

# PERSPECTIVES

SANTÉ | ACTION | SOCIALE



8<sup>e</sup> Congrès



# UFAS

Union Fédérale de l'Action Sociale

5<sup>e</sup> Congrès



# UFSP

Union Fédérale de la Santé Privée



L'après congrès...

PROFESSIONNELS  
DES MÉTIERS DE  
SERVICES,  
VOUS PASSEZ TOUT  
VOTRE TEMPS  
À PRENDRE SOIN  
DES AUTRES.



ET VOUS ?  
QUI PREND SOIN  
DE VOUS ?

### Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

**KLÉSIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

# ÉDITO

4-13 | 8<sup>e</sup> congrès  
de l'UFAS

15-17 | Ateliers  
communs  
UFAS-UFSP

19-26 | 5<sup>e</sup> congrès  
de l'UFSP



**Xavier GUILLOT,**  
Secrétaire Général de l'UFAS  
ufas@sante.cgt.fr



**Dominique CHAVE,**  
Secrétaire Général de l'UFSP  
ufsp@sante.cgt.fr

Nous tenons tout d'abord à remercier l'ensemble des territoires, les délégué.e.s pour la confiance qu'ils nous ont témoigné pour les 3 années à venir, l'ensemble des membres sortants et les secrétaires administratives qui, comme à chaque fois, ont fourni un travail de qualité.

Nous avons conscience que cela nous confère une grande responsabilité et nos exécutifs devront mettre en œuvre les feuilles de route élaborées pendant le congrès. Cette prochaine mandature devra impulser un travail collectif avec les autres Unions Fédérales (l'UFR sur la continuité syndicale, l'UFMICT sur la transversalité) en lien avec la Fédération et ses différents secteurs (revendicatif, LDAJ, communication...)

Nos deux Unions Fédérales devront tenir compte des liens et des dossiers communs pour déterminer ensemble les mandats à porter dans les différentes instances. Il nous faudra donc continuer à travailler ensemble avec les élu.e.s des associations/fondations/groupes/UES pour porter les revendications des salarié.e.s afin de les outiller pour appréhender au mieux les enjeux sociaux et économiques auxquels nous serons confronté.e.s.

Publication de la Fédération  
de la santé et de l'action sociale  
Commission paritaire n° 1017 S 06676  
ISSN : 0299-0369  
Tirage : 70 000 exemplaires  
Directrice de la publication :  
Mireille STIVALA  
Rédactrice en chef :  
Amélie VASSIVIERE  
263, rue de Paris - case 538  
93515 Montreuil CEDEX  
Tél. 01 55 82 87 47 / 87 70

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

*Nous devons rester vigilant.e.s contre toutes les  
attaques gouvernementales et le patronat.  
Nous devons nous organiser pour développer  
et faire converger les luttes.  
Nous devons créer le rapport de force nécessaire  
pour imposer les revendications salariales !*

## Quelle direction pour ce prochain mandat ?

Le 8<sup>e</sup> Congrès de l'UFAS qui s'est tenu à Ramatuelle (83) du 27 au 31 mars a élu sa Commission Exécutive, 15 femmes et 14 hommes.

### Rôles et missions des membres de la Commission exécutive

Durant leurs 3 années de mandat, les membres de la CE de l'UFAS ont principalement pour rôles et missions (dans le respect des décisions des congrès UFAS, fédéraux et confédéraux) :

- ❖ de participer à la construction des décisions revendicatives et de porter la communication auprès des syndicats de leurs régions respectives,
- ❖ de s'inscrire dans les différents secteurs d'activités (LDAJ, OQVS, Revendicatif, COM) et groupes de travail (cf. tableau de « Répartition et suivi de dossiers à l'UFAS »),
- ❖ à travers des comptes rendus écrits, de se tenir réciproquement informé.e.s sur les négociations en cours dans les conventions collectives, des travaux des collectifs ou groupes de travail, des luttes...
- ❖ d'assurer des permanences physiques à Montreuil, si nécessaire...

### Rôles et missions des membres du Bureau

Les membres du Bureau de l'UFAS (composé de 4 hommes et de 4 femmes : Bernadette Cazenave, Séverine Mazur, Cécile Pomies,

Maya Vair-Piova, François Caspary, Pascal Chavatte, Boris Deshayes, Xavier Guillot) sont proposés par le Secrétaire Général de l'UFAS (Xavier Guillot) et élus par la CE de l'UFAS.

Les membres du Bureau de l'UFAS se réunissent tous les 15 jours ; ils ont pour missions :

- ❖ de mettre en application les décisions de la CE de l'UFAS (qui se réunit tous les deux mois au siège de la CGT),
- ❖ d'assurer les permanences physiques à Montreuil (traitement des courriels, courriers, appels téléphoniques, etc.),
- ❖ d'animer les différents pôles de l'Union (Communication, LDAJ, Orga, Revendicatif...) et de vérifier la bonne gestion des dossiers, mais aussi de répondre aux demandes de rencontre de syndicats pour aboutir notamment à la désignation d'un Délégué Syndical Central (DSC), en lien avec les règles statutaires,
- ❖ de préparer et d'animer les Commissions Exécutives de l'union.
- ❖ de coordonner les travaux et le suivi des collectifs...



# Commission exécutive élue



**CHERIFA BELAREM**



**FRANCIS BUFFARAL**



**FRANCOIS CASPARY**



**BERNADETTE  
CAZENAVE**



**ESTHER CEZARD**



**PASCAL CHAVATTE**



**CHRISTOPHE  
CLAIREAU**



**GAELE CLERC**



**PATRICE COEYMANS**



**BORIS DESHAYES**



**ABDERRAHMAN  
EL HOUARI**



**XAVIER GUILLOT**



**MARC JOUDELAT**



**BRUNO  
MALDONADO**



**SÉVERINE MAZUR**



**ALAIN NAOUENNE**



**CLAIRE-AIMÉE  
PARMENTIER**



**FLORENCE PLÉ**



**CÉCILE POMIES**



**JÉRÉMI PRIGENT**



**ELIZABETH  
REYGADES**



**CHRISTOPHE  
SAVERET**



**ERIC SORBETS**



**CHRISTINE  
SOVRANO**



**SANDRINE  
TAINURIER**



**EMMANUELLE TUAL**



**MAYA VAIR PIOVA**



**FATIMA VUILLEMEY**



**VÉRONIQUE  
WOLFF BESANÇON**

## Présentation des rapports et débats

Lors de notre 8<sup>e</sup> congrès de l'UFAS, 4 rapports ont été présentés (ouverture, activité, organisation qualité de vie syndicale et orientation) .

### LE RAPPORT D'OUVERTURE <sup>(1)</sup>

Présenté par Xavier Guillot, Secrétaire Général de l'UFAS sortant, le rapport d'ouverture a porté d'une part sur la politique internationale (Election de D. Trump, situation au Moyen-Orient et en Europe, la politique migratoire européenne qui s'apparente à un crime contre l'humanité...) et d'autre part, au plan national, des futures élections présidentielles et législatives, des dangers du Front National, du travail nécessaire et indispensable avec les structures interprofessionnelles CGT (Unions Locales, Unions Départementales...) et les Unions Syndicales Départementales Santé/Action Sociale, de la politique salariale, de l'augmentation du coût de la vie, de la sécurité sociale professionnelle, des lois régressives et austéritaires, des fusions et/ou absorptions, de la réingénierie des métiers du travail social, de la casse des conventions collectives, des conditions de travail, des élections TPE (Très Petites Entreprises)...

Les revendications portées dans notre secteur social et médico-social menées en lien avec l'Union Fédérale de la Santé Privée ont également été développées : la CCUE (Convention Collective Unique et Etendue), le Grand Service Public de santé et d'action sociale, les actions et manifestations du mois de mars, NEXEM, UNIFED, les Etats Généraux Alternatifs du Travail Social (EGATS)...

**Le rapport d'ouverture a été voté par mandat à l'unanimité des voix (soit 8 326).**

La présentation de ce rapport a été suivie de nombreux débats constructifs avec les congressistes.

### LE RAPPORT D'ACTIVITÉ <sup>(1)</sup>

Présenté par Cécile Pomies, membre sortante du Bureau de l'UFAS, le rapport d'activité a mis l'accent sur le travail réalisé par la Commission Exécutive et le Bureau sortants, mais aussi sur l'activité des collectifs de travail, des négociateurs de nos conventions collectives, des USD, des Coordinations Régionales, et des syndicats de la CGT dans son ensemble.

Les débats sur la CCNT 66, à quelques mois de la création de NEXEM, ont pris légitimement une place importante dans les interventions. Plus globalement, c'est l'avenir de toutes les conventions collectives de notre secteur (CCNT 51, 65, Accords CHRS, CRF, CLCC...) qui interroge et mobilise grandement les syndicats.

Les congressistes sont également intervenu.e.s sur les questions de fonctionnement : le lien entre les structures est un des points essentiels qui a été posé, au même titre que les questions de syndicalisation et de moyens syndicaux, intrinsèquement liés. Idem pour les élections, notamment TPE.

