

Les ateliers communs UFAS/UFSP

1- Lanceuse.œur d'alerte

« Un.e lanceuse.œur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance. Les faits, informations ou documents qui sont couverts par le secret défense, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client sont exclus du régime de l'alerte ». (Loi « Sapin 2 » du 09 décembre 2016)

Sources : Transparency International.

En résumé, la/le lanceuse.œur d'alerte est une personne physique, citoyen.ne, agent public ou salarié.e, signalant ou révélant une grave atteinte à l'intérêt général. La loi Sapin 2 exclut de cette définition et donc de la protection et des droits qui lui sont attachés les personnes morales (ex. une association, un syndicat, une entreprise).

Dans le domaine de la santé privée, les alertes peuvent porter sur des risques, sur les usagers de la santé, par exemple les scandales Médiator et Implant File, mais aussi les salarié.e.s du secteur lorsqu'elles/ils sont soumis.es à des risques environnementaux tels que l'exposition à des produits chimiques ou à des éléments ionisants ou à des atteintes psychiques comme dans le cas des vagues de suicides. Enfin, les alertes peuvent porter sur des malversations ou des délits financiers qui mettent en péril le sens du service de la santé.

Dans le domaine de l'action sociale, les alertes portent souvent sur la maltraitance institutionnelle, les conditions d'accueil et de prise en charge des personnes accueillies.



Lors de nos congrès de l'UFAS et de l'UFSP CGT, 4 alertes seront exposées :

- ➔ **Guylain C., Délégué Syndical Central CGT à l'Etablissement Français du Sang (EFS) qui a dénoncé avec 2 autres camarades Alexandre B. et Jean-Philippe U. la dangerosité des machines Haemonetics qui dispersent des particules cancérogènes dans le sang des donneurs de plaquettes et de plasma.**
- ➔ **Hella K. qui a témoigné à visage découvert, dans un reportage d'Envoyé Spécial sur les Etablissements Hospitaliers pour Personnes Âgées Dépendantes (EHPAD) et a dénoncé des pratiques indignes. Le lendemain de la diffusion, elle a été licenciée par son employeur de son nouveau poste en contrat à durée indéterminée.**
- ➔ **Céline B. qui a dénoncé des actes de maltraitance sur des personnes polyhandicapées à l'Institut Médico-Educatif de Moussaron dans le Gers. Son employeur l'a poursuivie pour diffamation en sa qualité de présidente d'association. Elle est aujourd'hui la première lanceuse d'alerte relaxée en France après la Loi « Sapin 2 ».**
- ➔ **Laurence M. qui a été licenciée pour avoir signalé de graves dysfonctionnements pouvant porter atteinte à l'intégrité des résident.es de l'établissement auprès de son employeur et aux services de la DIRECCTE. L'Inspectrice du travail s'en est saisie et a déclenché l'Article 40 du Code de procédure pénale.**

Les différentes couvertures médiatiques des affaires Haemonetics et de Moussaron ont œuvré à faire découvrir au grand public l'accompagnement syndical de la CGT auprès des lanceuses.œurs d'alerte. Ce volet de notre activité n'était jusqu'alors pas sorti des différents réseaux militants.

C'est dans ce contexte particulier qu'un groupe de travail fédéral lanceuses.œurs d'alerte s'est constitué. Le but est d'entreprendre une réflexion revendicative pour accompagner les lanceuses.œurs d'alerte qui vivent le plus souvent les conséquences de leur alerte dans une grande solitude et dont les besoins de soutien vont bien au-delà de la simple question du droit.

Nos deux unions fédérales (UFAS et UFSP) ont su mettre à disposition de ses vigies citoyennes des moyens humains, logistiques, financiers, juridiques et organiser un travail en lien avec toutes les structures locales de la CGT concernées par l'alerte. Nous avons également travaillé en collaboration avec Céline B., un mouvement politique et l'avocate de la Fédération, pour proposer des amendements à la Directive européenne sur les lanceuses.ceurs d'alerte (amendements qui ont d'ailleurs été retenus).

Plusieurs Organisations Non Gouvernementales (ONG), l'UGICT (Union Générale Ingénieur.e.s, Cadres et Technicien.ne.s qui a écrit un guide du lanceuse.ceur d'alerte) et le Syndicat National des Journalistes (SNJ) CGT ont intégré la Maison des Lanceuses.ceurs d'Alertes (MLA) qui a pour vocation leur accompagnement juridique, technique, psychologique, médiatique, financier et social. ■



→ Les pistes de travail de ce groupe sont les suivantes :

- Etablir un guide du lanceur d'alerte en direction de nos structures pour permettre de mieux les soutenir ;
- Intervenir auprès des parlementaires pour faire entrer dans le droit français une définition juridique de la maltraitance institutionnelle, qui permettrait aux lanceurs d'alerte de cibler judiciairement les responsabilités ;
- Mettre à l'étude une procédure obligatoire de recours à une enquête extérieure, indépendante des services de l'Etat, sur les alertes dénoncées ;
- Définir un véritable statut de protection du lanceuse.ceur d'alerte maintenant le salaire, les droits de la/du salarié.e et une suspension de tout recours judiciaire pendant le déroulement de l'enquête ;
- Travailler en lien avec certaines organisations comme la MLA.

2 - Restructuration des branches professionnelles et conventions collectives

Depuis plusieurs mois, les grandes manœuvres des organisations patronales du secteur social et médico-social à but non lucratif, NEXEM en tête, ont démarré avec un objectif clairement annoncé : restructurer le secteur en fusionnant l'ensemble des champs conventionnels, à savoir la CCNT du 15.03.1966, les accords CHRS, la CCNT du 1^{er} mars 1979 des médecins spécialistes récemment rattachée à la CCNT 66, mais aussi et à terme, la CCNT du 16 août 1965 de l'UNISSS. Des organisations patronales qui, en avril 2019, se sont regroupées en une Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif comprenant NEXEM (CCNT 66 et CHRS), la FEHAP (CCNT 51), la Croix-Rouge Française et UNICANCER. Cette Confédération affiche ses ambitions : mettre en place un socle commun à ces différents champs conventionnels sur différents thèmes

de négociation. Tout cela préfigurant la volonté des employeurs de substituer aux conventions collectives existantes, une convention collective unique et étendue pour le secteur.

Un projet patronal en phase avec le projet gouvernemental de restructuration des branches professionnelles aux conséquences inquiétantes pour le monde du travail puisque de 687 branches professionnelles en 2015, on est passé début 2019 à 276 branches. Selon le Directeur général du Travail, l'objectif est de tomber le nombre de branches à 100, voire à 80 branches professionnelles. Avec de fait,

un impact direct sur le devenir des conventions collectives de branches. Le Rapport Pierre RAMAIN, commandité par le Gouvernement, doit apporter les précisions attendues par les partenaires sociaux. Ainsi donc, sous l'impulsion des



ordonnances MACRON qui se sont attaquées à la représentation du personnel dans les entreprises, c'est au tour de tout le paysage conventionnel d'être redessiné dans un cadre budgétaire de plus en plus austéritaire aux conséquences dramatiques que nous rencontrons déjà depuis plusieurs années sur notre secteur.

Ce projet est cependant mis à mal par une décision, fin 2019, du Conseil Constitutionnel. La CGT en effet, a posé une Question Prioritaire de Constitutionnalité (QPC) et a demandé l'annulation de l'Arrêté du Ministère du Travail permettant à celui-ci de rattacher administrativement une convention collective de moins de 5000 salarié.e.s à une autre convention du même champ d'activité (Loi du 5 septembre 2018). C'est ce qui s'est passé avec le rattachement, par le Ministère, de la CCNT de 1979 des médecins spécialistes avec la CCNT 66. La CGT a motivé sa saisine au nom des principes de la liberté contractuelle, du droit au maintien de l'économie des conventions collectives légalement conclue et de la liberté syndicale garantie par la Constitution.

Le Conseil Constitutionnel, saisi par le Conseil d'Etat, s'est donc prononcé fin 2019 et remet en cause le pouvoir du Ministre du Travail, reconnaissant qu'en matière de négociation collective, la liberté contractuelle doit être priorisée comme le prévoit la Constitution de 1946 et la Déclaration des Droits de l'Homme de 1789. Aucune fusion dite "administrée" ne peut donc être prononcée avant que les partenaires sociaux aient été préalablement invités à faire connaître leurs observations et sans un avis de la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNCC).

C'est donc à ce jour, un coup d'arrêt sérieux porté au projet gouvernemental de restructuration des branches professionnelles... Jusqu'à quand ?!

Concernant la fusion négociée des branches professionnelles de notre secteur, NEXEM est donc à la manœuvre avec, pour objectif prioritaire, la fusion de la CCNT 66 (qui a déjà absorbé la CCNT 79) et des CHRS, non pour intégrer ces derniers afin que les salarié.e.s de ces établissements bénéficient de l'intégralité des dispositions de la CCNT 66 (comme le demande d'ailleurs depuis des années la CGT), mais pour négocier de nouvelles garanties collectives sur un nouveau périmètre conventionnel.

C'est, pour les employeurs, une première étape dans leur projet d'une convention collective unique et étendue sur la BASSMS (Branche Associative Sanitaire, Sociale et Médico-sociale à but non lucratif).

Un frein actuel à leur projet au sein de la Confédération employeurs est la FEHAP qui, pour le moment, tient à préserver la CCNT 51 et craint d'être absorbée par l'ambition hégémonique de NEXEM sur le secteur.

Cette fusion se ferait selon NEXEM à moyens constants. Pour la CGT, cela constituerait un risque majeur d'une fusion conventionnelle au rabais et donc, **d'une baisse inacceptable des garanties conventionnelles actuelles**. Une crainte d'autant plus fondée que NEXEM reconnaît ouvertement qu'une majorité de ses adhérent.e.s, nos employeurs, ne veulent plus de la CCNT 66 qu'ils considèrent « *obsolète, inadaptée, trop coûteuse et contraignante* » pour leur politique de ressources humaines. Pour NEXEM "la CCNT 66 ne sera pas la convention collective de demain" !

