

Bulletin Fédéral



Infos actualités fédérales sur Site Internet : www.cgt.fr/santeas – E-mail : com@sante.cgt.fr

2011/08 du 18 mars 2011

Du 22 mars, en passant par le 30 mars, pour arriver au 02 avril : voilà un parcours de santé qui donne une perspective optimiste

On prend la tension, on monte en pression et on fait de ces dates de grandes mobilisations.

La journée du 10 mars a été une réussite, un large rassemblement s'est tenu devant l'Agence Régionale de Santé et devant le Ministère de la Santé pour défendre l'avenir de la chirurgie cardiaque de l'Hôpital Henri-Mondor de Créteil, mais également contre la menace visant de nombreux établissements de la gériatrie de l'AP/HP.

L'envie est au rendez-vous, les salariés se battent pour la défense de leur outil de travail, la mobilisation s'élargit au champ interprofessionnel.

Mais, au-delà, dans les établissements, il y a une attente des salariés pour un élargissement de l'unité syndicale. C'est dans cette optique qu'il nous faut construire la journée du **22 mars**. La réussite de cette action dépend largement de notre mobilisation et de notre capacité à créer les conditions d'un élargissement dans les boîtes et les territoires. Sur chaque lieu de travail, à travers des initiatives revendicatives prises avec l'ensemble des salariés, faisons en sorte que les choses changent : « **pour bien travailler aujourd'hui, il faut soigner le travail** ».

Le **30 mars**, un rassemblement de délégations est prévu devant l'Assemblée Générale de la FEHAP, couplé avec des initiatives dans les établissements et services de la branche. L'enjeu de dénonciation des conventions collectives de l'ensemble de la branche doit mobiliser tous les salariés de notre champ et au-delà. Car, à travers cette casse de conventions collectives, s'ouvrent des possibilités de nouvelles attaques de la part des employeurs, dans les autres branches et secteurs.

Voilà comment les conditions nous sont données pour préparer le **2 avril**. Pour la première fois, une action nationale décentralisée désignera clairement le lieu où se prennent les décisions. Il nous faut créer le rapport de force nécessaire.

La négociation ministérielle sur les contractuels est terminée. Nous lançons une consultation (jusqu'au 25 mars). Cela donne du temps pour en débattre dans les syndicats et avec les salariés, et ce, pour définir notre positionnement.

Edito	Page 1
Négociations « non titulaires » dans les 3 versants de la Fonction Publique	Pages 2-7
Modèle de pétition pour les personnels techniques et généraux	Page 8
F.H.P. Commission paritaire du 22.02.11	Pages 9-10
Une lutte exemplaire dans le secteur de l'urgence sociale	Page 11
CEF des 8 et 9 mars 2011	Page 12



J - 80



J - 217

Périodicité : Hebdomadaire
N° 2011/08 du 18 mars 2011
Imprimé par nos soins
Fédération Santé Action Sociale
163, rue de Paris 93515 Montreuil cedex
Directeur de Publication : Cécile MARCHAND
N° commission paritaire : 0707 5 06 134



NEGOCIATIONS PERSONNELS NON TITULAIRES

Dans les 3 versants de la Fonction Publique

Ces négociations se sont déroulées du 11 janvier au 7 mars 2011. Elles ont donné lieu à 6 longues séances plénières présidées par le Directeur de cabinet du Secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique et réunissant, outre les organisations syndicales représentatives sur les 3 versants, la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) et des représentants des employeurs territoriaux et hospitaliers.

Les Ministres François Baroin et Georges Tron ont, ensemble, dirigé l'ultime séance de négociation du 7 mars, étant par ailleurs venus l'un et l'autre, régulièrement, participer quelques moments au cycle des discussions.

Mercredi 9 mars, dans la soirée, le Secrétariat d'Etat chargé de la Fonction publique a officiellement transmis à l'ensemble des syndicats **la version stabilisée, et définitive, du protocole d'accord soumis à leur signature**. D'ores et déjà, la date de la séance où seront formellement recueillies les signatures a été fixée au **31 mars**.

C'est donc impérativement avant cette échéance que doit s'opérer la **consultation interne CGT**, c'est-à-dire, dans les faits, dans un délai au plus d'une quinzaine de jours.