A partir d'un bilan des dernières dates de mobilisations, les modes d'action ont été interrogés : types d'action et visibilité. Les délégué.e.s ont également souligné à plusieurs reprises la problématique de notre communication : l'action sociale n'est pas assez mise en exergue sur le site internet ni assez présente dans les tracts fédéraux.

**Le rapport d'activité a été voté à 95,54 % ! Aucun vote contre, mais 4,46 % d'abstentions.**

## LE RAPPORT ORGANISATION QUALITÉ DE VIE SYNDICALE <sup>(1)</sup>

Présenté par Charles Coulanges, membre du Bureau de l'UFAS sortant, Le rapport Organisation Qualité de Vie Syndicale a mis en lumière le travail spécifique de notre secteur réalisé entre les deux derniers congrès.

Constat est réalisé que le nombre de syndiqué.e.s a augmenté entre les deux derniers congrès de l'UFAS (Balaruc-les Bains et de Ramatuelle) : 9.866 syndiqué.e.s en 2013 et 10.466 syndiqués en 2016.

Les thématiques abordées ont été les suivantes : les différentes expérimentations autour du périmètre de syndicalisation, la place des individuels mais aussi la recomposition de notre salariat et l'évolution de nos structures (fusions/absorptions ou fusions/créations, mettant en commun les secteurs de l'UFAS et de l'UFSP).

Les congressistes sont intervenus sur de nombreux points :

- **les difficultés rencontrées avec CoGéTise,**
- **la méconnaissance du nombre de bases dans le secteur de l'action sociale publique,**
- **l'importance de rencontrer les Délégués Syndicaux Centraux et d'organiser une formation spécifique (module à construire avec l'UFSP),**
- **mieux expliciter les rubriques sur CoGiTiel afin d'avoir une meilleure connaissance de nos syndiqués,**
- **la nécessité de faire évoluer notre structuration et nos statuts pour être plus efficaces, en proposant la mise en place d'un Comité Général à mi-mandat ou de mettre ces questions à l'ordre du jour du prochain Congrès de la fédération puis de l'UFAS.**

**Le rapport OQVS a été voté à 74,38 %, vote contre 18,38 % et 7,24 % d'abstentions.**

## LE RAPPORT D'ORIENTATION<sup>(1)</sup>

Le rapport d'orientation a été présenté par Boris Deshayes, membre de la CE de l'UFAS sortant.

De septembre à novembre 2016, 4 camarades de la Commission Exécutive de l'UFAS sortante ont travaillé sur le choix des grandes orientations revendicatives pour le mandat 2017-2020, afin de préparer le document d'orientation en direction de nos syndicats.

La méthode de travail a été la suivante : analyser les documents d'orientation issus des deux derniers congrès de l'UFAS (La Napoule et Balaruc-les-Bains), analyser l'actualité et les combats menés ces 3 dernières années et réfléchir collectivement avec la CE de l'UFAS sortante.

Six conférences téléphonées, une réunion élargie à plusieurs camarades de la CE de l'UFAS (en septembre 2016) et la dernière CE de l'UFAS (novembre 2016) ont permis de produire l'écrit paru dans le « Perspectives Santé » de décembre 2016.

En analysant les anciens documents et l'actualité des 3 dernières années, il est apparu qu'il fallait approfondir certaines orientations sur :

- **la démocratie sociale,**
- **une économie solidaire pour le travail social,**
- **l'Orga et qualité de vie syndicale**

mais également d'en faire apparaître d'autres :

- **la désinstitutionnalisation,**
- **la laïcité,**
- **la défense de nos métiers et de nos qualifications,**
- **les assistants.es familiaux.ales**

et en réaffirmer certaines, au vu des attaques particulières constatées :

- **la prévention spécialisée.**

## Document d'orientation amendé

Durant le 8<sup>e</sup> Congrès de l'UFAS, une commission des écrits composée de 10 camarades a été élue, elle s'est réunie à deux reprises pour prendre en compte les amendements des syndicats. 38 amendements provenant de 9 syndicats ont été traités par la commission : 25 ont été recevables ; 13 amendements ne l'ont pas été tout simplement parce qu'ils ne concernaient pas le document d'orientation ; 2 amendements ont concerné des corrections de conjugaison et de grammaire qui ont été acceptées. Ainsi, ce sont 23 amendements qui ont été traités politiquement.

La commission des écrits a émis des propositions pour retenir – ou non – chaque amendement. Certains d'entre eux ont fait l'objet d'une proposition de reformulation et/ou d'intégration à d'autres paragraphes que ceux prévus par les syndicats. Chaque amendement a été voté, avec parfois des modifications au cours des débats pendant le congrès.

Nous pouvons affirmer que le processus de construction de ce document d'orientation a été très démocratique. Il doit devenir un point d'appui pour tous les syndicats et les salarié.e.s de l'action sociale.

### DOCUMENT D'ORIENTATION FINAL AMENDÉ ET VOTÉ AU 8<sup>E</sup> CONGRÈS DE L'UFAS

Les amendements apportés par les syndicats sont indiqués en rouge souligné.

Depuis 1982, l'UFAS a élaboré au fil de ses congrès au sein de la Fédération Santé et Action Sociale, des orientations revendicatives fortes et émancipatrices pour le travail social. A chacun de ses congrès, l'UFAS a su faire évoluer ses orientations au gré des tendances sociétales, des attaques successives et des réflexions collectives menées au sein de la CGT.

Cette nouvelle présentation des orientations revendicatives pour le Congrès de l'UFAS 2017 prend en compte :

- la politique d'austérité imposée depuis de nombreuses années,
- l'apparition de nouvelles lois antisociales et la réorganisation administrative des régions,
- l'installation dans la durée de l'état d'urgence et son corollaire de peurs liées aux menaces terroristes.

Cette crise et ce climat ont augmenté la misère sociale et ont rendu plus complexes et divers les besoins de services et d'actions sociales et médico-sociales en direction des populations qui en découlent.

C'est dans ce contexte, et en prenant en compte les orientations revendicatives des congrès confédéraux et fédéraux passés, qu'ont été élaborées celles présentées aujourd'hui. La Commission Exécutive sortante y a travaillé en prenant en compte l'étendue du secteur social et médico-social, incluant aussi quelques spécificités liées aux actualités des trois dernières années.

Les syndicalistes CGT ont d'ores et déjà une place essentielle dans les établissements pour lutter et porter les visions de la transformation sociale. Ce n'est cependant pas suffisant. Il nous faut interpeller l'ensemble des salarié.e.s et poser la question suivante : devons-nous accepter d'être de simples exécutant.e.s ou contrôleurs.euses sociaux.ales ?

### Uu travail social sous le signe de la solidarité

Avec l'aval du gouvernement, le patronat associatif a fait entrer le travail social dans l'ère de la marchandisation contre la volonté des salarié.e.s et des publics concernés. Depuis de nombreuses années, à cause de certaines lois et sous prétexte de crises économiques (2008), les budgets alloués par les politiques publiques ont été diminués alors que la misère économique et sociale a continué de frapper de plein fouet les populations les plus fragiles. Les politiques sociales devraient se développer plutôt que se restreindre. Si les conséquences impactent la vie de chacun.e, elles sont terribles pour les populations précarisées et marginalisées. Les publics se diversifient, les problématiques sociales, psychologiques, mentales et de santé

sont plus complexes à appréhender. La société est touchée par le manque de moyens, par l'absence de repères sociaux, et d'alternatives politiques.

*Il nous faut :*

- revendiquer la primauté des besoins humains contre celle d'une logique économique,
- refuser toute intrusion du secteur lucratif dans le financement des politiques sociales et/ou des établissements et lutter notamment contre les « contrats à impact social »,
- développer des outils éducatifs, des placements et dispositifs alternatifs à créer, à inventer, en réponses aux besoins et analyses de terrain,
- impliquer les usagers et les familles dans la construction de leurs demandes, dans le choix des parcours et des accompagnements car nous refusons qu'ils soient des variables d'ajustements.

### La désinstitutionnalisation

Faisant le constat que les institutions qui ont pour mission d'accueillir des personnes fragilisées dans les secteurs du social, du médico-social et du sanitaire peuvent être pour certaines d'entre elles empreintes de rigidité et générer des coûts onéreux, le Conseil des Ministres du Conseil de l'Europe recommande depuis 2010, une « désinstitutionnalisation ».

Répondre aux besoins sociaux de notre population, raison d'être de nos établissements et services, n'est plus la priorité pour les employeurs, ces derniers préférant la réponse à des appels à projets et/ou des appels d'offres dans le but d'équilibrer les budgets (loi HPST de 2009).

Le cadre institutionnel est l'un des outils de l'intervention sociale et médico-sociale. Il ne doit pas faire l'objet d'un discrédit systématique. Ce processus mis en place sans discernement et pour des raisons purement économiques à un impact inévitable sur :

- la qualité du travail d'accompagnement ;
- les glissements de tâches et le risque de déqualification professionnelle ;
- l'appauvrissement des moyens au service du suivi des plus fragilisés.e.s dans notre société, pouvant conduire à une « ubérisation » du secteur ou à l'auto-entrepreneuriat :

### ■ la précarisation du statut de la/du salarié.e.

Nous affirmons que les salarié.e.s ont toute leur place dans la réaffirmation d'un projet de société, où la personne est au cœur des liens solidaires.

