



Les cahiers de la Vie Fédérale

Année 2014 - n°85
Mars 2014

Elections Professionnelles 2014



C'est parti ! La campagne élections pro CGT a démarré et a déjà bien avancé.

Notre ambition est grande : elle est de gagner ces élections et de conforter notre 1^{ère} place dans la Fonction publique hospitalière, d'avoir des listes partout, dans toutes les catégories et représentant l'ensemble des cadres d'emplois. Des élus CGT qui porteront nos valeurs, notre démarche et qui rendront des comptes... Pas des spécialistes, on en a déjà trop et partout... mais des camarades qui travailleront « collectif », en lien avec leur syndicat, en s'appuyant sur les salariés dans les services... Bref, tout ce qu'on écrit dans nos chartes.

Nous devons passer partout de la théorie à la pratique, avec des listes renouvelées, féminisées, rajeunies, juste mélange de l'expérience des uns et de l'énergie des autres.

Pour rappel, concernant les nouvelles règles sur la représentativité : renforcer le score de la CGT dans la fonction publique, ce sera aussi gagner pour la représentativité de toute la CGT interprofessionnellement. Il faudra être d'autant plus vigilants que ces nouvelles règles nous obligent à être « carrés » avec nos statuts, nos finances,... et que certains pourraient nous attendre au tournant pour faire invalider nos listes si nous commettons des erreurs...

Nos thèmes de campagne sont :
SALAIRES, SANTÉ AU TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL,
SERVICE PUBLIC et PROTECTION SOCIALE.

Nous allons montrer durant cette campagne une CGT « efficace », une CGT qui gagne des avancées sociales pour le plus grand nombre et qui ne lâche RIEN !



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

263, rue de Paris • Case 538 • 93515 Montreuil Cedex • Tél. : 01 48 18 20 98 • Site internet : www.sante.cgt.fr • E-mail : com@sante.cgt.fr



Modèles de lettres

USD Santé Action sociale

A Mme, M. le la Délégué(e)
territoriale de (à compléter)

Date

Objet : Préparation des Elections professionnelles dans la Fonction publique hospitalière.

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de la préparation des élections professionnelles dans la FPH qui se dérouleront le 4 décembre 2014, notre syndicat désireait connaître la personne ressource de la DTARS qui sera notre interlocuteur(trice) et sollicitons une rencontre sur le sujet dans les meilleurs délais possibles.

De plus, nous souhaitons être destinataire de la liste détaillée des personnels qui composent les établissements de santé de la Fonction publique hospitalière dans le département tant pour le CTE que pour les CAP.

En effet, l'appréciation de l'effectif de chaque établissement servira de base pour déterminer le nombre de sièges à pourvoir. Ces documents permettront d'une part d'élaborer des listes dans toutes les catégories, d'autre part de surmonter les éventuelles difficultés que nous rencontrons sur le terrain dans l'organisation de ces élections.

Persuadés de l'intérêt que vous porterez à ce courrier et dans l'attente de votre réponse, nous nous prions d'agréer Madame, Monsieur le/la Délégué(e) Territoriale du département, nos respectueuses salutations.

Pour l'USD CGT
(signature USD)

Syndicat CGT/Etablissement

A Monsieur le Directeur de
(établissement à compléter)

Date

Objet : Préparation des Elections professionnelles dans la Fonction publique hospitalière et à la CNRACL.

Madame, Monsieur

Dans le cadre de la préparation des élections professionnelles dans la FPH et à la CNRACL qui se dérouleront le 4 décembre 2014, notre syndicat souhaiterait être destinataire de la liste détaillée des personnels de l'établissement.

L'appréciation de l'effectif servira de base pour déterminer le nombre de sièges à pourvoir. Les effectifs du CTE et des CAP sont différents. C'est la raison pour laquelle nous vous serions reconnaissants de nous fournir :

Pour le CTE :

Une liste composée des salariés titulaires, stagiaires, contractuels, les contrats aidés, congés parentaux, congés de maternité, maladie, longue maladie et longue durée.

