

BULLETIN FÉDÉRAL

Fédération

SANTÉ
ACTION SOCIALE



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

NUMÉRO **2025/04**
Mercredi 19 mars 2025

Document

Bilan et analyse

DE SAINT-MALO

à Dunkerque

SOMMAIRE

- | | |
|-----------------------------|------------|
| ✓ Document Bilan et analyse | p.1-37- |
| ✓ Glossaire | p.46 - 48- |



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



J-61

N° 2025/04 - Mercredi 19 mars
2025

**Fédération Santé
Action Sociale**

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

Directeur de Publication :
Jérémi PRIGENT



Bilan et analyse de l'activité

depuis le 13^{ÈME} congrès fédéral

réambule

Depuis le congrès de Saint-Malo, en avril 2022, le monde s'est durci. Dans notre secteur, malgré les manques évidents mis en lumière par la période COVID, le président Macron n'a pas retenu les besoins d'investissement pour sauver et améliorer notre système de santé. Il n'a retenu que la répression, le durcissement de la vie publique, la déréglementation du temps de travail, le principe du filtrage des patient·e·s, la fermeture de lits d'hospitalisation, etc. Il ne faut pas oublier tout·e·s les collègues injustement suspendu·e·s, pour refus de vaccination obligatoire. Pendant presque 2 ans, ils et elles ont été interdit·e·s de travailler sans avoir droit à aucune ressource. Ils et elles ont enfin été réintégré·e·s en 2023, mais bon nombre d'entre eux et d'entre-elles ayant trouvé un autre chemin, n'ont pas voulu revenir à l'hôpital.

Le « quoi qu'il en coûte » est toujours de mise mais au détriment de notre modèle social et de ce que nous défendons. Comme une véritable démarche de management de l'entreprise France, le président a marqué sa volonté d'avancer sur son projet par son provoquant et méprisant CNR (Conseil national de la refondation) qui se met en œuvre progressivement, profitant du chaos politique pour avancer dangereusement. Pendant que des centaines de milliards sont distribués pour la guerre, les budgets pour la santé et l'action sociale ne cessent de baisser.

Demain pourrait être pire en termes de restriction des libertés, de réduction des capacités à répondre à une crise et aux besoins quotidiens de la population. Mais demain pourrait aussi être meilleur. Les aspirations à une vie qui ait plus de sens qui se sont exprimées après le COVID sont toujours là. Comment les réveiller ? Comment les traduire en revendications ? Comment les transformer en énergie combative ? La recherche d'une société basée sur une juste répartition des richesses et des pouvoirs reste, après tout ce temps, au cœur du débat et des préoccupations.

Nous avons vécu une mobilisation historique sur la question centrale des retraites, mais ce mouvement a totalement été nié par le gouvernement et le patronat. Nous pouvons dire aujourd'hui que seul un mouvement de résistance et de construction collective, massif et profond, pourra influencer les choses.

L'actualité dense à laquelle il a fallu faire face durant ce mandat a impacté l'activité et la capacité à agir de la fédération. Les luttes se multiplient dans notre secteur, la question de leur coordination devient centrale. Pour cela, il nous faut nous interroger sur les freins que nous pouvons rencontrer mais aussi sur nos fonctionnements internes. La situation politique, économique, sociale et démocratique aux prémices de nos travaux au congrès de Dunkerque exige une feuille de route claire et ambitieuse, dans une dynamique constructive pour être dans une posture combative. L'activité syndicale doit pouvoir s'appuyer sur les points forts pour dépasser nos points faibles et avoir la capacité d'agir tout en travaillant sur le fond et le long terme.

Le bilan et l'analyse de l'activité de notre fédération doit nous aider à définir des axes d'amélioration en pointant nos forces, les difficultés et les enjeux pour aller vers des orientations concrètes et utiles à notre projet revendicatif. C'est un travail difficile qui demandera à être enrichi par les interventions des syndicats pendant le congrès. Même si le document n'est pas amendable, les interventions qu'il suscitera seront à prendre en considération par la prochaine direction fédérale.

Il nous faudra faire preuve d'humilité et de détermination. Humilité face aux problèmes à surmonter et aux défis qui se posent, humilité qui demande ouverture, réflexion et décisions collectives. Détermination parce que la démarche CGT est efficace, détermination parce que le projet CGT est partagé.

