euros!

L'AP-HP justifie cette fermeture des urgences et de l'hôpital par un nouveau plan, actuellement non financé, appelé « hôpital debout » (c'est-à-dire sans lits, donc un dispensaire), mais également pour y installer ses services administratifs, y aménager des logements de fonction et un musée, la direction de l'AP-HP ayant décidé de vendre son siège administratif situé Avenue Victoria.



Les urgences des hôpitaux parisiens sont déjà dangereusement saturées : le temps d'attente pour une prise en charge est de 4 à 10h. **Plus de 45 000 patients par an se présentent aux urgences de l'Hôtel-Dieu.** Le redéploiement de ce service vers les autres hôpitaux va aboutir à une situation catastrophique. C'est aussi l'occasion de réduire l'offre de soins et les personnels. **Que se passera-t-il en cas de crise sanitaire, comme la canicule de 2003 ?**



L'Union Syndicale CGT de l'Assistance Publique, la Fédération, avec le comité de soutien de l'Hôtel-Dieu, qui regroupe des associations, des partis politiques, ... se battent pour le maintien de cet hôpital.

Cette mort annoncée engendrerait la fin du statut de l'AP-HP et remettrait en cause le savoir-faire de cette institution à la renommée européenne et internationale

La CGT, avec le comité de soutien, proposent un projet alternatif qui répond aux besoins de la population parisienne et de passage.



VIE SYNDICALE

CONGRÈS DES UNIONS FÉDÉRALES

Les congrès de l'Union Fédérale de la Santé Privée et de l'Union Fédérale de l'Action Sociale auront lieu du 8 au 11 octobre 2013 à Ballaruc Les Bains (34).

Leur préparation représente pour chaque syndiqué-e un moment privilégié pour donner son avis, son opinion, et permet à chaque syndicat d'échanger autour de l'activité syndicale, les évolutions dans nos champs professionnels, les revendications, notre organisation.

La journée de mobilisation du 15 juin, la rentrée qui doit être synonyme d'actions pour exiger un changement de politique, avec un PLFSS à la hauteur des besoins de nos établissements et services, s'inviteront certainement aussi dans les thèmes de discussions.

Les délégué-es qui se rendront au congrès de l'UFSP échangeront aussi sur les conséquences de la casse de la CCN 51, sur la stratégie des grands groupes privés...

Ceux de l'UFAS auront à cœur de débattre de la mutation du secteur de l'action sociale, des enjeux que cette situation entraîne.

Les syndiqué-es de ces Unions Fédérales doivent :

- Réfléchir à la façon d'inverser la tendance de dégradation des conditions de travail et de qualité du service rendu à la population,
- Élaborer des repères revendicatifs propres à leur secteur,
- Penser au renforcement de la CGT et à la qualité de la vie syndicale, condition importante pour permettre d'élever le rapport de force...

Ensemble, les délégué-es des deux congrès débattront de ce qui les rassemble au sein de la Fédération : comment décliner la revendication du Nouveau Statut du Travail Salarié, avancer pour imposer notre convention collective unique et étendue CGT, faire grandir chez nos collègues l'exigence d'un grand Service public de la Santé et de l'Action sociale...

LA LÉGITIMITÉ DE LA CGT RENFORCÉE

Ça y est, les chiffres sont « tombés » et, indiscutablement, la CGT est la 1^{re} organisation syndicale dans notre pays. Au-delà de la responsabilité que confère cet indice de confiance, il démontre que le salariat, tant dans le public que dans le privé, s'identifie dans notre syndicalisme. Nous portons la confiance des salarié-es quand nous luttons avec eux. Nous sommes leurs représentant-es quand vient l'heure de la négociation collective.

La loi du 20 août 2008 a profondément modifié les règles de la représentativité et de la négociation collective.

Pour la première fois dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale, l'audience des organisations syndicales auprès des salarié-es a été mesurée au niveau national et interprofessionnel, ainsi qu'au niveau de chaque profession (branche professionnelle).