Pour les CAP :

Des listes détaillées par CAP comportant les agents titulaires et stagiaires avec la date de stagiarisation, ainsi que les agents en congés de maternité, parentaux, maladie longue durée.

Ces documents permettront d'aller à la rencontre du plus grand nombre de salariés et d'élaborer des listes dans toutes les catégories. Nous espérons que notre coopération favorisera une participation massive, garante de démocratie.

De plus, nous sollicitons également une rencontre sur ce sujet des élections dans les meilleurs délais possibles.

Je vous remercie pour l'envoi de ces listes et reste à votre disposition pour tout échange si besoin était.

Persuadés de l'intérêt que vous porterez à ce courrier et dans l'attente de votre réponse, nous nous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos respectueuses salutations

Pour la CGT
(signature syndicat)



EHPAD : Manque de tout, cela suffit !



La situation au travail devient insupportable aux professionnels que nous sommes. Quitter notre poste de travail en ayant le sentiment de n'avoir pu exercer correctement notre métier génère angoisse et frustration. Plus grave, conjoncture oblige, plus nous en faisons, plus on nous en demande et moins on nous donne de moyens. Depuis des mois, nous sommes confrontés au problème récurrent du sous-effectif. Nous ne pouvons plus nous entendre dire que les taux d'encadrement actuels sont fixés par la convergence tarifaire et que les Directions n'ont pas vocation à faire mieux.

Il faut savoir
quelle politique
on souhaite
mener pour le
bien-être de nos
aînés !

Actuellement, la situation est catastrophique et le signal d'alarme que tirent les agents dans les établissements doit être entendu. En effet, les carences de nos tutelles, de nos financeurs, se retournent maintenant sur les personnels qui se sentent accusés de tous les maux alors qu'ils sont à bout.

Nos Directions feignent de ne pas reconnaître le malaise social existant, la difficulté d'organisation du travail, le manque d'effectifs, la souffrance et l'usure des personnels ...

La réponse qui consiste à dire que tout va aller mieux avec des réorganisations du travail sont totalement inadaptées ou largement insuffisantes au regard de la souffrance vécue par les personnels au quotidien.

Plus grave encore, on tend à la culpabilisation des agents, puisque notre bonne volonté et notre conscience professionnelle ne suffisent plus !



Nos conditions de travail deviennent de plus en plus difficiles puisque l'on ne nous donne pas les moyens pour une application concrète et réaliste sur les lieux de travail.

Le constat est unanime et alarmant : du fait du sous-effectif, le travail collectif s'est transformé en épreuve individuelle.

A ce niveau, toute démarche qualité est vouée à l'échec et nous sommes à la limite du cadre d'une maltraitance institutionnelle totalement insupportable pour les résidents et les personnels.

Souvent, le comportement de nos Directions et leurs manières d'agir ne font qu'aggraver le mal-être. Dans ce contexte la mauvaise qualité des conditions de travail a bien-sûr des conséquences sur l'ensemble du système relationnel dans l'établissement.

Face à une certaine « psychorigidité », nous ne pouvons que nous sentir maltraité-es, humilié-es et non respecté-es dans l'exercice de nos missions.



Il est urgent de :



- ➔ Dégager des moyens afin de palier à la souffrance des personnels et améliorer la qualité de service des résidents,
- ➔ Respecter la réglementation en matière de temps de travail dans les établissements,
- ➔ Développer un dialogue social constructif au sein des établissements.