*Aussi, la CGT revendique :*

- une sécurité sociale professionnelle ;
- une sécurisation des parcours professionnels.

### La démocratie sociale

La reconnaissance des professionnel.le.s passe par la démocratie, l'autonomie du travail social, la réponse aux besoins des populations pour que nos métiers fassent sens et soient d'intérêt général.

Les salarié.e.s de l'action sociale ont un savoir-faire, une expérience acquise, la volonté de s'engager pour le bien-être et le soutien des populations en difficulté, souvent marginalisées et en souffrance. Ils sont aussi les premiers témoins et les premiers souteneurs dans notre société. A ce titre, ils agissent avec beaucoup de créativité et d'idées pour répondre au mieux et souvent dans l'urgence. Face aux injonctions des politiques, aux directions de plus en plus intransigeantes et au management agressif d'inspiration libérale, les salarié.e.s sont de plus en plus prescrit.e.s et isolé.e.s dans leurs missions. La question du sens des métiers est posée à chacun.e d'entre nous.

*Ainsi, la CGT exige :*

- la reconnaissance du travail social et une véritable autonomie dans l'accueil, le suivi, l'accompagnement et l'orientation des usagers dans le respect des droits de l'homme et de l'enfance,
- une participation active des salarié.e.s par la mise en place d'une véritable démocratie, y compris au sein des conseils d'administration. Ceci doit amener les salarié.e.s à détenir un pouvoir décisionnaire dans la gouvernance,
- la reconnaissance de l'expertise des salarié.e.s (au travers de mandaté.e.s par les OSS représentatives) et leur intervention dans la construction des politiques publiques,
- une vraie implication des usagers et des familles dans les analyses des besoins exprimés et les réponses à apporter,

- la reconnaissance du travail social comme un fondement politique de protection universelle et solidaire des populations en difficulté,
- la reconnaissance de nos métiers comme concourant à l'égalité de droits et l'égalité sociale,
- la mise au cœur de nos métiers de la relation humaine comme source de diagnostic, de l'accueil, du suivi et accompagnement au plus près des populations en difficulté,
- l'ouverture à des projets qui ne soient pas conçus uniquement sous l'angle de l'insertion scolaire ou professionnelle, mais bien déterminés en fonction des besoins des populations,
- que toutes démarches d'évaluation puissent être le fruit de la première « expertise » des salarié.e.s de terrain dans une logique de réponse aux besoins.

### **Pour une prise en compte de la pénibilité et une réelle amélioration des conditions de travail.**

La santé au travail est un élément essentiel au bien-être de la/du salarié.e et à la qualité de prise en charge des usagers.

Les métiers du travail social et médico-social mettent l'ensemble des salarié.e.s en relation quasi permanente avec les usagers et les populations les plus en difficulté. Nous affirmons que plus les personnes accompagnées sont vulnérables, plus la responsabilité des personnels inscrits dans la relation est engagée : la dimension de l'accompagnement fonde les métiers. La dégradation des conditions de travail se répercute sur la santé des salarié.e.s. Malmené.e.s par les conséquences des restrictions budgétaires et des restructurations devenues permanentes, les salarié.e.s ne sont pas assez reconnu.e.s, dans notre champ, par la maladie professionnelle et les risques psychosociaux.

Les charges psychiques et émotionnelles afférentes, les rythmes jour/nuit, les établissements ouverts 365 jours sur 365 pour certains secteurs font qu'il existe une pénibilité : celle-ci doit être reconnue et étendue à un plus grand nombre de métiers.

La CGT s'attache à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre des conventions collectives existantes et revendique à travers sa CCUE :

- un salaire minimum à 2 125 € bruts,
- La reconnaissance des diplômes professionnels et des niveaux de qualifications dans la rémunération,
- l'augmentation des salaires en fonction du coût de la vie avec le rattrapage du pouvoir d'achat, par la revalorisation de la valeur du point d'indice.
- les 32 heures le jour sans baisse de salaire, 27 heures hebdomadaires pour les travailleuses de nuit,
- l'obligation d'une formation et d'une qualification pour les professionnels accompagnant les personnes vulnérables / les publics,
- une politique de formation professionnelle, dès lors que la pénibilité est reconnue,
- la mise en place d'un dispositif de congés exceptionnels supplémentaires en cas de fatigue ou d'usure professionnelle, dès lors qu'elle est reconnue par la médecine du travail et la médecine spécialisée,
- une reconnaissance des maladies professionnelles en constante augmentation dans notre secteur.
- une meilleure prise en compte des préconisations du CHSCT, notamment inscrites dans le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels),
- pour les femmes enceintes et pour pallier certains risques professionnels, un droit à la réduction du temps de travail ou un congé maternité dès la déclaration de grossesse...
- à partir de 15 ans de métier : la mise en place d'un dispositif d'évolution de carrière pour permettre des facilités de reclassement et une réorientation professionnelle répondant à la demande des salarié.e.s,
- un départ à la retraite à 55 ans à taux plein, avec prise en compte du temps de formation.

### **Laïcité : un repère nécessaire**

La question de la laïcité est devenue un enjeu pour le travail social et notre secteur. Le « vivre ensemble » au travail et les services publics sont parfois bousculés par des revendications ou des pratiques religieuses qui provoquent des tensions. Même s'il revient aux dirigeant.e.s de l'entreprise de créer les conditions de travail de ce

« vivre ensemble », [les militant.e.s syndicales.caux](#) sont interpellé.e.s et concerné.e.s afin de garantir le « vivre ensemble » au-delà des différences ; elles/ils agissent :

- pour une meilleure information sur les lois et règlements en la matière et l'application des textes en vigueur,
- pour la liberté de vivre ses convictions dans le respect mutuel,
- pour l'instauration d'un dialogue quand des tensions apparaissent afin de trouver des réponses respectueuses de chacun dans le respect du droit,
- pour que des revendications à caractères religieux appellent des réponses syndicales universelles qui bénéficient à tous les salarié.e.s quelles que soient leur convictions,
- pour le refus de tout prosélytisme et de toute action syndicale qui porterait sur des revendications communautaristes.

### La reconnaissance et la défense de nos métiers

Les métiers du social – les 14 référencés dans le Code de l'Action Sociale et des Familles – ont subi de nombreuses mutations sous des auspices de reconnaissance ou d'adaptation de l'action sociale. Révisés pour intégrer les normes européennes, mais également au regard de l'évolution du marché du travail et des politiques publiques, ils essuient une nouvelle réforme dans le cadre de la CPC du travail social et de l'intervention sociale sous l'impulsion du gouvernement, pour être plus performants et attractifs aux dires de ses promoteurs et favoriser le travail en complémentarité. A l'heure où coopération rime avec mutualisation des moyens et où la modernisation sert à masquer la gestion de la pénurie ! Concrètement, passant d'une logique de métier à celle d'emploi, l'objectif de la réforme vise à la flexibilisation à outrance des salarié.e.s, à leur interchangeabilité, au développement des poly-compétences niant l'héritage de l'histoire et les identités professionnelles attenantes aux métiers. En effet, au-delà de la simplification des diplômes et du développement de l'employabilité, est également visée l'ouverture du champ du social à d'autres diplômes et certificateurs (animation, médiation, politique de la ville) qui œuvrent à la création et/ ou au maintien du lien social au motif que tout un chacun y participe. Les niveaux de qualification et les responsabilités sont inversement proportionnels à l'accompagnement des populations et des publics vulnérables, puisque

confié aux personnels les moins formés. À l'heure de la complexification des situations en lien avec l'évolution sociétale, le travail social a pourtant besoin de professionnel.le.s hautement qualifié.e.s., à l'identité professionnelle affirmée favorisant une pratique réflexive et le travail en complémentarité. C'est pourquoi nous poursuivons la lutte pour la défense et la reconnaissance de l'ensemble de nos métiers.

### Les assistant.e.s familiales/familiaux

Depuis la loi de 1992 créant les placements familiaux, le statut de ces professionnel.le.s reste précaire et peu reconnu. Leur agrément peut être remis en cause à tout moment : changements de situation familiale, de domicile, de département pour suivre le conjoint, voire en raison de plaintes de l'enfant hébergé dans la famille...

La CGT a œuvré pour une reconnaissance de ces personnels en tant que travailleurs.euses sociaux.ales dans le cadre de la Convention en [2005 \(Convention Collective Nationale des assistants familiaux\)](#). À ce jour, leur rémunération reste en-dessous du SMIC pour l'hébergement d'un enfant, et sans accueil, l'indemnité perçue est inférieure à 600 euros avec la possibilité pour ces professionnel.le.s d'être licencié.e.s au bout de 4 mois.

En termes de formation professionnelle, les assistant.e.s familiaux.ales commencent à accueillir du public à l'issue de la formation de 60 heures, alors qu'ensuite, l'obligation du suivi de la formation de 240 heures pour l'obtention du diplôme d'Etat n'est pas respectée par les conseils départementaux et les associations, faute de financements.

