

BULLETIN FÉDÉRAL

Fédération

SANTÉ
ACTION SOCIALE



Infos actualités fédérales
sur site Internet : www.sante.cgt.fr
E-mail : com@sante.cgt.fr

NUMÉRO **2025/03**
Mercredi 19 mars 2025

Document

d'Orientation

DES RÉSISTANCES LOCALES
à l'offensive générale

SOMMAIRE

- | | |
|--------------------------|----------|
| ✓ Document d'orientation | p. 1-33 |
| ✓ Glossaire | p. 34-35 |



XIV^E
Congrès Fédéral
DU 19 AU 23 MAI 2025
DUNKERQUE



J-61

N°2025/03 - Mercredi 19 mars 2025

**Fédération Santé
Action Sociale**

**263, rue de Paris - case 538 -
93515 Montreuil CEDEX**

Directeur de Publication :
Jérémi PRIGENT

Imprimé par nos soins



réambule

1 De la crise sanitaire à la liquidation du service public

2 Depuis notre dernier congrès, la dégradation du secteur sanitaire, social et médico-social s'est aggravée de façon dramatique, de même que le processus de casse de l'ensemble des services publics et des conquêtes sociales et démocratiques.

3 Pendant la crise sanitaire, il y a eu de nombreuses annonces, mais non suivies des faits. Et « le quoi qu'il en coûte » a rapidement volé en éclat.

4 Ce qui a été mis en place, c'est surtout une continuation de la politique de destruction de la Sécurité sociale, et tout particulièrement du système de santé.

5 C'est un véritable effondrement de la santé et de l'action sociale auquel nous assistons après les deux années d'épidémie et leur cortège de confinements, de restriction des libertés et d'interdictions professionnelles (suspension des non vacciné·e·s).

6 Le mode dégradé s'installe et devient la norme. Il faut travailler plus, pour plus d'activité via la T2A, avec toujours moins de personnel. L'efficacité est imposée par les directions et devient déterminante pour pointer les méritants et les moins méritants. Les mutualisations et polyvalences s'imposent au détriment de l'expérience et de l'expertise.

7 Malgré les alertes, les suppressions de lits publics continuent, les fermetures des urgences et de maternités se généralisent et les témoignages d'incidents graves se multiplient. La psychiatrie, le secteur du grand âge, la prévention de l'enfance, aucun secteur n'est épargné. Le projet de casse du service public s'accélère. Nos collègues sont à bout : débordé·e·s par des conditions de travail intenable, par le temps perdu à chercher des lits qui ont été fermés, par le manque de personnel qui oblige à revenir sur les repos, par des salaires trop bas et l'augmentation faramineuse des prix depuis 3 ans...

8 Entre 15 et 50% des lits selon les spécialités ont été fermés dans tous nos établissements, une partie importante d'entre-eux n'a jamais été rouverte depuis 2020. Le COVID et ses suites ont constitué une aubaine pour les casseurs de l'hôpital public. Depuis 2022, le gouvernement a mis en place la « régulation » à l'entrée des services d'urgence, en la développant progressivement, avec l'objectif clairement affiché récemment par le Premier ministre, de la généraliser dans tous les territoires à tous les hôpitaux. Il s'agit d'une autre barrière à l'entrée de l'hôpital, tout en continuant à fermer des lits et des services entiers.

9 Dans une telle situation, il nous faut être encore plus clairs et précis sur nos objectifs et nos revendications afin de répondre aux besoins des populations et aux exigences des professionnel-le-s de notre champ.

10 Les peuples du monde assistent effrayés à la montée des guerres et des tensions guerrières au niveau international : en Ukraine, en Palestine et dans tout le Proche Orient, en Afrique, en Asie, en Europe : partout dans le monde, les gouvernements d'extrême droite sont en progression.

11 Au lieu de promouvoir une politique de paix et de coopération, Macron et son gouvernement entraînent la France dans l'escalade guerrière entre les impérialismes rivaux. Le budget de l'Etat est orienté vers une économie de guerre : des sommes considérables sont allouées à l'armement, au détriment des services publics, de la Sécurité sociale et de la réponse aux besoins.

12 Ainsi, la loi de programmation militaire alloue 416 milliards d'euros en 7 ans pour le budget militaire. C'est autant d'argent qui ne servira pas notamment : pour l'hôpital public, le social, le médicosocial, l'éducation, le logement, l'environnement et la satisfaction des besoins sociaux.

13 Dans ce contexte, la bataille pour la Sécurité sociale, pour la santé et l'action sociale, pour les revendications des travailleurs coïncide avec la bataille pour la paix, contre les dépenses militaires.

14 L'argent pour la vie, pour la santé, les services publics, pour les travailleurs ou pour les grandes fortunes, le profit capitaliste, les armes et la préparation de la guerre ?

15 Face à ces menaces de destruction, la sauvegarde de la planète appelle l'humanité à en finir avec l'impérialisme, ses guerres et ses armes nucléaires.

16 L'émancipation des peuples ne sera possible que dans un monde en paix et libéré du capitalisme. L'amélioration des droits des populations, le développement de l'accès aux biens et services de première nécessité, l'accès à la santé, à l'éducation, à la culture, à la justice, la démocratie sont des conditions sine qua non de la paix.

17 La France doit se retirer de l'OTAN (Organisation du traité de l'Atlantique nord) dont l'existence est une menace permanente pour la paix. La production et le commerce des armes doivent disparaître. L'Etat français doit signer et ratifier le Traité d'interdiction des armes nucléaires.

18 Les budgets militaires, en France et dans le monde, doivent être réduits au strict minimum pour assurer uniquement la défense et la sûreté du territoire. Les sommes ainsi dégagées doivent être réorientées vers l'éducation, la santé et la culture notamment.

19 L'industrie militaire doit être mise sous le contrôle de la Nation, la France doit cesser d'alimenter le marché mondial de vente d'armes. Les technologies et les savoir-faire industriels peuvent être mis à profit à des fins pacifiques dans le cadre d'une reconversion de l'industrie militaire.

20 Dans un monde incertain « Militer pour la paix et le désarmement » doit être un axe prioritaire de notre militantisme au sein de la CGT.

Chapitre 1

1 Un financement et une organisation à la hauteur des besoins de la population

21 Premiers éléments d'analyse économique et politique :

22 Dans sa préparation du budget 2025, le Premier ministre pointe le déficit de 6,1% du PIB et la dette de 3 200 Mds €, 112% du PIB. Elle est de 122% aux USA et de 252% au Japon. Ce déficit est le prétexte à l'insaturation du pire budget austéritaire depuis 25 ans avec 60 Mds de coupes sur le budget de l'Etat, l'équivalent du budget de l'Éducation nationale.

23 La bourgeoisie taille dans les budgets des services publics pour alimenter le profit capitaliste.

24 Les causes à l'origine de la dette :

- ① Les choix des gouvernements successifs privent le budget de l'État de 62 Mds € de rentrées fiscales et distribuent 200 Mds € d'aides aux entreprises « sans contrepartie » sociale et écologique.
- ② L'augmentation des intérêts de la dette : de 33,8 Mds € en 2022 à 56 Mds € en 2024, résultat des taux d'intérêt de la BCE en hausse et de l'inflation gonflant les dépenses.
- ③ Les suppressions d'emplois dans les services publics faisant reculer le PIB et la base de développement du pays.

25 Nous devons combattre dans nos établissements, dans nos entreprises et nos associations, toutes les politiques de l'emploi reposant sur une exonération des cotisations sociales.

26 Durant le dernier quinquennat, les exonérations de cotisations se sont encore massivement développées, notamment avec la transformation du CICE en exonérations de cotisations, et sa pérennisation au-delà de la période initialement prévue de 6 ans. Sa pérennisation dont le coût s'élève à environ 20 milliards d'euros par an, a été actée alors même que des études démontrent un effet nul sur l'emploi.

27 Combattre les exonérations des cotisations sociales et exiger que le financement de la Sécurité sociale repose uniquement sur des cotisations prélevées sur les salaires.

28 Après 40 ans de politique d'exonération de cotisations sociales et de chômage de masse, qui peut encore croire que les exonérations de cotisations sociales créent de l'emploi ? C'est évidemment faux ! Marc Ferracci, proche d'Emmanuel Macron et actuel ministre de l'Industrie, avait lui-même dû reconnaître dans un rapport en 2023 l'inefficacité des exonérations de cotisations en termes de création d'emploi ! Les exonérations de cotisations sociales ne servent qu'à alimenter le profit capitaliste alors que le CAC 40 a battu des records de bénéfices en 2023 avec 145 milliards d'euros.

29 Ces cadeaux au patronat se font sur le dos des travailleurs.·ses et au détriment de tout le système de santé et de protection sociale : les hôpitaux, les malades, les retraité·e·s et les familles payent la dette.

30 Alors que l'activité économique est en berne, que les services publics sont à l'os (hôpital, école, transport, énergie) et que l'on perd nos capacités de production industrielle, le gouvernement propose un budget de l'Etat, des collectivités territoriales et de la Sécurité sociale (PLF et un PLFSS) encore plus restrictif que les années précédentes. Ce qui met sérieusement en péril le maintien de nos activités.

31 La solution de la CGT pour garantir l'accès aux soins pour toutes et tous c'est d'instaurer la Sécurité sociale comme financeur unique et comme opérateur unique du système de santé.

32 Dans ces conditions, la CGT affirme son opposition à la Loi de Financement de la Sécurité Sociale et à l'ONDAM.

33 A ce titre, nous demandons un financement, des formations et des embauches à la hauteur des besoins de la population afin de rendre nos métiers plus attractifs.

34 De plus, nous exigeons des embauches massives et la réouverture de lits nécessaires à l'exercice digne de nos missions, pour la qualité et la sécurité des soins. Cela passera prioritairement par la suppression de la tarification à l'activité (T2A) en revenant à un financement répondant aux besoins de la population.

35 Les restrictions budgétaires et le manque de moyens humains mettent en péril la prise en charge en soins et la sécurité des malades.

36 Par conséquent, nous proposons une Sécurité sociale intégrale (100% Sécu) qui collecte l'ensemble des cotisations et paye l'ensemble des dépenses en y intégrant l'ensemble des organismes complémentaires ainsi que leurs salarié·e·s.

La CGT revendique

- ✓ L'abrogation du forfait journalier, du forfait urgence et de toutes les franchises.
- ✓ Une Sécurité sociale placée uniquement sous la responsabilité des travailleuses et des travailleurs, élu·e·s par les assuré·e·s (mettant fin au paritarisme), remboursant tous les soins de la naissance à la mort à 100% et prenant en charge l'autonomie.
- ✓ Lutter contre la baisse des moyens et la financiarisation rampante dans les secteurs du social et médico-social. Pour cela, il faut obtenir l'abrogation de la loi SERAFIN-PH et de l'évaluation des Etablissements Sociaux et Médico-sociaux (ESMS) et revendiquer le rétablissement de l'opposabilité des Conventions Collectives.
- ✓ L'abrogation de la réforme du financement de la psychiatrie et lui donner les moyens d'une meilleure prise en charge, en abrogeant les décrets de septembre 2022 sur les effectifs et les missions.
- ✓ Pour instaurer la démocratie sanitaire, nous proposons la mise en place d'outils territoriaux de Santé et d'Action Sociale dans lesquels siègeraient des élu·e·s, des représentant·e·s locaux·ales, des professionnel·le·s et organisations syndicales de salarié·e·s, des associations d'usager·e·s et de bénéficiaires, les organismes de Sécurité sociale et les services déconcentrés de l'Etat. Ces structures doivent se décliner au niveau départemental et régional et remplacer les ARS.

37 Cette démarche de concurrence est privilégiée, obligeant les structures publiques et privées à but non lucratif à adopter les mêmes impératifs de rentabilité lesquels se sont imposés progressivement au détriment des réponses à apporter aux besoins des populations. Parmi ces besoins, on peut par exemple citer : « les regroupements de structures, recherche d'économies d'échelles par la déqualification, la mise en place de fonctions supports, notamment l'encadrement hiérarchique, les externalisations et recours accrus à la sous-traitance ».

La question centrale des retraites

38 Les travailleuses et travailleurs payent déjà au détriment de leur santé les différents reculs de l'âge de départ à la retraite et l'allongement des annuités. Il est donc plus que jamais nécessaire d'abroger la réforme des retraites de 2023, comme l'ensemble des organisations syndicales et plus de 80% de la population continuent à le demander. Autres victimes de ce PLFSS 2025, les retraité·es qui voient leur pouvoir d'achat attaqué de tous les côtés, dans le seul objectif du gouvernement et du patronat d'inscrire dans le texte la baisse des pensions.

39 Nous exigeons le maintien du système de retraite par répartition et combattons tout système universel par point. Nous défendons l'ensemble des régimes existants et particulièrement la CNRACL et la catégorie active, notamment : le rétablissement de la catégorie active pour tous les salarié·e·s qui en bénéficiaient (IDE, infirmier·e·s spécialisé·e·s, manip radio, kiné etc.). Nous revendiquons une reconnaissance collective de la pénibilité par l'extension du départ anticipé à tou·te·s les salarié·e·s de notre champ.

40 Nous exigeons l'abrogation de la réforme des retraites 2023 et de la réforme Touraine de 2014. Nous combattons tout allongement de la durée de cotisation. Nous revendiquons le retour de l'âge légal de départ à 60 ans à taux plein, et sans décote et un départ à 55 ans pour travaux pénibles.