Nous demandons :

- ➔ La mise en place d'un financement unique basé sur la solidarité nationale (c'est-à-dire la Sécurité Sociale) ; la prise en charge des personnes âgées en perte d'autonomie doit demeurer dans le secteur de l'Assurance Maladie,
- ➔ La création d'un grand service public de la personne âgée,
- ➔ La mise en place d'un ratio « 1 soignant pour 1 résident »,
- ➔ Une embauche massive de personnels qualifiés,
- ➔ Une augmentation générale des salaires
- ➔ La reconnaissance de la pénibilité de nos métiers avec un départ anticipé à la retraite,
- ➔ L'arrêt de la marchandisation du secteur sanitaire/ médicosocial et l'arrêt de

l'exploitation des personnels et des familles,

➔ L'arrêt immédiat de la suppression des lits d'unité de soins de longue durée, ainsi que l'arrêt de leur transfert du secteur sanitaire sur le médico-social,

➔ La requalification des lits d'établissements hébergeant des personnes âgées dépendantes en lits d'unités de soins de longue durée (USLD) permettant une réelle prise en charge sanitaire des personnes âgées poly-pathologiques,

➔ Un nombre de lits publics adaptés aux besoins actuels et futurs, face au vieillissement de la

population,

➔ Un véritable plan emploi/ formation reconnaissant à toutes et tous qualifications et revalorisations salariales ; prendre en charge les personnes âgées doit rester un véritable métier,

➔ Un reclassement de tous les salariés usés par leur métier,

➔ Le reversement intégral aux services s'occupant des personnes âgées en perte d'autonomie des sommes récoltées par la Caisse Nationale de Solidarité et d'Autonomie (CNSA) abondée par la journée de solidarité, et dont le financement repose uniquement sur les salariés.



« Quand on se coupe de ses aînés, on se coupe aussi de soi et de son propre avenir ».

(Simone de Beauvoir)



Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite prendre contact me syndiquer

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Email :

Entreprise (nom et adresse) :

Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr

Fédération Santé et Action Sociale - Case 538 - 263 rue de Paris 93515 Montreuil CEDEX - orga@sante.cgt.fr - Tel : 01 55 82 87 65 ou 87 59



Représentativité

La représentativité syndicale 2013 dans la fonction publique et le secteur privé : la CGT est majoritaire !

LA REPRÉSENTATIVITÉ DES SYNDICATS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les syndicats représentatifs dans la fonction publique étaient les cinq confédérations qui bénéficiaient de la présomption irrefragable de représentativité, mais il n'existait pas de critère officiel de représentativité jusqu'en 1996.

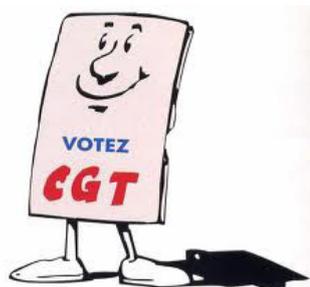
À la suite des grèves de 1995 et de l'éclatement de la FEN, le ministre de la Fonction publique, Dominique Perben, a établi de nouvelles règles : pour être considéré comme représentatif, il faut dépasser le seuil des 3 % des suffrages dans chacun des trois versants de la fonction publique (fonction publique d'État, fonction publique hospitalière, fonction publique territoriale). L'UNSA a vite obtenu sa reconnaissance, la FSU plus difficilement et SUD/Solidaires a dû attendre 2006.

LES ACCORDS DE BERCY DU 2 JUIN 2008

Le 2 juin 2008, six organisations syndicales de la fonction publique (CGT, CFDT, CFE-CGC, FSU, Solidaires, UNSA) signent, avec le gouvernement, les Accords de Bercy sur la rénovation du dialogue social (renforcent la phase des négociations et redéfinissent la représentativité). Les accords de Bercy du 2 juin 2008 sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique sont les premiers accords signés sur le dialogue social depuis la Libération.