#### La CGT revendique :

- un salaire mensuel de 2 125 € bruts dès le premier accueil et ce, afin de reconnaître le travail à domicile et éviter que faute de rémunération, les assistant.e.s familiaux.ales favorisent plusieurs agréments pour pouvoir vivre dignement de leur travail,
- 120 heures supplémentaires par enfant hébergé, en cas de fratrie et pour éviter la séparation, à partir du deuxième enfant accueilli,
- L'octroi des 18 jours de congé trimestriels,
- le maintien du salaire lors des périodes d'attente d'hébergements et la suppression de l'éventualité d'un licenciement au bout de 4 mois sans accueil.
- l'accord de l'assistant.e familial.e avant l'accueil d'un enfant.

## Prévention spécialisée : nécessité ou obligation ?

### Contre le démantèlement de la Prévention Spécialisée.

Coupes claires ou désengagements budgétaires, dé-conventionnements, suppressions de postes, licenciements jalonnent l'attaque généralisée contre la Prévention Spécialisée. Alors que la crise économique fait des ravages dans les quartiers et territoires défavorisés, les éducateurs de rue restent bien souvent les derniers interlocuteurs des jeunes et c'est encore une fois un public des plus fragiles et des plus démunis qui paie les frais d'une logique gestionnaire fracassante.

#### Les dérives sécuritaires

De nombreux.es élu.e.s tentent de dévoyer la Prévention Spécialisée en instrumentalisant les éducateurs.trices de rue, en attaquant régulièrement le contenu de leurs missions et fondamentaux. La CGT dénonce les injonctions sécuritaires faites aux éducateurs de Prévention Spécialisée en les assignant à un rôle de surveillance, de contrôle, voire de dénonciation. L'éducation nationale et la prévention restent les meilleurs remparts contre l'insécurité.

#### La prévention spécialisée : une nécessité, une obligation.

La CGT réaffirme la fonction de la Prévention Spécialisée comme un maillon essentiel des politiques d'accompagnement social et éducatif, pour en faire un acteur de la transformation sociale et d'émancipation de la jeunesse.

#### La CGT revendique :

- la compétence et la dépense obligatoire en faveur de la Prévention Spécialisée dans les départements,
- le renforcement et le développement des équipes de Prévention Spécialisée partout sur tout le territoire,
- la pluridisciplinarité effective des équipes de Prévention Spécialisée,
- la création d'une Commission de Prévention Spécialisée dans le CNPE et sa déclinaison dans les départements,
- et enfin, pour satisfaire ces revendications, un grand service public de la Santé et de l'Action Sociale.

#### Orga/Qualité de vie syndicale

Notre bilan 2013-2016 montre une progression

du nombre de syndiqué.e.s dans l'action sociale. Nous devons continuer à nous renforcer en nous appuyant sur la Résolution 3 du 50<sup>e</sup> Congrès Confédéral, « une politique ambitieuse de syndicalisation ».

C'est une question cruciale dans notre bataille pour défendre et gagner de nouveaux droits.

L'accélération des regroupements, fusions et absorptions amène une concentration des entités de travail sur des périmètres territoriaux de plus en plus grands. C'est une logique patronale que nous retrouvons dans tous les champs professionnels. Cela pose avec plus d'acuité les questions de proximité avec le salariat, d'organisation et de renforcement de nos bases. Nous devons avoir une prise en compte plus importante de cet enjeu.

Ces dernières années, des syndicats se sont constitués autour de différents périmètres : association, établissement, union locale, bassin d'emploi ou bassin de vie. Il y a nécessité aujourd'hui de faire un état des lieux afin d'élever notre coordination visant à plus d'efficacité.

Ajoutons que les enjeux et les évolutions dans notre secteur concernent l'ensemble des salarié.e.s, il nous faut donc travailler de façon plus importante avec les structures interprofessionnelles territoriales (UD et UL).

L'évolution du secteur associatif, le déploiement des associations sur plusieurs départements, voire plus plusieurs régions, le redécoupage administratif des régions nous imposent une structuration syndicale redimensionnée. L'activité régionale de notre vie syndicale doit être mieux prise en compte.

L'UFAS-CGT devra tout mettre en œuvre, en lien avec la Fédération, pour faire évoluer les statuts fédéraux intégrant la structuration régionale. Cela favorisera l'accès aux 10 jours de mandat électif conventionnels réservés à l'activité régionale.

## Les pistes de travail émanant des débats du 8<sup>e</sup> Congrès de l'UFAS

Lors des débats de la première journée, les congressistes ont proposé à la future direction de l'UFAS de bien vouloir étudier la possibilité de mise en œuvre des travaux suivants.

### PISTES DE TRAVAIL PRINCIPALEMENT RETENUES :

- La création d'un collectif fédéral Surveillants de nuit ainsi que la création d'un collectif faisant-fonctions de maitresses de maison.
- La relance du collectif fédéral CCNT 1951
- La relance du collectif Assistant-e familial-e
- Une réflexion sur la création d'un collectif AEMO (Assistant Educatif Milieu Ouvert) qui serait peut-être en lien avec d'autres fédérations CGT (Organismes Sociaux, Services Publics, FERC...).
- La décision de dresser une cartographie, en lien avec l'UFSP, permettant de repérer les établissements des grandes associations relevant du secteur social et/ou médico-social, hospitaliers, à but lucratif ou non...
- Sur le site fédéral : veiller à avoir une meilleure lisibilité des événements importants survenant dans notre secteur.
- Sur les accords d'entreprise : de mener une réflexion pour avoir une « base de données » qui permettrait de les identifier et de les faire connaître auprès de nos syndicats.
- La réalisation d'un nouveau guide ou l'adaptation du guide confédéral à notre secteur de la Santé et de l'Action Sociale existant sur les violences dans les établissements.
- L'organisation d'une Conférence nationale pour présenter notre Convention Collective Unique et Etendue CGT (CCUE) en direction de nos syndicats du secteur social et médico-social.
- Concernant les statuts de l'UFAS : les mettre à l'ordre du jour du 9<sup>e</sup> Congrès de l'UF.





# L'expertise mutualiste au service de votre protection sociale complémentaire



## 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 en santé et 6 en prévoyance, 190 000 entreprises, 9 millions de personnes protégées en santé et 2,5 millions en prévoyance.
- **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 (services à la personne, petite enfance, etc.) mutualistes,  
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.**

Pour nous contacter :  
[partenaires-sociaux@mutex.fr](mailto:partenaires-sociaux@mutex.fr)  
[www.mutex.fr](http://www.mutex.fr)





FÉDÉRATION CGT DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE

Monsieur, le 4 avril 2017.

Union Fédérale de l'Action Sociale - Union Fédérale de la Santé Privée



**APPEL DU 8<sup>ÈME</sup> CONGRÈS DE L'UFAS  
ET DU 5<sup>ÈME</sup> CONGRÈS DE L'UFSP**



Les syndicats CGT, réunis en congrès à Ramatuelle du 27 au 31 mars 2017, ont débattu de la situation sociale et économique dans le pays et dans le secteur sanitaire et social.

Les mobilisations de ces derniers mois dans les établissements et dans nos secteurs démontrent une opposition résolue des salarié.e.s de plus en plus importante face aux politiques d'austérité mises en œuvre par les gouvernements successifs et appliquées par les employeurs.

La mobilisation des travailleur.se.s guyanais.e.s s'inscrit dans ce mouvement, nous apportons toute notre solidarité et notre soutien à leur lutte.

Les congressistes appellent l'ensemble des salarié.e.s du secteur sanitaire et social à poursuivre et amplifier les luttes pour gagner de véritables avancées de progrès social à partir des revendications des salarié.e.s.

La CGT revendique un grand service public de la Santé et de l'Action Sociale, une protection sociale de haut niveau, l'augmentation des salaires, le SMIC à 2 200 € bruts, la Sécurité Sociale professionnelle, les 32 heures hebdomadaires.

La CGT refuse le pillage du bien commun, la casse de la Sécurité Sociale et la tarification à l'activité, l'ensemble des codes de déontologie et les Ordres professionnels.

Les congrès exigent l'abrogation de toutes les lois qui ont été injustement promulguées avec le 49.3 (Macron - Rebsamen - El Khamri) et la mise en place d'une loi interdisant les fusions-absorptions dans le secteur sanitaire et social.

A l'heure où les employeurs sont à l'offensive contre nos garanties collectives, pour qui la seule fin est de baisser le coût du travail, la CGT propose de construire la riposte autour du projet de notre Convention Collective Unique et Étendue CGT (CCUE-CGT). Cette dernière doit être un projet construit en proximité avec les salarié.e.s.

Imposons le rôle et la place des syndicats par le respect d'une liberté essentielle : le droit de se syndiquer, de militer. Les congressistes sont solidaires de toutes et tous les militant.e.s victimes des discriminations syndicales.

Imposons le respect des libertés syndicales qui font partie des droits fondamentaux. En ce sens, les congrès apportent leur soutien aux salarié.e.s du groupe KORIAN ainsi qu'aux camarades de l'UL de COGOLIN.

## Les ateliers communs UFAS/UFSP

Le mercredi 29 mars 2017, nos 2 unions fédérales ont travaillé sur 4 ateliers. 2 ateliers (la CCUE et un Grand Service Public de Santé et d'Action Sociale) sont nos principales revendications depuis plusieurs congrès fédéraux et d'unions fédérales ; les 2 autres **ateliers ont porté plus spécifiquement sur des problématiques subies par les salarié.e.s** dans leur activité professionnelle au quotidien (droits syndicaux/criminalisation de l'action syndicale et violence dans les établissements).