41 La FHP et le secteur associatif appliquent une bonification d'1 an + 1 an par enfant en années cotisées, pour les femmes, pour les hommes, en reconnaissance de la maternité, de l'adoption et de l'éducation des enfants, dans le calcul de la pension. Et dans la Fonction publique les bonifications sont de 6 mois + 6 mois partageables entre les deux parents après 2004.

La CGT revendique

- ✓ L'abrogation de toutes les contres réformes depuis 1993
- ✓ La revalorisation des pensions et l'opposition à toute augmentation d'impôts pour les retraité·es. Nous exigeons l'abrogation de la CSG et de la CRDS (Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale).
- ✓ Le rétablissement de la péréquation pensions/salaires dans la Fonction publique hospitalière avec effet rétroactif.
- ✓ La défense du calcul sur les 6 derniers mois dans le public, avec un taux de remplacement de 75%
- ✓ Le retour aux 10 meilleures années pour le calcul de la pension dans le secteur privé (abrogation du calcul sur les 25 meilleures années).
- ✓ Exiger l'égalité femme/homme dans les évolutions de carrière et l'accès à la retraite

Les GHT et l'ambulatoire

42 Concernant la structuration des territoires, sur les 3 dernières années, les GHT ont continué à agir dans l'ombre afin de servir de cadre et de support pour les fusions d'établissements, réduction des centres de décisions et l'homogénéisation des pratiques des ressources humaines. L'objectif étant de faire des économies, tirer les droits des agent·e·s vers le bas et avoir des personnels mobiles sur l'ensemble du territoire.

43 Concernant la structuration de l'activité, il y a un besoin évident pour l'ambulatoire, pour le sanitaire et la prise en charge à domicile, pour le médico-social (notamment les personnes âgées) et d'inclusion pour le social. Le problème est qu'ils se servent des besoins des populations pour avancer vers un découpage et une privatisation rampante toujours plus féroce. Or, on note une certaine perversion, puisque, par exemple, pendant que le privé lucratif renforce son activité ambulatoire et son « service après-vente », les dysfonctionnements restent gérés par le service public hospitalier, comme les urgences.

La CGT réaffirme qu'il faut sortir de l'austérité et pour cela, il est indispensable de :

- ✓ Stopper les fermetures de lits et de services, stopper les restructurations. Rouvrir des lits et des établissements nécessaires aux besoins de santé et d'accompagnement de la population. Augmenter le nombre de structures sociales et médico-sociales.
- ✓ Exiger l'abrogation de la loi du 24 juillet 2019 de transformation du système de santé, mais aussi abroger toutes les lois visant la réduction des coûts au détriment des services rendus aux usager·e·s, patient·es, résident·es et bénéficiaires telles que les lois : HPST, Touraine...
- ✓ Que soit réaffirmé le rôle « pivot » de l'hôpital public en supprimant les GHT.
- ✓ Annuler la dette de l'ensemble des hôpitaux publics et EHPAD publics.
- ✓ Supprimer la taxe sur les salaires représentant environ 7 milliards d'€ par an.

Sur le privé lucratif, le GHM, et les activités rentables

44 Le privé lucratif se porte mieux car il sélectionne les activités rentables. Aujourd'hui, dans la santé, 80% de l'activité du privé se fait sur 150 Groupes Homogènes de Malades (GHM) alors qu'il y en a 2200, le reste est donc laissé au public. C'est l'une des raisons pour lesquelles le secteur public est déficitaire.

45 Le privé n'a pas l'obligation d'assurer l'ensemble des activités. Donc, il fait ce qu'il veut. Par exemple: il a très peu de services d'urgences, il fait beaucoup de chirurgie ambulatoire. De plus, il fait beaucoup de chimio mais pas de soins palliatifs, il fait très peu de médecine des personnes âgées mais beaucoup d'activités techniques (comme la radiologie, radiothérapie, médecine nucléaire...) Il privilégie les activités sans hospitalisation, avec une fermeture en soirée, vers 18h00 ou 20h00. Or, ce qui coûte cher, c'est d'assurer le fonctionnement 24h/24, 365 jours/365.

Notre exigence pour sortir nos activités du secteur lucratif

46 Arrêter de financer, par la Sécurité sociale ou les collectivités publiques, les établissements et services sanitaires, médico-sociaux et sociaux gérés par des entreprises à but lucratif. Nos secteurs ne sont pas des entreprises, et les assuré·e·s ne sont pas des marchandises !

47 Les CPTS (Communauté professionnelle territoriale de santé), censées améliorer l'organisation des soins sont un détournement des fonds de la Sécurité sociale : elles dévalorisent les soins hospitaliers en misant sur le secteur de ville. Bien que présentées comme des solutions innovantes, elles ne comblent pas les difficultés des soins hospitaliers par un manque de financement et n'apportent pas de solutions dans les déserts médicaux.

La CGT revendique

- ✓ La création d'un grand service public de santé et d'action sociale.
- ✓ Le maintien et le renforcement du rôle des hôpitaux Publics locaux de plein exercice (Maternité, Chirurgie, Urgences...).
- ✓ Le développement des centres de santé publics, financés par la Sécurité sociale plutôt que les collectivités, pour améliorer l'organisation des soins de proximité pluridisciplinaires et à répondre aux problématiques des déserts médicaux, qu'ils soient en milieu rural ou urbain.
- ✓ Une psychiatrie publique sectorisée, humaine, gratuite et accessible à tous.
- ✓ La création d'un grand service public de l'aide à l'autonomie, géré par l'Assurance maladie (100%Sécu) ainsi que l'abrogation de la 5^{ème} branche.
- ✓ La mise en œuvre d'une planification de développement des structures d'accueil, des modes de prise en charge et d'accompagnement en fonction des besoins de la population.
- ✓ Un grand plan de nationalisation des établissements relevant du secteur privé lucratif et sans délai
- ✓ La nationalisation de la recherche pharmaceutique et de la production de médicaments.
- ✓ Le soutien au maintien et au déploiement des structures de proximité et de soins à domicile attachées à des établissements hospitaliers, à des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics.
- ✓ Le renforcement de la complémentarité : le sanitaire, le social et le médico-social pour considérer la personne dans sa globalité et dans son parcours de soins.
- ✓ L'arrêt immédiat des partenariats Public/Privé

Sur le sanitaire, le social et le médico-social

48 La politique menée actuellement impacte non seulement le sanitaire, mais également le social et le médico-social. Tout ce que l'hôpital ne fera plus sera transféré aussi au social et médicosocial (ce qui est déjà le cas en psychiatrie).

49 Cela passe par l'alignement du social sur le sanitaire :

- Par le biais du financement mortifère : CPOM et EPRD dans les EHPAD et SIB (Social Impact Bond) dans le médicosocial et social,
- Développement des travailleurs sociaux libéraux.
- Par la déqualification des métiers du social et du médicosocial (réforme des diplômes du social, OPCO unique...)
- Développement de la polyvalence et de la notion de prestations de service au détriment de la prise en charge globale et de la spécificité des handicaps, des problématiques entraînant une perte du sens de la mission confiée, et une déshumanisation du secteur.

50 Ensuite, bien que la T2A ait montré ses limites dans le sanitaire, la loi SERAFIN-PH se met en place progressivement dans le médico-social, par une nomenclature très technique avec tous les actes réalisés dans une journée. Or, le financement dépend de ces actes. Il s'agit d'un non-sens dans l'accompagnement de patient·e·s porteurs-euses de pathologie nécessitant du temps et de la patience!

51 Sur le social, les recherches d'économies sans fin provoquent un manque de moyens publics criant sur l'ensemble des secteurs du social ayant des répercussions sur la situation des familles les plus vulnérables et sur la cohésion sociale.

52 Sur la protection de l'enfance en danger l'état des lieux est très alarmant. Le secteur fait face à des dysfonctionnements graves qui altèrent les missions de protection et d'accompagnement des enfants et des familles. Dans certaines situations, les mesures administratives ou judiciaires peuvent s'appliquer plus d'un an après

53 Lorsque les départements proposent de nouveaux « projets » d'établissement ou modes de prise en charge, ce n'est exclusivement qu'à moyens constants, voire inférieurs. Quant aux établissements existants, ils font face à des coupes budgétaires.

54 Ainsi, dans bon nombre de départements, la charge de travail des professionnel·le·s ne cesse d'augmenter, tant dans les lieux d'accueil que dans le suivi en milieu ouvert.

55 La CGT porte à la fois les besoins humains de protection et d'assistance envers les plus démunis, mais aussi un principe fort d'égalité des citoyens·nes, en affirmant que nos métiers sont au service d'une mission d'intérêt général.

56 C'est dans ce but qu'elle doit être dotée de vrais moyens pour répondre à ces besoins, mais également sans idéologie, sans spéculation ni fausses économies, avec des professionnel·le·s formé·e·s, et en respectant les principes de citoyenneté, de neutralité, de laïcité et d'émancipation.

La CGT revendique :

- ✓ **L'arrêt de la marchandisation du social, la fin des appels d'offres mettant en concurrence les associations, alignés sur le moins coûtant et non sur un réel projet éducatif malmenant les professionnel·le·s, les jeunes accompagné·e·s et leurs familles,**
- ✓ **Une politique unifiée de la protection de l'enfance et la fin des disparités entre départements, en réaffirmant la nécessité d'un grand service public de la santé et de l'action sociale**
- ✓ **L'arrêt des réformes mortifères au service du grand capital et non des populations.**

Environnement : "refuser le green washing et la culture d'entreprise"

57 Avec le report à 2025 du suivi sur la transition « hors des énergies fossiles » et la faiblesse du dispositif d'aides accordées par les pays riches aux pays du Sud, les débats houleux de la COP 29 se soldent par un échec. Les échanges ont, sans aucun doute, été marqués par l'élection de Donald Trump, à la tête du second pays le plus émetteur de CO2.

58 Dans ce contexte, pour faire face aux effets du changement climatique et financer la transition, seulement 300 milliards de dollars annuels (au lieu des 1 300 milliards demandés par la coalition des pays du Sud) seront attribués aux pays en développement à l'horizon 2035.

59 Pour la France, la forte diminution des aides au développement figurant dans le Projet de loi de Finances creusera davantage ce déficit de solidarité, ce qui impactera les capacités mondiales de transition écologique. Une aberration économique, politique, sociale et écologique car chaque investissement retardé entraînera un coût supplémentaire pour la société et aura des conséquences dévastatrices pour les populations.

60 La CGT, représentée au sein de la délégation de la Confédération internationale des syndicats (CSI), a largement contribué à interpeller les dirigeants présents sur les impacts du dérèglement climatique sur le monde du travail et les populations. Elle a réclamé des coopérations pour que puissent être déployées, partout, des mesures efficaces, incluant les transferts de technologies indispensables pour une transition juste permettant de garantir un développement humain durable.

61 La CGT rappelle que la lutte contre le changement climatique est un combat à l'échelle internationale, lequel ne peut être laissé à la main des multinationales ou d'États s'enfermant dangereusement dans un repli nationaliste. Elle continuera, à son niveau l'ancrage de la bataille pour le progrès social et environnemental dans l'entreprise, les deux étant indissociables.

La santé publique est un enjeu d'avenir, nos secteurs professionnels doivent être exemplaires et porter des revendications à court, long et moyen terme pour améliorer les conditions de travail pour cela, il faut :

- ✓ Refuser le prétexte environnemental pour dégrader les conditions de travail: exemple diminuer la température des bâtiments est un leurre, économies de compresses... (recherche d'économies, efficacité ?)
- ✓ Sortir de la responsabilisation/culpabilisation des salarié-es pour aller vers la responsabilité collective :
- ✓ Réduire l'éloignement des temps de transports, mobilité, éloignement des productions de repas, traitement du linge,...
- ✓ Relocaliser des industries du médicament
- ✓ Construire de nouveaux bâtiments non énergivores

2 Améliorer nos conditions de travail pour retrouver du sens

Rappel sur la Santé travail

62 Le travail est une richesse et les travailleuses et travailleurs doivent être protégé-e-s. La réglementation est prévue par notamment l'article L 4121-1 du Code du travail. Cependant, au quotidien dans nos structures de la santé, du social et du médicosocial, nous nous sentons démun·e-s face à la dégradation des conditions de travail, à l'intensification du travail et à la perte de sens dans nos activités.

63 Le gouvernement illégitime de Bayrou fraîchement nommé vient d'annoncer une diminution historique de 44% du budget de fonctionnement du ministère de la santé. Les directions compensent ce manque de budget en réalisant des gains de productivité toujours plus importants. Pour finir, ce sont encore les salarié-e-s qui vont payer l'addition et choisiront de quitter le monde de la santé pour préserver leur propre santé.

64 Se battre pour un service public de la santé et de l'action sociale de qualité, c'est lutter pour de bonnes conditions de travail des professionnels et professionnelles, avec des personnels diplômés, en nombre suffisant, avec une formation professionnelle tout au long de la vie et avec du matériel adapté.

65 Nous devons obtenir davantage de moyens pour la médecine du travail partout sur l'ensemble du territoire et exiger son indépendance pour lui permettre d'effectuer pleinement ses missions de protection de la santé des agent-e-s et des salarié-es. Cela inclut la mise en place d'une véritable prévention de tous les risques professionnels, permettant de réduire le nombre de déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

66 Penser nos conditions de travail, pour la CGT Santé Action Sociale, c'est aussi appréhender la crise climatique et contribuer d'une part, aux luttes globales pour l'environnement et d'autre part, agir dans nos établissements, associations et entreprises.