Afin de nourrir, dans nos composantes, les débats les plus précis et approfondis possible, à la hauteur de l'enjeu, la délégation CGT, qui a mené ces négociations, a réalisé un dossier de présentation et d'analyse des éléments de la discussion et du protocole d'accord, que nous avons voulu très complet. C'est le dossier joint à la présente. **Il est transmis dans une forme rigoureusement identique à toutes les organisations CGT des 3 versants de la Fonction publique qui disposeront ainsi, toutes, des mêmes documents et des mêmes informations.**

Tous les éléments sont à présent sur la table, à la fois synthétiques et jusqu'aux plus détaillés, pour que votre appréciation de ces négociations et du contenu du protocole s'exerce dans la plus grande transparence.

◆ Vous trouverez, ci-après, une note de synthèse mettant en relief les principaux points, enjeux et résultats de ces négociations ; celle-ci contient également, dans sa conclusion, l'appréciation que porte finalement la délégation CGT sur l'ensemble des discussions et sur l'équilibre général du protocole soumis désormais à la signature des organisations syndicales.

◆ Vous trouverez, également, sur le site fédéral : (www.sante.cgt.fr/spip.php?article5207) un tableau qui retrace plus encore en détail la progression des négociations :

il met en regard, en 3 colonnes, de droite à gauche, les 3 versions successives du projet d'accord, le document d'ouverture des négociations (transmis dès le 28 décembre), une version intermédiaire (du 9 février) et la version définitive (parvenue le 9 mars), celle soumise à la signature des organisations syndicales .

le projet d'accord, dans ses 3 versions rigoureusement intactes, est divisé en plusieurs séquences présentant les grands éléments autour desquels s'est articulée la négociation.

Enfin, à la fin de chacune de ces séquences, sont retracées :

▶ d'une part, quelles furent les positions / revendications de la délégation CGT,

▶ d'autre part, des commentaires et analyses à relier, avec une numérotation « en miroir », à chacun des points portés par la CGT.

◆ Enfin, une consultation sur le protocole. La date de clôture des retours à la Fédération de ces consultations est le vendredi 25 mars 2011.

**Encore une fois, à partir de maintenant,
c'est le débat et la consultation les plus larges
possibles, qui sont à l'ordre du jour**



NEGOCIATIONS 2011 SUR LES CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Synthèse de la délégation CGT

La délégation CGT était composée de Jean-Marc Canon, secrétaire général de l'UGFF, de Sylvie Guinand pour la Fédération des Services publics, de Françoise Geng pour la Fédération de la Santé et de l'Action sociale, de Gilles Oberrieder et de Nicolas Monquaut (syndicat de la Culture) pour l'UGFF.

Le contexte

L'ouverture d'une concertation devant déboucher sur des négociations sur les non-titulaires a été obtenue sur demande express de la CGT, pendant les négociations sur l'accord sur la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique.

Un premier cycle de concertation a démarré au printemps 2009. Il était question pour la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique (DGAFP) d'un meilleur encadrement des cas de recours au contrat et d'améliorer la gestion des contractuels, tout plan de titularisation étant exclu.

La déclaration de Sarkozy de janvier 2010 sur une titularisation des précaires de la Fonction publique a relancé la question.

A partir de juin, puis septembre 2010, une concertation a eu lieu, devant déboucher sur un projet de protocole d'accord, puis une loi le mettant en œuvre. Pour la Fonction publique, il était alors hors de question de débattre de titularisation.

Dans ces discussions, **la démarche CGT a été constante, et reposait sur 3 axes :**

- ▶ un plan de titularisation pour les contractuels répondant à des besoins permanents,
- ▶ des mesures de restriction drastique du recours au contrat pour éviter la reconstitution d'un niveau injustifié de non titulaires,
- ▶ des mesures concrètes d'amélioration des droits des contractuels.

Un travail CGT, en interne, a permis d'aboutir à une plate-forme commune aux trois Fédérations et à des propositions renouvelées et approfondies.

Fin décembre 2010, le gouvernement transmet

un premier projet de protocole d'accord.

Celui-ci propose un dispositif spécifique de titularisation réservé aux seuls CDI. Il fait cependant la différence entre agents en place et futurs recrutés, ce qui ne crée pas une nouvelle voie pérenne d'accès à la Fonction publique.

Ce projet initial élargissait, de façon importante, les possibilités de recrutement de contractuels et de transformation des besoins temporaires en besoins permanents. Il ouvrait la possibilité de recrutement sur emploi permanent aux catégories B et C, permettait de transformer des contrats d'un an en contrats de trois ans sans autre forme de procès, étendait à l'ensemble de la Fonction publique le contrat de projet, sans terme fixe, expérimenté au ministère de la Culture (Archéologie).