### La Convention Collective Unique et Etendue CGT : écrivons ensemble notre Avenir !

S'il est un thème d'une chaude actualité qui entraîne des débats passionnés et passionnants, c'est bien celui de la CCUE. Chacun sait que l'on ne peut ignorer l'urgence de travailler sur cette revendication centrale : les salarié.e.s n'ont pas à subir l'actualité et les « revendications » patronales.

Plus de 60 camarades ont participé à cet atelier sur la centralité, l'actualité de cette revendication, son élaboration et la façon de procéder pour que les salarié.e.s se l'approprient. Des questions plus précises ont été posées sur son contenu : son préambule, la complémentaire santé et notre revendication CGT d'une Sécurité Sociale Professionnelle (« 100 % Sécu »), le temps de travail et les congés supplémentaires trimestriels.

La CGT se bat depuis la création du secteur pour une convention collective... et une seule, afin que chacun.e puisse à travail égal avoir un salaire et des conditions de travail ... égaux. Cela concerne un million de travailleurs divisés en de multiples conventions (250 000 n'en ont même pas). De plus, à l'heure des appels à projet, il s'agit de refuser la mise en concurrence sociale entre les salarié.e.s. Comment continuer le travail d'élaboration et l'appropriation au plus près des syndiqué.e.s, des salarié.e.s ?

Constatant leur difficulté à défendre les droits existants dans leurs établissements, la pertinence des revendications portées dans le projet de notre CCUE se pose pour certains, ne faudrait-il pas donner la priorité à la défense de l'existant ? La démarche de construction collective autour du Perspective Santé proposée dans les textes de congrès d'une conférence nationale qui permettra d'arrêter notre texte de CCUE-CGT semble la meilleure et recueille l'accord de tous. Aux camarades des futures CE des Unions Fédérales de mettre cette orientation en œuvre !

### Un grand Service Public de Santé et d'Action Sociale

Les questionnements et le débat portent sur le financement du champ et sur la nécessité d'harmoniser les aides sociales et l'obligation d'être soigné.e en fonction des besoins et non des moyens. Les usagers et les patient.e.s ne doivent pas être les variables d'ajustements financiers. Il est également évoqué la possibilité d'avoir un grand service public du médicament.

Le fruit des réflexions ponctué par de nombreuses interventions nous incite à rappeler que le rôle de l'Etat est de s'occuper de chaque citoyen, de la naissance à la mort. Or, depuis plus d'une décennie, l'Etat nous impose sa logique libérale, notamment à travers la loi Hôpital Patients Santé Territoires (HPST) et la Loi 2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale.

La santé et l'action sociale ne sont pas des marchandises. L'action sociale ne doit pas servir à favoriser les dividendes des financeurs du secteur privé lucratif par le biais des contrats *impact bond* (13 % d'intérêts sur les sommes investies). Il est rappelé que l'accès à la santé et à l'action sociale est un droit pour chacun.e dans notre société, au même titre que le droit au logement ou à l'éducation, droit de première nécessité pour vivre et se développer.

*Les points forts qui sont ressortis du débat ont porté sur :*

- A l'occasion des élections présidentielles, la CGT doit interpeller tou.te.s les élu.e.s et candidat.e.s, à l'exception de ceux du Front National, pour demander l'abrogation de toutes les lois régressives qui ont été promulguées grâce au 49-3.
- La CGT réclame la promulgation d'une loi pour contrer les fusions/absorptions. Ce processus s'accompagne quasiment toujours de Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) et de licenciements (exemple : le groupe SOS qui déqualifie et réduit le coût du travail pour

aboutir à une prise en charge au rabais qui met en souffrance les travailleurs et le public concerné) ;

■ La suppression de la T2A et le retour à la dotation globale pour chaque établissement public et privé. Il faut revenir à un financement permettant de répondre aux besoins réels des usagers et non adapter ceux-ci à des moyens alloués par avance réduits ;

■ la suppression ou la réforme des Agences Régionales de Santé (ARS) chargées d'appliquer la politique sanitaire du gouvernement ou des régions donnant tous les pouvoirs au directeur ;

***Notre revendication d'un grand Service Public de la santé et de l'action sociale est la seule alternative cohérente au processus de marchandisation.***

### **Atelier droits syndicaux et criminalisation de l'action syndicale**

Cet atelier a porté sur deux thèmes traités distinctement mais mettant en exergue les liens les unissant.

Concernant les droits syndicaux, l'UFAS et l'UFSP ont élaboré un tableau récapitulatif des droits syndicaux relevant des différentes conventions collectives de la Branche Associative Sanitaire et Sociale (BASS).

Le projet CGT de CCUE a largement repris et amélioré l'ensemble de ces droits fondamentaux aujourd'hui ouvertement menacés par l'exécutif gouvernemental au pouvoir et par les organisations syndicales d'employeurs, NEXEM en tête. Le groupe KORIAN dans le secteur de la santé privée symbolise à lui seul la volonté du patronat de laminier ces droits et de s'attaquer ouvertement aux camarades qui les défendent. Ceux-ci ont souhaité que le congrès les soutienne au travers d'une motion. Concernant la répression syndicale à l'œuvre partout dans nos associations et nos entreprises, celle-ci s'accroît toujours plus, avec un Etat clairement au service du patronat et qui cautionne voire encourage cette répression, principalement à l'encontre des militant.e.s CGT.

Dans le même temps, les procédures judiciaires à l'encontre de la CGT se multiplient avec une Justice à deux vitesses, encline à l'indulgence envers les employeurs et sans pitié pour les militant.e.s.

La CGT se doit de dénoncer et de combattre cette criminalisation de l'action syndicale. L'état d'urgence qui persiste est également une arme pour contrer les manifestations et faire taire la voix des salarié.e.s. La saisine des conseils de Prud'hommes s'est durcie et devient dissuasive pour les salarié.e.s qui souhaitent faire valoir leurs droits.

De nombreux camarades subissant cette répression syndicale ont témoigné. Plusieurs axes de réflexion et de travail en sont ressortis : un nouveau management qui induit la multiplication des procédures disciplinaires « pour l'exemple », la nécessité d'être à l'offensive et de négocier des droits nouveaux dans les entreprises (NAO), le remplacement des mandats syndicaux, l'exigence du rapport de force pour appuyer ces droits, la nécessité d'un niveau régional dans la CCUE et d'un référent sur la question de la répression, la valorisation de nos « conquêtes sociales » auprès des salarié.e.s.

### **Les violences dans les établissements**

Faisant suite à la présentation faite le matin sur les violences envers les femmes, les différents témoignages apportés ont mis en exergue plusieurs problématiques, listées ici de façon non exhaustive : le manque de considération, de reconnaissance des salarié.e.s ; les attaques envers les Instances Représentatives du Personnel (IRP), les représentant.e.s et les militant.e.s syndicales-caux, les pressions exercées sur les salarié.e.s (notamment les contrats précaires) ; les glissements de tâches, le manque de moyens institutionnels ; toutes les composantes du harcèlement (moral comme sexuel), etc.

Après cet état des lieux et les échanges avec Sandra Bouchon (juriste auprès du Défenseur des droits) et Sabine Reynosa (Collectif Confédéral Femmes Mixité), il est apparu nécessaire de communiquer, voire d'apporter des réponses, vis-à-vis des violences subies tant au niveau des victimes qu'au niveau de leur(s) accompagnant(s) (souvent les membres élus des IRP).

La décision d'éditer un guide sur les violences en institution (qui s'inspirerait du guide confédéral existant décliné dans notre secteur) est actée par l'ensemble des participants à cet atelier et retransmis au Congrès.

# ÉLUS DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE, VOS ENJEUX SONT NOS PRIORITÉS

## EXPERTISE

**Pour construire ensemble des alternatives viables :**

- Analyses stratégiques, économiques et sociales
- Conseil et expertise lors de réorganisations
- Appui à la négociation d'accords

**Un accompagnement sur mesure :**

- Emplois et enjeux sociaux
- Conditions de travail et de rémunération
- Droits des salariés et des élus

Des spécialistes  
du secteur à votre écoute.  
Une implantation nationale et  
un accompagnement de  
proximité, gages de réactivité.

## FORMATION



## CONSEIL



[www.secafi.com](http://www.secafi.com)



## Quelle direction pour ce prochain mandat ?

Le 5<sup>e</sup> Congrès de l'UFSP qui s'est tenu à Ramatuelle (83) du 27 au 31 mars a élu sa Commission Exécutive. Elle se compose de 30 membres (16 femmes et 14 hommes).