67 La souffrance au travail dans un management pathogène, c' est notre quotidien et le burn-out devient la maladie du siècle.

68 Les directions proposent comme solution miracle les horaires en 12 heures, faisant fi de leur obligation de santé et de sécurité au travail. Les 12 heures sont pourtant nocives pour la santé des agent-e-s et notamment quand il s'agit d'alternance jour/nuit. En effet, les 12 heures tuent à petit feu, réduisent l'espérance de vie et favorisent l'apparition de cancers.

Place du - de la salarié·e· : face à la gouvernance, au management et aux gains de productivité

69 Le management pathogène est l'outil coercitif de choix pour imposer la déréglementation et la marchandisation de nos secteurs, pour détruire nos métiers et professions. Il impacte tout le salariat, les employé·e·s, les ouvrier·e·s, MICT et directeur·rice·s. Déposséder les salarié·e·s de leur contenu professionnel permet de les contraindre à adhérer à une organisation verticale du travail, souvent basée sur des rapports de domination. Ces derniers sont ainsi contraints de devenir des agent·e·s presque uniformes, ultra disponibles et compétent·e·s pour les missions.

70 Nous exigeons un encadrement de proximité et de terrain, rémunéré en fonction des responsabilités assumées et formées par les écoles prévues.

71 Nous refusons le système des faisant·s-fonction qui ne sont ni formés, ni rémunérés, tout en assumant des missions d'encadrement supplémentaires. Les patient·e·s et les résident·e·s, ainsi que les professionnel·le·s doivent pouvoir s'adresser à la hiérarchie de proximité. La hiérarchie doit être sur le terrain et connaître les réalités des soins et des prises en charge. Nous refusons la logique comptable et technocratique de l'encadrement et des professions.

72 Le développement de la « nouvelle gouvernance » et du redécoupage des hôpitaux par regroupements des services hospitaliers (plusieurs unités médicales) au sein de pôles d'activités dans une logique économique visant à mutualiser les ressources afin de limiter les dépenses et des délégations de gestion aux pôles (gestion du personnel, enveloppes d'investissement, contractualisation d'objectifs, etc) ont calqué au secteur public les façons de faire du secteur privé lucratif : éloignement des centres de décisions, contournement du dialogue social, implication des médecins dans la gestion de l'établissement en lieu et place de l'administration....

73 Cette forme d'organisation a des conséquences graves sur le taux de précarité des personnels, le niveau des effectifs, la perte d'activité, la dégradation des relations sociales.

74 La vie professionnelle s'invite dans la vie privée au travers de l'utilisation abusive des données personnelles que sont le téléphone et l'adresse e-mail privés. La déconnexion avec le travail est un droit et les directions doivent respecter le Règlement Européen sur la Protection des Données (RGPD UE 2016/679).

75 Les cycles de travail ne sont plus respectés. Les collègues sont amenés à l'auto-remplacement pour remplacer les absences pour maladie. Or, ce fonctionnement épuise le personnel et génère d'autres absences. Nous devons donc lutter pour la création d'équipe commune de suppléance et de pool tactique de remplacement.

76 Dans ces conditions, une nécessité s'impose pour redonner du sens au travail et retrouver les moyens de créer un rapport de force favorable aux salarié·e·s. La première condition pour y arriver, c'est d'obtenir un taux important de syndiqué·e·s au sein de nos établissements et structures.

77 Les détenteurs du capital ont durablement affaibli les travailleurs et travailleuses par les réformes successives et la mise en place du Lean management.

78 Lorsque le-la salarié·e· comprend qu'il-elle possède seul·e· la connaissance de la réalité du travail qu'il-elle effectue et, qu'avec son syndicat, cette prise de conscience devient collective, le rapport entre travail et capital est nécessairement réévalué. En privant le-la salarié·e· de cette connaissance (division du travail, stratégie de division des travailleuses travailleurs, menace du chômage, mise en concurrence des travailleuses travailleurs...), le syndicat doit permettre ces discussions autour du travail et accompagner le passage vers une prise de conscience collective ! Cette prise de conscience va restituer la fierté du travail accompli, mais aussi permettre de réévaluer le rapport du travail au capital. Il s'agit de construire un syndicalisme plus passeur de parole que porte-parole car les experts du travail, ce sont les travailleurs et les travailleuses

79 Faisons rentrer l'humain, la réalité du travail plutôt que les chiffres dans les réunions avec les directions.

80 Le Congrès propose d'accompagner et d'impulser cette démarche travail

La CGT revendique

- ✓ Des moyens suffisants pour une médecine du travail utile et efficace.
- ✓ Une médecine du travail indépendante des employeurs et des patrons, tant dans son exercice que dans ses décisions, afin de garantir la santé et les droits des agent·e·s et des salarié·e·s.
- ✓ Le respect du droit de grève et des droits syndicaux
- ✓ Le rétablissement des CHSCT dans toutes leurs prérogatives
- ✓ L'abrogation de tous les ordres professionnels.
- ✓ La lutte contre les politiques sociales et les mesures liberticides qui portent atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs·euses et empêchent un travail social ou un accompagnement respectueux des individus.
- ✓ L'instauration d'une véritable démocratie sociale dans tous nos établissements en lieu et place du « dialogue social », avec un droit de veto des travailleuses et travailleurs sur les licenciements, sur les restructurations et sur les orientations stratégiques.
- ✓ L'arrêt immédiat des rappels sur repos et des plannings ingérables et traumatisants pour le personnel, grâce à l'embauche massive
- ✓ La refonte totale de la cellule harcèlement
- ✓ La reconnaissance d'un véritable statut pour les lanceurs d'alerte, et le respect de la protection fonctionnelle
- ✓ L'arrêt des « grands projets » imposés sans l'adhésion des agent.es
- ✓ Le retour à un découpage des établissements en services
- ✓ L'arrêt des délégations de gestion
- ✓ La fin du démantèlement du service de santé au travail et des préventeurs en général
- ✓ Le rétablissement des droits et des moyens pour les services de santé au travail et les préventeurs en général

Temps de travail et organisation du temps de travail

81 Stopper les déréglementations du temps de travail, comme elles l'ont été encouragées par le Ségur, (notamment par accord local).

82 Le congrès réaffirme son opposition au travail en 12 heures et les mécanismes d'heures complémentaires, permettant d'atteindre des temps complets en 35 heures.

83 La CGT revendique les 32 heures hebdomadaires de jour, 30 heures la nuit. Pas plus de 8h /jour.

84 Lutter contre toutes les pratiques discriminatoires, notamment envers les femmes enceintes pénalisées dans leurs avancements de carrière, et exiger des sanctions le cas échéant. Mettre fin au temps non complet imposé et à la pratique de non- renouvellement de contrat. Lutter pour la mise sous statut dans la Fonction publique.

85 La CGT doit partir en lutte avec les agent·e·s pour reconquérir la pénibilité du travail qui est la réalité du travail et pourtant non reconnue pour les catégories A notamment.

La CGT revendique

- ✓ Défendre et mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle en bornant strictement le temps de travail (droit à la déconnexion, cycles de travail, réglementation du temps de travail/repos).
- ✓ Lutter pour gagner la retraite à 60 ans maximum et 55 ans pour les métiers pénibles et /ou à prédominance féminine.
- ✓ Lutter pour regagner la catégorie active pour les métiers qui l'ont perdue et l'étendre à toutes les professions pénibles.

Emplois, salaires et carrières

86 L'augmentation du coût de la vie, des loyers et de l'énergie corrélée à la stagnation de nos salaires, nous pousse à habiter de plus en plus loin de nos lieux de travail. Ce contexte social en plus des conditions de travail déplorables, conduisent les collègues à accepter n'importe quoi pour venir le moins souvent possible au travail. Les 12 heures, permettant une économie de 30% des effectifs en moyenne, sont vantées, recommandées par les directions mais ne sont pas la solution. En effet, les collègues n'arriveront pas à la retraite en bonne condition de santé. Nous devons donc absolument lutter pour reconquérir la catégorie active.

87 Nous devons également lutter pour l'augmentation des salaires, une hausse du point d'indice et gagner la suppression des ratios pour l'accession au grade supérieur pour tous les grades. A l'instar, des IADE, IBODE et IPDE accédant au grade supérieur sans ratio, après environ 7 ans de carrière. Ces revendications nous permettraient de gagner par la convergence des luttes.

88 Le "Ségur", loin d'être le choc d'attractivité promis, n'a servi qu'à créer des divisions, des entorses à la réglementation du temps de travail, individualiser les carrières et pour finir nous mettre en concurrence les uns avec les autres...

89 La CGT revendique une échelle mobile des salaires (augmentation automatique du point d'indice en fonction de l'inflation) et le rattrapage de la perte due à l'inflation des dernières années.

La CGT revendique

- ✓ La suppression des ratios pour l'accès au grade supérieur et pour tous les grades de la FPH
- ✓ L'augmentation du point indiciaire à 6 euros
- ✓ Indexation de la valeur du point des Conventions collectives et de tous les salaires du privé sur l'inflation, avec une augmentation systématique en fonction de son évolution
- ✓ Le SMIC brut à 2 000 euros
- ✓ Obtenir le versement sans délai et sans contrepartie de la « prime dite Ségur » pour les exclu•e•s et sa transformation immédiate en point d'indice dans la FPH
- ✓ Revendiquer une hiérarchie salariale en fonction des qualifications, un salaire en fin de carrière 2,5 fois supérieur au salaire d'entrée, avec un déroulement linéaire des carrières pour lutter contre le tassement des salaires.
- ✓ Un 13^{ème} mois pour toutes et tous.
- ✓ L'intégration de toutes les primes dans le salaire brut (de telle sorte que le montant net de ces primes reste inchangé).
- ✓ Refuser l'individualisation des rémunérations car nous travaillons toutes-tous collectivement au service de la population.
- ✓ Exiger la revalorisation, la qualification et la reconnaissance des métiers de l'accompagnement par les employeurs et les pouvoirs publics, en particulier pour les aides à domicile, en coordination avec d'autres fédérations de la CGT.
- ✓ Obtenir la réintégration des AMP/AES dans le corps des AS/AP (exclus par le Ségur dans la FPH).

- ✓ Obtenir la révision des classifications professionnelles selon le principe du droit du travail « à travail de valeur égale, salaire égal » pour permettre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- ✓ Exiger l'égalité femme/homme dans les évolutions de carrière.

Effectifs

90 Pour garantir de bonnes conditions de travail, nous devons lutter pour des taux d'encadrement garantissant la qualité des soins et du travail dans tous les services : soins, administratifs et ouvriers.

91 Le 23 janvier 2025, l'Assemblée nationale a validé une proposition de loi visant à établir à partir de janvier 2027 des ratios minimums par service de soins (ambulatoire, consultations, hospitalisation)

92 Cette loi pose un certain nombre de problèmes :

- Définition du ratio par la HAS (la même HAS en charge de la certification) et soumis à l'approbation des CSMIRT et de CME, les organisations syndicales et les IRP sont exclues des discussions tant au niveau national que local ;
- Ils sont définis pour une période maximale de cinq ans alors qu'il faudrait le réactualiser tous les ans. Il est prévu qu'il tienne compte de la charge des soins liée à l'activité ;
- Il s'agit de ratio minimum.
- En cas de non-respect des ratios pendant trois jours, l'ARS devra être alertée. Quelle sera alors la décision de l'ARS : fermetures de lits ou déréglementation du temps de travail ?

93 Une question se pose : « Qu'arrivera-t-il s'il y a des professionnel·le·s « en trop » sur un poste ? » Vous connaissez la réponse : « vous prenez des congés/repos » ou « vous allez remplacer ailleurs » ! Qu'arrivera-t-il s'il n'y a pas assez de monde sur le poste ?

94 Présentée par certains comme la solution aux problèmes d'effectifs soignants en garantissant qualité et sécurité des soins, il n'en demeure pas moins que la précipitation dans laquelle s'est faite la validation de cette loi ne doit pas nous exempter d'une certaine vigilance, des garanties doivent être apportées, notamment :

- Une révision annuelle du calcul des effectifs globaux en CSE, intégrant l'absentéisme de l'année précédente
- Le financement des effectifs nécessaires au respect des taux d'encadrement
- Garantir à chacun·e le respect de ses droits à repos et congés
- Prendre en compte le temps nécessaire à la formation pour toutes et tous
- Prendre en compte le temps nécessaire au tutorat des étudiant·e·s et des nouveaux arrivants
- Des taux d'encadrement ou ratio définis par les professionnel·le·s de terrain, sans variabilité du taux d'occupation.
- Ne pas impacter les effectifs administratifs et techniques

95 Il faut prendre en compte les profils des patient·e·s (âge moyen, comorbidités, degré d'autonomie) et pas uniquement "les besoins spécifiques à la spécialisation et à la taille de l'établissement".

96 Les ratios devraient être validés par les CSE et F3SCT en respect de leurs prérogatives en matière d'organisation et de conditions de travail.

97 Combattre toute tentative d'externalisation des services (ménages, cuisines, blanchisseries, services informatiques, services techniques...) et internalisation de ceux déjà externalisés

98 Croire et faire croire que l'établissement de ratios va résoudre la problématique de l'accès aux soins, de déficit d'effectifs soignants, le manque d'attractivité et de fidélisation des professionnel·le·s dans les hôpitaux, c'est se bercer de douces illusions.