Malgré le fatalisme auquel il faut faire face tous les jours dans les médias aux mains du patronat et du gouvernement, les capacités de résistance et les aspirations à la « fraternité et au bien-être » sont toujours présentes. **L'activité de la fédération doit permettre de les cultiver.**

Les politiques en place n'ont de cesse de défendre les intérêts du capital financier au détriment de l'intérêt général. Pour contrer ces projets néfastes et instaurer une Sécurité sociale financeuse unique du système de santé, tout en développant un grand service public de santé et d'action sociale - conformément aux orientations (partie I) définies lors du 13^{ème} congrès fédéral - , deux secteurs de l'Espace revendicatif ont été instaurés.

- Le secteur Politique de Santé et Protection Sociale dont la composition et le fonctionnement ont été modifiés par rapport à la mandature précédente ;
- Le secteur Fonction Publique Hospitalière qui a été mis en place pour la première fois au sein de notre fédération.

Secteur politique de santé et protection sociale

Groupe de travail organisation et financement

Ce groupe a travaillé tout au long du mandat en lien avec la confédération, notamment en intégrant dès le début du mandat le secteur politique de santé de la confédération. Ce travail spécifique nous permet conjointement de remettre les repères revendicatifs à jour. Cela demande une importante présence et une disponibilité des camarades du secteur entre juin et octobre. Ce groupe de travail annuel est ponctuel et s'arrête au moment des votes du PLF et PLFSS.

Ainsi nous avons travaillé à plusieurs notes d'analyse sur les financements du secteur à travers les discussions sur le PLFSS et avons constitué un dossier thématique dans les « Perspectives Santé » une fois par an. Son activité est essentiellement menée en visioconférence mais également dans la production stricte d'écrits mis à disposition. Dans cette mandature nous avons également répondu aux sollicitations des mandaté.e.s CGT au CESE.

Ce groupe de travail a également été auditionné à plusieurs reprises par le Sénat sur des thématiques diverses telles que la place des intérimaires ou encore la transformation des financements des EHPAD ; et par la CRC sur la place des services administratifs dans notre champ professionnel.

Toutes ces sollicitations ont fait l'objet d'un travail collectif en lien avec les unions fédérales et les secteurs concernés, les délégations ont été composées en fonction de l'objet de l'audition.

Nous avons aussi, tout au long de la mandature, organisé autant que faire se peut des visioconférences « Urgences ».

Pour outiller les syndicats sur le sujet complexe du financement de notre secteur, il a été proposé une journée d'étude ou de formation sur ce sujet mais la mise en œuvre n'a pas suffisamment abouti. Cet objectif est à retenir pour la mandature prochaine.

Groupe de travail **AUTONOMIE** handicap et personne âgée

Ce groupe ayant en charge la question des personnes en perte d'autonomie et le handicap, n'a pas pu fonctionner faute de trouver, au sein de notre exécutif, un camarade souhaitant l'animer. Aucune note d'analyse n'a été rédigée malgré des changements profonds sur leur financement et les luttes qui ont eu lieu notamment dans certains EHPAD.

Pour autant, un premier travail a été entamé sur la nationalisation des activités lucratives. Ce travail doit se poursuivre plus en lien avec les unions fédérales concernées ainsi qu'avec la confédération. La volonté politique de sortir le lucratif des activités de notre champ est bien ancrée dans nos orientations. Cela a été renforcé par le scandale ORPEA et demande désormais un travail rapproché avec les salarié·e·s du secteur privé.

Concernant spécifiquement le handicap, un collectif UFAS « Société inclusive - TOMS » (Transformation de l'Offre Médico-Sociale) travaille depuis des années sur l'approche dite de la « société inclusive » et Serafin-Ph (tarification à l'acte). Cette approche « inclusive » touche d'autres secteurs du social et médico-social.

Ce sujet est également traité au sein de la commission confédérale « Travail Santé » qui s'est donné pour mission de travailler sur 5 thématiques spécifiques dont celle du handicap. Ce groupe de travail confédéral handicap s'est réuni à de nombreuses reprises, et continue de fonctionner, en présentiel ou en distanciel. La feuille de route définie se veut ambitieuse. Un point est régulièrement fait sur les instances (MDPH, AGEFIPH, CNCPPH...). Le guide handicap de la CGT est en cours d'actualisation et une fiche « repère revendicatif » handicap en cours d'élaboration. Un référentiel des camarades mandatés en territoire au sein des différentes instances relatives au handicap est envisagé. Une lettre trimestrielle autour du handicap est en projet (écho des instances nationales, actualités et textes législatifs...). Des retours réguliers sont faits à la commission confédérale « Travail Santé » qui œuvre à mieux outiller les syndiqué·e·s et syndicats. Une formation handicap est d'ailleurs en réflexion.