La loi 2010-571 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique a traduit les accords de Bercy en instaurant de nouvelles dispositions relatives au dialogue social et à la représentativité des syndicats :

- la création d'un conseil commun de la fonction publique chargé d'examiner les projets de texte concernant les trois versants de la fonction publique ;
- des règles de représentativité pour la validité des accords ;



- un alignement des dates d'élections professionnelles aux instances (comité technique et commission administrative paritaire) entre les trois versants de la fonction publique ;

- la représentativité nationale sera calculée sur les résultats des élections à travers les Comités techniques ;
- Création des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les versants État et Territorial de la Fonction publique.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE FONCTIONNAIRES QUI PEUVENT SE PRÉSENTER AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES SONT :

1. Celles qui, dans la fonction publique où est organisée l'élection, sont légalement constituées depuis au moins deux ans à partir de la date de dépôt légal des statuts et qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;
2. Celles qui sont affiliées à une Union de syndicats de fonctionnaires disposent de leurs propres organes dirigeants désignés directement ou indirectement par une instance délibérante, et qui sont dotées de moyens permanents constitués notamment par le versement de cotisations de leurs membres.

LA REPRÉSENTATIVITÉ

Dans le privé, un syndicat doit recueillir au moins 10 % des voix pour participer aux négociations dans une entreprise, et 8 % dans une branche. Mais dans la Fonction publique, c'est le nombre de sièges obtenus qui détermine la présence ou l'exclusion de telle ou telle organisation syndicale.

La représentativité nationale sera calculée sur les résultats des élections des CTP.

LES CONDITIONS DE VALIDITÉ D'UN ACCORD DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La validité d'un accord dans la fonction publique est subordonnée au respect de l'une ou l'autre des conditions suivantes :

1. Il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % du nombre des voix ;
2. Il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au total au moins 20 % du nombre des voix et ne rencontre pas l'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales parties prenantes à la négociation représentant au total plus de 50 % des voix.

Pour l'application de la deuxième condition, sont prises



PRÉPARATION DES ÉLECTIONS

ÉLECTIONS
2014
cgt
Proximité | Solidarité
Démocratie | Efficacité



en compte les voix obtenues par les organisations syndicales de fonctionnaires lors des dernières élections professionnelles au niveau où l'accord est négocié.

Une négociation dont l'objet est de mettre en œuvre à un niveau inférieur un accord conclu au niveau supérieur ne peut que préciser ce dernier ou en

améliorer l'économie générale dans le respect de ses règles essentielles.

Un accord est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50 % du nombre des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié. ■

Listes CGT

Chaque organisation syndicale ne peut présenter qu'une liste de candidats-es pour un même scrutin. Nul ne peut être candidat-e sur plusieurs listes d'un même scrutin. Les listes peuvent être communes à plusieurs organisations syndicales (la CGT est contre).

Pour le CTE (attention : il n'y a plus qu'un seul collège au lieu de trois précédemment) :

Chaque liste comprend un nombre de noms égal au moins aux deux tiers et au plus au nombre de sièges de représentants-es titulaires et de représentants-es suppléants-es à pourvoir, sans qu'il soit fait mention pour chacun-e des candidats-es de la qualité de titulaire ou de suppléant. En outre, ces listes doivent comporter un nombre pair de noms.

Pour les CAP :

Chaque liste comprend un nombre de noms égal au nombre de sièges de représentants-es titulaires et de représentants-es suppléants-es à pourvoir.

Les listes doivent être déposées au moins six semaines avant la date du scrutin.

Chaque liste doit comporter le nom d'un-e délégué-e de liste, candidat-e ou non, désigné-e par l'organisation syndicale afin de représenter la liste dans toutes les opérations électorales.

L'organisation peut désigner un-e délégué-e suppléant-e. Le dépôt de chaque liste doit, en outre, être accompagné d'une déclaration de candidature signée par chaque candidat. Le dépôt fait l'objet d'un récépissé remis au délégué de liste.

Lorsque l'administration constate que la liste ne satisfait pas aux conditions réglementaires, elle informe le ou la délégué-e de liste au plus tard le jour suivant la date limite de dépôt des listes, par décision motivée, de l'irrecevabilité de la liste.

Aucune liste de candidats ne peut être modifiée après la date limite prévue à l'article précédent.