Cette audience a été calculée à partir des scores enregistrés par les organisations syndicales au cours des élections professionnelles :

- dans les entreprises de plus de 11 salarié-es entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2012,
- du scrutin organisé auprès des salarié-es des très petites entreprises (TPE) et des employés à domicile, qui s'est déroulé, pour la première fois, du 28 novembre au 12 décembre 2012,
- et des élections aux chambres départementales d'agriculture de janvier 2013.

Ainsi, près de 5,5 millions de salarié-es se sont exprimé-es en faveur de l'organisation syndicale de leur choix.

Ce qui change avec la loi sur la représentativité :

Une organisation doit recueillir **au moins 8 % des suffrages exprimés** au niveau national pour être représentative et donc être en capacité de signer des accords collectifs (dans l'établissement, ce seuil est de 10%).

Aujourd'hui, seules cinq organisations syndicales atteignent ce score :

Organisations syndicales	Nombre de suffrages valablement exprimés	% de voix obtenues	Poids relatif ¹
CGT	1 355 927	26,77 %	30,62 %
CFDT	1 317 111	26,00 %	29,74 %
FO	807 434	15,94 %	18,23 %
CGC	477 459	9,43 %	10,78 %
CFTC	470 824	9,30 %	10,63 %

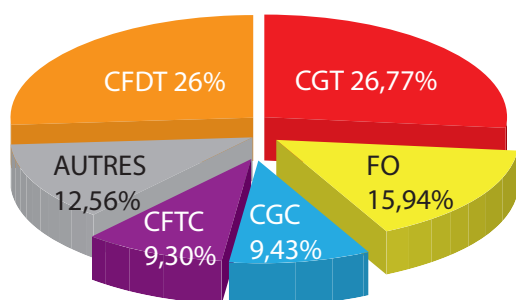
¹Il s'agit du poids relatif des organisations syndicales sur le seul périmètre des organisations ayant obtenu un score supérieur à 8% des suffrages valablement exprimés.

D'autres organisations syndicales n'ont pas recueilli le score requis : UNSA : 4,26 % ; Solidaires : 3,47%.

Au niveau interprofessionnel, la CGT est première organisation syndicale avec 26,77 % des voix. Mieux, la CGT est la seule, en poids relatif, à être au dessus des 30% nécessaires à la signature d'un accord.

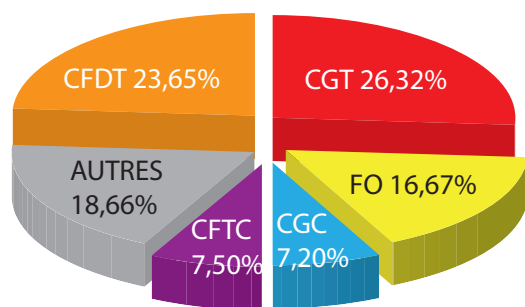
Cependant, notre organisation se retrouve dans un mouchoir de poche avec la CFDT : 38 816 voix nous séparent. Aux élections TPE, la CGT avait pris une avance de 47 334 voix.

RÉSULTATS DANS LE SECTEUR PRIVÉ INTERPROFESSIONNEL 2013 :



INSCRITS	VOTANTS	EXPRIMES
12 755 317	5 456 527 42,78 %	5 064 920
CGT	CFDT	FO
1 355 927 26,77 %	1 317 111 26,00 %	807 434 15,94 %
CGC	CFTC	AUTRES
477 459 9,43 %	470 824 9,30 %	636 161 12,56 %

RESULTATS DU PRIVE ET PUBLIC INTERPROFESSIONNEL 2013 :



INSCRITS	VOTANTS	EXPRIMES
17 708 143	8 180 178 46,19 %	7 668 879
CGT 2 018 454 26,32 %	CFDT 1 813 882 23,65 %	FO 1 278 159 16,67 %
CGC 551 804 7,20 %	CFTC 574 757 7,49 %	AUTRES 1 431 092 18,66 %