Groupe de travail retraite

Le groupe a été actif. Nous avons débuté le mandat avec les annonces du gouvernement sur une éventuelle réforme, qui finalement a eu lieu, obligeant le groupe de travail à produire du matériel, des tracts et des notes d'analyse.

Ce groupe de travail pérenne s'est réuni en visio à fréquence régulière et travaille systématiquement à des éléments d'analyse pour les syndicats de notre fédération. Dans le même temps, un travail croisé avec les mandaté·e·s CNRACL, la fédération des Services publics, l'UFR et les membres du groupe s'est inévitablement engagé au regard de la situation de la caisse. Ce travail devra se poursuivre.

Dans les suites des concertations mises en place

par le gouvernement qui refuse toujours d'envisager l'abrogation de la réforme des retraites si largement contestée, un groupe d'appui confédéral "concertation retraite" a été mis en place. La fédération y participe par le biais de la pilote du collectif retraite de la fédération.

Le lien avec les mandaté·e·s des différentes caisses

Les organisations syndicales siègent au sein des différentes caisses concernant les politiques de santé et de protection sociale : CNAM, CNOS, CNAV, IRCANTEC, complémentaires et prévoyance. Mise à part la CNRACL, les mandaterments sont organisés par la confédération. Il est nécessaire d'avoir une meilleure connaissance des mandaté·e·s CGT, issu·e·s de notre fédération ou non, pour favoriser notre implication sur ces sujets et faire connaître les positions défendues par La CGT.

Le lien avec les coordinations des groupes privés lucratifs et non lucratifs de l'UFSP

Pour favoriser le travail d'échange et de coordination de l'activité au sein des groupes, UES, associations ou fondations à dimension nationale, l'UFSP a identifié des responsables par groupe, recensés dans un livret.

Pour certains groupes comme Clariane (KORIAN), Emeis (ex ORPEA), Ramsay (Générale de Santé), Elsan les élu·e·s et mandaté·e·s se réunissent en « coordination » régulièrement. Les liens entre le travail issu du secteur politique de santé et le travail de ces coordinations de groupe sont à objectiver.

Protection de l'enfance

Une référente issue du collectif protection de l'enfance de l'UFAS est identifiée par le secteur revendic pour faire le lien sur ces questions.

Ce collectif élabore un travail revendicatif en lien avec la fédération des services publics. Plusieurs interpellations ont été faites auprès des différents ministres en charge de la protection de l'enfance ainsi qu'auprès des député·e·s, afin de dénoncer le naufrage du système de protection de l'enfance et ses conséquences. Le collectif protection de l'enfance a fait le lien avec le collectif action sociale publique de l'UFAS regroupant des IME et des foyers de l'enfance.

Le collectif action sociale publique a connu des modifications internes avec un changement d'animateur en 2023 et un appel à candidature a été fait pour le renforcer. En juin 2024, le collectif a produit un manifeste sur le manque de moyens et la discrimination des mineurs isolé·es avec l'arrivée du Rassemblement national.

Psychiatrie

Ce sujet est traité par la CNP. Une référente (l'animatrice de la CNP) est identifiée pour les liens avec l'espace revendicatif.

Après le congrès fédéral, la CNP s'est dotée de deux co-animateurs, pour assurer la continuité du travail engagé.

Dans les suites de la crise sanitaire et du changement

d'animateurs dans certaines CRP, un de nos objectifs principal a été de soutenir une dynamique de relance des CRP manquantes.

Ce travail a permis d'intégrer de nouvelles régions.

Deux CNP décentralisées se sont tenues à Toulouse et Paris pour soutenir la création de CRP dans les régions concernées. Concernant Paris, cela s'est révélé rapidement efficace par la création d'une CRP Paris/Ile de France. La CRP Occitanie a été relancée.

La CNP est composée de représentant·e·s des régions. Elle se réunit une fois par trimestre, avec des réunions intermédiaires en visio selon les besoins pour avancer sur des travaux écrits (tracts, CP, newsletter...). Toutes les CNP donnent lieu à des comptes-rendus auxquels sont annexés les comptes-rendus des régions, l'ensemble étant rediffusé sur les territoires par les animateurs des CRP. L'articulation « syndicat-CRP-CNP » fonctionne bien, là où les CRP existent.

A travers ses commissions régionales de psychiatrie, la CNP CGT constate qu'une double vision de la psychiatrie se met en œuvre. D'un côté, celle qui relèverait d'une vision sécuritaire, de l'autre celle qui relèverait d'une vision « éducative », adaptative et maîtrisable du « bon » patient. Même si les tempos peuvent en être différents, il s'agit toujours de détruire la psychiatrie humaine et vivante.