99 La seule issue à tous les problèmes des hôpitaux publics, c'est la mobilisation de tou·t·e·s, professionnel·le·s et usager·e·s, pour exiger des moyens à la hauteur des besoins de la population et permettant des soins de qualité.

La CGT revendique

- ✓ De lutter pour gagner des effectifs et augmenter le nombre d'étudiant·e·s dans les écoles et instituts de formation.
- ✓ La création de ratios dans tous les services pour rendre le travail en sous-effectif illégal.
- ✓ De créer 100 000 emplois à l'hôpital, 200 000 dans les EHPADs (1 soignant/1 résident) et 100 000 dans le secteur social et médico-social.

La question centrale de la formation professionnelle

100 La pénurie médicale entretenue sert aujourd'hui d'argument pour réformer l'ensemble des formations paramédicales dans le cadre d'une politique d'austérité qui se confirme dans le PLFSS 2025 présenté par le gouvernement au débat de l'Assemblée nationale jusqu'au 21 décembre. La « réingénierie de la formation et de la profession infirmière » qui peine à avancer dans ce cadre. Tout est à craindre concernant « la loi infirmière » annoncée par la Ministre de la Santé, Madame Darrieussecq. Sans volonté de prendre en compte les réalités de terrain, les organisations syndicales représentatives sont écartées, tant que faire se peut, des discussions, l'ordre infirmier pourtant combattu par nombre de professionnel·les notamment salarié·es est l'interlocuteur privilégié du gouvernement.

101 Depuis des années, les employeurs tendent à faire peser la responsabilité en matière d'obligation de formation sur les personnels eux-mêmes. Mais le gouvernement Macron a décidé d'aller plus loin, en créant à compter du 1^{er} janvier 2023, une certification périodique des métiers (infirmier·e·s, sages-femmes, kiné...) sous le contrôle des ordres professionnels, qui pourront prononcer une « suspension temporaire d'exercice pour insuffisance professionnelle » en cas de non-respect des obligations imposées. La formation doit favoriser la construction de soi tout au long de la vie, répondant ainsi à un processus de développement socio-professionnel.

La CGT revendique

- ✓ Mettre fin au numerus apertus
- ✓ Soutenir la place de l'OPCA ANFH (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés) et des OPCO (Opérateurs de Compétences) de notre champ fédéral.
- ✓ Revaloriser les concours et les écoles de la Fonction publique.
- ✓ Réaffirmer des principes fondateurs du tutorat soignant et du compagnonnage, avec du temps dédié à cette activité.
- ✓ Exiger les diplômes d'Etat pour nos professions et refuser la prise en main totale des formations par l'université.
- ✓ Refuser le développement d'écoles professionnelles par le privé lucratif.
- ✓ Refuser que le privé lucratif développe des formations professionnelles.
- ✓ Augmenter le nombre d'étudiant·e·s dans les écoles avec des moyens financiers et humains supplémentaires, pour avoir des personnels qualifiés disponibles à l'embauche.
- ✓ Arrêter ces transformations permanentes des métiers, professions et formations paramédicales et du secteur social.
- ✓ Développer la formation initiale :
- ✓ Supprimer le système de sélection parcours sup.
- ✓ Limiter les contrats d'apprentissage et financer des Contrats d'études pour les étudiant·es
- ✓ Accompagner et financer les formations promotionnelles sans perte de salaire
- ✓ Préserver le format professionnalisant de nos formations par le maintien des temps d'apprentissage en pratique réelle en soins (limitation de la pratique en stimulation).
- ✓ Développer la formation continue.
- ✓ Créer un diplôme d'Etat d'infirmier·e· spécialisé·e· en psychiatrie avec un tronc commun 3 ans + deux ans d'alternance (salarial avec alternance cours théorique sur site) et une demande de reconnaissance Master 2 (BAC + 5). Une clause du « grand père » : La reconnaissance d'office après 5 ans d'expérience en psychiatrie pour les infirmier·e·s déjà en activité à partir du moment où ce diplôme avec cette reconnaissance seront validés

- ✓ Libérer au moins 10% de temps de travail pour l'accès à la formation continue tout au long de la carrière, avec un financement à la hauteur.
- ✓ Augmenter les financements de la formation initiale et continue.
- ✓ Garantir un droit individuel à la formation, à l'initiative du·de la salarié·e, transférable, garanti collectivement et financé par les employeurs
- ✓ Assurer la reconnaissance professionnelle et salariale de la qualification acquise.
- ✓ Augmenter les taux d'accès à la formation continue, aux études promotionnelles, au développement des formations qualifiantes et diplômantes pour tous les personnels
- ✓ Développer les accompagnements pour les agent·e·s les plus éloigné·e·s de la formation
- ✓ Développer les actions prioritaires envers les agent·e·s les moins qualifié·e·s
- ✓ Mettre en place de véritables parcours de professionnalisation

3 Des garanties collectives et statutaires qui engagent et qui protègent les actifs et les retraité·e·s

Pour des garanties fortes en matière de conditions de travail

102 Code du travail, conventions collectives, code général de la Fonction publique (ex-statuts) et autres décrets encadrent les conditions de travail. Ces garanties sont protectrices pour les individus dans leur position de salarié·e·s et sont la base de l'équilibre droits et obligations employeurs-salarié·e·s.

103 Les garanties collectives permettent un traitement plus égalitaire des professionnel·le·s et permettent de développer une certaine autonomie du salarié·e· dans son travail et dans sa vie. Un statut protecteur doit garantir l'exercice des missions de service public à la population et l'égalité de traitement entre les citoyen·ne·s.

104 Or, le processus de destruction des garanties collectives s'accélère encore. Sous prétexte de budgets insuffisants, les usagers sont culpabilisés de faire appel au système de soins, les salarié·e·s sont soupçonné·es de coûter trop cher, les normes sont regardées sous l'angle de la lourdeur qu'elles imposeraient et non des sécurités qu'elles offrent.

105 Le système de garanties collectives s'appuyant sur les besoins des salarié·e·s, des usager·e·s de la société, sur la recherche d'une juste répartition des richesses et des pouvoirs est affaibli, la refondation de notre modèle social prend la forme d'une jungle, le système d'exploitation est à l'œuvre pour reprendre des marges de manœuvre.

106 L'individualisation du contrat de travail est présentée comme moderne et flexible, comme le plus sûr moyen de recevoir « un salaire » en fonction de « son mérite » sans être « attaché » à un employeur. Le « fonctionnariat », les conventions collectives seraient obsolètes, d'une lourdeur absolue.

107 Primes à la fonction, au mérite (défini unilatéralement), primes d'intéressement et autres « outils » sont développés dans nos établissements pour individualiser les rémunérations, que la grille ne soit plus la norme. Ces primes sont aussi un moyen de réduire la part de salaire indirect, la part socialisée.

108 De même, la précarité de l'emploi est présentée comme une norme, une liberté pour l'employeur et le·la salarié·e· . Ainsi la stabilité et l'expérience apparaissent comme des résistances aux changements présentés comme nécessaires. On voit apparaître des plateformes, promotion des starts up..... slashers

109 En individualisant les contrats de travail, les employeurs font « marcher la concurrence » et individualisent les luttes. Les garanties collectives ne sont pas des freins à la liberté individuelle ni à la liberté d'entreprise. Au contraire, elles fixent un cadre commun dans lesquelles ces libertés s'expriment.

110 Au niveau national comme au niveau local, le principe de négociation est complètement anéanti. Il est temps de gagner l'ouverture de négociations.

111 A propos, de la défense et l'amélioration du code du travail, des conventions collectives et du statut de la FP, il nous faut :

- Gagner l'ouverture de négociations au niveau national dans tous les champs de notre activité et sur la base de nos repères revendicatifs
- Regagner la hiérarchie des normes et le principe de faveur
- Gagner que dans notre secteur, il n'y ait pas un·e· salarié·e· sans statut ou sans conventions
- Développer le principe de Sécurité sociale professionnelle dans nos négociations : nivellement des droits par le haut, formation tout au long de la vie, même travail - même salaire - même pénibilité, transférabilité des droits, retraite
- Avoir une stratégie interne autour du développement d'accords locaux pour renforcer notre cohérence revendicative
- Rétablir les CHSCT dans tous les établissements quelle que soit leur taille

112 Maintien des dispositifs complémentaires qui améliorent le salaire indirect, dans un climat où le patronat souhaiterait les voir disparaître. Le CGOS dans la FPH ou la prévoyance dans le privé sont essentiels pour garantir le maintien de la rémunération, notamment en cas de maladie. Ces garanties doivent être maintenues et confortées.

113 La Fédération s'est dotée d'un secteur LDAJ (Libertés, Droits et Actions Juridiques) afin de répondre aux sollicitations des camarades dans les syndicats. Les ressources du droit ne sont pas une fin en soi mais peuvent fournir des relais puissants dans la lutte. Les demandes sont d'ailleurs croissantes et il convient aujourd'hui de renforcer encore cette activité. Notre champ fédéral est très vaste, touchant autant au droit privé, notamment le Code du travail, qu'au droit public (le CGFP n'étant pas à droit constant par rapport au statut). Les seules forces militantes ne suffisent plus à traiter l'ensemble des demandes. Il nous appartient donc collectivement de répondre au renforcement de ce collectif militant, pour mieux défendre notre statut, nos conventions collectives.

114 Le secteur juridique de la fédération est l'un des piliers essentiels de notre action revendicative, sa place tout au long de la mandature nous a permis de prendre des décisions structurantes.

115 Le secteur LDAJ est composé de plusieurs groupes de travail qui ont plus ou moins bien fonctionné, cela étant interdépendant de l'implication des camarades.

- GT formation LDAJ Fonction publique
- GT flash info- FAC-veille juridique-recueil de textes
- GT notes sur thématiques spécifiques
- GT questions-réponses par mail
- GT avec avocats + pilotes secteur.

116 Il nous appartiendra collectivement d'évaluer notre capacité à maintenir l'ensemble de ces sous-groupes, au regard du nombre de camarades qui souhaiteront poursuivre et / ou candidater.

117 Depuis des années, le secteur juridique de notre fédération a prouvé son rôle incontournable dans les luttes syndicales et les actions revendicatives. Cet outil indispensable offre un éclairage juridique et un accompagnement précieux face aux multiples enjeux rencontrés par les salarié·e·s.

118 Le secteur juridique ne peut pas être qu'un outil passif. Il est le moteur d'une stratégie revendicative efficace et d'une défense proactive des droits des travailleur·se·s. Son avenir repose sur une véritable dynamique fédérale où chaque membre s'implique activement.

119 Nous appelons donc à une réflexion et à un engagement concret de toutes et tous pour :

- Reconstituer une équipe solide et investie.
- Renforcer les moyens humains et matériels.
- Former et accompagner les militant·e·s juridiques sur le terrain.

120 Le secteur continue également de dispenser deux sessions de formation par an. Cette formation est actualisée chaque année et évolue dans son contenu en fonction des remarques des stagiaires, cela implique également une grande adaptabilité des formateurs.

121 Pour finir, ce secteur est essentiel pour notre fédération et nos luttes syndicales contre les attaques du gouvernement, des directions et des patrons. Il conviendra de réfléchir à son maintien et à son développement.

Le statut de la Fonction publique hospitalière FPH

122 La loi du 6 août 2019, dite de Transformation de la Fonction Publique, rejetée unanimement par les organisations syndicales, est la déclinaison dans le secteur public de la Loi Travail et des ordonnances Macron de 2017 du secteur privé.

123 L'ordonnance du 24 novembre 2021 issue de la loi de Transformation de la Fonction Publique supprime le statut de la Fonction publique, la loi de 83, les deux lois de 84 et la loi de 86, et les remplace par un Code général de la Fonction publique. C'est une attaque contre le statut qui prépare la privatisation de notre secteur d'activité.

124 La syndicalisation est et reste le meilleur antidote des salarié·e·s pour lutter contre l'isolement, la précarisation et le clivage organisés par les employeurs. Les employeurs disposent de moyens tels que l'individualisation des rémunérations, les primes au mérite et le pouvoir de bloquer l'avancement de carrière depuis la mise en place des Lignes Directrices de Gestion. Il faut également lutter contre l'usage abusif des contrats précaires plaçant les salarié·e·s dans un état de dépendance salariale et réduisant de plus les cotisations pour la CNRACL. Le statut de fonctionnaire doit être défendu.

La CGT revendique

- ✓ L'abrogation de la loi 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique
- ✓ L'abrogation du décret 30 novembre 2021, relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans la Fonction publique hospitalière (FPH)
- ✓ Le refus du détricotage de nos droits à rémunération pendant la maladie, la baisse de nos rémunérations à 90% des revenus
- ✓ Le refus de la prime au mérite, qui détruit notre collectif de travail et l'esprit d'équipe dans nos établissements, tout en laissant des marges de manœuvre arbitraires aux chefs d'établissement.
- ✓ Le refus de la prime « d'engagement collectif » qui met en opposition les services, favorise le clientélisme dans nos établissements de soins, avec des marges d'appréciations arbitraires pour les chefs d'établissement.
- ✓ La titularisation des contractuel·le·s dans la FPH et recruter au statut. Revaloriser les concours et les écoles de la fonction publique. Exiger les diplômes d'Etat pour nos professions et refuser l'universitarisation, symbole de la baisse de nos qualifications. Mettre en CDI tous les CDD dans le privé pour des embauches immédiates de personnel dans tous les services.
- ✓ La garantie de l'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du politique et du pouvoir économique
- ✓ L'interdiction des licenciements
- ✓ L'exigence de l'intégration des personnels médicaux dans le statut général de la Fonction publique.