### Rôles et missions des membres de la CE :

La CE se réunira bimensuellement sur deux jours à raison de 5 fois dans l'année. Les rôles et missions de ses membres seront principalement de :

- ❖ *Coordonner l'ensemble de l'activité de la santé privée, réaliser le suivi des 60 dossiers existants, (groupes, associations, UES, fondations), ainsi que répondre aux interrogations des structures professionnelles et interprofessionnelles.*
- ❖ *Négocier dans les différents champs professionnels et branches.  
Pour rappel les conventions collectives de l'UFSP sont : • Cabinets médicaux • FHP • Cabinets dentaires • Annexe Synerpa • Prothésistes dentaires • CLCC • Croix-Rouge Française • Établissement Français du Sang (EFS) • CCN 51 • Thermalisme • CISME (Médecine du Travail)*
- ❖ *Effectuer le lien avec les différents exécutifs de la Fédération (UFAS, UFMICT, UFR, CEF)*
- ❖ *Participer activement à la vie des secteurs (LDAJ, COM, REVENDIC, ORGA) et des différents collectifs qui les composent.*
- ❖ *Tenir si possible des permanences au sein de la Fédération (principalement sur les périodes de congés annuels),*
- ❖ *Travailler sur des items précis (ex : fiches de paie, modules d'intervention dans les IFSI...)*
- ❖ *Proposer à la CEF des pistes de travail émanant de notre Union fédérale.*

### Rôles et missions des membres du Bureau :

(Réunis tous les 15 jours - calendrier fixé jusqu'à fin 2018)

Les membres du bureau de l'UFSP (composé de 5 hommes et 4 femmes, moyenne d'âge 50,7 ans) proposés par le Secrétaire Général de l'UFSP et ratifiés par le congrès de Ramatuelle ont pour prérogatives de :

- ❖ *Coordonner l'activité UFSP entre deux CE, en consultant autant que nécessaire ses 30 membres élu.e.s.*
- ❖ *Mettre en application les décisions prises par la CE de l'UFSP lors des bureaux et via les consultations par voie électronique.*
- ❖ *Assurer l'activité courante de l'Union (réponses aux différentes sollicitations et demandes, ainsi qu'aux courriers de l'ensemble des structures pro et inter pro CGT)*
- ❖ *Via les camarades en responsabilités, organiser des formations spécifiques à notre secteur d'activité.*
- ❖ *Participer de manière active aux différents secteurs de la Fédération (Revendicatif, LDAJ, Com, Orga)*
- ❖ *Gérer et animer l'activité des collectifs et groupes de travail.*
- ❖ *Travailler en transversalité avec l'ensemble du champ fédéral et en particulier avec les autres Unions Fédérales (UFAS, UFMICT, UFR)*
- ❖ *Gérer les initiatives décidées par la CEF*
- ❖ *Répondre aux camarades de la CEF (ex : écrit sur le secteur marchand).*



## Commission Executive élue



**SAMIA AGGOUNE**



**DOMINIQUE BERNABÉ**



**PATRICE BOERO**



**GUYLAIN CABANTOUS**



**FLORIANE CHANAY**



**DOMINIQUE CHAVE**



**CEDRIC COLNEY**



**CORINNE CUCCHINI**



**JOSIANE DELBOS**



**FIKRET DEVICI**



**DIDIER FERRIERES**



**PHILIPPE GALLAIS**



**GUILLAUME GOBET**



**VERONIQUE HALABI LEROY**



**DANIEL JORET**



**ERIC LACOSTE**



**CHRISTOPHE LANGIN**



**ISABELLE LARROQUET**



**MARION LESCURE**



**SYLVIE LIGONNIERE**



**CAROLINE MAÏGA**



**JULIE MASSIEU**



**ANNE MINGOT**



**IBRAHIMA NDIAYE**



**SANDRINE OSSART**



**ALBERT PAPADACCI**



**PASCALLE PAUWELS**



**FRANCOISE ROBERT**



**DAVID SEBAG**



**CARINE SEDENIO**

## RAPPORT D'OUVERTURE <sup>(1)</sup>

Le Rapport d'ouverture (1) présenté par Dominique CHAVE, Secrétaire Général de l'UFSP sortant a porté d'une part sur la politique internationale (Elections de D. Trump, situation au Moyen-Orient et en Europe, phénomènes migratoires...) et d'autre part, au plan national : les élections présidentielles et législatives, les dangers du Front National, le travail nécessaire et indispensable avec les structures interprofessionnelles CGT (Unions Locales, Unions Départementales...) et les Unions Syndicales Départementales Santé/Action Sociale, de la politique salariale, de l'augmentation du coût de la vie, de la sécurité sociale professionnelle, des lois régressives et austéritaires, des fusions et/ou absorptions, des luttes passées et/ou en cours qui ont eu une très grande place dans notre activité ces deux dernières années (avec des luttes de plus en plus longues), de la casse des conventions collectives, des conditions de travail, des élections TPE (Très Petites Entreprises)...

Ont été également développées les revendications portées dans notre secteur menées en lien avec l'Union Fédérale de l'Action Sociale : la CCUE (Convention Collective Unique et Etendue), le Grand Service Public de santé et d'action sociale, les actions et manifestations à mener, NEXEM, UNIFED.

Au sein de ce rapport l'ensemble de l'activité menée par l'UFSP durant ce mandat écoulé, l'accent sur le travail réalisé par la Commission Exécutive sortante et le Bureau sortant, mais aussi sur l'activité des collectifs de travail, des négociateurs de nos conventions collectives, branches, des USD, des Coordinations Régionales, des syndicats/sections syndicales... de la CGT dans son ensemble ! Les congressistes sont également intervenus sur les questions de fonctionnement, notamment sur le rôle essentiel à jouer entre les structures, au même titre que les questions de syndicalisation et de moyens syndicaux, intrinsèquement liés ; Idem pour les élections, TPE notamment...

Les débats sur les Conventions Collectives Nationales, à quelques mois de la création de NEXEM, ont pris légitimement une place importante dans les interventions. Plus globalement, c'est l'avenir de toutes les conventions collectives (CCNT 51, CCN 66,

Accords CHRS, CRF, CLCC...) de notre secteur qui interroge et mobilise grandement les syndicats.

A partir d'un bilan des dernières dates de manifestations, les modes d'action ont été interrogés : quels nouveaux types d'actions pourraient-ils être envisagés pour renforcer la mobilisation ? Comment avoir plus de visibilité CGT dans notre secteur de l'action sociale et médico-social ?

Les délégués ont également souligné à plusieurs reprises la problématique de notre communication : Santé Privée pas assez mise en évidence sur le site internet, comment développer notre communication/la visibilité de la santé privée sur le site FD.

## RAPPORT D'ORIENTATION

Le rapport d'orientation a été voté par mandat à 75%. Des débats très constructifs ont suivi ce rapport. Les luttes menées durant ce mandat ont été au cœur des discussions de ce congrès. La présence des principaux acteurs d'établissements en lutte a permis d'avoir des échanges sur les stratégies que l'UFSP devra mettre œuvre durant le mandat à venir. Un état des lieux précis permet toujours après analyse de mieux se tourner vers l'avenir. L'assemblée des congressistes a beaucoup insisté sur l'importance du travail à effectuer avec l'ensemble des structures CGT. (USD, région, UL, UD)

Ont également été débattues les questions de fonctionnement, de syndicalisation, des moyens syndicaux.

Beaucoup d'interrogations ont porté sur l'évolution des branches, des conventions collectives, mais aussi des entreprises (cliniques, EPHAD, SSR) qui nous renvoient légitimement à nos formes d'organisation dans toute la CGT.

Il nous faut d'ores et déjà intensifier les luttes dans les établissements et nous interroger sur de nouveaux modes d'actions pour renforcer les mobilisations et les faire converger. L'UFSP a été « le fer de lance » des mobilisations ces derniers mois et doit, par ses différentes expériences récentes, permettre à ses syndiqué.e.s et syndicats de s'emparer de leur avenir.

## COMMISSION DES ÉCRITS

La commission des écrits s'est réunie 3 fois avant le Congrès de l'UFSP et a élaboré le document d'orientations qui a été présenté aux suffrages des congressistes. Il a été validé à une large majorité. Aucun amendement n'a été présenté ni en amont du Congrès ni pendant celui-ci.

La commission des écrits a également centralisé les rapports d'activité des différents secteurs et entreprises de notre champ syndical (UES, Groupes, Associations, Fondations, Collectifs et thématiques diverses...) et finalisé ces écrits en collaboration avec le secteur Communication de la Fédération pour servir de documentation à l'usage des congressistes.

**Philippe GALLAIS**  
*pilote de la commission des écrits*

## COMMISSION DES MANDATS

Le rôle de la Commission « Mandats et Votes » est de vérifier que la représentation des syndicats de notre champ, au Congrès, est bien conforme aux Statuts fédéraux et aux statuts de notre Union Fédérale. Le vote du rapport de la Commission par le Congrès est donc un vote qui certifie la légitimité de l'ensemble des décisions que le Congrès prendra. Après examen des mandats des délégué.e.s, la commission a proposé au Congrès de valider l'ensemble des mandats.

### Qui étaient les 48 délégué.e.s ?

Dix neuf régions sur 22 étaient représentées. La répartition Femmes/Hommes était presque parfaite, avec 67,35 % de délégué.e.s. Plusieurs délégations ont fait sensation avec une représentation féminine à 100% : il s'agit de l'Aquitaine, le Languedoc Roussillon, la Lorraine, Midi Pyrénées et PACA.