Cette double vision s'accompagne d'une attaque portée sur les métiers et professions de la psychiatrie. Il nous paraît nécessaire que toutes ces questions, y compris celle des effectifs, soient sérieusement travaillées au sein des instances gouvernementales nationales dédiées, avec les interlocuteurs représentatifs des salarié·e·s et pour la satisfaction des revendications portées par la CGT.

Activités de la CNP

Être identifiée comme outil de la fédération CGT de la santé et l'action sociale

- ✓Obtention d'une adresse mail CNP/CGT en lieu et place d'une adresse gmail : cnp@sante.cgt.fr ;
- ✓Interventions publiques : débat sur la psychiatrie lors de la fête de l'Huma 2022, congrès du CH Ravenel, réunion publique des hôpitaux de Saint-Maurice, CRP Poitou-Charentes, journées d'études sur la psychiatrie en Bretagne, AG du Printemps de la psychiatrie, AG de l'USP... ;
- ✓Création d'une page YouTube CNP ;
- ✓La création d'un WhatsApp CNP et d'un groupe WhatsApp « la CGT cause psy » pour partager directement les films de lutte.

Il reste à sensibiliser l'ensemble des syndicats de la psychiatrie à partager les mobilisations filmées.

Création d'une Lettre-info diffusée sur le site fédéral et à nos syndicats.

Réalisation d'articles pour le numéro de « Perspectives Santé » (mars 2024)

✓Rencontres avec la députée Elise Leboucher, la Commission Rousseau, et plusieurs cabinets des Ministres de la santé qui se sont succédés...

✓La CNP dans l'Europe : Une camarade italienne qui fait un travail sur les soins sans consentement en Europe a sollicité la CNP pour avoir des informations. Le retour lui a été fait.

Produire des analyses et des revendications spécifiques sur la psychiatrie pour la Fédération :

- ✓Production régulière de tracts et communiqués de presse en lien avec l'actualité de la psychiatrie,
- ✓Lecture et commentaire des décrets sur la psychiatrie de septembre 2022 pour les mandaté·es au CSFPH. Élaboration du cahier revendicatif de la CNP. Il est en ligne sur le site de la Fédération

Produire un travail d'analyse, de réflexion, et de propositions à partir des retours des Commission Régionales de psychiatrie :

- ✓Réalisation durant l'été 2023 d'un recensement des lits fermés : ce tableau ayant pour but de visualiser la diminution des autorisations d'ouvertures de lits en 5 ans, et le nombre de lits fermés comparativement aux ouvertures possibles et autorisés en 2023. Les réponses reçues à ce jour nous donnent une extrapolation entre 15 et 20% de lits fermés, ces lits ont été ajoutés sur la carte de France des urgences.
- ✓Notre travail sur les fermetures de lits vient compléter l'enquête de la DREES, il nous semblerait donc intéressant de trouver les moyens de permettre à la Fédération CGT Santé et Action Sociale d'être plus visible sur ce sujet. Ce travail ne peut se faire qu'avec le support fédéral, au même titre que la journée de mobilisation demandée par plusieurs CRP (quelle forme ?).
- ✓Travail sur le transfert des détenu·e·s : ce travail est toujours en cours. Rencontre avec l'UFSE et la Pénitenciaire pour faire émerger des revendications communes.

La dynamique durant le mandat a permis une inscription forte de la CNP au sein de la Fédération CGT Santé et Action Sociale, ce qui lui permettra de poursuivre ses travaux afin de continuer à développer le lien et la participation, de toutes les régions.



Secteur fonction publique hospitalière

La fonction publique subit des assauts incessants depuis des années. Durant la mandature et dans la stricte continuité des politiques passées, Emmanuel Macron avec son CNR a voulu appuyer sa volonté de changement de modèle basé sur moins de protection sociale, moins de services publics, plus de système lucratif. La codification du statut général des fonctionnaires actée par la loi de transformation de la Fonction Publique votée en 2019 ne se fait pas à droit constant.

La fonction publique hospitalière, plus jeune des trois fonctions publiques, est en passe de peut-être disparaître. Or, la santé doit être considérée comme une mission régaliennne. C'est bien l'hôpital public et plus largement les services publics qui ont servi de colonne vertébrale au fonctionnement de la société face au COVID.