- ✓ La reconquête de la garantie de l'emploi (Loi Mobilité)
- ✓ La reconquête des prérogatives des CAP et des CTE
- ✓ La reconquête de la gratuité des soins pour les hospitaliers.

125 Dans le cadre de notre revendication du 100% sécu et de sa mise en place, il est indispensable qu'à court terme les agent.es hospitaliers obtiennent un régime de PSC (protection sociale complémentaire) et de prévoyance de haut niveau.

Conventions collectives dans le privé lucratif et non lucratif

126 Les professionnel.le.s du secteur social et médicosocial n'arrivent plus à vivre de leur travail ; certain.e.s salarié.e.s sont contraint.e.s de dormir dans leur voiture ou sont mal logé.e.s. Ils, elles n'arrivent plus à subvenir aux besoins de leur famille.

127 Face à cette urgence sociale, la CGT exige la reprise des négociations salariales au sein des conventions collectives, et la proposition d'avenants visant à améliorer les conditions de travail des salarié.e.s dans l'attente de la future Convention collective nationale unique et étendue.

128 Les professions sont souvent exercées par des femmes, et nous constatons que nous sommes loin de l'égalité salariale à compétences et responsabilités équivalentes que d'autres secteurs aux qualifications comparables.

Secteur BASS

129 Dans le champ de la BASS (Branche de l'action sociale, du social et médicosocial qui regroupe notamment les salarié.e.s couvert.e.s par les garanties collectives de la CCN 66, la CCN 51, la CCN 65, les CLCC, des accords CHRS, des accords nationaux Croix-Rouge), les employeurs tentent de passer en force leur projet de Convention collective unique de bas niveau.

130 Pour cela, ils n'hésitent pas à asphyxier financièrement les salarié.e.s de la branche en gelant toute négociation salariale dans les conventions collectives existantes. Cela amplifie bien évidemment le manque de personnel dans les services.

131 Le projet patronal cherche à individualiser le salaire en fonction d'un "mérite" évalué uniquement par la hiérarchie et de "compétences" choisies en fonction des besoins de l'employeur.

132 La CGT porte au contraire une Convention Collective Unique et Etendue (CCUE) de HAUT NIVEAU, Construite sur le triptyque qualification-classification-salaire.

La CGT revendique

- ✓ Le maintien et l'extension du meilleur de chaque convention collective existante au sein de la Future CCUE et des augmentations salariales conformes à nos repères revendicatifs confédéraux et permettant de rattraper la perte liée à l'inflation depuis 25 ans.

133 Il nous faut construire le rapport de force nous permettant à terme d'obtenir le financement des garanties collectives de haut niveau pour tout notre secteur.

134 Les conventions collectives des salarié.e.s de notre champ sont menacées depuis des années dans une dynamique de réduction des branches.

135 Au travers de la déclinaison pour le social et le médicosocial des accords Ségur, le gouvernement Macron aux côtés des employeurs a lancé une offensive brutale.

136 Ainsi, dans la BASSMS (Branche de l'action sociale, du social et médico-social qui regroupe notamment les salarié·e·s couvert·e·s par les garanties collectives de la CCN 66, la CCN 51, la CCN 65, les CLCC, des accords CHRS, des accords nationaux Croix-Rouge), les salarié·e·s se retrouvent face à un chantage explicite suite à l'accord de méthode Lafourcade : la fusion des branches professionnelles comme préalable à l'obtention des 183 euros du Ségur.

137 Le Covid n'avait pas arrêté non plus l'ardeur des employeurs qui avaient déjà constitué une Confédération Patronale AXESS (employeurs de la santé et du social) comme outil pour la même finalité : arracher un socle commun conventionnel au rabais, voire même aboutir à une individualisation complète du salaire et du contrat de travail.

138 L'arrivée de NEXEM et les « négociations » sur la CCUE viennent en opposition avec la proposition de la CGT d'une Convention collective unique de haut niveau. Il devient urgent de développer un rapport de force avec les salarié·e·s sur la base du travail égal, salaire égal.

139 La CGT propose de mettre en place une stratégie coordonnée visant à défendre, maintenir et améliorer l'ensemble des garanties collectives des conventions collectives du secteur social, médico-social et de la santé privée. L'objectif est de tendre vers une convention collective unique et étendue de haut niveau, en attendant l'intégration des salarié·e·s du privé dans un grand service public de santé et d'action sociale, financé par une Sécurité sociale gérée directement par les assurés sociaux.

La Convention collection de l'hospitalisation privée FHP

140 La Fédération de l'hospitalisation privée (Patronat du secteur) a annoncé une cessation totale et illimitée de l'activité en juin 2024 pour exprimer son opposition au PLFSS en cours d'élaboration et faire pression sur le gouvernement.

141 Une nouvelle fois, le patronat se présente en victime de mesures qui viseraient à contrôler l'utilisation de l'argent public. Lorsqu'il dénonce à longueur de temps les déficits publics et un contrôle tous azimuts des hôpitaux publics, il s'offusque de la mise en place de règles et contrôles des établissements privés qui participeraient au Service Public, notamment en ce qui concerne les dépassements d'honoraires ! Et personne pour dénoncer une prise en otage des malades comme cela est systématiquement le cas quand il s'agit de l'action des salarié·e·s ! C'est vrai que le patronat du secteur privé lucratif est menacé !

La CGT revendique l'arrêt

- ✓ De la sélection des malades en fonction de leur « carte bleue ».
- ✓ De l'exonération de la taxe sur les salaires (quand l'hôpital public doit l'acquitter), par le regroupement de groupes de santé au seul motif de rentabilité financière,
- ✓ Des résultats financiers exorbitants et versements de dividendes dépassant l'entendement...
- ✓ Du reversement de l'intégralité du SEGUR aux salarié·e·s. (Le groupe ELSAN fait remonter dans son chiffre d'affaires 80 millions de SEGUR non distribués, Nephrocare 2.6 millions en 2024).
- ✓ Des opérations spéculatives immobilières permettant de creuser les déficits et d'augmenter les profits.

1 Gagner la bataille des idées

142 Lutte contre les idées d'extrême droite comme priorité. Lutter contre toutes les discriminations. Lutter contre tous les racismes. Lutter pour nos droits syndicaux.

143 Pour la CGT, gagner l'égalité pour toutes et tous passe par un engagement sans faille contre toutes les formes de discrimination. Face à la multiplication des sanctions, intimidations, répressions syndicales, remises en cause des locaux syndicaux... la CGT reste déterminée à défendre les libertés syndicales et promet de poursuivre le combat.

144 La CGT s'implique pleinement dans les luttes actuelles contre toutes les formes de discrimination, y compris le racisme. Ce combat est profondément inscrit dans notre histoire et est gravé dans nos statuts.

145 Le gouvernement actuel, par la voix du ministre de l'Intérieur, continue de pointer du doigt les travailleuses et travailleurs immigré·e·s, avec ou sans papiers, les rendant responsables des maux sociaux et économiques. Cette stratégie vise à diviser les salarié·e·s et détourner l'attention des régressions sociales et destructions d'emplois en cours, quelle que soit notre nationalité. En réalité, ces restrictions touchent directement tou·te·s les travailleur·ses et renforcent la pression sur les conditions de travail, notamment en multipliant les contrats précaires.

146 Les discours xénophobes qui criminalisent les migrant·e·s cachent une attaque plus large contre l'ensemble des droits sociaux. En effet, sous couvert de « maîtrise des flux migratoires », le gouvernement réduit l'accès à des dispositifs sociaux essentiels, comme l'Aide Médicale d'État (AME), et renforce la précarité au sein du monde du travail.

147 L'arrivée au pouvoir de Donald Trump aux États-Unis, accompagnée des patrons des plus puissants groupes technologiques comme Elon Musk, donne un coup d'accélérateur à l'extrême droite dans de nombreux pays occidentaux.

148 La lutte acharnée contre l'extrême droite et la propagation de ses idées passent aussi par un affrontement direct avec le patronat, qui s'attaque de plus en plus fort aux médias indépendants, au Code du travail, aux normes sociales et environnementales et au syndicalisme.

149 Le capitalisme s'accommode de l'extrême droite bien mieux que d'un programme de gauche. C'est la raison pour laquelle, Macron refuse de nommer un ou une Première ministre issu-e des rangs du nouveau front populaire. Un Retailleau peut rendre hommage au collectif Némésis, durcir les conditions de régularisation en sabrant la circulaire Valls, pourtant très limitée : il reste au gouvernement pour continuer de lancer des passerelles vers l'extrême droite.

150 C'est pourquoi, la CGT s'inscrit notamment dans toutes les luttes pour l'égalité des droits qui passent inmanquablement par un combat sans réserve et sans merci contre toutes les discriminations, sans exclusive.

151 Ainsi, la CGT a été partie prenante, au travers de multiples initiatives, de la journée mondiale de lutte contre l'homophobie ; lutter contre les attitudes, les propos, les violences et les discriminations dont sont victimes certaines personnes, c'est défendre le droit de chacune et chacun à la vie privée, c'est aussi lutter contre l'injustice, la souffrance et les incompréhensions.

152 La précarité touche davantage les femmes, plus nombreuses à occuper des emplois à temps partiel. Elles subissent aussi des inégalités de carrière et de salaire dues notamment à la maternité ou à l'individualisation du salaire, notamment à travers les primes.

153 L'égalité des droits de toutes et tous et la lutte contre toute forme de discrimination (sexisme, racisme, à l'encontre des personnes en situation de handicap, à l'encontre des personnes lesbiennes, Gays, Bisexuelles ou Transgenres -LGBTphobies-), sont inscrites dans les statuts et repères revendicatifs de la CGT.

154 La CGT décide :

- De lutter contre les politiques sociales et les mesures liberticides qui portent atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs·euses ou usager·e-s, entravant l'accès à des soins et accompagnements respectueux de l'individu.
- De lutter contre les violences sexistes et sexuelles et toutes les formes de harcèlement (harcèlement moral, harcèlement sexuel, sur le lieu de travail ou dans la vie quotidienne...)
- De lutter contre toutes les formes de discriminations syndicales
- De lutter contre toutes les pratiques discriminatoires, notamment envers les femmes enceintes pénalisées dans leur avancement de carrière, et exiger des sanctions le cas échéant. Mettre fin au temps non complet imposé et à la pratique de non-renouvellement de contrat.

La CGT revendique

- ✓ La reconnaissance et le respect du droit syndical
- ✓ La régularisation par la reconnaissance des parcours professionnels de toutes et tous les Praticien·ne·s À Diplôme Hors Union Européenne (PADHUE).

155 L'équité et l'accès aux soins pour toutes et tous doit/doivent être garantis, quels que soient les revenus. Les services urgences doivent accueillir toute personne sans contrepartie financière, conformément aux missions des services de la santé.

156 Nous devons revendiquer des moyens nécessaires à l'inspection du travail pour qu'elle puisse exercer réellement toutes ses missions de contrôle et de sanctions devant le non-respect de la réglementation du travail. Les sanctions doivent être mises en place y compris dans la Fonction Publique Hospitalière. Il faut mettre fin à toutes les entorses au règlement, abolir toutes les discriminations, notamment envers les femmes enceintes et mettre fin au harcèlement moral et sexuel.

L'unité syndicale et l'international pour agir en convergence

157 Des questions majeures nous sont en vérité posées et amplifiées par le mouvement populaire en cours : notre stratégie, notre visée syndicale, notre démarche unitaire, notre formation syndicale, notre implantation, notre audace, notre combativité ainsi que nos liens avec le mouvement populaire, le tissu associatif et le mouvement politique. Notre unité, notre cohérence et nos valeurs de solidarité en interne sont également mises à l'épreuve. Pourtant, nous restons convaincus qu'aucune fatalité ni résignation ne doit s'imposer face à cette réalité.

158 L'unité syndicale est très souvent questionnée. Pourtant, nous le savons, le rassemblement du salariat, le soutien de la population sont des éléments importants pour donner de la force aux luttes. Dans notre objectif de conquêtes sociales, nous devons définir, sans renier nos principes fondamentaux et nos valeurs, qui servent nos revendications, quels seraient nos rapports avec les autres organisations syndicales, le monde politique et associatif.

159 Le rassemblement et la mobilisation doivent prendre plus que jamais une dimension européenne pour contrer les politiques rétrogrades de l'Union Européenne. Les multiples réformes d'austérité menées dans différents pays européens au détriment des droits des salarié·e·s vont à l'encontre des orientations de la CGT. L'Union Européenne et sa commission européenne loin d'instaurer une « Europe sociale », sert la finance et une politique d'exploitation et de mise en concurrence des peuples.

160 Adhérente à la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) depuis 1999 et de l'Internationale des Services publics (ISP) depuis 2004, ces organisations n'ont eu de cesse de porter les exigences de progrès social et de solidarité.