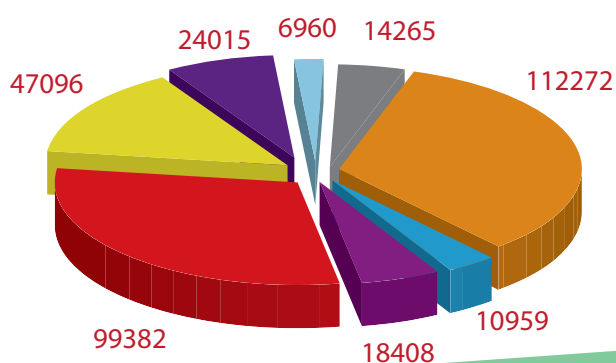
RÉSULTATS DANS LA BRANCHE SANITAIRE ET SOCIALE PRIVÉE :

La Direction Générale du Travail a fourni une liste des résultats en voix dans les conventions collectives de notre branche professionnelle.

Convention Collective	Inscrits	CGT	Place CGT	CFDT	FO	CFTC	UNSA	Solidaires
CABINETS DENTAIRES	38 663	1 007	1 ^{er}	693	465	177	278	143
CABINETS MEDICAUX	64 913	2 722	1 ^{er}	2 545	1 700	720	1 004	400
CANCER CENTRES DE LUTTE	16 739	2 545	1 ^{er}	1 622	2 139	137	360	1 077
DENTAIRE LABORATOIRES PROTHESES	9 186	242	1 ^{er}	140	220	32	44	18
HEBERGEMENT READAPTATION CENTRES CHRS	6 184	965	2 ^e	1 116	380	196	19	395
HOSPITALISATION A BUT NON LUCRATIF FEHAP	188 747	31 425	2 ^e	35 076	16 121	7 607	1 524	5 976
HOSPITALISATION PRIVEE (FHP et SYNERPA)	128 582	18 742	2 ^e	23 506	10 684	4 567	1 969	1 180
MEDECINE DU TRAVAIL SERVICES INTERENTREPRISES	9 208	498	4 ^e	1 929	821	658	81	37
PERSONNES INADAPTEES ET HANDICAPEES ETABLISSEMENTS	202 681	41 224	2 ^e	45 427	14 227	4 304	1 664	14 740
PERSONNES INADAPTEES MEDECINS SPECIALISTES	290	15		5	8	1	2	1
SANITAIRES SOCIAUX ETABLISSEMENTS MEDICO-SOCIAUX	4 420	443	2 ^e	955	366	28	35	442
THERMALISME	2 502	531	1 ^{er}	379	353	177	1	1

Ce tableau met aussi en évidence l'éclatement des conventions collectives dans le sanitaire et le social.

INFLUENCE GLOBALE DE LA CGT DANS LE SANITAIRE ET LE SOCIAL PRIVÉ :



	Voix	%
CFDT	112 272	33,68 %
CGC	10 959	3,29 %
CFTC	18 408	5,52 %
CGT	99 382	29,81 %
FO	47 096	14,13 %
SUD-SANTE SOCIAUX	24 015	7,20 %
UNSA	6 960	2,09 %
Autres	14 265	4,28 %