Depuis plusieurs mois, les négociations dans le cadre des Commissions Nationales Paritaires de Négociations, tant du côté de la CCNT 66 que des CHRS sont sous haute tension. La CGT, avec FO et SUD, syndicats majoritaires sur la branche, rejettent le projet de fusion et d'ouverture de négociations sur un nouveau champ conventionnel, conscients du risque majeur de voir nos garanties conventionnelles démantelées et substituées par une convention collective *low cost*. Ces trois mêmes organisations syndicales de salarié.e.e.s ont refusé de signer l'accord de fusion CCNT 66 / 79 avec les accords CHRS et ont fait valoir un droit d'opposition majoritaire rendant leur projet nul et non avvenu. Malgré cela, NEXEM persiste dans son projet, ce qui a amené les trois syndicats à saisir la Direction Générale du Travail pour demander sa médiation dans le cadre de Commissions Mixtes Paritaires en place maintenant depuis septembre 2019.

Les négociations se poursuivent sous la présidence de la DGT mais la plus grande incertitude plane toujours sur ce projet de convention collective unique et étendue au rabais des employeurs qui persistent dans leur démarche déloyale. Ils avancent masqués et refusent de déterminer le périmètre au sein duquel ils veulent que soient négociées les futures garanties conventionnelles

(rémunérations / classifications, congés supplémentaires, droits syndicaux, etc.).

Du côté du secteur lucratif, des négociations sont en cours entre la FHP, branche lucrative de l'hospitalisation privée, et la branche du Thermalisme. En effet les effectifs du thermalisme ont été évalué au 31 décembre, période où de nombreux établissements sont fermés. Les effectifs retenus étaient donc au plus bas et en deçà de 5000 salariés.

A ce jour les conventions collectives sont très différentes, si quelques professions sont communes, chaque branche a ses particularités.

En 2002, au moment de la création de la CCU FHP, il avait déjà été nécessaire de créer une annexe (la SYNERPA) pour les salariés des EHPAD, le financement et les métiers étant différents.

Les établissements thermaux fonctionnent seulement une partie de l'année et une forte proportion de salarié.e.s est embauchée en CDD saisonniers avec promesse de réembauche l'année suivante ou pas, cela a bien-sûr des conséquences sur le calcul de l'ancienneté et la précarité des salarié.e.s.

Pour les branches des cabinets médicaux, dentaires et prothésistes dentaires, les propositions formulées dans le rapport Romain

ne nous semblent tenir compte d'aucune cohérence métier ou tout autre motif cohérent d'ailleurs.

La branche des cabinets médicaux couvre près de 65 000 salarié.e.s, celle des cabinets dentaires près de 45 000. La branche des prothésistes dentaires représente elle moins de 20 000 de salariés. Si il semble que les cabinets médicaux et dentaire se voient proposés une branche des professions libérales de santé, le second scénario proposé serait une branche unique des professions libérales dans laquelle les salariés souvent très peu nombreux par cabinet seraient noyés. La branche des prothésistes dentaires se verrait quant à elle regroupée avec les services à la personne et de l'artisanat comme les gardiens d'immeuble, les fleuristes, les photographes etc. Un débat doit avoir lieu au sein de la CGT pour proposer un projet cohérent qui nous permette de mieux accompagner les salariés de la santé qui sont aujourd'hui couverts par ces branches de cabinets libéraux.

Face à ces situations, quels outils, quelles stratégies devons-nous mettre en place pour stopper les prétentions patronales, défendre et améliorer nos conventions collectives et imposer notre projet de convention collective unique et étendue de haut niveau à partir des garanties existantes ? ■

3 - Le Comité Social et Economique (CSE)

Anticiper pour ne pas subir

Trois institutions clés des instances représentatives du personnel sont bouleversées par leur fusion en instance unique : le Comité d'Entreprise (CE), le Comité d'Hygiène et de Sécurité/Conditions de Travail (CHSCT) et les Délégué.es du Personnel (DP). Devant l'ampleur des changements, voire des reculs, des élu.es peuvent être gagnés par la résignation ou, ce qui revient au même, laisser complètement la main à la direction pour définir l'accord de mise en place du CSE.



Là où il existe un dialogue social de qualité et un rapport de force favorable, les partenaires sociaux pourront amender les dispositions des ordonnances pour y inclure, par exemple, des représentant.es de proximité et des moyens supplémentaires pour la Commission Santé/Sécurité/Conditions de Travail (CSSCT).

Ailleurs, certaines directions se laissent griser par la séquence des ordonnances, poussent leurs avantages et n'hésitent pas à profiter des accords de mise en place des CSE pour porter quelques coups de canifs supplémentaires au droit du travail. La vigilance des élu.es doit alors être de mise. Quand une direction propose, sans contrepartie, d'espacer les informations-consultations obligatoires (soit moins que la périodicité annuelle prévue par les ordonnances), les élu.es doivent savoir s'abstenir et se rappeler

qu'un accord de mise en place du CSE n'est pas obligatoire.

Les ordonnances contiennent beaucoup de règles supplétives, c'est-à-dire des règles auxquelles les parties peuvent déroger. Mais il suffit de ne pas y déroger pour que ces règles restent en vigueur. On le voit bien dans le cas d'espèce, quand la dérogation est moins favorable aux droits des salarié.e.s et de leurs représentant.e.s, il vaut mieux ne rien faire que mal faire.

Les enjeux à maîtriser

La création du CSE par les Ordonnances MACRON bouleverse en profondeur les questions de représentativité des salarié.e.s dans les entreprises, en particulier, celles de plus de 300 salarié.e.s. Avec cette nouvelle mouture des comités, proximité et moyens sont hypercentralisés et amputés. Sur le papier, primauté est donnée à la négociation mais dans les faits, les ordonnances ont renforcé le pouvoir unilatéral de l'employeur. Dans ce contexte, il est primordial pour les élu.e.s de préparer ces négociations et de maintenir le nombre d'établissements pour limiter la perte des mandats et conserver la proximité avec les salarié.e.s.

Pour les entreprises et associations avec plusieurs établissements distincts où il reste encore des comités d'établissement et un comité central d'entreprise, le risque est que l'employeur décide de mettre en place un CSE unique. Une telle mesure implique une réduction drastique du nombre d'élu.e.s au sein de l'entreprise et une réelle perte de proximité avec les salarié.e.s.

Le nombre et le périmètre des établissements se négocient dans le cadre d'un accord d'entreprise préalablement au protocole d'accord préélectoral.

Les ordonnances MACRON ont considérablement renforcé le pouvoir de l'employeur pour fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts au sein de l'entreprise. Jusqu'à présent, c'est la

jurisprudence qui fixait les critères pour définir la notion d'établissement distinct. L'Ordonnance du 22 septembre 2017 a repris un des critères à savoir, le degré d'autonomie suffisant.



Si les négociations ou la décision unilatérale de l'employeur, en matière d'établissements distincts, ne devaient pas les satisfaire, les élu.e.s ont la possibilité de saisir sous 15 jours la DIRECCTE à compter de la date à laquelle ils ont été informé.es de la décision de la direction. En cas de désaccord avec la DIRECCTE, élu.e.s et employeur pourront toujours saisir le Tribunal judiciaire.

Anticiper la centralisation des instances représentatives par la création de représentant.es de proximité.

Le nouvel exécutif a porté « l'estocade » aux délégué.es du personnel. En lieu et place, les Ordonnances MACRON ont inventé les représentant.es de proximité. Toutefois, leur existence est facultative et soumise à négociation.

La mission des représentant.es du personnel dans le cadre des négociations relatives à la mise en œuvre du CSE est de parvenir à convaincre l'employeur de la nécessité et du bénéfice pour le dialogue social d'instituer des représentant.es de proximité.

La Loi ne prévoit rien à leur égard. Tout est à inventer : leur nombre, leurs attributions, leurs moyens de fonctionnement et leurs modalités de désignation. ■



4 - Syndicalisation, renforcement, déploiement, organisation et fonctionnement avec les territoires

Comment éviter l'isolement des syndiqué.e.s ?

Encore trop de salarié.e.s de notre champ sont syndiqué.e.s dans des Unions Locales (UL) ou des Unions Syndicales Départementales (USD) sans avoir de lien avec aucun syndicat. Elles/ils ne peuvent exprimer leurs revendications, ni participer aux formations syndicales, par méconnaissance de leurs droits ou par crainte d'être identifié.e.s « CÉGÉTiste » par leur direction. De ce fait également, ces syndiqué.e.s n'ont pas la possibilité d'assister à nos congrès.

Quelle forme de structuration pouvons-nous proposer ?

Faut-il créer des syndicats de bassin d'emploi qui regroupent les salarié.e.s d'un même groupe, d'une même association ou d'un même secteur d'activité ?

Comment adapter nos syndicats et structures aux modifications structurelles imposées par le gouvernement et le patronat associatif ?

Les entreprises de notre champ évoluent ; il reste aujourd'hui peu de petites structures indépendantes telles qu'on les connaissait auparavant, avec des instances représentatives distinctes.

Aujourd'hui, on parle de grands groupes de santé ou d'Unités Économiques et Sociales (UES) ou encore de Groupements de Coopération Sociale et Médico-sociale (GCSMS) qui emploient un grand nombre de salarié.e.s disséminé.e.s sur des territoires plus étendus.

Ce qui est vrai dans le domaine du sanitaire est également vrai dans le domaine et du médico-social et du social ; bon nombre d'associations se sont regroupées au niveau départemental, voir régional ou national. Les élections professionnelles ont alors lieu sur un département, une ou plusieurs régions, voire sur le plan national.

Il est indispensable que nous ayons la connaissance de l'ensemble des syndiqué.e.s afin de pouvoir aider les structures syndicales locales à constituer des listes de candidat.e.s.

Comment dans ces conditions protéger les intérêts communs des salarié.e.s d'une même



entreprise ou association, tout en conservant le lien de proximité nécessaire à l'action syndicale ?

Faut-il développer des syndicats inter-entreprises de santé privée et de l'action sociale comme cela existe déjà par exemple dans le Var, le Rhône, les Hauts-de-Seine ?

N'est-il pas urgent de développer des méthodes de communication plus réactives et intégrant pleinement les nouvelles technologies de communication (réseaux sociaux, etc.) ?

Comment aborder les structures locales pour travailler sur CoGiTiel pour organiser les syndiqué.e.s individuel.le.s ? Créer des sections syndicales d'entreprise et les intégrer dans un syndicat inter-entreprise ?