161 Nous devons poursuivre notre participation pour faire grandir les droits des salarié·e·s dans toute l'UE et dans le monde, notamment pour les groupes financiers de santé et de prise en charge de la perte d'autonomie qui étendent leurs implantations en France et dans de nombreux pays (Italie, Espagne, Allemagne...). Pour la CGT, la santé n'est pas et ne doit pas être une marchandise, pas plus en France que dans les autres pays. Nous devons lutter contre les appétits financiers des groupes qui exploitent les salarié·e·s et les patient·e·s. Avec nos camarades des autres pays, nous devons renforcer nos luttes pour gagner le développement des politiques de protection sociale et des Services Publics de Santé et d'Action Sociale afin que toutes les populations puissent bénéficier d'une prise en charge.

162 La CGT décide de continuer à construire des actions au plan national et européen pour obtenir un vrai système de santé à la hauteur des besoins de la population.

Former/informer : gagner la bataille des idées !

163 La formation syndicale « Syndiquer c'est bien, mais un·e· syndiqué·e· formé·e·, c'est mieux ».

164 Quel que soit le gouvernement en place, nous avons et aurons toujours à défendre nos droits individuels et collectifs contre les attaques qui visent à les affaiblir, voire à les éradiquer. Cette défense de nos intérêts, quels que soient l'employeur et le statut dans le travail, ne peut donc être effective sans deux préalables.

165 « D'une part, notre syndicalisme doit créer les conditions d'une pensée collective et d'un débat organisé, afin de permettre une action revendicative plus efficace. Ainsi, il pourra faire face aux combats qui l'opposent au patronat et aux pouvoirs publics ».

166 Chaque syndiqué·e, en concertation avec son syndicat, peut construire son parcours de formation syndicale. Il vise à donner à tou·te·s nos syndiqué·e·s des points de repère communs dont la base.

167 D'autre part, chaque syndiqué·e, quel que soit son niveau de responsabilité dans l'organisation, doit pouvoir disposer des outils pour pouvoir intervenir à tous les niveaux de ce processus, et ce, quelle que soit la situation.

168 L'efficacité et la force de la CGT reposent sur le nombre et l'engagement de ses syndiqué·e·s, ainsi que sur leur capacité à agir collectivement selon nos orientations, nos statuts et nos règles de vie.

169 Nous voulons cultiver l'identité CGT autour de nos valeurs et de notre démarche revendicative. Ce parcours s'appuie par différentes formes de formation qui peuvent être dispensées par les syndicats, les Unions Locales, les Unions Départementales, les Fédérations et la Confédération. La CGT doit être en capacité de faire de l'éducation populaire un axe transversal quelle que soit l'activité.

170 Cela nécessite que chaque syndiqué·e, dès son adhésion, se voit proposer un cursus de formation syndicale de la CGT. Des syndiqué·e·s formé·e·s sont des militant·e·s outillé·e·s pour argumenter, mener la bataille des idées, porter la démarche revendicative de la CGT et maîtriser leurs mandats.

171 Or, pour conquérir du progrès social, nos syndiqué·e·s doivent non seulement augmenter en nombre mais aussi devenir pleinement acteurs et décideurs.

172 Concernant la formation syndicale, notre organisation s'attache à créer les conditions permettant à chacune et chacun, fort(e) de la confiance accordée par ses camarades, notamment à travers le vote, d'assumer des responsabilités et des mandats à tous les niveaux. Cela implique d'acquérir les connaissances et, plus largement, les compétences indispensables à la réussite des missions confiées.

173 C'est dans cette perspective que la transformation sociale et la formation syndicale se rejoignent. Ainsi, le développement d'une formation syndicale accessible et adaptée aux besoins de chacune et de chacun tout au long de leur parcours syndical prend tout son sens. Elle doit être proposée, non seulement dès l'adhésion, mais aussi tout au long de la prise de responsabilités et de mandats.

174 Nous devons renforcer la formation syndicale, d'abord pour doter les syndiqué·e·s des connaissances nécessaires, puis pour les engager dans l'action. La formation d'accueil doit être proposée immédiatement après l'adhésion afin de donner à chaque syndiqué·e· l'opportunité de s'impliquer dans la CGT.

175 La formation syndicale est un marqueur fort de la qualité de vie syndicale.

176 Elle permet de mieux connaître ses droits, les faire respecter et en revendiquer de nouveaux. Elle permet de créer une cohérence revendicative au sein de la CGT.

177 Elle s'inscrit pleinement dans la campagne revendicative de la CGT, et il est nécessaire d'établir un plan de formation à la fois technique (CSE, juridique...) mais aussi pour outiller les militant·e·s sur les repères revendicatifs de la CGT et leurs déclinaisons concrètes sur le terrain des luttes.

178 Ensemble, engageons-nous à :

- Construire collectivement un plan de formation qui réponde à la fois aux besoins de l'organisation (formation à la responsabilité, aux mandats...) et aux besoins des militant·e·s dans leurs problématiques quotidiennes (fiche de paie Public et Privé, organisation du temps de travail Public et Privé, comment faire un tract, Conseil Médical, procédure disciplinaire, droit à la retraite...)
- Former les mandaté.e.s contre les violences sexistes et sexuelles, les élu·e·s et mandaté·e·s dans les exécutifs et dans les délégations nationales.
- Faire un suivi clair et précis des formations effectuées par les militant·e·s.
- Reprendre les repères revendicatifs pour les adapter en formation pour nos syndiqué·e·s.

2 Notre stratégie syndicale pour construire le rapport de force

179 Prendre soin de notre organisation, c'est avoir l'ambition de la CGT d'inscrire dans la durée le déploiement de toutes ses forces pour être tournée vers les travailleurs·euses là où ils-elles sont, dans les conditions dans lesquelles elles et ils travaillent, ou ne travaillent pas ou trop peu. Au niveau confédéral, les femmes représentent 48 % des salarié·e·s mais seulement 38,5 % de nos syndiqué·e·s. Elles sont donc un enjeu majeur de syndicalisation à la CGT.

180 Les questions d'organisation, de vie syndicale sont fondamentales pour l'avenir de notre organisation. Elles sont notre capacité à faire aboutir nos ambitions revendicatives. Elles sont essentielles pour répondre aux intérêts de celles et ceux qui créent les richesses et aux enjeux de transformation de la société. Le besoin de l'outil pour les porter, pour rassembler et organiser les salarié·e·s là où ils sont et construire la lutte, est donc capital. Soigner notre culture d'organisation, s'occuper de nous, y consacrer le temps nécessaire, renforcer et structurer la CGT, organiser les syndiqué.e.s isolé.e.e.s, l'implanter là où elle est absente, n'est pas une tâche de plus, mais une nécessité.

181 Nos syndicats structurés font vivre la démocratie avec la tenue d'assemblées générales, de congrès et organisent la lutte. C'est un élément constitutif et incontournable du rapport de force. Une CGT plus forte dans les urnes et dans les établissements, c'est une CGT plus forte pour lutter et pour gagner.

182 Poser en grand, la nécessité d'une syndicalisation de masse et d'amélioration de la vie syndicale dans toutes les organisations du local au national et de le faire vivre dans tous nos syndicats, c'est être une CGT réellement à l'offensive.

a) Syndicalisation

183 La stratégie des luttes passe par le renforcement du rapport de force qui, lui-même, se construit en consolidant différents aspects interdépendants.

184 Notre secteur subit des attaques puissantes qui impactent les droits des personnels, leurs conditions de travail et leur façon d'appréhender leur métier, comme leurs perspectives. Dans ce contexte, il est vital de le renforcer

185 Pour être plus fort, il faut être plus fort partout, cela passe par le renforcement de notre organisation.

186 La CGT doit être le syndicat de tou·te·s les salarié·e·s, des administratifs aux soignant·e·s, en passant par les personnels techniques et ouvrier·e·s dans tous les services. La syndicalisation est la première étape afin de s'organiser et de lutter. Cependant, un travail est à mener avec l'UFMICT pour l'organisation des syndicats MICT afin de faciliter le déploiement de l'activité spécifique en direction des médecins, ingénieurs, cadres et technicien.ne.s, professionnel.le.s qui représentent plus de 50% des salarié·e·s dans notre champ fédéral.

187 On constate un regain de syndicalisation dans les périodes de lutte tant locales que nationales. Cela montre qu'une campagne de syndicalisation réussie repose sur la prise de conscience des salarié·e·s : en y adhérant, ils renforcent concrètement le rapport de force et augmentent leurs chances d'obtenir des victoires sur leurs revendications.

188 Dans notre champ professionnel, tant marqué par les corporatismes, se syndiquer à la CGT montre aussi la volonté d'unité du salariat, quelle que soit sa position dans le processus de travail. Soignant·e·s, ouvrier·e·s, cadres, médecins, éducat·eur·rice·s... expriment par leur syndicalisation à la CGT le sentiment de partager un destin commun. Cependant, les professionnel.le.s MICT peuvent rencontrer des difficultés pour avancer et porter leurs revendications spécifiques.

189 Contrairement aux organisations corporatistes, la CGT a vocation à rassembler tout le salariat en tenant compte de toutes les spécificités d'exercice professionnel. La syndicalisation est plus que jamais la meilleure réponse face aux attaques contre le salariat car elle donne aux salarié·e·s les moyens de lutter et de s'organiser efficacement pour défendre leurs intérêts professionnels. Fédérer les ICTAM est plus que nécessaire.

190 La question de la syndicalisation des jeunes et de la continuité syndicale pour celles et ceux qui partent en retraite est toujours une priorité pour la fédération. Mais force est de constater que les résultats attendus ne sont pas à la hauteur de nos ambitions pour le moment. Un travail spécifique de la fédération, notamment en lien avec l'UFR (Union Fédérale des Retraités), est urgent pour le prochain mandat. La question de la syndicalisation des jeunes doit amener notre organisation à se poser des questions sur les moyens d'être au plus près des aspirations des jeunes, notamment en termes de moyens de communication, mais surtout d'ouverture d'esprit pour entamer la discussion, tout en prenant en compte leurs problématiques, leur vision du monde du travail...

La CGT revendique

- ✓ Systématiser la syndicalisation pendant les luttes et se mettre à disposition des syndicats pour être en appui.
- ✓ Aider les territoires à identifier et intervenir sur les « déserts syndicaux » afin d'assurer un déploiement massif de la Fédération.
- ✓ S'ouvrir davantage à l'accueil des jeunes syndiqué·e·s, y compris en organisant une présence auprès des futur·e·s professionnel·le·s dans les centres de formation ou les écoles.
- ✓ Mettre en place avec l'aide de l'Union Fédérale des Retraité·e·s, une campagne de syndicalisation permettant la continuité syndicale lors de l'arrivée en retraite.
- ✓ Diffuser le guide « Les premiers pas dans la CGT » pour permettre aux syndiqué·e·s de s'orienter. Soutenir les nouveaux syndicats, les aider à se fournir en matériel syndical et à se former.

191 La CGT agit pour un syndicalisme démocratique, unitaire et indépendant au service des revendications des salarié·e·s. Elle contribue à la construction d'une société solidaire, démocratique, de justice, d'égalité et de liberté qui répond aux besoins et à l'épanouissement individuel et collectif des femmes et des hommes qui la compose.

192 Dans notre champ professionnel, tant marqué par les corporatismes, se syndiquer à la CGT montre aussi la volonté d'unité du salariat, quelle que soit sa position dans le processus de travail. Soignant·e·s, ouvrier·e·s, cadres, médecins, éducat·eur·rice·s... expriment, par leur syndicalisation à la CGT, le sentiment de partager un destin commun.

193 Contrairement aux organisations corporatistes, la CGT a vocation à rassembler tout le salariat en tenant compte de toutes les spécificités d'exercice professionnel. La syndicalisation est plus que jamais la meilleure réponse face aux attaques contre le salariat car elle donne aux salarié·e·s les moyens de lutter et de s'organiser efficacement pour défendre leurs intérêts professionnels.

194 Ce qui fait la force de notre syndicat, c'est notre présence dans les entreprises, au plus près des salarié·e·s. Pour autant, le lien avec les territoires est fondamental. Les USD sont notre outil premier de coordination en territoire. Elles assurent le lien avec les unions locales et les unions départementales pour contribuer à une meilleure visibilité de la CGT et permettre une syndicalisation efficace. Les caravanes des luttes en sont un exemple. Ces actions nous permettront de nous déployer partout et surtout d'être visibles devant les établissements où il n'y a pas de syndicat. La question des déserts syndicaux était déjà inscrite dans notre dernier document d'orientation.

195 A renouer avec la culture du débat et faire de la consultation des salarié·e·s un moyen de syndicalisation en les impliquant à partir de leurs aspirations en lien avec nos revendications.

b) L'activité spécifique

196 Sur les enjeux : Actuellement les MICT représentent plus de 50% du salariat de notre champ, l'élévation des qualifications s'accélère, nous devons agir ensemble pour prendre la tête de cette émergence massive de MICT. Les chiffres d'état d'orga de 2023 actuels ne sont pas représentatifs du nombre d'affiliés à l'UGICT (sur 80 852 syndiqué.e.s, nous comptons 13 380 affilié.e.s UGICT). La fédération doit accompagner l'UFMICT dans sa stratégie d'implantation et de syndicalisation dans les territoires, les entreprises, les administrations où se développe ce nouveau salariat.

197 Sur la structuration : La question de notre structuration doit continuer à nous interroger dans le but de répondre au mieux aux attentes de nos syndiqué.e.s et au périmètre du salariat qui évoluent.