Dans ces conditions, la simplification du passage en CDI, et y compris l'amélioration nécessaire des conditions de gestion des contractuels iraient dans le sens de la mise en place d'une présence massive de contractuels, aussi légitimes que les titulaires à occuper des postes permanents, et dotés d'un quasi statut.

Intervenant quelques temps après la proposition de loi Gorge de janvier 2009, qui visait à transformer la plupart des emplois de fonctionnaires de la Fonction publique Territoriale en contrats de droit privé, les déclarations de C. Jacob sur la fin « *de l'emploi à vie* » dans la Fonction publique et les contrats de 5 à 10 ans, ainsi que la proposition de loi Mancel de réserver le statut aux ministères régaliens, montrent clairement le lien entre la question des non-titulaires et la défense du statut des fonctionnaires.

La négociation

L'objectif stratégique de la CGT est de conforter le statut tout en améliorant la situation des non-titulaires.

Pour la CGT, les priorités sont :

- ▶ réaffirmer la règle d'occupation des emplois permanents de la Fonction publique par les titulaires,
- ▶ obtenir un encadrement des conditions de recours au contrat, et des mesures de contrôle et de sanction des employeurs publics, de façon telle que le nombre de recrutement de contractuels baisse et que les abus (renouvellements permanents...) ne soient plus possibles,
- ▶ obtenir un plan de titularisation pour les contractuels satisfaisant des besoins permanents,
- ▶ obtenir des améliorations des droits des contractuels, dans ce cadre statutaire réaffirmé qui ne les installe pas à parité avec les titulaires.

La CGT a beaucoup œuvré dans la construction d'un front unitaire, dans un contexte peu évident.

Dans ce cadre, le travail d'échanges entre quelques séances, mené avec l'ensemble des 8 organisations syndicales de la Fonction

publique, a permis de gagner l'ouverture du dispositif de titularisation aux CDD et l'abandon du contrat de projet : face au désaccord unanime des organisations syndicales représentatives (traduit par des courriers unitaires ou quasi unitaires, des mobilisations d'agents à l'appel de la CGT/SOLIDAIRES/FSU, des signatures de pétitions (CGT), l'interruption de la première semaine de négociation à l'unanimité) sur le contenu qui, d'une part, ne réaffirmait pas suffisamment le principe fondamental de notre statut général d'affectation d'un fonctionnaire sur les emplois permanents (et même les besoins permanents pour la CGT) et d'autre part ne limitait le champ de négociation qu'à quelques cas de contractuels, le gouvernement a fait les gestes nécessaires à l'ouverture des négociations.

Sans conteste, la CGT a été le pivot des négociations, et le point d'aboutissement aurait été hors de portée sans investissement de la CGT avec la volonté de négocier, de proposer, et de maintenir ses exigences revendicatives.

Ce positionnement a eu une grande importance dans le maintien d'une cohérence syndicale assez grande du début à la fin du processus de négociation (11 janvier-7 mars).

Que dit, en substance, la version définitive du protocole d'accord adressé le 9 mars au soir ?

A la première page, la déclaration « d'intention politique », 2 points majeurs sont réaffirmés sans ambiguïté : Les emplois permanents de la Fonction publique doivent être pourvus par des fonctionnaires, « principe fondamental » que le Gouvernement rappelle à tous les employeurs publics.

« Le Statut général ne saurait être source de précarité ».

Un plan de titularisation conséquent est mis en place. Il s'adresse aux agents en poste, et pas aux futurs recrutés. Le dispositif de titularisation est ouvert pendant 4 ans, non seulement aux CDI, mais aussi aux CDD présents pendant 4 ans (sur 6 ans) à la date de l'épreuve, dont 2 ans avant la signature du protocole (31 mars 2011). Ceux des agents qui ont été en fonction à une date située entre le 1er janvier et le 31 mars 2011, seront également éligibles à la titularisation (dès lors qu'ils ont acquis les 2 ans d'ancienneté) même si leur contrat est interrompu, ce qui constitue un filet de sécurité.

Les épreuves, concours spécifiques, examens professionnels, recrutements sur titre ou directs, ont pour objectif de vérifier l'aptitude des non titulaires.