Des outils existent déjà (un powerpoint) ainsi que des « statuts type » mais ce n'est sans doute pas suffisant...

L'atelier « Syndicalisation, renforcement, déploiement, organisation et fonctionnement avec les territoires » devrait permettre lors de nos congrès de répondre à toutes ces questions d'organisation, de qualité de vie syndicale, essentielles au bon fonctionnement de nos Unions, de nos syndicats.

Nous découvrirons lors des échanges nos différentes formes d'organisations. Cette mise en commun nourrira la réflexion collective pour nous doter d'un outil syndical modernisé et mieux adapté aux réalités de la vie syndicale d'aujourd'hui. ■



Rapport d'activité de l'Union Fédérale de la Santé Privée

Au congrès de Ramatuelle en mars 2017, notre commission exécutive était composée de 30 membres, tel que le permettait nos statuts, et était parfaitement paritaire (15 Femmes et 15 hommes). A la fin du mandat, 2 camarades ayant changé de secteur d'activité, il ne leur a pas été possible de finir le mandat, une camarade n'a jamais siégé et la CE a donc décidé de ne pas poursuivre cette mandature avec elle, 3 camarades ont démissionné en cours de mandat. La CE UFSP a décidé de coopter 2 camarades investis au sein de l'union et ce en cours de mandat (Leila et Gérard). La CE UFSP est donc en cette fin de mandat composée de 26 membres (14 Hommes et 12 Femmes). Nous devons réellement penser notre commission exécutive en fonction de l'investissement que pourra/voudra apporter chacun.e, puis rajeunir absolument notre CE afin d'assurer le tuilage nécessaire au bon fonctionnement de l'UF. Le pourcentage moyen de participation à l'ensemble des 30 CE UFSP (sur 2 jours) a été de 54 %.

Nous avons eu toutes les peines du monde à pouvoir tenir de façon régulière des bureaux UFSP, ce que nous considérons comme préjudiciable au suivi de notre activité. Il a été décidé d'élargir nos bureaux UFSP avec les MAD et autres suivis de dossier présent.e.s à la fédération le jour de leur tenue, permettant ainsi de mieux tenir compte de nos suivis à l'ensemble des camarades en responsabilité.

Même si nous avons pu constater une présence plus importante des camarades de l'UFSP au sein de la fédération, il n'en reste pas moins que nous ne sommes pas encore assez nombreux pour gérer l'activité, notamment en cette fin de mandat.

UFSP, des outils au service des luttes

→ Point sur le suivi des groupes/UES/ASSO/Fondations

Ce mandat a permis d'opérer un véritable suivi des dossiers qui composent le tissu de l'Union Fédérale de la Santé Privée avec notamment le suivi de 24 collectifs à des fréquences

plus ou moins régulières. Les résultats sont très concluants sur la prise en compte de l'activité et devront permettre de la développer afin d'éviter l'isolement et l'éparpillement de nos camarades. Collectifs existants, pourquoi une telle organisation, quelle efficacité ; Regrouper (par groupe/convention), Organiser, Former de façon à être toujours plus efficaces face à des structurations employeurs en perpétuelle évolution / face à des directives gouvernementales mettant à mal l'organisation des salarié.e.s, leur défense, favorisant leur isolement/ mettant à mal l'organisation des structures et organisations syndicales (ex : éloignement du terrain via la mise en place de CSE avec un périmètre de plus en plus large).

Le lien via les collectifs prend également tout son sens dans l'optique de pouvoir réunir nos forces et mettre en lien les camarades d'un même groupe par exemple, pour faciliter la création de listes et amplifier notre rapport de force CGT. Au-delà de la tenue de ces collectifs, il nous faut à l'avenir permettre via des CR réguliers, tenir nos syndiqué.e.s informé.e.s de l'activité de chacune de ces réunions. Une réflexion porte également sur la possibilité d'avoir une cartographie précise de là où nous sommes réellement organisé.e.s, pour ce faire un véritable travail d'ORGA devra être effectué par nos suivis de dossier (je serai tenté de dire qu'il faudrait presque commencer par cela).

→ Formations syndicales, une impérieuse nécessité

Face à une évolution constante du droit du travail et (principalement dans la dernière période la mise en place des CSE) et à la complexité parfois de se former au niveau local selon les territoires, l'UFSP a décidé de prendre en mains le défi de former ses élu.e.s/mandaté.e.s sur un ensemble de thématiques afin d'appréhender au mieux les enjeux auxquels ils et elles sont confronté.e.s.



Ces formations sont une réponse aux attentes de ces élu.e.s/mandaté.e.s, leur construction sont une réponse aux besoins, aux doléances de nos camarades en responsabilité. La programmation ambitieuse du plan de formation UFSP sur l'exercice 2020 permettra de former environ 440 élu.e.s et mandaté.e.s. Ces formations n'ont pas vocation à former uniquement les camarades de l'UFSP mais tou.te.s les élu.e.s/mandaté.e.s de droit privé de notre secteur d'activités et également les camarades du secteur public souhaitant par choix ou nécessité acquérir les contenus de droit privé (ex ; secrétaire d'USD devant répondre aux différentes demandes sur son territoire). Ces formations sont essentiellement basées ces derniers temps sur la mise en place du CSE/Prérogatives du CSE, Fiches de paye/Rémunérations, Comité de groupe, NAO et Stratégies revendicatives mais aussi depuis cette année, formation Mutuelle/prévoyance, Discriminations syndicales, Trésoriers des CSE, Secrétaires de CSE, Prérogatives des RP, Fusions/Absorptions... Une formation des DSC est prévue pour janvier 2021. Les territoires (pro et interpro) font maintenant régulièrement appel à notre expertise pour animer des formations, y compris en territoire.

→ Guides juridiques

L'UFSP a produit 2 guides juridiques durant ce mandat (un avant les ordonnances puis un après), livret ayant vocation, en sus de la formation, de renseigner nos syndicats/sections syndicales/Elu.e.s et mandaté.e.s, et largement apprécié y compris en interpro. Pour rappel, le premier livret, contrairement au second, découlait de fiches juridiques qui paraissaient de façon hebdomadaire et qui étaient adressées via la lettre du jour. Ces fiches étaient construites en fonction des questions récurrentes qui arrivaient à la fédération.

→ Syndicalisation

Liens avec les structures et organisations, renforcer ce lien avec les UL/UD/USD afin de faciliter le maillage territorial notamment quand nous sommes soumis à des élections professionnelles dont le périmètre se situe au-delà d'un département unique, ce qui est maintenant légion car les employeurs se sont bien approprié ce que leur ont permis les ordonnances Macron concernant les instances. Nous constatons que

notre outil COGITIEL nous permet difficilement d'identifier nos camarades et le groupe/UES/ASSO/Fondation auquel ils appartiennent, d'où la nécessité de mieux partager les informations d'une part et d'être clairement identifié sur les territoires d'autre part. Pour ce faire, nous avons pendant ce mandat établi un « tableau des responsabilités » permettant *in fine* de connaître tous les dossiers suivis par l'UFSP (environ 140) ; Apparaissent comme renseignements, la/le camarade de l'UFSP en charge du suivi de ce dossier/ la-le potentiel DSC- Coordinateur de groupe/Représentativité syndicale et un maximum d'informations permettant à tout un chacun d'avoir d'un coup d'œil une bonne connaissance du groupe/UES/ASSO/Fondation.

La syndicalisation doit être une de nos priorités pour le mandat à venir, nombreux de nos camarades de l'UFSP ne sont pas clairement identifiés, parfois enregistrés sur la fonction publique hospitalière, parfois dans d'autres fédérations, parfois pas déclarés du tout... Un travail important a déjà été produit durant ce mandat mais il nous faut accentuer ce travail « de fourmi » avec les territoires.

Quelle place a l'UFSP dans la Fédération de la Santé et de l'Action Sociale, comment mieux y travailler la transversalité, quelle progression durant ce mandat ?

→ L'UFSP prend toute sa place dans l'organigramme de la Fédération, même si le nombre de syndiqué.e.s du privé reste encore bien inférieur à celui des syndiqué.e.s du secteur public en terme de données chiffrées ; plusieurs facteurs nous permettent d'avancer que contrairement à ce que l'on peut défendre (un grand service public de santé et d'action sociale), la place des groupes marchands et le secteur associatif tous deux associés

prennent aujourd'hui une part importante du « marché » de la santé en France. Loin de vouloir cautionner cet état de fait, nous sommes confronté.e.s au fait de devoir appréhender une activité toujours plus dense et donc à déployer des moyens de plus en plus importants pour répondre au mieux aux défis qui nous sont lancés. La direction fédérale (CEF) a décidé d'octroyer des moyens supplémentaires à deux camarades du secteur privé pour faciliter la prise en charge de l'activité (2 X 30% dont un déjà effectif depuis le 1^{er} décembre 2019 – Valérie GALAUD, l'autre



en cours de recherche). Pour rappel, les moyens de mise à disposition de l'activité syndicale UFSP se concentrent sur 10 ETP, dispositif dit « UNIFED » concernant uniquement la CCN 51, les CLCC et la CRf + 2 ETP sur la CCN 51. Durant ce mandat, quelques camarades sont venus renforcer l'équipe UFSP, Leila CROCHET issue de la CCN 51 sur un dispositif UNIFED à hauteur de 75%, Philippe GALLAIS issu de la CCN 51 sur un dispositif UNIFED à hauteur de 75%, Sandrine OSSART sur un dispositif CCN 51 à hauteur de 50%, David SEBAG (CLCC) sur un dispositif « UNIFED » à hauteur de 30%, une négociation étant en cours pour Guillaume GOBET sur un dispositif UNIFED. A cela s'ajoute l'accord "dialogue social KORIAN" qui permet de mettre 2 camarades en MAD à temps plein, dont Nathalie BLASCO qui vient de nous rejoindre au 1^{er} janvier 2020.