198 Nous ne pouvons pas céder à une expression généraliste sur le travail et des revendications qui en découlent mais nous devons réaffirmer partout que c'est le positionnement de chacune des catégories au travail qui légitime la nature des revendications et qui donne du poids à nos luttes et du sens à nos valeurs.

c) La continuité syndicale

199 Elle est un espace de réflexion qui englobe toute la vie professionnelle. En effet, nombre de salarié·e·s changent de structures professionnelles tout au long de leur carrière. De ce fait, la CGT a une responsabilité envers celles et ceux qui, au hasard de leur lieu de travail, sont et restent syndiqué·e·s. De même, au moment du départ en retraite. 9 syndiqué·e·s sur 10 quittent la CGT dans notre Fédération.

200 En amont de ce passage important de la vie professionnelle à une vie active autrement, il nous faut inciter nos syndiqué·e·s à prolonger leur engagement. Nous sommes toujours concernés par les idées internationalistes, pacifistes et environnementales et nous devons faire face à de nouvelles revendications spécifiques : revalorisation des pensions, aménagement des logements, accès aux transports et aux lieux publics, accompagnement de la perte d'autonomie....

201 Les retraité·e·s ont aussi des revendications communes à celles des salarié·e·s en activité : un bon niveau de salaire et des qualifications reconnues auront des conséquences positives sur le niveau des pensions ; avoir de bonnes conditions de travail aura des conséquences positives sur la qualité de vie et de bonne santé à la retraite ; la défense, le maintien et le développement des services publics ; le droit aux loisirs, à la culture, aux vacances, à l'éducation populaire

202 Développer les sections syndicales de retraité·e·s, améliorer l'accueil des retraité·e·s dans les structures interprofessionnelles, assurer la pérennité et l'action de l'Union Fédérale permettraient d'améliorer leur nombre dans notre fédération et de gagner sur leurs revendications.

203 Le congrès affirme les décisions suivantes :

- A systématiser la syndicalisation pendant les luttes et se rendre disponible pour soutenir les syndicats et les accompagner dans leurs actions.
- A travailler encore plus collectivement avec nos Unions Fédérales pour rassembler le salariat et les retraité·e·s au sein de la CGT afin de mieux construire le rapport de force.
- A construire une convergence des luttes qui dépasse les distinctions catégorielles.
- Mettre en place une campagne de syndicalisation, d'affiliation et de création de syndicats MICT afin de mieux assurer l'affiliation des Médecins, ingénieurs, cadres et technicien.ne.s pour leur permettre de disposer de l'information qui les concerne et de s'impliquer dans l'activité spécifique, conformément aux orientations confédérales.
- Sensibiliser les élu·e·s et mandaté·e·s de l'importance de l'activité spécifique et à l'existence de la formation.
- A aider les territoires à identifier et intervenir sur les « déserts syndicaux » afin d'assurer un déploiement massif de la Fédération.
- A s'ouvrir davantage à l'accueil des jeunes syndiqué·e·s, y compris en organisant une présence auprès des futur·e·s professionnel·le·s dans les centres de formation ou les écoles.
- A continuer à mener des actions ciblées pour favoriser la syndicalisation de tou·te·s les salarié·e·s.
- A mettre en place avec l'aide de l'Union Fédérale des Retraité·e·s, des plans de syndicalisation permettant la continuité syndicale lors de l'arrivée en retraite.
- A œuvrer à une continuité syndicale tout au long de sa vie professionnelle (études, changement de secteurs...).
- A renforcer l'implantation de la Fédération dans les TPE de notre champ en lien avec les UL et les UD et avec le soutien des USD.
- Elaborer un calendrier de mobilisations pensé stratégiquement sur le long terme.
- A aider les territoires à mettre en place des caravanes des luttes pour permettre la visibilité de l'action syndicale là où il n'y en a pas.
- A susciter et accompagner des candidatures féminines.
- Améliorer notre structuration pour gagner en efficacité.
- A susciter et accompagner des candidatures féminines aux responsabilités
- Œuvrer à l'organisation des adhérent·e·s isolé·e·s en syndicat

Les élections professionnelles

204 Ensuite, nous devons renforcer la CGT au travers des élections professionnelles afin de peser davantage à chaque échelon et de mieux appuyer les revendications des personnels.

205 Face à des attaques qui se développent partout contre nos droits et nos conditions de travail, nous avons besoin d'une CGT forte partout. Cela passe par le renforcement de notre représentativité au niveau local et au niveau national.

206 La généralisation du vote électronique lors des élections professionnelles de décembre 2022 dans la Fonction publique a posé des problèmes importants. Les syndicats ont fait remonter de nombreux dysfonctionnements dans l'organisation des élections par les prestataires (bugs, codes qui ne marchent pas, mauvais codes reçus, mauvaise identité...). Ces problèmes ne sont pas à prendre à la légère car ils impactent indéniablement et ont des conséquences sur le processus démocratique, sur la participation des agent·e·s, et in fine sur la représentativité syndicale. C'est le même constat dans le secteur privé.

207 Malgré ce chaos, dénoncé par tous, le gouvernement a bien l'intention de systématiser le vote électronique sur les élections de la Fonction publique de décembre 2026. L'enjeu est majeur pour la fédération, première organisation dans la Fonction publique hospitalière.

208 Nous devons dès à présent nous préparer à mener un combat, tant auprès du ministère que dans nos établissements, afin d'obtenir toutes les garanties pour le bon déroulement de ces élections, notamment en rétablissant le vote à l'urne et par correspondance.

209 Dans le secteur privé, les enjeux sont les mêmes et nous devons y faire face dans les prochains processus électoraux, qui débiteront dès la fin de notre congrès.

210 La fédération, l'Union fédérale de la santé privée, et l'Union fédérale de l'action sociale sont des points d'appui pour aider les syndicats à négocier les protocoles préélectoraux et à les faire respecter. Aidons nos syndicats à monter des listes partout pour renforcer la CGT.

211 Le congrès décide :

- D'engager toutes les forces de la Fédération dans la campagne des élections professionnelles FPH de 2026 pour conserver la première place et pour conquérir la première place dans le privé, notamment lors du cycle 5 (début janvier 2025, 90% des élections du privé auront leurs résultats en 2027).
- De monter des listes de candidatures partout où c'est possible.
- De renforcer la représentativité de la CGT dans toutes les instances en proposant des candidat·e·s dans tous les collèges, sans oublier les instances nationales comme le CNG (Centre national de gestion) pour les médecins et directeurs.
- De combattre la systématisation du vote électronique pour revenir à un vote à l'urne et par correspondance.

212 Mettre en œuvre notre stratégie des luttes pour gagner le rapport de force.

La Fédération doit davantage évaluer la force de nos luttes locales et s'appuyer sur elles, pour accroître le rapport de force. Les dernières années ont vu se multiplier les luttes, en particulier dans le secteur privé lucratif où l'on pourrait penser qu'il est à priori plus difficile de se mobiliser au vu des droits syndicaux réduits et de la brutalité des méthodes patronales. Il n'en fut rien. L'hôpital public, particulièrement attaqué ces derniers mois, fait preuve d'une résistance exemplaire. Et pourtant, il n'y a pas un jour de l'année où la presse locale ou nationale ne parle pas de nos luttes organisées par les syndicats et coordonnées par les USD.

213 Nous devons mieux soutenir, mieux valoriser encore ces luttes qui sont des emblèmes de courage et de détermination qui doivent nous inspirer et qui peuvent faire boule de neige en suscitant un embrasement plus large du secteur. La question n'est probablement plus de s'interroger sur la possibilité d'un vaste mouvement d'ampleur nationale, mais plutôt de savoir quand il surviendra et si nous serons prêt·e·s à appuyer de tout notre poids avec l'efficacité nécessaire.

L'organisation et l'expérience syndicales permettent de choisir le moment stratégique pour lancer une action et ainsi dépasser les frontières internes soit à une profession, soit à sa structure de travail ou à son hôpital, en informant d'autres personnels ou les citoyen·ne·s. Ainsi le lieu de travail cesse d'être le centre de gravité d'un conflit pour devenir celui de beaucoup d'autres à l'extérieur.

214 Nous avons certainement à nous réarmer en vue de conflits sociaux plus durs qu'au cours des dernières décennies. Tout ceci ne se décide pas dans l'urgence mais se prépare et a des implications concrètes sur l'organisation de la Fédération. Face aux régressions sociales, les militant.e.s de la CGT sont à l'offensive et de tous les combats. L'accumulation de lois pénales répressives entraîne une criminalisation de l'action militante avec l'objectif d'étouffer les mouvements sociaux. Pour la CGT, il est nécessaire de combattre et dénoncer ces violences qui s'abattent sur les militant.e.s.

215 Le droit de grève doit être défendu bec et ongles, c'est un droit fondamental à valeur constitutionnelle, par la grève, nous créons un rapport de force, par la grève nous revendiquons, par la grève nous luttons, par la grève nous gagnons le collectif face aux directions.

Articuler rapport de force social et rapport de force politique :

216 Il nous faut insister sur la nécessité d'élever le rapport de force et d'élargir encore la mobilisation auprès des salarié·e·s et auprès d'autres segments de la population, pour contraindre le gouvernement à reculer.

217 Le congrès affirme :

- poursuivre l'amélioration de notre système de communication
- L'importance de renforcer le secteur LDAJ et aider à développer dans les territoires ce secteur en s'appuyant sur les camarades formé·e·s.
- Développer et multiplier les débats publics autour des enjeux de la santé et de l'action sociale.

218 Notre stratégie impose que :

- Se multiplient les consultations des salarié·e·s sur les actions à engager pour faire aboutir leurs revendications et accentuer la pression sur le gouvernement et le patronat concernant sur la réforme des retraites, l'emploi, les salaires et les conditions de travail,
- Se développent des initiatives unitaires si possible et renforcer l'assise interprofessionnelle solidaire et plus largement encore la mobilisation.

219 Le congrès affirme qu'il faut :

- Continuer à construire des actions au plan national et européen pour obtenir un vrai système de santé à la hauteur des besoins de la population.

Construire la mobilisation des salarié·e·s

220 Au plus la situation se durcit et les attaques sont importantes, au plus le gouvernement, comme les directions essaient de nous embarquer dans des pseudo-consultations, dans un « dialogue social » qui a montré toutes ses limites ces dernières années. La mission « Flash Urgences » ou le « CNR » (Conseil National de la Refondation) sont symboliques de cette volonté de nous faire accompagner la casse en cours. Au niveau local, c'est la même chose.

221 Pour la CGT, les instances sont avant tout un cadre pour porter les revendications des agent·e·s. Prenons garde de ne pas nous laisser enfermer dans une activité syndicale institutionnelle qui nous éloignerait des personnels et nous positionnerait en tant que « partenaire social » des directions.

222 L'organisation des salarié·e·s passe d'abord par le respect de la démarche CGT, où collectivement et démocratiquement sont élaborées des revendications les plus précises possibles. La revendication, c'est le mandat qui engage la CGT vis-à-vis des salarié·e·s. C'est donc un point crucial pour les conforter à s'engager à nos côtés sur des objectifs concrets. Les cahiers revendicatifs élaborés lors de grèves locales en sont le meilleur exemple. Quand service par service, sont chiffrés les besoins avec les personnels, leur mobilisation est plus forte. A l'inverse, on constate une relative faiblesse des mobilisations sur des revendications nationales généralistes comme lors des appels à mobilisation pour « peser sur le PLFSS ». Cette apparente contradiction doit nous interroger, alors même que la compréhension de l'étouffement budgétaire de notre système de santé est aujourd'hui unanimement partagée chez les personnels et dans la population.

223 Ensuite, pour l'obtention de ces revendications, tous les syndicats savent qu'il est important de se saisir du levier de la grève. Mais qu'est-ce que cela signifie concrètement aujourd'hui ?

224 La grève, doit être préparée en amont. Cela commence par le respect du droit de grève et par la définition d'un service minimum pour chaque service. Que les procédures soient précisées et respectées par l'ensemble des cadres. Que les assignations soient remises en main propre à chaque agent·e·, et non laissées dans des bannettes, ou pire que des agent·e·s soient informé·e·s par SMS...

225 La grève, c'est aussi et surtout organiser des assemblées générales, des piquets de grève, au plus près des personnels, autant que nécessaire et en définissant collectivement les moyens d'action à mettre en œuvre (blocages, envahissements...). On constate une évolution des modes d'actions, notamment de la part de la jeunesse (actions non conventionnelles, actions médiatiques). Cela ne s'oppose pas à la grève et peut même élargir le front de résistance.

226 Nous devons y prêter attention afin d'être en phase avec l'évolution du monde du travail et des aspirations des travailleurs et des travailleuses en matière de pratique d'actions. Dans la continuité, nous devons travailler pour favoriser la jonction entre personnels, syndicats, structures interprofessionnelles, élu·e·s et population.

227 Nous devons ensuite renforcer les liens entre les différentes luttes. Comment donner une portée nationale aux mobilisations locales ? Et comment favoriser leur prise en compte au niveau local lorsque la lutte est nationale ? La question de la solidarité envers les luttes en cours doit aussi être posée. La fédération peut aider à coordonner et à mettre à disposition des syndicats du matériel revendicatif.