Toutefois, si dans un délai de cinq jours francs suivant la date limite de dépôt des listes, un ou plusieurs candidats-es inscrits-es sur une liste sont reconnus-es inéligibles, l'administration informe sans délai la ou le délégué-e de liste. Celle-ci ou celui-ci transmet alors à l'administration, dans un délai de trois jours francs à compter de l'expiration du délai de cinq jours susmentionné, les rectifications nécessaires. À défaut de rectification, l'administration raye de la liste les candidats-es inéligibles. Cette liste ne peut participer aux élections que si elle satisfait néanmoins à la condition de comprendre un nombre de noms égal au moins aux deux tiers des sièges de représentants titulaires et suppléants à pourvoir.

Lorsque la recevabilité d'une des listes n'est pas reconnue par l'administration, le délai de cinq jours francs, prévu à la première phrase du deuxième alinéa du présent article, ne court à l'égard de cette liste qu'à compter de la notification du jugement du tribunal administratif lorsqu'il est saisi d'une contestation de la décision de l'administration.

Si le fait motivant d'inéligibilité est intervenu après la date limite de dépôt des listes, le ou la candidat-e inéligible peut être remplacé-e jusqu'au quinzième jour précédant la date du scrutin.

Les listes établies dans les conditions fixées par le présent décret sont affichées dans la collectivité ou l'établissement auprès duquel est placé le comité technique, au plus tard le deuxième jour suivant la date limite fixée pour leur dépôt. Les rectifications apportées ultérieurement sont affichées immédiatement.

Aucun autre retrait de candidature ne peut être opéré après le dépôt des listes.

Lorsque plusieurs organisations syndicales affiliées à une même union de syndicats de fonctionnaires ont déposé des listes concurrentes pour un même scrutin, l'administration en informe, dans un délai de trois jours francs à compter de la date limite de dépôt des listes, les délégués de chacune





des listes en cause. Ces derniers disposent alors d'un délai de trois jours francs pour procéder aux modifications ou aux retraits de listes si nécessaires. Si, après l'expiration de ce dernier délai, ces modifications ou retraits de liste ne sont pas intervenus, l'administration informe dans un délai de trois jours francs l'union des syndicats dont les listes se réclament. Celles-ci disposent alors d'un délai de cinq jours francs pour indiquer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la liste qui pourra se prévaloir de l'appartenance à l'union pour l'application du présent décret.

En l'absence de cette indication, les organisations syndicales ayant déposé les listes en cause ne peuvent

se prévaloir sur les bulletins de vote de l'appartenance à une union de syndicats à caractère national.

Lorsque la recevabilité d'une des listes n'est pas reconnue, la procédure décrite ci-dessus est mise en œuvre dans un délai de trois jours francs à compter de la notification du jugement du tribunal administratif lorsque celui-ci est saisi d'une contestation de la décision.

C'est pourquoi la CGT a décidé de commencer dès aujourd'hui à préparer ces élections pour ne pas courir après d'éventuels candidats au dernier moment..., le but étant de gagner le maximum de voix pour la CGT. ■

Liste à 200%

La fédération préconise les listes CGT à 200 % malgré le fait que nous puissions présenter, si nous arrivons en fin de liste, les camarades de notre choix.

POURQUOI ?

Dans le cadre de la préparation de ces élections, il est important de former un maximum de camarades. Notre objectif est de former tous-tes ceux/celles que

nous présentons. En ayant 200 %, on s'assure qu'ils/elles ont ou auront la formation CGT avant de siéger. Cela nous oblige à avoir une Qualité de Vie Syndicale plus soutenue.

Plus de candidat-es, c'est plus de diversité représentant les services, les grades et les catégories.

De plus, présenter une liste à 200 %, c'est faire une démonstration de force par rapport à l'employeur (syndicat ayant la possibilité de...). ■

Réunion des élu-es sortant-es

Afin de préparer les futures listes, il y a un besoin d'évaluer le travail effectué lors du mandat (celui des sortant-es ainsi que celui des syndicats).