L'UFSP prend toute sa place dans les différentes instances de la Fédération/secteurs de la fédération : 1 Membre CFC (Valérie GALAUD), 7 Membres CEF dont 5 du bureau de l'UFSP (Véronique HALABI, Julie MASSIEU, Dominique CHAVE, Guillaume GOBET, Guylain CABANTOUS pour le bureau de l'UFSP) - (Juliette TEXEIRA, Christophe LANGIN – CE UFSP). La trésorerie de la Fédération est assurée par Carine SEDENIO, la co-responsabilité du secteur REVENDIC et le LDAJ est assurée par Julie MASSIEU, la responsabilité des personnels/ les relations partenaires FD par Dominique CHAVE.

En conclusion, l'UFSP malgré un manque de temps certain, est largement impliquée dans la vie de la Fédération. Nous devons, lors du prochain congrès fédéral, favoriser un équilibre plus important entre secteur privé et secteur public.

La transversalité doit également être encore plus fluide entre les unions fédérales, à commencer par celle de l'Action Sociale, avec qui beaucoup de convergences devraient être amenées aujourd'hui à se construire dans le tissu associatif, tant sur les conventions collectives et branches que sur les collectifs associatifs composés

d'établissements dépendant du social et du médico-social. En effet, plusieurs associations/fondations couvrent le secteur social et le secteur médico-social et les suivis devraient dans l'absolu être mutuels, avec un mode organisationnel commun.

→ Participation aux instances ; CE UFSP :

Nous constatons une certaine forme d'érosion quant à la présence des camarades élu.e.s, il est donc déplorable de constater que pour des raisons les plus diverses, nous arrivons parfois en fin de mandat à un tiers des effectifs de départ, soit 10 élu.e.s sur 30 élu.e.s à la CE UFSP. Il nous faut réfléchir à pouvoir compter sur un exécutif qui soit constant tant dans la présence de ses membres que sur le partage des tâches à prendre en charge. Nous avons également mis en place une formation des élu.e.s à Courcelles dès la sortie du congrès, permettant de pouvoir compter de suite sur des camarades opérationnel.le.s, ce stage ayant notamment pour but de mieux connaître la Fédération (ses espaces, ses unions fédérales, ses secteurs) puis d'appréhender le fonctionnement de notre union fédérale de la Santé Privée. Cette formation de dirigeants aura lieu du 31 août au 4 septembre 2020 et une réflexion pourra être envisagée quant à réitérer cette formation une fois par an sur des thématiques d'actualité. Par ailleurs, nous devons accentuer notre présence UFSP sur les collectifs transversaux (CNP, Collectif P.A...).

Secteurs d'Activités UFSP

L'activité UFSP se compose de 3 pôles :

- **Le secteur marchand/lucratif avec 2 conventions collectives : CCU FHP (Cliniques) et Annexe SYNERPA (EHPAD).**
- **Le secteur Associatif/non lucratif : EFS, CLCC, CRf, SSTI, CCN 51, Thermalisme (qui a terme va passer sous la houlette de la branche lucrative)**
- **Le Libéral ; Branche des Prothésistes Dentaires, Branche des Cabinets Dentaires, Branche des Cabinets Médicaux.**

Sans vouloir séparer ces trois pôles, il semble aujourd'hui important de mettre un camarade en responsabilité sur chacun d'entre eux ; en effet, la responsabilité doit être mieux partagée pour être mieux suivie et moins peser sur le ou la seul.e SG de l'Union.



Luttes menées par l'UFSP

Au-delà des nombreuses journées d'action dans lesquelles s'inscrivent les salarié.e.s de la santé privée, nous avons connu des luttes importantes, notamment dans les secteur des EHPAD

→ **30 janvier 2018,**
il y a eu un avant, il y aura un après....

Cette lame de fond a été la résultante d'un travail et d'une organisation orchestrée notamment par l'UFSP.

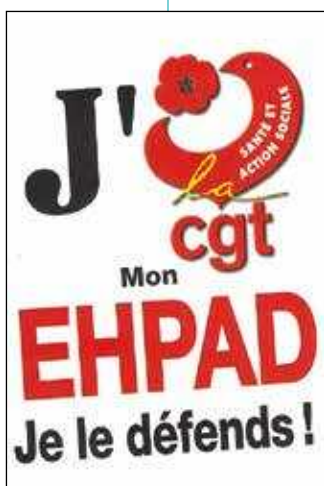
Des coups de boutoirs incessants durant des années, des conflits certes parsemés chez Korian, Orpea, etc. avec comme point d'orgue les 117 jours de grève aux Opalines, grève largement médiatisée orchestrée par Anne-Sophie Pelletier avec en soutien les camarades de la CGT et de l'UFSP, 117 jours de grève qui ont mis le débat des conditions de travail, du financement, de la prise en soins de nos aîné.e.s au sein même du Parlement français. Une mission ministérielle menée par les députés Monique Iborra et Caroline Fiat a violemment dénoncé le mode de fonctionnement de ces grands groupes privés lucratifs, des ARS et du ministère.

Hella Kherieff, aide-soignante à Marseille, a enfoncé le clou et mis en évidence les méthodes de Korian. Les grands groupes se sont affolés, nos militant.e.s ont pris « le pouvoir » et sont parvenu.e.s à faire entendre leurs revendications et à faire bouger certaines lignes.

La coordination et le travail au sein de nos collectifs, la connaissance de nos entreprises initiés par l'UFSP durant ces trois dernières années commencent à porter leurs fruits.

Au-delà des EHPAD, beaucoup de services/d'établissements sont régulièrement en lutte pour tenter d'obtenir des avancées tant sur les conditions de travail (moyens humains et matériels) que sur les revalorisations salariales, la santé étant toujours le parent pauvre en terme de rémunérations.

Nous constatons cependant de grosses difficultés à homogénéiser/à faire converger les secteurs lors des grandes luttes interprofessionnelles et impliquer durablement les salarié.e.s de la santé et de l'action sociale dans les mouvements interprofessionnels.



DES MOYENS
POUR LES EHPAD

"ON N'EN
PEUT PLUS
ASSEZ !"

Communication

Nous manquons encore de lisibilité quant à l'activité menée au sein de l'UFSP. Nous devons produire davantage de rédaction de tracts, communiqués de presse, ... et avoir une réelle façade tant vers les médias que vers nos syndiqué.e.s et autres salarié.e.s de notre secteur.

Un nouveau site fédéral va prochainement voir le jour avec la possibilité pour nous d'alimenter notre propre onglet par groupe/Asso/Fondations/UES et enfin pouvoir le considérer comme une véritable banque de données pour l'ensemble de nos lecteurs (accords, représentativité, actualités, contacts...).

CE UFSP

La commission des candidatures s'est largement inspirée du vécu des camarades qui la composent pour proposer un nombre de critères qui devraient dans l'absolu permettre une meilleure prise en charge de l'activité, une CE UFSP investie au service des élu.e.s/mandaté.e.s, le reflet du salariat de notre secteur, de nos métiers, des CCN et Branches, des groupes/UES/ASSO/Fondations/assurer la relève par l'investissement de jeunes élu.e.s et mandaté.e.s. La participation aux CE UFSP est nécessairement un impératif mais la présence des camarades élu.e.s ne suffit pas pour mener au quotidien l'activité de l'Union administrée par le bureau de l'UFSP. Chacun.e devra pour le prochain mandat être investi.e de tâches et missions bien précises. Se porter candidat.e est un réel engagement et un point sur les présences devra être fait régulièrement en vertu de nos statuts afin d'éviter toute forme de dérive, tant pour les membres de la future CE que pour les MAD UFSP.

La CCUE CGT (Convention Collective Unique et étendue CGT)

La CCUE CGT est un projet de Convention Collective de haut niveau couvrant l'ensemble des champs de la Santé et de l'Action Sociale, publique comme privée.

Ce projet ambitieux, élaboré et mis à jour régulièrement depuis plus de 10 ans, est un repère revendicatif à disposition des militant.e.s. Il a pour but de donner des repères pour la conquête de nouveaux droits.

Ce projet est difficile à porter devant les employeurs, souvent considéré comme "utopiste" par nombre de militant.e.s, surtout dans un contexte de "casse" des conventions collectives.

→ "Utopiste" aujourd'hui, mais "réaliste" demain, comment utiliser cet outil ?

La mise à jour régulière de la CCUE CGT a également le mérite de faire un état des lieux des conventions collectives, d'y inclure tous les secteurs et professions, de mettre en perspective droits actuels et droits à conquérir. Elle permet également de voir les disparités qu'il peut y avoir dans les différentes conventions collectives et branches.

Ce projet doit s'enrichir et s'étendre à des secteurs non inclus à ce jour, comme le secteur libéral.

Liaison et collaboration des Unions fédérales de la Fédération

Pour une meilleure collaboration des UF, et après accord de ces dernières, nous proposerons la participation de membres des autres UF (UFMICT, UFAS, UFR) à nos CE UFSP, soit de façon régulière, soit ponctuellement sur des sujets transversaux (ex. Ordre infirmier, égalité professionnelle, formation...).

Cette collaboration existe aujourd'hui, souvent informelle et exceptionnelle, et reste à développer.

Pour conclure

→ **Le 6^e congrès de l'UFSP se tiendra au village Océanique sur l'île de Ré du 11 au 15 mai 2020 inclus.**

Ce 6^e congrès devra décider des orientations à prendre ensemble afin que l'exécutif élu puisse en toute légitimité respecter les engagements donnés. Nous nous devons d'être ambitieux tout en nous fixant des objectifs concrets et atteignables, et sommes conscient.e.s que la marge de progression est encore importante. Notre représentativité syndicale n'a eu de cesse de progresser pendant ce mandat mais nous ne devons pas nous en satisfaire. La mise en place de notre fonctionnement a permis cette marge de progression et notre organisation se doit d'être encore affinée afin que chaque syndiqué.e CGT du territoire puisse être en lien avec notre union fédérale pour faire progresser les outils mis à sa disposition.