Le nombre de postes ouverts au terme du dispositif spécifique doit correspondre au nombre d'ayants droit, déterminés par un recensement organisé en concertation avec les syndicats. Cette précision n'existait ni dans le plan PERBEN ni dans le plan SAPIN. Il s'agit d'un point très important. Personne ne contestant le recours aux non titulaires dans les cas prévus par le Statut dès 1983 (en l'absence de corps, pour des fonctions nouvelles, ou sur les besoins saisonniers et occasionnels), un chiffrage sérieux du nombre de titularisables sur les 870.000 agents non titulaires est quasi impossible au niveau Fonction publique. (Les seules estimations avancées par



Le protocole

nos interlocuteurs au cours de la négociation évoquaient une fourchette de **160 à 180.000 éligibles** avec les dispositions proposées).

La mesure de cédésation automatique, au jour de publication de la loi, des agents ayant 6 ans de présence sur 8 ans, sera suivi d'une ouverture à la titularisation, par le dispositif spécifique, pour chacun d'eux, sauf refus de leur part ou impossibilité (cas, par exemple, des ressortissants hors CEE).

Cela ne correspond pas à l'ensemble des revendications de la CGT, mais nous paraît intégrer de nombreux agents répondant à des besoins permanents, et être un plan de titularisation d'une hauteur significative.

Les conditions de recours au contrat

sont encadrées. Les besoins saisonniers sont limités à 6 mois, temporaires à un an, et les vacances d'emploi à deux ans. Les renouvellements de contrats sont limités à un seul.

Les recrutements de catégories A sur besoins permanents sont maintenus, contrairement à la demande de quelques organisations syndicales dont la CGT, mais la « *nature des fonctions* » est définie de façon plus restrictive. En revanche, il n'a pas été possible d'avancer sur la notion de « *besoin des services* ».

L'ouverture des recrutements sur emplois permanents aux catégories B et C est abandonnée.

Les contractuels recrutés sur des besoins très spécifiques, sans corps ou cadres d'emploi existant, donc sans terme envisageable de leurs fonctions, pourront l'être directement en CDI (proposition CGT).

Le contrat de projet est abandonné et le contrat d'activité de l'Archéologie est abrogé.

Des contrats types seront élaborés pour les trois versants de la Fonction publique.

Engagement est pris d'améliorer les nominations

suite à concours dans la territoriale (reçus-collés ayant 3 ans pour trouver un employeur, sinon perte du bénéfice du concours).

Le rôle de contrôle des Comités techniques ou d'établissements est renforcé, même si à nos yeux cela demeure insuffisant.

Le rôle des autorités chargées du contrôle de légalité et du contrôle budgétaire va être réactivé.

Les conditions de mise en œuvre des « *registres d'entrée et de sortie* » des contractuels seront négociées avec les employeurs publics.

En revanche, nos propositions de sanctions financières des employeurs publics en cas d'abus n'ont pas été retenues.

Là aussi toutes nos revendications n'ont pas été satisfaites (en particulier, l'abrogation de la loi de 2005 sur les CDI), mais il y a des avancées. Les mesures législatives et réglementaires qui seront prises (saisonnier 6 mois, temporaire 1 an, vacance d'emploi 2 ans, un seul renouvellement de contrat), nous semble nous mettre en situation d'éviter les abus actuels. Les moyens de contrôle des organisations syndicales sont renforcés de façon importante.

Les conditions de gestion des contractuels,

ceux qui refuseront la titularisation (agents trop âgés...) ou ne pourront y accéder (étrangers non communautaires), comme les futurs recrutés, sont améliorées.

Un travail sera fait avec les organisations syndicales pour aboutir à une rémunération plus cohérente, mais, notre revendication que tous les salaires soient indicés n'a pas été retenue.

Les droits à l'action sociale et à la protection sociale complémentaire seront équivalents à ceux des titulaires.

Un travail sera initié sur les congés maladie, les droits familiaux et les autorisations d'absence.

Une amélioration des conditions de versement de l'indemnisation chômage en lien avec Pôle emploi (délégation de gestion) sera étudiée.

Le droit à la formation sera conforté.

Une mission sera mise en place sur le financement d'une indemnité de fin de contrat pour les CDD, la CGT demandait qu'elle soit mise en place immédiatement.

Dans ces conditions plus restrictives de recours au contrat, la facilitation des conditions de la cédésation au bout de 6 ans de contrat, et les possibilités de changer d'employeur en gardant son CDI ne nous semble pas porter de menaces de statut bis.

Concernant le comité de suivi réservé aux signataires, nous avons réitéré les plus vives réserves de la CGT. D'autres syndicats sont sur une position opposée à la nôtre sur ce sujet.