228 Le congrès affirme les décisions suivantes :

- Multiplier les consultations des salarié·e·s sur les actions à engager pour faire aboutir leurs revendications et accentuer la pression sur le gouvernement et le patronat sur la réforme des retraites, l'emploi, les salaires et les conditions de travail,
- Développer des initiatives unitaires si possible et renforcer l'assise Interprofessionnelle solidaire et plus largement encore la mobilisation.
- Agir nationalement pour faire respecter le droit de grève et contre les abus des assignations/réquisitions.
- Être en appui des syndicats mobilisés et à l'impulsion d'une dynamique nationale pour permettre la convergence des luttes afin d'élever le rapport de force.
- Construire une convergence des luttes qui dépassent les distinctions catégorielles.
- Travailler collectivement pour privilégier nos temps militants auprès des salarié·e·s plutôt que dans des discussions sans engagement avec les employeurs, directions, et ministère.
- Organiser et coordonner le travail fédéral pour venir en appui des syndicats et militant·e·s notamment par l'élaboration et la diffusion d'analyses et de matériel adapté, en temps opportun.

3 Feuille de route : pour une fédération au service de notre activité militante

Des défis à relever

229 Les propositions que nous faisons dans ce document d'orientation et dont nous voulons débattre avec vous n'ont pas pour objectif d'être un quelconque programme. Ce sont des éléments de discussion que nous mettons à la disposition de tou·te·s afin que chacun.e puisse les affiner, les transformer et se les approprier

230 Il nous faut trouver des formes d'organisation et de travail qui permettent de répondre à cette nécessité de décroisement et de transversalité. Parallèlement, il faut veiller à une meilleure identification de tous les secteurs de notre Fédération. Il nous faut également créer les conditions pour développer et construire des espaces revendicatifs communs entre fédérations et /ou inter-fédérations.

231 Il nous faut continuer à travailler en lien étroit, de manière confédérale, et avec les autres fédérations sur ces enjeux que nous avons à défendre ensemble. Dans le cadre de la préparation du 54^{ème} Congrès confédéral, des évolutions des statutaires avec comme objectif, toujours la volonté d'être plus efficace et plus au cœur des préoccupations des salarié·e·s pour mieux répondre à leurs revendications et besoins.

232 Cependant, si de nombreuses mobilisations portent sur les mêmes sujets, il faut constater qu'il est difficile de construire les convergences entre public/ privé, entre les salarié·e·s eux-mêmes, etc.

233 Cette difficulté se retrouve également dans notre façon de fonctionner et de traiter les problèmes au sein de notre fédération. Il faut rester vigilants pour que les priorités retenues et les décisions prises lors des CNF et/ou des commissions exécutives soient portées par tous. Face aux suppressions d'emplois et aux restructurations dans les services hospitaliers, les Ehpad, le secteur du handicap et les grands groupes privés, la Fédération doit impulser et construire des actions convergentes. Cela ne sera possible que si le « tous ensemble » reprend tout son sens. Décidons ensemble d'ouvrir de nouveaux chantiers structurants.

Réfléchir ensemble aux évolutions nécessaires du syndicat à la Fédération

234 Comme nous nous y sommes engagés, ce mandat devra permettre de nous interroger collectivement, du syndicat à la fédération, sur notre structuration et nos statuts. Pour faire société, pour vivre ensemble, nous avons besoin du travail de chacun·e... et il en va de même pour construire la CGT!

235 Cela devra prendre en compte les évolutions statutaires engagés par la confédération dans le cadre du 54^{ème} congrès confédéral qui se tiendra en 2026, à Tours.

236 Aujourd'hui, nous faisons face à la structuration des établissements publics et privés qui subissent des évolutions importantes, notamment sur la question de leur périmètre.

237 Comment un syndicat peut s'organiser lorsqu'il y a plusieurs structures ? À l'inverse, comment s'organiser quand dans un même établissement les salarié·e·s ont des statuts différents ? Nous constatons par exemple des associations multi-établissements et parfois l'éparpillement de nos forces syndicales. Comment s'adapter pour permettre de regrouper et organiser l'ensemble de nos syndiqué·e·s et de nos sympathisant·e·s ?

238 La Fédération a également fait le choix de se doter de moyens spécifiques pour déployer son activité :

- L'UFR permet de rassembler les retraité·e·s, définit et met en œuvre l'action fédérale auprès de cette catégorie de salarié·e·s qui ne sont plus en activité professionnelle.
- L'UFMICT permet le déploiement de l'activité spécifique en direction des médecins, ingénieurs, cadres et technicien·ne·s qui représentent plus de 50 % des salarié·e·s de notre champ fédéral.

239 Au-delà des deux Unions fédérales qui correspondent au déploiement dans notre champ fédéral de l'UCR et de l'UGICT-CGT, la Fédération est également dotée :

- de l'UFAS (Union fédérale de l'action sociale)
- de l'UFSP (Union fédérale de la santé privée), afin de répondre aux attentes des salarié·e·s de ces secteurs.

240 Ainsi, la CGT est représentative à la Croix-Rouge, dans les groupes Korian, ORPEA, ELSAN, RAMSAY... Les négociatrices.teurs sont des syndiqué·e·s mandaté·e·s dans les branches de notre secteur : FHP, FEHAP, C.L.C.C, Nexem, AXESS...

241 Véritables outils de la fédération au service des salarié·e·s et du revendicatif le rôle des Unions fédérales est bien de travailler au déploiement de toute la CGT vers ces salarié·e·s réticent·e·s à solliciter les syndicats.

242 Ainsi, pour que la CGT soit reconnue comme une organisation réellement efficace dans la défense des salarié·e·s et retraité·e·s, elle doit renforcer et soutenir son activité spécifique au sein des 4 unions fédérales.

243 A l'échelon territorial, les assises des USD avaient pour objectif d'analyser les difficultés rencontrées dans les territoires et d'identifier des pistes d'amélioration pour leur fonctionnement. Dans la mandature, il nous faudra approfondir ce travail, nous réinterroger dans nos instances statutaires, sur leur place, leur rôle et leur financement.

244 Cette réflexion collective nécessaire devra permettre à la fédération, en s'appuyant sur ses structures: Unions Fédérales, les USD, mais aussi sur les instances : CNF et CEF, de s'engager à travailler dans le cadre d'une feuille de route qui doit :

- Permettre des prises de décisions éventuelles au 15^{ème} congrès en se basant sur une réflexion collective et des expérimentations (à bilancer ou à mener)
- Consolider nos statuts vis-à-vis des attaques juridiques en lien avec les changements statutaires de la confédération
- Renforcer la cohérence des statuts fédéraux vis-à-vis des statuts confédéraux et de nos Unions Fédérales
- Participer à la réflexion et mise en œuvre sur les évolutions des statuts confédéraux
- Renforcer la cohérence de nos statuts vis-à-vis des réalités et besoins de terrain, des réalités et besoins de l'action collective (pour un syndicalisme de masse et de classe)
- Questionner le périmètre et l'organisation des syndicats et travailler sur les individuels notamment du secteur social et Médico-social

245 Pour ce faire, à l'issue du congrès, la CEF devra mettre en œuvre la composition du groupe d'impulsion

- Membres CEF
- Membres UF et CNP
- Membres USD
- Régionaux

246 Les thèmes pourraient s'articuler autour des liens entre les structures, leurs atouts, en s'appuyant sur les 2 documents issus des assises des USD

- Les syndicats, les USD, les UF
- Le format commission nationale
- Les collectifs fédéraux

247 Le calendrier étant la mandature (3 ans) pour envisager des modifications statutaires

- Point en CEF
- Point annuel en CNF
- Réunions régionales
- Réunions des coopérant·e·s
- Rencontres des USD/syndicats/UL/UD/comités régionaux

248 Moyens d'intervention

- Travail en lien avec le GT statut
- Entretien avec équipes militantes (UF, CNP, USD...)
- Travailler avec le-la référent·e· confédéral·e·

249 Oui, nous pouvons avoir l'ambition de faire mieux, mais nous n'avons pas à rougir de ce que nous n'avons pas réussi à accomplir collectivement. Cela doit nous donner confiance. Face aux défis que nous avons à relever, nous ne pouvons autoriser aucune division, elle nous affaiblirait. D'ailleurs, notre histoire prouve que lorsque nous sommes unis et rassemblés dans la CGT, nous réussissons à obtenir de vraies conquêtes sociales.

250 Mobilisons-nous pour lutter contre toutes les idées d'extrême-droite portées, entre autres, par le Rassemblement national, et désormais de plus en plus assumées par d'autres forces politiques dites « républicaines ». Ils organisent la division des salarié·e·s et servent ainsi directement les projets du patronat et du gouvernement. Face à ces attaques sans précédent, nous devons nous mobiliser et nous rassembler pour créer le rapport de force indispensable à la réussite de nos revendications.

251 Le congrès est un moment de rassemblement de nos forces pour discuter et élaborer nos revendications face au gouvernement et aux mesures de destruction de notre système de santé.

Forts de ces 5 jours, repartons dans nos territoires avec la volonté de coordonner toutes les initiatives en direction des ARS et du ministère pour bloquer cette politique.

Accord CHRS :	Centre d'Hébergement et de Réadaptation Sociale (Convention collective)
AES :	Accompagnant Educatif et Social
AFD :	Agence Française de Développement
AME :	Aide Médicale d'Etat
AMP :	Aide Médico-Psychologique
AP :	Auxiliaire de Puériculture
ARS :	Agence Régionale de Santé
AS :	Aide Soignante
BCE :	Banque Centrale Européenne
CAC 40	Cotation Assistée en Continue (40 parce qu'il se compose des 40 valeurs parmi les 100 premières capitalisations françaises).
CAP :	Commission Administrative Paritaire
CCUE :	Convention Collective Unique Etendue
CCN 51 :	Convention Collective Nationale du secteur social et médico-social à but non lucratif
CCN 65 :	Convention Collective Nationale aux activités réalisées par les organismes privés correspondant aux services d'action sociale et médico-sociale
CCN 66 :	Convention Collective Nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées
CDI / CDD :	Contrat à Durée Indéterminée / Contrat à Durée Déterminée
CEF :	Commission Exécutive Fédérale
CGTS :	Crédit Global de Temps Syndical
CHSCT :	Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail
CICE :	Crédit d'Impôt pour la Collectivité et l'Emploi
CLCC :	Centres de Lutte Contre le Cancer
CME :	Commission Médicale d'Etablissement
CNRACL :	Caisse Nationale de Retraite des Collectivités Locales
CNF :	Comité National Fédéral
CNG :	Centre National de Gestion
CNR :	Conseil National de la Refondation 2022 / Conseil National de la Résistance 1943
CPOM :	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CPTS :	Communauté Professionnelle Territoriale de Santé
CRDS :	Contribution au Remboursement de la Dette Sociale
CSE :	Comité Social d'Etablissement (dans le public)/ Comité Social et Economique (dans le privé)
CSG :	Contribution Sociale Généralisée
CSI :	Confédération Internationale des Syndicats
CSMIRT :	Commission de Soins Infirmiers, de Rééducation et Médico-Techniques
CTE :	Comité Technique d'Etablissement
EHPAD :	Etablissement Hospitalier pour Personnes Agées Dépendantes
EPRD :	Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses
ESMS :	Etablissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux
FHP :	Fédération de l'Hospitalisation Privée
FPH :	Fonction Publique Hospitalière
F3SCT :	Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail
FSESP :	Fédération Syndicale Européenne des Services Publics
GHM :	Groupes Homogènes de Malades
GHT :	Groupe Hospitalier de Territoire
HPST :	Hôpital Patients Santé Territoires

IADE :	Infirmier-e Anesthésiste Diplômé-e d'Etat
IBODE :	Infirmier-e Bloc Opératoire diplômé-e d'Etat
IDE :	Infirmier-e Diplômé-e d'Etat
IPDE :	Infirmier-e Puéricultrice-teur Diplômé-e d'Etat
LDAJ :	Liberté Droit Action Juridique
LGBT :	Lesbienne Gay Bisexuelle et Transgenre
MIT :	Médecins Ingénieurs Cadres et Techniciens
ONDAM :	Objectif National des Dépenses d'Assurance Maladie
OPCA ANFH :	Organismes Paritaires Collecteurs Agréés / Association Nationale pour la Formation du personnel Hospitalier
OPCO :	OPérateurs de COmpétences
OTAN :	Organisation du Traité de l'Atlantique Nord
PADHUE :	Praticien à Diplôme Hors Union Européenne
PCF :	Parti Communiste Français
PIB :	Produit Intérieur Brut
PLF :	Projet Loi de Finances
PLFSS :	Projet Loi Financement de la Sécurité Sociale
RGPD :	Règlement Général sur la Protection des Données
SEGUR :	Revalorisation du Salaire par un Complément de Traitement Indiciaire d'un montant de 183 euros (49 points d'indice majoré)
SERAFIN-PH :	Services et Etablissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux Parcours des Personnes Handicapées
SIB :	Social Impact Bond
SMIC :	Salaire Minimal Interprofessionnel de Croissance
T2A :	Tarification à l'Activité
TPE :	Très Petite Entreprise
UCR :	Union Confédérée des Retraité-e-s
UD :	Union Départementale
UFAS :	Union Fédérale de l'Action Sociale
UFMICT :	Union Fédérale des Médecins Ingénieurs Cadres et Techniciens
UFR :	Union Fédérale des Retraité-e-s
UFSP :	Union Fédérale de la Santé Privée
UGICT :	Union Générale des Ingénieurs Cadres et Techniciens
UL :	Union Locale
USD :	Union Syndicale Départementale pour la Santé