Enfin, nous tenons à remercier l'ensemble des personnels techniques qui à travers leurs apports, leurs connaissances et expérience de préparation de congrès ont pu largement nous faciliter le travail de rédaction, d'ORGA et de mise en page/COM, et particulièrement notre secrétaire administrative Armonie pour nous avoir accompagné.e.s tout au long de ce mandat. ■



Document d'orientation de l'Union Fédérale de la Santé Privée

Nous remercions les camarades qui nous ont témoigné leur confiance pour l'accomplissement de ce travail réalisé par la commission des écrits. Cette commission rappelle qu'un document d'orientation pose les fondements et les différents axes de travail pour les prochains mois et années à venir au niveau de la lutte syndicale. Nous ne souhaitons pas que nos échanges soient une discussion de spécialistes et restreignent notre réflexion pendant le congrès. C'est pour cela que tout amendement qui vise à améliorer ce texte est bienvenu et souhaitable. Bien entendu, ce document a été élaboré plusieurs mois avant le 6^e congrès et plusieurs thèmes d'actualité récents ne seront pas évoqués ici.

1/Des politiques qui fragilisent le syndicalisme et les droits des salarié.e.s

Depuis le dernier congrès en 2016, la situation dans la Santé s'est considérablement dégradée comme dans l'ensemble des secteurs.

Déjà avec le gouvernement Hollande, la Loi Travail (El Khomri) a amplifié les attaques sur les droits des salarié.e.s : licenciements facilités notamment. Tout est fait pour favoriser les entreprises, les actionnaires.

Ces attaques ont donné lieu à un mouvement de contestation de cette Loi Travail qui a encouragé de nouveaux secteurs jusque-là souvent absents, comme les EHPAD. En effet, pour de nouveaux salarié.e.s, jeunes, chômeurs cela a été l'occasion de faire leur première expérience de lutte.

La jeunesse étudiante et lycéenne s'est aussi lancée dans la lutte, dénonçant les réformes successives contre la privatisation de l'Education Nationale.

Cela a aussi été une expérience de la violence de l'Etat, non pas au service de tou.te.s comme on peut souvent l'entendre, mais au service des profits et des actionnaires. La répression contre le mouvement a été violente : gardes à vue, arrestations...

Des journées de grève sans suite, des journées saute-mouton n'ont pu permettre de lutter efficacement contre la mise en place de cette loi.

Depuis son élection en 2017, et dans la droite ligne du gouvernement Hollande et des précédents, Macron a accentué les attaques contre le monde du travail : Annonces des suppressions de postes dans la fonction publique, restriction des budgets dans la santé, réforme de l'Education nationale... Suppression de l'ISF, baisse des APL... Attaques des chômeurs par les nouvelles

lois chômage, attaques des migrants...

Et maintenant, avec les attaques sur les retraites, le gouvernement Macron apparaît très clairement comme le gouvernement des riches.

Alors qu'à son arrivée, Macron servait son discours sur les premiers de cordée qui devaient entraîner tous les autres, sur le fait que les richesses ruisselleraient sur tou.te.s, force est de constater que la pauvreté s'accroît, la précarité aussi, et que les riches s'enrichissent encore.

Les mouvements n'ont pas cessé depuis.

Après le mouvement des Gilets jaunes, le mouvement contre la réforme des retraites débuté par les salarié.e.s de la RATP, rejoints par ceux de la Sncf, pose clairement le problème de la contestation de Macron et son monde. Au-delà des retraites, c'est toute la société qui est rejetée, celle qui sacrifie les intérêts généraux de la population, les jeunes, les services publics, au profit des actionnaires.

Malgré les tentatives du gouvernement, des journalistes à son service pour essayer de diviser le mouvement, la lutte se poursuit, les liens se tissent entre tou.te.s celles et ceux qui pensent que seule la grève généralisée, l'affrontement, pourront permettre de faire céder gouvernement et patrons.

Depuis plusieurs mois, dans la santé aussi les luttes s'amplifient. Là aussi, les militant.e.s se donnent des modes d'organisation en dehors (ou parallèlement) des organisations syndicales : Collectif inter urgence, inter hôpitaux...

Depuis des années, les mouvements se multiplient contre les mauvaises conditions de travail dans les hôpitaux... Mais aussi dans le privé : grèves très dures notamment dans les établissements privés à but lucratifs...

Les profits faramineux de certains groupes encouragent les salarié.e.s à revendiquer leur part du gâteau.

La lutte dans le secteur public pose le problème de la convergence dans tout le secteur, pour une santé publique, l'interdiction de faire du profit dans la santé, et pour une convention unique qui reprenne le meilleur de toutes les conventions publiques comme privée.

Les luttes se développent partout dans le monde

La mondialisation montre partout les méfaits du capitalisme généralisé à l'échelle de la planète depuis la chute du mur de Berlin. Chili, Hong Kong, Liban, Irak, Algérie... partout les luttes se développent pour contester cette société inégalitaire, génératrice de conflits, et écologiquement non viable. Le capitalisme n'offre que misère, chômage et guerres... les mouvements contre le dérèglement climatique révèlent aussi à tous que c'est bien le système capitaliste qui est responsable de la destruction de la planète.

Responsabilité de notre organisation CGT

La situation, la contestation en cours en France mais aussi dans le monde pose le problème de la construction d'un syndicalisme à la hauteur des enjeux : aider à la construction d'un rapport de force, de l'affrontement nécessaire pour non seulement stopper toutes les attaques en cours mais revendiquer le partage du travail entre tous, des services publics à la hauteur des besoins, etc. avec tous celles et ceux qui luttent en apportant les idées de la lutte de classes...

1-1 - Le CSE ou la réforme du MEDEF et du gouvernement Macron pour affaiblir les syndicats

Dans les établissements privés (secteur marchand et associatif), la mise en place progressive des CSE jusqu'en 2020 qui a fusionné les instances traditionnelles CE, DP, et CHSCT a dilué les prérogatives de chacune d'elles, et a réduit le temps de délégation global des élu.e.s et mandaté.e.s. Cette réorganisation bouleverse aussi le rapport des salarié.e.s avec leurs élu.e.s qui doivent assurer trois fonctions

pourtant bien distinctes acquises par de longues luttes. L'origine des CHSCT se retrouve en effet dans la création des délégués mineurs inscrite dans la loi du 8 juillet 1890 qui est le texte fondateur des représentants du personnel orientée sur la sécurité. Sous le Front populaire, ce n'est qu'avec la loi du 24 juin 1936 à la faveur de la vague de grèves de cette même année que les délégués du personnel sont instaurés en France. Le 22 février 1945 sont nés les Comités d'Entreprises qui figuraient dans le programme d'action du Conseil National de la Résistance du 15 mars 1944.



C'est une double «punition» pour les militant.e.s du privé lucratif, qui vont éprouver des difficultés accrues pour participer et s'intégrer aux diverses instances de notre Fédération. Car rappelons que le temps syndical de nos militant.e.s de ce secteur marchand est limité aux mandats (électifs ou désignatifs) qu'ils/elles exercent dans leur entreprise.

Les projections par rapport à l'existant font apparaître une réduction des temps de délégation de 30 à 50 %. Quand les rapports de force sont favorables, on conserve le volume d'heures, voire plus.

La disparition des CHSCT est un merveilleux cadeau fait aux employeurs d'un secteur où les maladies professionnelles, accidents du travail et d'inaptitudes battent des records.

**LES ORDONNANCES MACRON SONT DONC
UNE TENTATIVE SANS ÉQUIVOQUE D'ÉTOUFFER
L'ACTIVITÉ SYNDICALE ET DE FACILITER
L'EXPLOITATION DES SALARIÉ.E.S
SANS ENTRAVE, EN LIMITANT LEURS
PROTECTIONS COLLECTIVES ET EN
AUGMENTANT LEUR FLEXIBILITÉ.**

Il est encore difficile d'établir un bilan dans les grands groupes de Santé Privée qui font fonctionner les CSE au quotidien, particulièrement dans les UES (Unités Economiques et Sociales) qui centralisent généralement leurs instances, éloignant les représentant.e.s du personnel des établissements (un CSE national unique sans CSE locaux ou régionaux).

Nous sommes attentifs depuis deux ans aux négociations des premiers protocoles pré-électorales (PAP) et nous avons largement échangé sur les problématiques rencontrées et les solutions à apporter, notamment sur le découpage des établissements distincts, les modalités de mise en place de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail, la création des représentant.e.s de proximité, les délais de consultation du CSE, la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux, la répartition des sièges dans les CSE central d'établissements, les modalités du vote électronique, la limitation du nombre de mandats, la modification du nombre de sièges et d'heures de délégation, le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE mentionnées à l'article L. 2312-17, le périmètre des établissements distincts, la représentation équilibrée femmes/hommes, la modification du financement du budget de fonctionnement et des expertises, la périodicité du temps passé en réunion, les modalités de participation des suppléant.e.s.

Ces expériences doivent être partagées à tous les niveaux de nos structures syndicales. Il est nécessaire de former les militant.e.s dès aujourd'hui sur ces nouveaux textes, et de leur apporter tout l'accompagnement nécessaire pour en limiter les effets nuisibles.

→ **Pour permettre à nos militant.e.s de se préparer à affronter la mise en place des CSE, nous proposons que chaque militant.e :**

- Appréhende rapidement le contenu des ordonnances, par la formation syndicale (fédérale et interprofessionnelle).
- Partage ses expériences : échange et diffuse largement les accords conclus ou négociations en cours; les soumette, à chaque fois, si possible, à un avis juridique.
- Veille à maintenir des représentant.e.s et/ou instances de proximité.
- Négocie les droits syndicaux préalablement au PAP.

Le maintien des prérogatives des CHSCT qui sont devenus des CSSCT reste un enjeu majeur. Lorsque le contexte et les rapports de force le permettent, l'ouverture de négociation des droits syndicaux (type accord dialogue social) peut permettre de « cadrer » les droits syndicaux préalablement aux négociations de PAP. Cela

n'est pas possible partout mais notons quelques réussites chez KORIAN (2 DSC détachés à temps plein + droits syndicaux supra conventionnels).

La Fédération devra aussi nécessairement se préoccuper de la représentation des militant.e.s du secteur Privé en son sein; combattre la marchandisation de la santé et défendre le service public passe aussi par le renforcement des luttes dans le secteur marchand, et les moyens donnés aux militant.e.s CGT.

Faute d'avoir pu faire reculer le gouvernement, nous sommes contraint.e.s aujourd'hui de combattre les ordonnances chacun.e dans nos entreprises, selon les rapports de force existants.