L'analyse de la délégation CGT sur les négociations 2011 sur les contractuels de la Fonction Publique



En premier lieu, un strict point de vue objectif conduit à observer que la version définitive du protocole d'accord est très éloignée de la première. Pour l'essentiel, ces importantes modifications (principalement obtenues par la CGT) vont dans le bon sens et constituent des progrès, preuve d'une véritable négociation.

La délégation considère que les grands axes portés par la CGT ont connu de réelles réponses dans cette négociation : pas de statut bis ni généralisation du CDI, plan de titularisation, restriction du recours au contrat, amélioration des droits des contractuels. Son issue conforte le statut et améliore la situation des contractuels.

Toutes nos revendications n'ont pas été satisfaites, loin s'en faut, des points restent incertains et des insuffisances demeurent, mais le texte de l'accord ne comporte aucun recul par rapport à l'existant et porte de réelles avancées.

A l'évidence, un certain nombre d'éléments doivent être précisés et approfondis. Ce sera l'objet des consultations ultérieures qui devront être menées à tous les niveaux adéquats. L'implication de l'ensemble de nos organisations sera irremplaçable et déterminante.

Par rapport au contexte actuel rappelé au début de la note (projet GORGE, JACOB, MANCEL...), le document final est clairement d'une toute autre nature. Pour l'essentiel, il se situe même à l'opposé de ces visées libérales porteuses de démantèlement.

Evidemment, personne ne saurait être dupe : le gouvernement n'est pas devenu l'ami de la Fonction publique et de ses agents. Mais, comment ne pas voir dans ce résultat le fruit des combats menés, la large unité syndicale, dans lesquels la CGT a été – et demeure – une force incontournable.

Au-delà, la délégation considère que l'indispensable mobilisation des personnels auprès des employeurs publics pour faire reculer concrètement la précarité serait confortée par la mise en œuvre de l'accord, qui crée un contexte plus favorable pour les agents, et en particulier ceux subissant la plus grande précarité et donc, constitue un point d'appui pour le développement des luttes.

En faisant la balance entre ce qui était recherché par la CGT et ce qui a été atteint, la délégation est favorable à la signature de l'accord proposé dans son texte définitif.



Consultation « Protocole non titulaires de la Fonction Publique »

Nom de l'établissement (département): _____

Coordonnées de la personne ayant répondu au questionnaire : _____

► **Nombre d'emplois de contractuels dans l'établissement :**

Catégorie A : _____ Catégorie B : _____ Catégorie C : _____ TOTAL : _____

► **Nombre d'emplois de Titulaires dans l'établissement :**

Catégorie A : _____ Catégorie B : _____ Catégorie C : _____ TOTAL : _____

► **Combien de contractuels intégreraient le dispositif, tel qu'il est proposé dans le protocole ? :**

Passages en CDI : _____ Passages sous statut : _____

► **Combien de contractuels ne correspondent pas aux critères du protocole :** _____

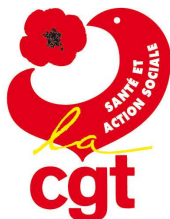
Et pour quelles raisons : _____

► **Comment appréciez-vous les nouvelles conditions de gestion des contractuels et les nouveaux droits créés :** _____

► **Quel est l'avis motivé du syndicat ? :** _____

► **Comment a été pris cet avis (AG, CE...) ? :** _____

• **Date de clôture des retours : VENDREDI 25 MARS 2011**



Pétition pour les personnels techniques et généraux

*Nos emplois, nos conditions de travail,
nos salaires, nos retraites !*

- À la suite des rencontres nationales fédérales des personnels des services techniques et généraux, du public et du privé, des 3 et 4 février 2011 à Montreuil.

LES PERSONNELS REVENDIQUENT :