	Résultats Fonction Publique Hospitalière		Place	Résultats Comités d'Établissements		Place	Total Public + Privé		Place
Nombre d'électeurs inscrits	999817	100,00%		660641			1660458		
Nombre de votants	511589	100,00%		385407			896996		
Taux de participation	-	51,17%			58,34%				
Nombre de suffrages valablement obtenus	492080	100,00%		333257			825337		
Taux de participation réel	-	49,22%			50,44%				
CFDT	121275	24,65%	2 ^e	112272	33,68%	1 ^{er}	233547	28,30%	2 ^e
CFE-CGC	1992	0,40%	8 ^e	10959	3,28%	6 ^e	12951	1,57%	7 ^e
CFTC	14319	2,91%	6 ^e	18408	5,52%	5 ^e	32727	3,97%	5 ^e
CGT	163576	33,24%	1 ^{er}	99382	29,81%	2 ^e	262958	31,86%	1 ^{er}
FO	111799	22,72%	3 ^e	47096	14,12%	3 ^e	158895	19,25%	3 ^e
SMPS	3205	0,65%	7 ^e	0	0%		3205	0,39%	8 ^e
SUD-SANTÉ SOCIAUX	43544	8,85%	4 ^e	24015	7,20%	4 ^e	67559	8,19%	4 ^e
UNSA	20929	4,25%	5 ^e	6960	2,08%	7 ^e	27889	3,38%	6 ^e

La CGT est la 2^e organisation syndicale dans le secteur privé. Ce n'est qu'en cumulant les audiences du public, du privé et des TPE que notre organisation se retrouve 1^{er} syndicat représentatif du champ.

Quelques éléments importants :

Près de deux salarié-es sur trois de notre champ fédéral travaillent dans le secteur privé. Dans le même temps, la majorité de nos adhérent-es relève (à près de 75 %), de la Fonction Publique hospitalière.

C'est dire l'enjeu de déploiement que nous devons relever collectivement ! Depuis la loi du 20 août 2008, la moindre voix dans chaque scrutin d'entreprise compte. Désormais, il est essentiel pour la CGT de présenter des listes dans tous les collèges. Une fois le scrutin achevé, il est primordial de vérifier la remontée de tous les résultats et de la conformité des procès-verbaux.

NÉGOCIATIONS ET VALIDITÉ DES ACCORDS DANS LE PRIVÉ: QUELS CHANGEMENTS?

Validité d'un accord et opposition à un accord

Au niveau de «l'entreprise», la loi du 20 août 2008 introduit la notion de seuil minimum de représentativité. Trois chiffres sont à retenir 10%, 30%, 50%.

- 10%, c'est le seuil minimum pour être représentatif dans «l'entreprise»,
- 30%, c'est le seuil minimum pour pouvoir signer valablement un accord dans «l'entreprise»,
- 50%, c'est le seuil minimum pour pouvoir dénoncer valablement un accord dans «l'entreprise».

Explications :

1. 10% = le seuil minimum pour qu'un syndicat soit représentatif.
En clair, un syndicat qui n'obtiendrait pas 10% des suffrages exprimés ne sera pas ou plus représentatif dans l'entreprise.
2. 30% = le seuil minimum pour qu'un accord soit valablement signé. On ne parle plus dans ce cas-là de «l'organisation syndicale». En effet, pour qu'un accord soit valablement signé, il faut que la ou les organisations syndicales signataires aient obtenu, seule ou à plusieurs, 30% des suffrages.
3. 50% = le seuil minimum pour pouvoir dénoncer un accord. Pour qu'un accord soit valablement

dénoncé, il faut que la ou les organisations syndicales qui souhaitent le dénoncer aient obtenu, seule ou à plusieurs, 50% des suffrages.

La validité de l'accord est donc subordonnée :

- à sa signature, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants,
- à l'absence d'opposition, dans les 8 jours, d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli 50% ou plus des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Bien que représentant un réel progrès, ce qui d'ailleurs a motivé la signature de la CGT, cette loi, qui modifie les normes de la représentativité et inverse la notion « majoritaire », reste de notre point de vue insuffisante.

Pour la CGT, un accord est vraiment majoritaire lorsqu'il représente 50% ou plus des personnels à qui il va s'appliquer.