L'âge moyen des délégué.e.s (par rapport au congrès de Balaruc) a baissé de près de 6 points, passant de 52 ans à 46 ans et 2 mois. Voilà une très bonne nouvelle pour notre Union. 60,98% des délégué.e.s sont adhérent.e.s de la CGT depuis moins de 10 ans et 24,39% depuis moins de 5 ans. Plus jeunes, et plus jeunes dans l'organisation. Ceci traduit, nous semble-t-il, la confiance que la CGT porte à la jeunesse. Veillons à les accueillir, à les former et à leur donner des responsabilités.

La répartition des délégué.e.s par convention collective est de 16 délégués de la CCN51, 19 délégués de la FHP, 10 délégués Synerpa, 2 délégués CRF, 1 déléguée des CLCC, 1 délégué de l'EFS. Et la répartition par catégories professionnelles est de 53,06% d'employé.e.s, 42,86% de techniciens, une cadre, une retraitée.

Les délégué.e.s étaient à 51,22 % d'établissements de moins de 100 salarié.e.s. Seulement 17,07% des délégué.e.s viennent de gros établissements de plus de 500 salarié.e.s. Notre champ est très diversifié et morcelé, les salarié.e.s « éparpillé.e.s », ce qui complique notre activité. Contradictoirement, ce peut-être aussi un atout pour étendre notre implantation, créer de nouvelles bases, organiser plus de salarié.e.s. Nous pensons qu'il faut intégrer cette donnée à notre réflexion sur la syndicalisation.

L'étude de tous les éléments d'information des délégué.e.s par la commission n'est pas terminée. Nous avons eu peu de temps pour le faire. Nous allons faire une étude plus approfondie qui sera intégrée au Compte-rendu qui sera fait de notre congrès.

Enfin et pour conclure, le rapport de la Commission des Mandats et Votes a été unanimement approuvé.

Je remercie tou.te.s les camarades qui ont fait vivre cette commission, et qui par leur investissement ont su donner le souffle nécessaire à un très bon travail collectif.

**Josiane DELBOS,**  
*Présidente de la Commission Mandats et Votes*

## COMMISSION DES STATUTS

Dans le cadre du 5<sup>e</sup> congrès UFSP à Ramatuelle, les membres de la Commission Exécutive sortante ont souhaité faire évoluer les statuts de l'UFSP en proposant des modifications aux syndicats de la santé privée.

Deux raisons essentielles à cela :

- Les statuts n'avaient pas été revus depuis le 31 mars 2000 et devenaient un peu obsolètes,
- L'élargissement du nombre des membres de la nouvelle CE et du bureau.

En effet, face notamment à l'austérité, les violences, discriminations et répressions de tous genres quasi permanentes subies par les salarié.e.s de la part des employeurs mais aussi des gouvernements successifs via leurs

différentes lois régressives, la colère des salarié-s augmente et le suivi des luttes et l'activité syndicale sont chaque jour grandissantes dans les syndicats de notre secteur de la santé privée associative et lucrative, mais aussi dans nos structures CGT dont l'UFSP.

Pour faire face à cette activité montante et prégnante au niveau de l'UFSP, le passage de 25 à 30 membres de la CE et de 7 à 9 membres du bureau UFSP était primordial pour essayer de maintenir un bon fonctionnement et un suivi de l'activité de la santé privée associative et lucrative.

Les congressistes ont adopté les modifications des statuts UFSP à 94,09%. 5,91% se sont abstenus.

*Didier FERRIÈRES*  
*Commission des statuts*

#### COMMISSION DES CANDIDATURES

Après le bilan de la mandature écoulée, les délégués ont élu le nouvel exécutif qui est maintenant en charge de mettre en œuvre les orientations votées à Ramatuelle.

La Commission Exécutive doit répondre aux besoins et relever les défis qui vont se présenter. L'activité de l'UFSP est large, très large voire complexe. La composition de cette équipe, car il s'agit bien là d'une équipe, est diverse pour assurer cette activité.

Les syndicats de la Santé Privée ont mis 41 camarades « à disposition » afin d'avoir la possibilité d'opérer des choix pour construire une direction équilibrée et représentative de toute l'activité de l'Union Fédérale. Toutes les candidatures étaient conformes à nos statuts.

La commission des candidatures a tenu important de rappeler, que pour les camarades qui ne seraient pas retenus ce n'était pas un jugement de valeur.

Etre membre de la Commission Exécutive nécessite une réelle implication dans la vie de l'Union et il faut que chacun prenne la mesure du travail à fournir, du « portage » des dossiers et de l'investissement dans les

collectifs et groupe de travail. C'est ce qui a été, pour partie, un handicap dans le mandat qui vient de d'écouler mais aussi dans les mandats précédents.

La Commission des Candidatures, issues de l'exécutif sortant, a présenté le fruit de ses réflexions lors de la CE de l'UFSP des 12 et 13 mars 2017. Cette dernière a validé la proposition à l'unanimité moins une abstention.

Après la modification des statuts, c'est un exécutif de 30 camarades qui a été proposé et retenu.

La commission a travaillé sur la base des critères retenus par l'exécutif sortant, publiés dans les Cahiers de la Vie Fédérale d'Octobre 2016, et que nous rappelons ici :

- Veiller au Rajeunissement
- Tenir compte de la parité en reflet du champ d'activité
- Assurer une présence conventionnelle
- Respecter tant que faire se peut le maillage régional
- Etre attentif aux catégories socio professionnelles
- Assurer une représentation des plus grands groupes et assos ainsi que les DSC ou coordinateurs
- La présence d'un.e retraité.e ou futur.e retraité.e.

La commission a rajouté des critères supplémentaires : à savoir, pas plus de 2 candidatures d'un même groupe, l'investissement dans le mandat précédent et les mandats « portés » (DS, DCS, Coordinateur, etc.).

Les camarades qui ont été élu.e.s sont issu.e.s : 10 de la CCN 51, 11 de la CCU FHP, 3 du Synerpa, 2 des CLCC, 2 de l'EFS et 2 de la CRF.

La nouvelle CE est formée de 16 femmes et 14 hommes. La moyenne d'âge est de 47 ans et 3 mois. Très fortement rajeunie et renouvelée, puisque 2/3 des nouveaux membres vont effectuer leur premier mandat, la nouvelle CE a débuté ses travaux le 3 mai dernier.

**Plein succès à tous. Vive l'UFSP !**

Un tableau des responsabilités par négociateurs et par branches est disponible sur le site fédéral :



→ [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr)  
→ rubrique "Publications Fédérales"  
→ Perspectives Santé n°171

## STATUTS ADOPTÉS AU 5<sup>E</sup> CONGRÈS DE L'UFSP

### PREAMBULE

Conformément à l'orientation du 5<sup>ème</sup> congrès Fédéral, il est constitué au sein de la Fédération de la Santé et de l'Action Sociale CGT, une Union Fédérale qui prend le nom de l'Union Fédérale de la Santé Privée (U.F.S.P).

### TITRE I

Constitution de l'Union

#### Article 1 :

L'Union Fédérale de la Santé Privée est partie intégrante de la Fédération de la Santé et de l'Action Sociale. Elle est régie selon les principes de la CGT. Les préambules des statuts Fédéraux et confédéraux constituent donc le préambule des statuts de l'Union Fédérale de la Santé Privée.

Son siège est fixé à Montreuil-sous-Bois – 263, rue de Paris – 93515 Montreuil CEDEX

#### Article 2 :

L'Union Fédérale.

- Impulse et coordonne l'activité des syndicats pour la défense des intérêts professionnels, matériels et moraux des salarié.e.s de la Santé Privée,
- Permet à la Fédération de développer son activité parmi les syndicats du secteur privé (lucratif et non lucratif),
- Favorise la coopération entre les différentes structures territoriales CGT pour une démarche revendicative commune dans l'intérêt des salarié.e.s de la Santé Privée.

### TITRE II

Composition de l'Union

#### Article 3 :

L'union se compose de syndicats d'établissements et d'entreprises.

#### Article 4 :

Pour tenir compte de l'implantation multiple de petits établissements, des syndicats peuvent être organisés par regroupement d'adhérent-e-s tenant compte à la fois de la structure juridique des établissements ou des entreprises, et de la répartition géographique des forces syndicales sans toutefois créer un syndicat départemental.

#### Article 5 :

Les syndicats de la Santé Privée sont partie intégrante de l'Union Syndicale Départementale du département auquel ils appartiennent.

Afin de concrétiser au mieux l'impulsion d'initiatives spécifiques au secteur privé, il peut être mis en place une coordination départementale de la Santé Privée au sein de l'Union Syndicale Départementale (USD).

### TITRE III

#### Fonctionnement de l'Union

a) Le Congrès de l'Union Fédérale

#### Article 6 :

Le Congrès de l'Union se réunit sur convocation de sa Commission Exécutive.

Sur proposition de la CE de l'Union, la Commission Exécutive Fédérale (CEF) fixe la date et le lieu du congrès. La Commission Exécutive sortante de l'Union établit l'ordre du jour, et en informe la CEF. De même, pour le document d'orientation, le bilan d'activité et le déroulé des travaux.

Le Congrès fixe l'orientation de l'Union Fédérale et définit le programme d'actions pour faire aboutir les revendications des salarié-e-s.