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ La titularisation de tous les contractuels, sujet particulièrement sensible dans la catégorie C, ▶ De meilleures conditions de travail, ▶ Une rémunération de début de carrière à 1 600 €, ▶ Des revalorisations salariales, ▶ Le rattrapage des pertes salariales, avec effet rétroactif, ▶ Des offres de formation qui facilitent l'adaptation aux évolutions des postes et au contenu professionnel, ▶ Le remplacement de tous les postes vacants et la création d'emplois, si le travail « bien fait » l'exige !, ▶ Adéquation diplômes/emploi/grade, ▶ La reconnaissance de la pénibilité de nos métiers, avec possibilité de départ à la retraite à taux plein dès 55 ans, ▶ La mise en place d'une grille linéaire sur toute la carrière, ▶ La garantie du doublement de traitement entre le début et la fin de carrière, ▶ Des possibilités de promotions plus importantes, suppressions des ratios promus-promouvables (instauré par le Protocole 2006 pénalisant les professionnels), | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Des possibilités de concours pour passage aux grades supérieurs, ▶ Favoriser les concours sur épreuve, le savoir-faire n'étant pas qu'une affaire de diplômes, ▶ Reconnaissance immédiate en catégorie B pour les Bac et BTS, ▶ Possibilité de promotions pour les agents ayant 2 CAP ou équivalent, afin d'intégrer la catégorie B, ▶ L'encadrement ouvrier doit être reclassé en catégorie B (ce qui ne serait que la suite logique du protocole de 2001), ▶ Les corps mis en voie d'extinction ne doivent pas être privés de perspective de carrière, ▶ La reprise totale de l'ancienneté pour les services effectués dans les autres régimes sociaux, en cas d'accès à la Fonction Publique, ▶ La reprise totale de l'ancienneté, lors de modifications statutaires (exemple : lors de la mise en œuvre de protocoles), ▶ |
|--|---|

Nous exigeons de notre Ministre, l'ouverture immédiate de négociations, pour la prise en compte de nos revendications.

NOM PRENOM	ETABLISSEMENT	SIGNATURE



F.H.P.

Compte rendu de la Commission Mixte Paritaire (CMP) du 22 février 2011

Suite de l'examen du projet d'accord sur l'épargne salariale

La CGT rappelle son opposition globale à ce type d'accord... même si des abondements peuvent être prévus....

L'épargne ne pourra être réalisée que pour les salariés bénéficiant d'un certain niveau de rémunération. En terme de salaires, ce n'est pas ce qu'attendent les salariés.

Seule la CFDT s'inscrit réellement dans cette négociation.

La CGT a commenté et amendé, sur certains points, cet accord. Elle a fait une déclaration d'ordre général sur celui-ci (voir sur le site de la Fédération (www.sante.cgt.fr), dans les pages « Santé Privée » - rubrique « secteur lucratif »

La CGT précise que les discussions sur ce sujet sont uniquement dans un cadre technique, car aujourd'hui la préoccupation première des salariés est l'augmentation de leur salaire.

La CGT refuse de s'inscrire dans cette négociation portant sur le dispositif d'épargne salariale, qui ne touche, en réalité, qu'une très faible partie des salariés.

Classification

La FHP rappelle sa proposition de revisiter les classifications. Un travail comparatif a été réalisé (voir sur le site fédéral, comme référencé ci-dessus) sur celle du SYNERPA.

Il apparaît clairement l'impossibilité pour la FHP, au regard de ce qui se fait au SYNERPA, de revoir partiellement la grille, sauf à tasser encore plus celle-ci.

► **Première piste pour la FHP** : Elle propose d'octroyer des points supplémentaires en mettant en avant « **l'appétence à la formation** » qui pourrait, de ce fait, être reconnue par l'octroi de points supplémentaires.

La CGT juge opportun de reconnaître, par une revalorisation salariale, les compétences et/ou qualifications acquises par la FPC au travers de la grille

conventionnelle. Mais, notre organisation met en avant le risque majeur d'une « sélection à la tête du client ». En effet, peu de salariés accèdent à la formation. Ils pourraient n'être acceptés que sur les plans de formation retenus par leur hiérarchie.

Cette entrée dans la « refonte » de la grille n'est pas recevable, car il y aura, de toute manière, que très peu d'élus à cette reconnaissance individuelle.

► **Deuxième piste, selon la FHP** : l'instauration de **critères « classants »** sur la notion **d'expertise** !.... Les notions comme « polyvalence , investissement personnel et tutorat » apparaissent dans le débat. Pour la CGT, là encore, c'est inacceptable. Les critères « classants » sont sources d'iniquité, de sentiment d'injustice, de déstructuration du collectif au « profit » de l'individualisme, alors même que la prise en charge des patients/résidents s'organise selon un travail d'équipe pluridisciplinaire.

La CGT met en avant également, le fait qu'il reviendrait à établir pour chaque métier/emploi une fiche « d'évaluation » permettant de reconnaître « l'expertise » dans l'emploi.

Qui se chargera de ce travail ? En tout cas, la CGT n'est pas preneuse.

La CGT rappelle sa demande qui apparaît d'autant plus fondée : à savoir, revoir entièrement la grille, les modalités de passage dans les catégories et intégrer la reconnaissance des compétences et/ou certifications acquises, tels que les DU ou autres.