Enfin, d'autres conditions que la mesure d'audience sont nécessaires pour être considérées comme représentatives :

- Le respect des valeurs républicaines ;
- L'indépendance ;
- La transparence financière ;
- Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation (à compter de la date de dépôt légal des statuts) ;
- L'audience établie selon les niveaux de négociation
- L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

INTERVIEW

Perspectives Santé Action sociale a interviewé Patrick Varella, en charge des questions d'influence et de représentativité à la Confédération.

Perspectives: « Patrick, quels principaux enseignements tires-tu des premiers résultats concernant la représentativité ? »



De toute évidence on peut constater que lorsque les modalités sont réunies pour que le vote des salarié-es se déroule dans de bonnes conditions, ceux-ci participent massivement aux élections. Ainsi, dans les entreprises dotées d'instances représentatives du personnel (IRP), entre 63 et 65 % des salarié-es participent au scrutin.

Pour celui des TPE, la participation a été de 10% avec tous les dysfonctionnements que la CGT avait dénoncés à l'époque et le manque de visibilité du scrutin. En juin prochain, un bilan de ces élections sera élaboré, la CGT portera plusieurs propositions pour améliorer leurs conditions d'organisation, et surtout doter les salarié-es des TPE de véritables lieux de négociation.

Autre enseignement : après les élections dans la Fonction publique, la CGT confirme sa première place dans le paysage syndical avec un résultat national interprofessionnel de 26,8 % contre 26 % pour la CFDT.

Il est à noter des disparités et un handicap de taille : en effet, 33% des salarié-es n'ont pas eu l'occasion de voter pour une liste CGT dans leurs entreprises.

Ce score n'est que de 30 % pour la 2^e organisation, la CFDT. On peut remarquer au passage que lorsque la CGT présente une liste, elle réalise une audience largement supérieure, en moyenne, à celle de ses concurrents syndicaux.

Cela pose donc la question de notre déploiement pour élargir notre présence dans les entreprises.

Perspectives : Tu parles de notre déploiement. En quoi les nouvelles règles de représentativité changent-elles la donne ?

Depuis longtemps déjà, la CGT revendique de nouvelles règles de négociation, qui prennent en compte le poids réel des organisations syndicales dans la négociation, nous y sommes !

Dorénavant, nous sommes tous comptables dans l'entreprise, dans les branches, le territoire, de notre force. Ainsi se pose la question de nouvelles solidarités entre organisations de la CGT, qui exige de croiser les informations entre territoire et profession, d'identifier ensemble nos zones de faiblesses, de définir les priorités pour une CGT qui s'adresse à tous les salarié-es, quelles que soient leurs professions, leurs catégories.

De plus, nous devons prendre davantage soin de la préparation des élections, de leur déroulement, ainsi que de la remontée de leurs résultats.

Par conséquent, la négociation des protocoles électoraux constitue un premier enjeu. En effet, la question du périmètre de l'IRP* et de sa proximité avec les salarié-es doit être appréhendée.

Les employeurs ont tendance à élargir ces périmètres, et par là-même, à éloigner les élu-es syndicaux des collectifs de travail.

Notre déploiement vers les catégories composant les 2^e et 3^e collèges doit être une priorité pour la CGT. En effet, si nous sommes en deuxième position dans ces catégories, avec un score autour de 20 %, nous sommes à 9 points de la première organisation.

De plus, près de 2 700 000 salarié-es sont concerné-es par des constats de carences. Il nous faut identifier les entreprises concernées pour aller vers une plus grande présence de la CGT. Ce sera, sans nul doute, une des tâches importantes du cycle qui s'ouvre jusqu'en 2017.

Enfin, nous devons faire un effort quant à la qualité des procès-verbaux issus des élections : près de 8 % des procès-verbaux dans le cycle achevé se retrouvent entachés d'erreurs, et ne permettent pas la prise en compte des voix CGT dans notre audience.

Si de réels efforts ont été réalisés par nos organisations dans la dernière période, ayant permis un taux d'anomalies plutôt inférieur à nos principaux concurrents, une vigilance accrue dès l'organisation d'un scrutin permettrait d'optimiser davantage ce résultat.