Ainsi, il nous faut faire différents points (exemple) :

- Les élu-e-s ont-ils-elles eu tous les moyens nécessaires pour bien tenir leur mandat (temps, lieu pour se réunir, délai pour voir et travailler les dossiers, lien avec le personnel...)?
- Les élu-e-s ont-ils-elles travaillé en lien avec leur syndicat ?
- Lister les freins.

Il faut prendre en compte le besoin de renouveler les listes (rajeunissement, parité, renouvellement...).

Lors de ces réunions, les élu-e-s pourront donner leur ressenti sur les plus et les moins du mandat et donner à l'organisation des éléments pour mieux faire... avec les prochain-es élu-e-s.

Ces réunions serviront aussi à demander aux « futur-e-s sortant-es » s'ils-elles sont d'accord pour être remis-es à disposition des syndicats pour se représenter (en prenant bien en compte que ce ne sont pas eux qui décident, mais bien l'organisation qui s'organise par rapport aux besoins des personnels).

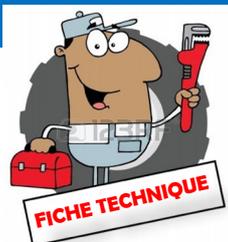
Lors du bilan de la réunion, il faudra faire des propositions de fonctionnement pour pallier aux difficultés rencontrées.

Les sortant-es non retenu-es pourront être mis-es dans des collectifs pour aider les futur-e-s élu-e-s à siéger en préparant collectivement les dossiers.

Pour les futur-e-s candidat-es :

■ Ils-elles doivent connaître « la charte élu-e-s et mandaté-e-s » - (leur donner un exemplaire et le commenter avec elles-eux) et s'engager à la respecter : Orientation CGT, préparation collective des dossiers, compte rendu aux personnels...

■ Ils-elles doivent (TOUS-TES) suivre obligatoirement le cursus de formation syndicale : accueil, Niveau 1. ■



Vote sur sigle

Le vote sur sigle doit se faire dans les établissements de moins de 50 agents.
L'enjeu de la CGT est de déposer des listes CTE dans tous les établissements.

L'élection sur sigle signifie que l'électeur vote pour un bulletin contenant uniquement le nom ou le logo d'une ou plusieurs organisations syndicales. Les salariés votent donc pour l'organisation et non pas pour une liste. Après les résultats, les organisations ayant présenté leur sigle ont un délai imparti pour constituer une liste.

Malgré la volonté de certaines organisations qui souhaitaient porter le seuil du vote sur sigle aux établissements de moins de 100 agents, la CGT a résisté et gagné le maintien du vote sur sigle pour les établissements de moins de 50 agents lors du CSFHP. Toutefois, nous avons réaffirmé notre opposition au vote sur sigle, disposition qui ne garantit pas une vie syndicale dans les établissements..

Les établissements de moins de 50 agents doivent recourir au scrutin sur sigle et devront se signaler à l'ARS avant le 2 Juin 2014. Par conséquent les ARS doivent communiquer la liste des établissements devant recourir au scrutin sur sigle aux organisations syndicales au plus tard à la date limite d'affichage dans les établissements du nombre de sièges à pourvoir c'est-à-dire le 2 juin 2014 au plus tard.

Cette procédure d'information doit permettre à chaque organisation représentative au niveau national de prendre connaissance des établissements ayant recours sur sigle afin de pouvoir si elles le désirent déposer leur sigle.

Seules les organisations représentatives remplissant des critères précis, définis dans la loi 2010-751 du juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique peuvent déposer leur liste.

C'est le secrétaire de l'USD CGT - Union Santé Départementale - qui doit informer le directeur de l'établissement par courrier du dépôt du sigle de la CGT pour les élections du 4 décembre 2014, en mandatant un agent local comme délégué de liste.

Le sigle est le nom de l'organisation syndicale, donc CGT.