FO demande un accord sur le passage A en B, la révision de la grille, et aujourd'hui, l'ajout de la classification,

La CFE-CGC demande quelle enveloppe financière est prête à mettre la FHP pour cette négociation.

De même, la CFDT ne souhaite pas réaliser ce travail, s'il n'aboutit pas, faute de budget.

Projet d'accord sur la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE)

Rappel : La loi du 20 août 2009 relatif « au dialogue social » permet de négocier avec les IRP...



F.H.P. (CMP du 22 février 2011)



« conformément aux dispositions de l'article L.2232-21 du Code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, dépourvues de délégués syndicaux, d'une part de définir les conditions selon lesquelles les membres élus du Comité d'Entreprise, de la délégation unique du personnel, ou à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise, et d'autre part de définir les modalités de validation desdits accords par la Commission créée à cet effet ».

La CGT fait part de son insatisfaction au regard du nombre d'accords dérogatoires qui, faute de mise en place d'une telle commission, sont réputés « valides », et de ce fait, s'appliquent dans les entreprises.

La CGT réaffirme son attachement au principe de la hiérarchie des normes et au principe de faveur. Il est mis à mal par cette loi.

Toutefois, la CGT estime que la mise en place d'une telle commission permettrait peut-être de rejeter certains accords, notoirement illégaux et également d'être pédagogique en motivant l'avis qui devra être rendu à l'examen des accords adressés à la commission. Ainsi, la CGT propose de la mettre en place pour une durée déterminée d'une année, afin d'évaluer son impact.

Des propositions d'amendements au projet d'accord de branche seront proposées par la CGT à la prochaine CMP..

Choix de l'OPCA

FORMAHP, organisme collecteur des fonds de la Formation Professionnelle Continue pour la branche de l'hospitalisation privée, est appelé à disparaître compte tenu de la nouvelle réglementation.

Des discussions sont en cours, afin de décider au niveau de la branche le futur organisme en charge de la collecte de ces fonds. Plusieurs pistes sont à l'étude.

Des auditions, des rencontres avec la DGEFP ont lieu.

Ce qui guide la CGT dans les choix à opérer sont, bien sûr, l'accès à la formation pour les salariés de la branche, mais aussi le devenir des salariés de FORMAHP.

A défaut d'accord de branche sur la désignation du futur collecteur, les établissements seront libres de leurs versements. Le risque d'éclatement de la branche est donc possible.

Par conséquent, le SYNERPA et la FHP souhaitent un accord de branche. La CGT, et d'autres organisations syndicales de salariés font remarquer que cette situation relève de la responsabilité des employeurs. Jusqu'à encore peu de temps, ils avaient la capacité à augmenter la collecte, afin de sécuriser le maintien de FORAMHAP. Ils n'ont pas voulu mettre la main au portefeuille... Mais, pour la CGT, la formation n'est pas une charge, mais bien un investissement.

Un groupe de travail paritaire a élaboré un projet de cahier des charges soumis à la commission paritaire pour amendements et validation.

Celui-ci sera donc adressé à 4 organismes collecteurs (OPCALIA/ AGEFOS -PME/OPCA-PL/UNIFAF) susceptibles de reprendre la suite de FORMAHP.

Commission de suivi du régime de prévoyance

Point non traité. Seule une date de réunion a été actée, réservée aux seuls signataires de l'accord...

Communication de la CPNE à la branche

Par rapport au courrier adressé par la CPNEFP à la commission paritaire, la FHP juge l'éclairage insuffisant, et souhaite pouvoir en discuter avec son comité directeur..

Conditions de travail

Point reporté également faute de temps...

Prochaine mixte : le 29 mars 2011, avec comme seul ordre du jour :

- ▶ la négociation sur le devenir de FORMAHP et l'audition des organismes collecteurs ayant répondu à l'appel d'offre du cahier des charges.



Une lutte exemplaire dans le secteur de l'urgence sociale : Celle du Pont des Grilles à Metz (57)

A Metz, Un conflit social a eu lieu à l'**Accueil d'Urgence "le Pont des Grilles"** relevant de l'Association « Le Relais » du mercredi 2 février 7 H, au mardi 8 février 2011.