Pour conclure, les Fédérations et Unions Départementales vont être destinataires de la totalité des procès-verbaux d'élections les concernant ; à coup sûr, ce sera l'occasion d'un travail partagé et précis, pour aller au renforcement de la CGT.



*IRP : instance représentative du personnel.

PAR NOTRE MOBILISATION, EMPÊCHONS LA CASSE DE LA BRANCHE ASSOCIATIVE SANITAIRE SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE (BASS).

Des gouvernements libéraux, sous la pression de la finance, ont engendré une crise économique et sociale qui met à mal le travail et les salarié-es. A l'heure où l'Union européenne impose son diktat aux pays européens, en mettant en place des plans successifs d'austérité qui entraînent partout l'augmentation du chômage et de la misère, nos secteurs de la Santé et de l'Action Sociale subissent de plein fouet cette crise.

Éléments de contexte généraux d'une politique d'austérité :



- La directive dite «services» de 2007 (libéralisation des services sur le territoire européen / espace Schengen), par exemple, trouve sa traduction française dans la loi HPST de 2009, notamment à travers les appels d'offre auxquels sont soumis les ESMS (établissement sociaux et médico-sociaux) lors d'ouvertures de services.
- La RGPP (révision générale des politiques publiques) initiée en 2007 sous couvert d'une réorganisation plus efficace des services, vise à diminuer le nombre de fonctionnaires dans le but d'une rationalisation financière, d'une cure d'amaigrissement des dépenses de l'Etat. La décentralisation, Acte I et III, qui a transféré des compétences accrues aux régions et départements.
- Les nouveaux dispositifs/outils qui résultent de ces choix politiques transforment foncièrement les secteurs de la santé, du social et du médico-social : ARS (Agence Régionale Santé), GCS (Groupement de Coopération Sanitaire), CHT (Communauté Hospitalière de Territoire), GCSMS (Groupement de Coopération Social et Médico-Social), CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens), dans le but de cette rationalisation administrative et financière...
Ce système oblige à une réorganisation à marche forcée, sans évaluation des effets désastreux sur la qualité du service rendu aux populations.

Une politique d'austérité ayant des répercussions sur la BASS

Dans cette recherche de réduction du déficit public et d'abaissement du coût du travail dans le secteur social, médico-social et sanitaire, la masse salariale représente la part la plus importante des dépenses en terme de budget. Les salarié-es représentent donc la variable d'ajustement : réduction des postes avec la RGPP dans le service public, devenue MAP (modernisation de l'action publique), mutualisation des moyens ou des ressources dans le public et le privé avec les outils tels que CHT, GCS, GCSMS, fusions, embauche de personnels peu ou pas qualifiés...

Conséquences : la révision régressive orchestrée par le patronat des conventions collectives nationales ou de branche dans le secteur social et médico-social (CCN 51, CCN 66, Convention collective de l'aide à domicile...) avec :

- une déqualification (pour abaisser le coût de la main d'œuvre),
- un taux de glissement-vieillesse-technicité (GVT), une diminution des jours de congés voire une suppression : ancienneté, congés trimestriels, fériés rémunérés...,

- une diminution des contre-pouvoirs rééquilibrant le rapport de force employeur/ salarié-es .
- une remise en cause de la durée d'intervention notamment dans l'aide à domicile dénoncée lors des négociations de la Convention Collective de Branche qui procède de la même logique que la «tarification à l'activité» (T2A) dans le secteur sanitaire, élargissant ainsi la marchandisation du secteur.

Et maintenant, l'accord national interprofessionnel (ANI) rétrograde, signé par le MEDEF et des organisations syndicales réformistes, transposé dans une loi qui s'appliquera de fait à tous les secteurs. Cette loi va transformer fondamentalement le travail et mettra tous les salarié-es en grandes difficultés.