Seule une mobilisation massive obligerait le gouvernement à retirer ses textes régressifs; nous devons donc nous préparer à lutter pied à pied dans chaque entreprise et surtout poursuivre nos efforts de convergences des mobilisations en cours dans notre champ et les porter au niveau confédéral. Avec Macron, l'histoire est fusionnée comme le sont nos instances, ou Macron fusionne nos instances comme il fusionne l'histoire.

1-2 - Une prise en compte nécessaire du mouvement des Gilets Jaunes

Il est évident que le mouvement des Gilets Jaunes s'inscrit comme un temps fort de l'histoire politique et sociale en France qui a bénéficié d'un soutien populaire important.

Ce soutien s'inscrit dans l'opposition et dans la résistance à la politique de Macron.

Son caractère inédit venu d'en bas s'est illustré par l'expression répétitive des manifestations qui se sont inscrites dans la durée, malgré une répression féroce, et inédite elle aussi.

L'autre caractéristique du mouvement des GJ est qu'il ne s'inscrit pas dans le cadre de l'entreprise et n'oppose pas des revendications à un patronat. C'est le pouvoir politique qui est directement interpellé sur les revendications sociales (SMIC, minima sociaux...) et non le patronat, ce qui s'explique facilement : fragilité économique des ménages, peur de la répression patronale ou policière.

Malgré la présence de nombreux syndicalistes dans les rangs des GJ, les organisations syndicales se sont détournées de ce mouvement, à l'exception de certaines structures locales CGT.

L'absence de convergence avec les syndicats, la répression policière et le battage médiatique ont certes réussi à faire réduire le nombre de GJ dans les rues, mais pas la colère qui est toujours présente.

La concentration des discours politiques, journalistiques, voire de certains responsables syndicaux sur la violence de ce mouvement sont des obstacles à l'analyse. C'est simplement un moyen de délégitimer globalement les manifestant.e.s, occultant le cadre spontané du mouvement et les revendications de justice sociale et fiscale.

Ce mouvement a mis en lumière les perdants de notre système, ceux qui n'ont plus rien à perdre et peinent à finir le mois. Système qui détruit les services publics, qui désertifie les territoires et les appauvrit. Système qui attire la richesse là où elle existe déjà et creuse de façon abyssale les inégalités sociales et fiscales. Système qui socialement détruit les piliers de notre solidarité comme la sécurité sociale. Système qui soumet chacun à l'appétit des multinationales, le privant de sa liberté de choisir son mode de consommation et de vie (alimentation, logement...). Tout est fait pour que chacun.e soit un rouage docile de la machine économique.

Qu'en est-il de notre syndicat CGT après un an et demi de ce mouvement ?

Le 52^e Congrès de la CGT a donné, assez tardivement, le ton de « convergence » après quelques atermoiements. La CGT est pourtant en capacité de passer à l'offensive : nous avons l'expérience de l'organisation des luttes et un contexte propice pour les mener.

Le syndicat est au service de la revendication pour l'élaborer, la faire vivre et la faire aboutir. Ce qui est en jeu aujourd'hui n'est pas seulement l'amélioration des conditions de travail mais plus largement de redonner la place du travail dans notre société et des perspectives aux salarié.e.s.

Ce que nous visons, c'est le travail comme création de richesses intellectuelles et sa reconnaissance économique et sociale dans une démarche de transformation de la société.

« Pour beaucoup de citoyens dans le monde et en Europe, la qualité de vie dépend beaucoup de la qualité et de l'accessibilité aux services publics. Que ce soit en matière de transports, d'éducation, de santé, de communication,

d'infrastructures, de sécurité, de recherche, d'accès à l'eau, à l'électricité... ils doivent contribuer également au développement humain durable et à la réduction de la pauvreté et des inégalités. » (cf. : document d'orientation 52^{ème} Congrès).

La CGT affirme dans le préambule de ses statuts : « *La CGT œuvre à la transformation sociale, pour une société juste et un monde de paix, pour un modèle social construit avec des femmes et des hommes, conquis par les luttes et la satisfaction des revendications, tant celles du quotidien que celles portant sur la nature même de notre société.* »



Le mouvement des Gilets Jaunes nous interpelle donc, nous militant.e.s de la CGT, sur bien des aspects :

- Tout d'abord par la participation à ce mouvement de certain.e.s de nos syndiqué.e.s qui semblent trouver plus de perspectives dans ces mouvements que dans ceux initiés par leur propre organisation syndicale.
- Par ses capacités d'auto-organisation : AG, décisions démocratiques, ...
- Par son usage massif des réseaux sociaux.
- Par sa distance, voire sa méfiance envers les organisations dites institutionnelles, comme les syndicats.

Comment nous, militant.e.s de la santé privée, avons-nous appréhendé ces luttes ? Nous qui constatons tous les jours l'épuisement des personnels, la destruction des collectifs de travail, les salaires indécentes, la perte de sens de notre travail...

Il est opportun de remarquer que ces changements majeurs sont concomitants avec les grands mouvements de restructuration dans notre secteur ; par exemple, comment un groupe comme ORPEA, possédant 2 établissements lors de sa création, est-il parvenu en moins de 20 ans à devenir un groupe international ? Et à quel prix, humain, économique, voire éthique ?

Le mouvement des GJ nous questionne sur nos pratiques syndicales, sur notre démocratie interne, sur notre capacité à gérer revendications/négociation/mobilisation.

Alors que nous déplorons souvent notre incapacité à mobiliser les salarié.e.s, trop soumis, trop individualistes, trop ceci, trop cela... le mouvement des GJ tranche avec ce fatalisme et nous incite, répétons-le, à analyser nos pratiques syndicales et notre difficulté à fédérer le mécontentement général des salarié.e.s. Pour donner des perspectives de victoire aux salarié.e.s, de quel syndicalisme avons-nous besoin ?

2/ Quel syndicalisme voulons-nous ?

2-1- Un syndicalisme de lutte de classe et de masse :

La lutte de classe rend compte d'un rapport social opposant capital et travail. Le syndicalisme de classe et de masse, démocratique : tels sont les fondamentaux sur lesquels la CGT base ses actions, son organisation et ses règles de vie.

D'ailleurs, l'article 1 des statuts confédéraux y fait référence : « Prenant en compte l'antagonisme fondamental et les conflits d'intérêt entre salariés et patronat, entre besoins et profits, elle combat l'exploitation capitaliste et toutes les formes d'exploitation du salariat. C'est ce qui fonde son caractère de masse et de classe ».

En mettant en avant la catégorie tout à la fois mal circonscrite et très approximative de « classe moyenne », le pouvoir politique savait que, d'une formule alambiquée, il

effaçait d'un coup des siècles d'opposition entre la classe des dominants et celle des dominés. Par ce biais, il occulte du paysage politique la notion même de classe sociale et des oppositions qui se nouent, des contestations qui germent et des luttes qui se mènent.

Il devient impératif de regagner, par les mots et les concepts, la guerre des idées. Les classes existent, plus que jamais, à l'instar du milliardaire américain Warren Buffet qui pérore sans vergogne « *La lutte des classes existe, et c'est ma classe, celle des riches, qui est en train de gagner.* ». Il faut opposer un front commun de classe ouvrière, de la classe des salarié.e.s et employé.e.s, des jeunes, des privé.e.s d'emploi, des retraité.e.s, des pauvres... en somme, de l'écrasante majorité de la population.

2-2 - Qu'entend-on par « classe exploitante » et par « classe exploitée » ?

→ La classe exploitante est de plus en plus complexe, elle est devenue floue.

Hier, le patron était identifié comme le décideur. Aujourd'hui, la classe exploitante est devenue plus vicieuse, se cachant bien souvent derrière un montage organisationnel et financier tentaculaire. Les licenciements boursiers, le management « Toyotiste » (*lean management*, ubérisation...) sont les conséquences de ce capitalisme décomplexé.

Le capital se donne les moyens pour organiser l'exploitation des salarié.e.s, notamment en dynamitant les garanties collectives, en s'appropriant les moyens d'information et en allant jusqu'à mettre en place un Président issu de sa caste.

Par l'appropriation de ces moyens d'information, le patronat impose une domination idéologique en officialisant la formule « coût du travail ». Le travail est, au contraire, pour la CGT, l'unique source de création des richesses.



→ La classe exploitée est celle qui subit, sous différentes formes, la spoliation dictatoriale capitaliste.

Pour autant, l'évolution du salariat fait que nous ne pouvons plus parler de classe ouvrière. Le salariat est composé aujourd'hui d'ouvrier.e.s, d'employé.e.s, de cadres, de technicien.ne.s..., ce qui oblige la CGT à développer et diversifier sa stratégie : faire prendre conscience à l'ensemble de ce salariat qu'il fait partie de cette même classe.

L'affaiblissement constant des syndicats et le manque de prolongement politique, l'implication insuffisante des salarié.e.s ainsi que de la population active dans la démocratie sociale montrent que cette conscience de classe a partiellement disparu. La lutte de classe appelle en réalité à changer de système. Sa formulation comporte le moyen d'y parvenir : la lutte !

SEULE LA LUTTE ET UNE FORTE DÉTERMINATION POURRONT FAIRE ABOUTIR LES REVENDICATIONS, LÈVERONT LES OBSTACLES QUI SUBSISTENT AFIN DE FRANCHIR UNE ÉTAPE NOUVELLE DANS LA CONSTRUCTION DU RAPPORT DE FORCE.

2-3 - Il nous faut renforcer notre conception du syndicalisme de masse :

→ En valorisant les avancées gagnées et les résultats de notre travail concret pour donner confiance aux salarié.e.s de démontrer l'utilité du syndicalisme.

→ En formant tou.te.s nos syndiqué.e.s afin de les rendre acteurs de syndicalisation sur leur lieu de travail, en donnant à chaque syndicat la possibilité de bénéficier d'une formation dédiée à la négociation.

→ En faisant de la campagne de syndicalisation une priorité de notre Fédération, sans oublier la continuité syndicale, quand un.e employé.e devient cadre et quand un.e salarié.e prend sa retraite.

→ En organisant des lieux d'échanges et de débats à tous les niveaux.