L'Association gère un **CHRS/CHU***, un **CHRS**, un **CHU « couples »**, un **Accueil de mise à l'abri sur la période hivernale (« le Pont des Grilles)**, ainsi que la gestion du **115*** sur le département de la Moselle. Le foyer « Le Pont des Grilles accueille des hommes seuls, sans domicile fixe et fortement précarisés. Sur ce département, il s'agit de la plus importante structure d'urgence sociale pour hommes seuls.

Ce mouvement s'est déclenché à la suite de l'agression physique dont a été victime un surveillant de nuit les jours précédents. Au moment des faits, ce salarié était seul avec une stagiaire !

Les revendications portaient notamment sur :

- ▶ La sécurité des personnes accueillies,
- ▶ La sécurité des personnels,
- ▶ La question des effectifs et leur renforcement par la création d'un poste éducatif supplémentaire,
- ▶ Les conditions et l'organisation du travail.

Durant 6 jours, les salariés, avec leur syndicat CGT, ont tenu un piquet de grève 24h sur 24 devant l'établissement !

Le 7^{ème} jour, ils ont été reçus par la directrice de cabinet du Préfet de Moselle et la directrice de la DDCS -Direction Départementale de la Cohésion Sociale qui avait déjà rencontré les salariés avec leur syndicat le matin où la grève a démarré). A la fin de cette même journée, ils ont été aussi reçus par le Président de l'Association, le Directeur général et un membre du Conseil d'Administration de l'Association

Durant ces six jours les salariés, avec leur syndicat CGT, ont lutté. **100% de grévistes pendant 6 jours** et 90% le septième jour, lors d'un débrayage de trois heures, afin de permettre un petit rassemblement devant la Préfecture.

Les salariés, avec leur syndicat CGT, ont obtenu que leurs **élus DP rencontrent deux fois par an le bureau du Conseil d'Administration**, que **deux postes de surveillants de nuit en contrat aidé (CAE) soient pérennisés à compter de cette année en CDI. Un groupe de réflexion sur les plannings s'est réuni deux fois et des propositions d'amélioration sont envisagées, le retour d'une salariée mutée dans un autre service** suite au changement de planning décidé unilatéralement par l'employeur a été acté, ainsi que le **retour d'une doublure éducateur / maitresse de maison le matin à 7h 00.**

Des discussions et négociations se poursuivent également sur d'autres points annexes.

**CHRS : Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale CHU Centre d'Hébergement d'Urgence*

**115 : Le 115 est un numéro vert d'urgence lié à l'hébergement. Les personnes en situation d'urgence peuvent ainsi être renseignées et orientées vers un hébergement. Ce numéro vert fonctionne toute l'année 24 h sur 24.*

Relevé de décisions de la Commission Exécutive Fédérale des 8 et 9 mars 2011

Actualité

Organisation et participation aux journées d'action suivantes :

- ▶ **15 mars** : journée intersyndicale contre les réformes en cours concernant l'hospitalisation sous contrainte. A noter le soutien récent des deux syndicats de magistrats : SM et USM.
- ▶ **22 mars** : élargir localement l'intersyndicale pour ne pas rester sur un seul appel CGT et CFDT.
- ▶ **30 mars** pour la défense des conventions collectives : allier actions locales et délégations à la Défense.
- ▶ **2 avril** : présence dans les collectifs de préparation de la journée et assurer une participation CGT visible dans les différentes actions.
- ▶ **28 avril sur la pénibilité** : commencer à préparer cette journée en mettant en avant les spécificités de notre secteur, lier avec le chantage concernant le passage en catégorie A.
- ▶ **Ne pas oublier les initiatives européennes : 24 mars à Bruxelles**, et aussi de manière décentralisée, à l'occasion de la réunion des chefs d'État sur la question du pacte de stabilité et le **9 avril, journée à l'appel de la CES avec manifestation à Budapest**.

Politique financière

Validation des comptes de l'exercice 2010 par la CEF avant la présentation au CNF avant leur publication au Journal officiel.

Documents du Congrès

La CEF a travaillé à partir des documents proposés par les différentes commissions :

- ▶ **Les deux propositions sur « Mandats et votes » et « Conception de direction et future direction fédérale »** ont été validés par la CEF après discussion et adaptations.
- ▶ **Les deux documents portant sur le bilan et l'analyse de l'activité ainsi que celui d'orientation** comportant 3 résolutions avec 10 décisions ont été adoptés à l'unanimité de la CEF, après intégration des remarques et amendements.

L'ensemble de ces documents seront présentés au CNF du 17 et 18 mars 2011. Ces deux derniers seront envoyés dans les syndicats la semaine du 6 avril.