Coté emploi et poste de travail : actuellement le/la professionnel-le se retrouve dans un système où la pression est portée sur elle/lui, et soumis à des injonctions paradoxales. Les exigences de l'employeur (public/privé) à son égard sont en continuelle augmentation (recrudescence des responsabilités, maîtrise d'outils techniques, interrogation permanente sur la qualité et l'utilité de son travail et du service rendu, et aujourd'hui l'obligation de formation via le DPC (développement professionnel continu) tout en lui déniait la reconnaissance qui va de pair (stagnation des salaires, perte du pouvoir d'achat, dégradation des conditions de travail...).



La logique sous-jacente pour le/la professionnel-le consiste à « faire toujours plus et mieux avec une réduction de moyens (humains , financiers) »...

L'employeur demande aux salarié-es encore plus de flexibilité, d'adaptabilité, une polyvalence quant à ses savoir-faire, des glissements de tâches générés par les réorganisations détériorant davantage les conditions de travail....

La mobilisation de chacune et chacun est à l'ordre du jour pour imposer d'autres choix politiques et porter les revendications des salarié-es, notamment :

- **Un grand service public de santé et d'action sociale,**
- **La défense et l'amélioration des conventions collectives et du statut,**
- **L'amélioration des conditions de vie au travail,**
- **L'augmentation des salaires...**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 15 MARS 1966 : ÉTAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES

Depuis 2005, les multiples tentatives de destruction de la CCN 66 de la part des employeurs ont toutes échoué pour plusieurs raisons : le rejet profond par les salarié-es des propositions patronales provocatrices, leur très forte mobilisation, et leur exigence d'unité dans la durée.



Pour mémoire, la stratégie patronale avait - et a toujours - une unique objectif de peser sur le coût du travail. Elle entendait profiter des injonctions européennes concernant les dépenses publiques en matière de politique salariale pour essayer de porter des coups supplémentaires aux garanties conventionnelles, notamment par la baisse du taux horaire. Elle escomptait y parvenir en jouant sur la division syndicale. Or, dès le début de cette offensive, la combativité des salarié-es et leur exigence d'unité manifestée a mis en pièce cette stratégie.

A cette occasion, la Fédération et son Union Fédérale de l'Action Sociale (UFAS) n'ont eu de cesse d'œuvrer à cette exigence en appelant d'abord des salarié-es à œuvrer en permanence là où tout se joue : sur le lieu de travail, au plus près des salarié-es, avec eux et leurs organisations.

Et bien évidemment, nos organisations ont simultanément veillé à assumer leurs responsabilités en travaillant à cette construction au plan national. Certes, avec les autres organisations syndicales, mais surtout en prenant soin de débattre et d'élaborer une stratégie revendicative avec leurs syndicats, en organisant à Montreuil deux «Rencontres Nationales» qui ont constitué autant de temps forts dans l'organisation de cette lutte.

La délégation CGT (en commission nationale paritaire ordinaire ou en commission mixte paritaire) a relayé cette stratégie de rassemblement des salarié-es en œuvrant en permanence à la consolidation d'un front syndical uni face aux prétentions des syndicats employeurs, y compris en prenant soin d'initier une élaboration de propositions communes inspirées de ces rencontres nationales.

Les employeurs, la FEGAPEI et le SYNEAS, n'ont pas réussi à atteindre leur objectif.

La CCN66 existe toujours et demeure un verrou essentiel pour contrer l'offensive globale du patronat associatif contre les conventions collectives de la branche.

Pour autant, les revendications portées pour améliorer cette convention collective n'ont pas abouti, malgré le très haut niveau de mobilisation des salarié-es...

En parfaite cohérence avec les postures adoptées par les employeurs des autres conventions collectives de la branche, ceux de la CCN 66 tentent aujourd'hui une relance en trompe l'oeil des négociations, via des propositions irrecevables en matière salariale ou en remettant à l'ordre du jour certains points constamment rejetés en l'état par les salarié-es et leurs organisations, leur objectif restant évidemment la baisse du coût du travail.