Cela nous interroge sur notre qualité de vie syndicale. La syndicalisation, la formation des syndiqué.e.s, la diffusion de l'information et des analyses de la CGT sont autant de leviers pour mener les débats et consulter régulièrement les salarié.e.s. L'exercice de la vie démocratique dans la CGT et sur les lieux de travail et de vie représente une condition *sine qua non* pour ne pas tomber dans le piège du syndicalisme délégataire. Il nous faut rendre les syndiqué.e.s acteurs et décideurs. Ce que nous sommes capables de déployer comme énergie à l'occasion des élections professionnelles pour trouver des candidat.e.s et faire voter CGT doit nous servir de guide pour notre travail militant au quotidien.

Nous devons nous servir des élections professionnelles qui sont constitutives de notre rapport de force, révélatrices d'une activité syndicale et de son impact sur les salariés. Depuis 2012, elles permettent d'établir la représentativité de la CGT.

S'agissant du syndicalisme de masse, 113 années après la Charte d'Amiens, nous sommes plus que jamais confronté.e.s à ce choix : poursuivre la tradition d'un syndicalisme de lutte de classe et de masse ou, au nom de l'adaptation à notre époque, accepter notre professionnalisation.

2-4 - Le danger de la professionnalisation du syndicalisme :

Après avoir créé de la « précarisation subjective » pendant des décennies (Cf. *Danielle Linhart, sociologue du travail et chercheuse au CNRS*), c'est-à-dire cassé systématiquement chez le salarié son expertise, son savoir-faire afin de le déstabiliser, et qu'il ne s'oppose plus aux objectifs de casse du gouvernement

et adhère à ceux de l'entreprise, le patronat tente à présent de favoriser la professionnalisation du syndicalisme, afin de compléter le travail de sa déstructuration.



ORGANISATIONS SYNDICALES

**J'ai le pouvoir
de protéger
mon activité
syndicale.**



**Ce qui est essentiel pour nous à la Macif,
depuis plus de 30 ans, c'est de protéger
l'activité syndicale de nos partenaires.**

**Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
c'est un engagement de tous les instants.**
C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre
les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés
pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

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. Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).

Depuis la loi de 2008, les pouvoirs publics se sont emparés progressivement de la reconnaissance des compétences acquises au cours de l'exercice d'un mandat. Mais l'objectif affiché de « rendre attractif l'engagement militant » masque mal l'objectif réel d'encadrer la pratique syndicale en la soumettant aux normes managériales libérales dont la finalité est l'instrumentalisation des représentants des salariés.

Ne soyons pas dupes de ce discours qui nous dit, comme dans la lettre de mission du ministère, qu'il s'agit d'offrir « *une opportunité pour le salarié de prendre des responsabilités, développer ses compétences et affirmer son expertise* ».

La Loi El Khomri du 8 août 2016, introduit dans le Code du travail la possibilité pour les salarié.e.s et les employeurs (ou leurs représentant.e.s) de « *bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises, dispensées par les centres, instituts ou organismes de formations* ».

POUR LA CGT, LA FORMATION DES ÉLU.E.S ET MANDATÉ.E.S DOIT RESTER À LA MAIN DU SYNDICAT PAR LE BIAS DES UL, DES UD, DES FÉDÉRATIONS ET NON À CELLE DES DIRECTIONS DE NOS EMPLOYEURS.

L'un des outils de la professionnalisation du syndicalisme est bien la mise en place des CSE qui a eu pour effet une diminution drastique du nombre d'élu.e.s et mandaté.e.s. Les CSE cumulent les compétences et attributions des trois instances qu'ils remplacent, avec moins d'élu.e.s et moins de proximité avec les salarié.e.s.

Les élu.e.s sont cantonné.e.s à des réunions directions/élu.e.s, donc uniquement axées sur des projets de direction.

Nous devons engager une bataille et un rapport de force afin d'obtenir des moyens supplémentaires. Cela demande des connaissances spécifiques que le « pôle formation » de la Fédération doit mettre à disposition des élu.e.s de terrain.

La CGT doit être engagée à tous les niveaux dans la lutte contre toutes ces dérives qui visent à institutionnaliser, encadrer et professionnaliser l'activité syndicale. Seul le rapport de force a permis des conquêtes sociales et l'élargissement des droits des salarié.e.s. C'est le « dialogue social », sans l'appui des

mobilisations qui nous fait enchaîner les reculs depuis plusieurs décennies.

A nous d'utiliser notre temps, nos moyens et nos forces pour convaincre des salarié.e.s de s'emparer du projet de transformation sociale que nous portons.

5 - Défendre le Fédéralisme :

Il faut être vigilants à ne pas nous enfermer dans nos secteurs. Cela peut être un obstacle quand nous ne travaillons pas tous ensemble, mais juste « côte à côte ».

Quels que soient les secteurs, les mêmes politiques patronales se mettent en place et nous devons tous faire face à la propagation et à la montée des thèses de l'extrême droite.

Donc, mutualisons notre travail, surtout au moment où nos droits syndicaux se réduisent.

3/ Quelle est la situation actuelle dans le secteur de la Santé ?

3.1 Rappel historique de la marchandisation de notre système de santé :

Ces trente dernières années, notamment avec l'installation du forfait hospitalier par Bérégovoy, les attaques des différents gouvernements contre la protection sociale solidaire ont été systématiques. Elles répondent aux exigences du patronat qui a toujours contesté la Sécurité Sociale depuis sa création par le Ministre Ambroise Croizat en 1946. Ces attaques s'appuient toujours sur une soi-disant « dette » ou « trou » qui n'est pas un déficit de dépenses mais de ressources et de charges indues. En effet, des cotisations suffisantes permettent d'équilibrer les comptes et d'annuler cette « dette ». Les comptes de la Sécurité Sociale sont donc directement liés à la situation de l'emploi et des taux de cotisations patronales et salariales. Les cotisations sociales constituent un élément du salaire. Elles sont immédiatement transformées en prestations par la Sécurité Sociale (pensions de retraites, allocations chômage, prestations maladies etc...). La cotisation sociale est comme le salaire direct, prélevé sur la valeur ajoutée, c'est-à-dire les richesses produites par les salarié.e.s. Augmenter les cotisations sociales, comme augmenter les salaires nets, c'est faire reculer le profit.

L'OPPOSITION ENTRE VALEUR DU SALAIRE ET ACCUMULATION DU CAPITAL EST TOUJOURS UNE RÉALITÉ AU 21^{ÈME} SIÈCLE, QUAND LA PART DU CAPITAL AUGMENTE, CELLE DES SALAIRES DIMINUE.

Depuis les années 90, les cliniques, les maisons de retraite privées (EHPAD), jusque-là très souvent la propriété de médecins, appartiennent aujourd'hui pour la plupart à des groupes de santé privés lucratifs. Le remboursement des soins garanti par la Sécurité sociale est une aubaine pour les actionnaires, qui voient là une source assurée de profits. La preuve en est : en 20 ans, notre secteur s'est considérablement transformé : concentration des établissements dans des groupes de santé et attaques contre les droits des salarié.e.s du secteur. Ainsi des fonds de pension, des banques et les actionnaires de ces groupes engrangent des bénéfices faramineux.

Aujourd'hui, le secteur privé lucratif représente 33 % du secteur de santé, le public, 45 % et le privé non lucratif 22 %. Le secteur privé lucratif c'est 150 000 salarié.e.s (soignants, administratifs, techniciens) dans 1 000 cliniques, 40 000 médecins et 8,5 millions de patient.e.s pris.e.s en charge. A la mise en place de la T2A (Tarification A l'Activité) en 2008, notre secteur s'est empressé d'orienter ses activités vers les spécialités les plus rentables (chirurgie, notamment ambulatoire) tout en maintenant leur présence sur les territoires.

Malgré les baisses de tarifs des actes, la rentabilité a profité au secteur de la santé privée lucrative qui n'a cessé d'augmenter son chiffre d'affaire avec un minimum de 3 % par an. Le CICE a été mis en place sous le gouvernement Hollande, dans un contexte national inculquant aux citoyen.ne.s la nécessité de diminuer les « charges » des entreprises, (c'est-à-dire les cotisations sociales pour créer des emplois et obtenir une meilleure efficacité macro-économique). De 2013 à 2018, plus de 100 milliards d'euros ont été offerts au patronat et cette mesure a été pérennisée par le gouvernement Macron qui l'a transformée en diminution de cotisations patronales. Dans le secteur de la santé, le crédit d'impôt sur la taxe sur les salaires (CITS) qui coûte au bas mot 900 millions d'euros par an à la Sécurité Sociale a été transformé en baisse pérenne de cotisations sociales pour les employeurs.



Cette prévalence économique ultralibérale prend inexorablement le pas sur les réponses à apporter aux besoins.

3.2 Quelles sont les conséquences pour l'offre de soins ?

Près d'un tiers de la population (dont la moitié est des jeunes étudiant.e.s) reconnaissent renoncer à des soins essentiellement pour raisons financières et les personnes âgées financent leur place en EPHAD avec les économies accumulées pendant toute une vie en sollicitant l'aide de leur famille quand les dispositifs étatiques ne couvrent pas tous les frais. La structuration de l'offre des soins favorise les dépassements d'honoraires qui deviennent une norme en raison de situations de monopole sur certaines spécialités comme la chirurgie. La part des soins remboursée par la Sécurité Sociale ne cesse de diminuer, liée à la généralisation des complémentaires Santé, ce qui favorise les assurances privées et les mutuelles.

LES PLANS D'AUSTÉRITÉ NE RÉPONDENT À AUCUNE DES REVENDICATIONS EXPRIMÉES PAR UN PERSONNEL SOIGNANT À BOUT DE SOUFFLE.

Au contraire, le gouvernement Macron poursuit inexorablement cette politique de culpabilisation des usagers et des professionnel.le.s pour mettre en œuvre de nouvelles mesures d'économies structurelles. Après la généralisation des médicaments génériques, l'augmentation de la chirurgie ambulatoire, les contraintes budgétaires imposées aux gestionnaires des structures de santé les incitent à n'utiliser les seules variables d'ajustement possibles : la qualité des soins et les dépenses de personnel. Dans tout notre secteur, les salaires stagnent et les salariés sont réduits à devoir assurer une qualité des soins au détriment de leur qualité de vie

La convergence du système public vers les normes du privé se fait au détriment des missions de service public des hôpitaux qui vont chercher eux aussi à sélectionner les malades et les pathologies, en se concentrant sur les plus rentables et les moins complexes.