Il procède, le cas échéant, à la révision des statuts conformément aux dispositions de l'article 22 du Titre VII.

Il élit la Commission Exécutive de l'Union Fédérale de la Santé Privée.

#### Article 7 :

L'ordre du jour, les travaux de la Commission Exécutive puis les documents préparatoires, sont transmis au plus tard un mois avant le Congrès aux syndicats concernés qui ont la charge d'organiser le débat avec l'ensemble des syndiqué-e-s des secteurs de la Santé Privée. Les statuts sont, pour leur part, transmis à minima 2 mois avant le début du congrès.

#### Article 8 :

Le Congrès est composé :

- Des délégué-e-s des syndicats de l'Union Fédérale,
- Des membres de droit qui sont les membres de la Commission Exécutive sortante.
- D'invité-e-s dont le nombre est fixé par le bureau de l'UFSP, en lien avec le bureau fédéral.

Les délégué-e-s doivent être en possession de leur mandat et à jour de leurs cotisations réglées à COGETISE.

#### **Article 9 :**

Le nombre de délégué-e-s au congrès sera déterminé par la Commission Exécutive de l'Union qui fixera les modalités de la répartition des délégué-e-s après avis du Bureau Fédéral.

Les modalités de remboursement des frais de transport des délégué-e-s seront définies par la Commission Exécutive Fédérale avant chaque Congrès et selon les principes établis par la Fédération.

#### **Article 10 :**

Les votes au Congrès sur les rapports d'activités, les orientations, les programmes des actions et l'élection de la Commission Exécutive de l'Union auront lieu par mandat.

D'autres votes par mandat peuvent être décidés au cours du Congrès, à la demande du Bureau du Congrès ou du tiers des adhérent-e-s représenté-e-s au Congrès.

Pour un vote à main levée, seuls les délégué-e-s prennent part au vote.

#### **Article 11 :**

##### **Votes par mandats**

Le nombre de voix des votes par mandats est calculé sur la base de la moyenne des cotisations (FNI/timbres) des 3 dernières années payées à COGÉTISE précédant le congrès.

Les voix sont portées par le ou les délégué.e.s, dûment désigné-e-s par sa région.

b) La Commission Exécutive

#### **Article 12 :**

La Commission Exécutive est l'instance dirigeante de l'Union Fédérale. Elle veille à l'application et au respect des décisions du Congrès. Elle assure le suivi des syndicats.

La Commission Exécutive se prononce sur toutes les questions relatives à la Santé Privée, dans le cadre de l'activité générale de la Fédération de la Santé et de l'Action Sociale.

La Commission Exécutive se réunit obligatoirement cinq fois par an, dans l'intervalle des congrès ou extraordinairement si les circonstances l'exigent, sur convocation du Bureau de l'Union Fédérale de la Santé Privée.

Le congrès de l'Union Fédérale de la Santé Privée élit la Commission Exécutive.

#### **Article 13 :**

La composition de la Commission Exécutive doit tenir compte le plus fidèlement possible de la représentation des diverses composantes : Femme – Homme, jeune, retraité.e et catégorie professionnelle/métiers, groupes et associations/fondations, conventions collectives, secteurs lucratif et non lucratif. Cette composition devra tendre, autant que faire se peut, à la parité et en tenant compte de la forte féminisation de notre secteur.

Tout membre absent et non excusé à quatre réunions successives ou à plus de la moitié des réunions de la Commission Exécutive de l'Union, entre deux congrès, est considéré comme démissionnaire.

Le nombre des membres de la CE de l'UFSP est fixé à 30 maximum.

La CE de l'Union est habilitée, sur proposition du Bureau de l'Union, à coopter de nouveaux dirigeants en son sein sans dépasser cependant le nombre de 30 membres. Les dirigeants cooptés sont membres à part entière de la CE.

Les conditions et critères cooptation seront à définir par les membres de la CE de l'UFSP en lien avec la CEF.

c) Le/la Secrétaire Général-e

#### **Article 14 :**

La Commission exécutive de l'Union nouvellement élue au Congrès se réunit pour élire sa/son Secrétaire Général.e : cette dernière est présentée aux congressistes.

d) Le Bureau.

#### **Article 15 :**

La ou le Secrétaire Général-e de l'Union compose le Bureau. Les membres, au nombre maximum de neuf, sont choisis.e.s parmi les membres de la CE de l'Union et toujours en nombre impair.

La composition du bureau doit tenir compte de la forte féminisation de notre secteur et devra tendre autant que possible à la parité.

Le Bureau est présenté dans la mesure du possible aux congressistes, ou au plus tard dans les trente jours qui suivent le congrès à l'ensemble des syndicats.

Le mandat confié au Bureau expire en même temps que celui de la Commission Exécutive.

Le bureau de l'Union Fédérale de la Santé Privée administre l'Union entre les Commissions Exécutives devant laquelle il rend compte de son activité.

Il convoque la Commission Exécutive et fixe l'ordre du jour initialement proposé par la Commission Exécutive.

#### TITRE IV

##### La Commission des conflits

###### Article 17 :

Tout sera mis en œuvre, au sein de l'Union Fédérale, pour que chaque conflit soit réglé entre les différents protagonistes par le débat démocratique.

En cas d'échec, tout conflit qui peut subsister entre les syndicats, les adhérent-e-s individuel.le.s et l'Union Fédérale ou entre un syndiqué.e et son syndicat est immédiatement porté à la connaissance du Bureau Fédéral avec toutes les pièces y afférent, conformément aux statuts fédéraux.

En conséquence la Commission Exécutive Fédérale prend toutes les dispositions, en vue de la formation de la Commission des conflits, appelée à connaître, instruire et statuer sur le conflit.

#### TITRE V

##### Cotisations syndicales

###### Article 18 :

Le prix du timbre Fédéral mensuel est fixé à 1% du salaire net conformément aux statuts de la Fédération.

###### Article 19 :

Les moyens de fonctionnement de l'Union Fédérale de la Santé Privée sont assurés dans le cadre budgétaire de la Fédération.

#### TITRE VI

##### Presse

###### Article 20 :

Pour tenir compte des nécessités de l'analyse et de l'information inhérente aux adhérent-e-s et militant.e.s de l'Union Fédérale, la Fédération édite dans ses publications des encarts et articles spécifiques. Leur nombre et périodicité sont arrêtés par

la direction Fédérale, sur proposition de la Commission Exécutive de l'Union Fédérale de la Santé Privée.

#### TITRE VII

Dépôts, révision, dissolution, adoption des statuts.

###### Article 21 :

##### Dépôt des statuts

Les présents statuts sont déposés en quatre exemplaires à auprès de la Mairie de Montreuil ou toute autre autorité compétente, conformément aux dispositions légales en vigueur.

###### Article 22 :

##### Révision des statuts

Chaque syndicat a la liberté de proposer les modifications qu'il jugera utiles ou nécessaires à l'actualisation des statuts de l'Union.

La Commission Exécutive ou le Bureau de l'Union peuvent également faire des propositions de modifications des statuts de l'Union. Toutefois, les modifications statutaires ne peuvent en aucun cas déroger aux statuts fédéraux.

Après consultation du Bureau Fédéral, les modifications statutaires seront envoyées aux syndicats quatre mois avant le début du congrès pour leurs permettre de proposer d'éventuels amendements. Ces derniers devront parvenir au bureau de l'Union, au plus tard deux mois avant le début du congrès.

###### Article 23 :

##### Dissolution

La dissolution de l'Union Fédérale de la Santé Privée pourra être décidée par un Congrès extraordinaire convoqué par la Commission Exécutive de l'Union et à la majorité des trois quarts des syndicats.

Après dissolution, à charge de la Fédération d'assurer la continuité et le suivi de l'activité des syndicats.

###### Article 24 :

##### Adoption

Les présents statuts adoptés par le Congrès entrent en vigueur dès la proclamation des résultats du vote émis au cours de celui-ci.

*Fait à Ramatuelle, le 30 Mars 2017*

Militants - Adhérents

— entre —

**VOUS**

— et —

**NOUS**

*un lien*

**indissociable**



[partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.

# LA PRIME N'EST PAS EN PRIME

**En cas d'arrêt de travail, votre vie continue.**

Avec MNH Prev'actifs, vous préservez votre salaire et vos primes pendant votre arrêt maladie.

**1 MOIS OFFERT\***



Renseignez-vous au **N°Cristal 09 72 72 00 34** de 9h à 20h du lundi au vendredi et de 9h à 18h le samedi

APPEL NON SURTAXÉ



Offre réservée exclusivement aux nouveaux adhérents à MNH Prev'actifs (n'ayant pas été adhérents MNH Prev'actifs au cours des 12 derniers mois) valable pour tout bulletin d'adhésion signé entre le 1er mai 2017 et le 31 août 2017 (date de signature faisant foi), renvoyé à la MNH avant le 30 septembre 2017 (cachet de la poste faisant foi), pour toute adhésion prenant effet du 1er mai 2017 au 1er octobre 2017 : 1 mois de cotisation gratuit.

La MNH et MNH Prévoyance sont deux mutuelles régies par les dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculées au répertoire SIRENE sous les numéros SIREN 775 606 361 pour la MNH et 484 436 811 pour MNH Prévoyance.