Pour cela, ils tentent de récupérer pour leur propre compte l'idée d'une convention collective unique revendiquée par la CGT, mais qu'ils appréhendent avant tout comme un socle minimum de garanties déclinables à la sauce patronale dans les territoires...

Le projet de convention collective unique et étendue (CCUE) élaboré par la CGT propose au contraire aux salarié-es des garanties collectives de haut niveau qui offrent une véritable qualité d'intervention, d'accompagnement et de prise en charge des publics concernés sur l'ensemble du territoire.

Arrimé au statut de la Fonction publique hospitalière et aux propositions de la CGT pour un Nouveau Statut du Travail Salarié, il constitue une étape essentielle dans la construction du «grand service public de la santé et de l'action sociale» que revendique notre Fédération.

Une plaquette de présentation de ce projet est à disposition des militants et des syndicats de la CGT sur le site de la Fédération

www.sante.cgt.fr/Pour-un-grand-service-public-de.

Il faut s'en saisir résolument pour débattre des propositions de notre organisation avec les salarié-es pour contribuer ensemble à cette construction ! Et il y a urgence !

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE : EXIGER UNE RÉELLE APPLICATION DU PROTOCOLE DU 8 MARS 2013

Les négociations autour de l'égalité femmes/hommes dans la Fonction publique ont débuté en 2011, puis ont repris en septembre 2012 pour aboutir à un protocole d'accord que la CGT a décidé de signer.

De nombreuses revendications portées par la CGT ont été retenues dans le texte final, notamment :

- une démarche intégrée de l'égalité : toutes les concertations et négociations devront prendre en compte les enjeux d'égalité professionnelle.
- le rôle des institutions représentatives des personnels (IRP) est reconnu et consolidé.
- le rapport de situation comparée (RSC) sera enfin obligatoire (loi de 1983 !), il doit permettre un diagnostic précis à tous les niveaux : ministériels, Conseil commun de la Fonction publique, Conseil supérieur de la Fonction publique, établissements...
- la suppression des inégalités salariales devra être effective par tous moyens : le recrutement, le déroulement de carrière, la formation, la promotion, mais aussi par un travail sur les filières à prédominance féminine où les qualifications sont bien souvent sous-valorisées,
- l'articulation vie privée/vie professionnelle devra être facilitée par des politiques sociales : petite enfance, crèche, logement, transport, perte d'autonomie.

Cependant, malgré l'insistance de la CGT, le protocole manque d'ambition sur la notion « salaire égal pour un travail de valeur égale », pour l'action sociale, la santé au travail et la reconnaissance de la pénibilité... La question importante des inégalités de pensions et de la reconnaissance de la pénibilité a été renvoyée à la concertation retraite 2013... Enfin, le Ministère a refusé de prendre des mesures plus contraignantes pour obliger les employeurs publics à mettre en œuvre ce protocole.

La CGT ne peut admettre que des inégalités perdurent. L'égalité professionnelle est un enjeu essentiel pour les salarié-es, quels que soient leurs statuts. Elle est reconnue en droit et est inscrite dans la Constitution française. C'est donc une obligation pour les employeurs publics, qui ont à ce titre un devoir d'exemplarité.

Nous devons exiger avec les agent-es l'application du protocole « égalité » aussi bien au niveau national qu'au niveau local.

L'égalité professionnelle est bien l'affaire de toutes et tous et appelle des réponses encore plus fortes et plus ambitieuses.



« Avec la MAIF, j'ai enfin trouvé une assurance qui me va bien. Et pourtant, je ne suis pas facile à habiller. »

Achille - sociétaire MAIF à Colombes.



**PROFESSIONNELS DU SOCIAL, VOUS AUSSI
REJOIGNEZ-NOUS SUR WWW.MAIF.FR/SOCIAL**



ASSUREUR MILITANT