Les hôpitaux font face au débordement croissant des urgences, dont la moitié d'entre eux relève de l'arrêt de la permanence des soins réalisés

par les médecins libéraux de garde (2003) avec la droite qui a décrété la fin à cette obligation. Les services sont engorgés, le temps d'attente ne cesse de se rallonger, et la prise en charge dans un service correspondant à sa pathologie n'est plus la norme.

Dans le secteur des EPHAD, environ 25% d'entre eux sont des groupes privés à but lucratif. Même plus chers, ils n'offrent pas toujours une meilleure qualité de prise en charge, la rentabilité.

Les conditions d'accueil sont dégradées, les personnels pressurés pour « rentabiliser » leur temps.

Les fonds d'investissements ne s'y sont pas trompés, ils se taillent une part dans ce jeu « marché » où ce secteur est devenu un produit financier comme un autre pour les fonds de pensions et les épargnants.

En 2018 par exemple, Ramsay-Générale de Santé a annoncé un bénéfice net de 7,3 millions ; KORIAN avec ses 24 158 lits dans les cliniques et EHPAD a réalisé 125 millions de bénéfices ; ELSAN un groupe détenant 123 établissements en France a réalisé 2 milliards de chiffre d'affaire et ORPEA a dégagé 107,6 millions de bénéfices, en hausse de 11,9 %. Ces bénéfices vont directement dans les poches des actionnaires. Durant ces années, la part de la masse salariale par rapport au chiffre d'affaire n'a cessé de diminuer, de plus de 54 % dans les années 2000 à 49 % environ en 2018

Dans tout le secteur de la santé, à cause de la politique de réduction des personnels, le nombre de soignant.e.s par patient.e. a diminué et la pénurie de personnel soumet les salarié.e.s à la difficulté d'exercer leurs missions dans de bonnes conditions.

Dans les services d'urgences et de maternités, les structures actuelles sont toutes surchargées et à la limite de la rupture, ce qui multiplie les risques professionnels. En raison de la suppression du nombre d'hôpitaux, des services, du nombre de lits et de l'hyperspécialisation des services, de nombreux praticiens hospitaliers vont travailler dans les hôpitaux privés.

Beaucoup de salarié.e.s partent s'installer en province pour exercer en libéral, ou encore pour changer de métier, épuisé.e.s par des cadences infernales, une perte de sens ou des contraintes horaires délicates à gérer pour les jeunes parents (environ 30 % des nouveaux diplômé.e.s infirmier.e.s abandonnent la profession dans les cinq ans).

Le sous-effectif et l'informatisation des soins impliquent que les soignant.e.s passent moins de temps auprès des patient.e.s et leur donnent souvent le sentiment amer de mal faire leur travail.

Les diverses mobilisations interprofessionnelles (Lois Macron, SNCF, Loi El Khomri, Gilets jaunes, Réforme de la retraite...) ont encouragé les salarié.e.s à se battre.

Les salarié.e.s des EHPAD qui jusque-là se mobilisaient très peu se sont lancé.e.s dans la lutte, bénéficiant de la solidarité de la population qui découvre les conditions scandaleuses de prise en charge de nos aîné.e.s. En 2017, les salarié.e.s d'un EHPAD du groupe les Opalines dans le Jura ont fait grève pendant 117 jours. A Tarbes, ceux de la clinique du Pont de Chaume du Groupe Elsan ont fait 64 jours de grève. Deux luttes victorieuses symboliques par leur durée et leur dureté.

Dans le secteur privé marchand, où le droit de réquisition n'existe pas, les luttes sont souvent tranchantes et relèvent directement du rapport de force et du niveau de mobilisation.



A noter que les luttes récentes mettent en évidence prioritairement le respect des conditions de travail avant la revendication salariale.

Les conditions de travail des professionnel.le.s et des personnels de santé se dégradent depuis des années font du secteur de la santé et de l'action sociale la branche professionnelle où le taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles est le plus élevé (suicides compris).

De plus, la généralisation de la sous-traitance (restauration, ménage, services techniques, facturation...) permet l'application de conventions collectives moins avantageuses pour les salarié.e.s sous traités.

Le secteur privé à but non lucratif n'a pas non plus été épargné : la convention collective 51, auparavant l'une des plus avantageuses dans le privé, a été très durement attaquée en 2012 : droits perdus, grilles revues à la baisse. Elle est ainsi devenue très attractive pour le privé lucratif et certains groupes n'hésitent pas à racheter les établissements qui dépendent de cette convention pour maximiser leurs profits.

L'austérité favorise les regroupements, concentrations et restructurations (ainsi que les partenariats (souvent privés) et la recherche permanente de financements.

L'analyse est simple, soit on pressure les personnels pour la survie de l'institution dans le privé associatif et le public, soit on rationalise à outrance dans le privé lucratif pour enrichir les actionnaires. Tout cela au détriment des salariés et des usagers.

Certains employeurs du secteur associatif se regroupent aussi avec la volonté de créer des conventions collectives au rabais.

4/ Les propositions de la CGT :

Si les propositions de l'UFSP pour un projet d'un grand service public relèvent de notre Fédération, nous pouvons proposer quelques axes de réflexion, voire des propositions.

→ **La CGT revendique un grand service public de Santé, répondant aux besoins des populations sur tout le territoire, ce qui implique :**

📣 **De mettre fin à la politique d'austérité des hôpitaux et d'assainir leur endettement (forcé)**

📣 **De mettre fin à la dictature des ARS, bras financier de l'Etat, incapables d'exercer le moindre contrôle des fonds dispensés au secteur marchand.**

📣 **De Démocratiser les instances de décision dans les territoires pour tenir compte des besoins des populations.**

📣 **L'adossement du secteur associatif au service public, pour des missions complémentaires et répondant elles aussi aux besoins des usagers.**

Le secteur privé marchand a fait la preuve depuis deux décennies de son appétit insatiable, revendiquant encore aujourd'hui le droit de racheter des hôpitaux en difficulté. Ce qui ne les empêche pas d'exclure ses salarié.e.s du partage des profits, réalisés avec les fonds de la sécurité sociale.

Nous revendiquons :

- **L'arrêt des exonérations fiscales, dont le CICE, pour le secteur marchand. Ces cadeaux fiscaux n'enrichissent que les actionnaires et n'ont créé aucun emploi, au contraire, dans certains cas, cela a même pu servir au financement de PSE.**
- **L'arrêt du financement des entreprises privées marchandes de santé par la sécurité sociale. Ce secteur doit financer ses propres activités ou rejoindre le secteur associatif.**
- **La mise en place d'une Convention Collective Unique de santé de haut niveau pour l'ensemble du secteur privé.**

Les outils de l'UFSP à la disposition des syndiqué.e.s CGT

→ **Regrouper, former, et accompagner nos militant.e.s.**

Face à la volonté des employeurs d'éloigner les élu.e.s et mandaté.e.s des salarié.e.s, par le CSE lui-même ou par leur structuration juridique,

L'UFSP doit pouvoir permettre aux militant.e.s disséminé.e.s sur le territoire d'échanger, de se rencontrer et de développer des stratégies collectives.

La mise en place des collectifs (d'entreprises, de groupes et d'associations) a continué de se développer. Cet outil se révèle pertinent, apprécié par les militant.e.s, et permet d'avoir un suivi syndical et d'accompagner les militant.e.s. Le soutien peut être politique, juridique et/ou logistique.

Les collectifs permettent aussi de faire le lien indispensable entre nos bases et l'UFSP et la Fédération.

L'UFSP doit continuer à constituer des collectifs, chaque fois que c'est possible et utile à l'activité syndicale. Partout où c'est possible, les militant.e.s de la Santé Privée doivent se regrouper et se structurer, par exemple par la création de collectifs locaux, ou de syndicats « multi-site ».

Etre militant.e de la CGT suppose aussi d'être formé.e et informé.e. L'UFSP continuera de proposer des formations sur les thèmes au plus proche des besoins.

Conclusion :

Cette conclusion issue de la synthèse des propositions de notre Union fédérale, place chaque militant.e dans une posture de messenger de notre positionnement et des principes qui devraient sous-tendre les réformes à mettre en place.

Cela passe par l'appropriation de ces propositions par les syndiqué.e.s, ce qui est l'objectif du texte de ce congrès car rien n'est pire que de laisser les experts et les spécialistes décider dans ce domaine.

Le développement de la protection sociale, l'accès pour tous à la santé, constituent bien des enjeux de société, ils sont le reflet de notre capacité à en créer les conditions. Il n'y a pas de fatalité. ■

Fédération Santé et Action Sociale 2.0



SITE FÉDÉRAL :

WWW.sante.cgt.fr

TWITTER :

@CgtSanteSocial



APPLICATION MOBILE :

CGT Santé et Action Sociale

FACEBOOK :

CGT Santé Action Sociale



Restons connecté-e-s !





▶▶▶ NOTES

A series of horizontal dotted lines for taking notes, starting from the top of the page and extending to the bottom.

INCLUS
DANS L'ABONNEMENT NVO

6€ au lieu
de ~~6,50€~~



nvoboutique.fr

Bon de commande VO Impôts 2020

Code article 03200123 / Prix unitaire : 6 €
Nb. ex. x 6 € = €

Ci-joint :
Chèque n°
Banque

À l'ordre de *La Vie Ouvrière*
Les invendus ne sont pas repris

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE

SYNDICAT/SOCIÉTÉ
À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme M. VOTRE UD

NOM*

PRÉNOM*

N°* RUE*

CODE POSTAL* VILLE*

TÉL. FIXE*

TÉL. PORTABLE*

COURRIEL*

FACTURE OUI NON

* Champs obligatoires

code origine : MAG



ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : La Vie Ouvrière - Case 600

Service diffusion – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 50 / Fax : 01 49 88 68 66 – commercial@nvo.fr

les salariés comptent sur toi
alors...



Forme toi !
avec 3E

Metz

1 Avenue Foch - BP 90448
57008 Metz Cedex 01
Tél : 03 87 17 32 60

Autres bureaux
Marseille, Reims, Roubaix

Paris

15, rue faubourg Montmartre
75009 Paris
Tél : 01 55 28 37 60