Dans notre secteur, la montée en charge des GHT et de la nouvelle gouvernance, le développement des délégations de gestion aux pôles modifient profondément les relations sociales et le système de décision au sein de nos établissements. Cette « nouvelle gouvernance », calquée sur le fonctionnement du secteur privé lucratif réduit de plus en plus la place et le rôle des organisations syndicales.

Le développement des accords locaux (notamment par le biais des Lignes directrices de gestion), incite au développement d'inégalités territoriales en termes de droits des salarié-e-s, cassant ainsi l'unicité de la fonction publique. D'ailleurs, le ministre de la fonction publique a annoncé dans le cadre de la conférence salariale l'ouverture de projets pour 2023 concernant la « rémunération au mérite et en fonction de critères territoriaux ».

Nombre d'hospitaliers ne peuvent plus maîtriser ni leur temps de travail, ni leur fiche de paie, ni leurs droits. De plus en plus de contractuel-le-s composent nos services, n'étant pas positionné-e-s sur un emploi permanent garanti aux fonctionnaires, ils - elles sont fragilisés-e-s par la politique de rentabilité instaurée par la tarification à l'activité et la nouvelle gouvernance.

Ainsi, la défense d'un véritable statut pour les personnels et pour les établissements demande une réappropriation de ces notions par les salarié-e-s, une réappropriation des socles/repères revendicatifs CGT par les syndicats et une vigilance vis-à-vis du détricotage méticuleux qui s'engage avec les GHT finalement chargés d'accompagner les transferts vers le secteur lucratif.

C'est l'ambition posée par la création de ce secteur composé de :

- ✓ un collectif FPH
- ✓ un groupe de travail CGFP versant FPH

Le développement du lien avec les délégations des instances nationales concernant la FPH a été posé comme une nécessité pour travailler la cohérence revendicative sur l'ensemble des sujets.

En lien avec le secteur processus de lutte, une journée fédérale de rassemblement des syndicats de la fonction publique hospitalière a été mise en place le 6 février 2024. Dans la salle du CCN, plus de 270 délégué-e-s de syndicats venu-e-s de toute la France ont débattu de la situation catastrophique des services hospitaliers en France. Partout nos équipes syndicales font le même constat : la politique menée par le gouvernement est une politique de destruction de l'hôpital public. La pénurie de personnel est sciemment organisée pour servir de prétexte aux fermetures de lits. Les camarades ont partagé les combats et les luttes parfois victorieuses qu'ils-elles avaient engagées en territoire sur leurs revendications : contre les fermetures, pour les titularisations des contractuel-le-s, pour l'embauche de personnel ...

Les camarades ont pointé la difficulté de s'engager dans toutes les journées d'action impulsées par la confédération et la fédération, qui dispersent les forces plus qu'elles ne les rassemblent. La question posée était : comment coordonner toutes les luttes pour une action dirigée contre la politique du gouvernement ? Même si cette journée n'a pas trouvé les suites souhaitées faute de décision collective en instance, elle reste une initiative que nos bases ont saluée, qu'il serait pertinent de reproduire lors de la prochaine mandature.

Autre initiative impulsée par le secteur : la mobilisation à l'occasion de Santexpo en 2024 avec une présence CGT visible, à l'extérieur comme à l'intérieur du salon, pendant trois jours et un rassemblement de délégations des territoires le dernier jour.

Groupe de travail CGFP versant FPH

Face aux attaques, il devient nécessaire de travailler au développement d'une résistance et d'une lutte sur la base de revendications de haut niveau, le groupe de travail CGFP tel que défini dans le projet fédéral a été activé tardivement. Il doit aider à l'analyse et la maîtrise des questions statutaires et de leur impact, sur les professionnel-le-s, sur le travail, sur les missions dans un contexte de modifications constantes.

Ce groupe a pour objectifs :

- ✓ De travailler sur un statut intégrant nos revendications ;
- ✓ De soutenir les négociations locales et nationales ;
- ✓ D'identifier les spécificités de la FPH vis-à-vis des autres versants de la fonction publique et optimiser l'articulation avec les camarades des fonctions publiques d'Etat et territoriale, notamment dans le cadre des travaux au CCFP ;
- ✓ De travailler à la cohésion revendicative au sein de notre champ professionnel par un croisement avec des travaux du groupe de travail CCUE.

Il est composé de 10 membres issus de la CEF et/ou des territoires (CHU, APHP, USD) et en fonction des travaux engagés, il travaille en lien avec le secteur LDAH, les différentes commissions CSFPH, les mandaté·e·s CCFP, les mandaté·e·s ANFH, les mandaté·e·s CGOS, les collectifs professionnels.

Fin août 2024, une rencontre avec le groupe de travail CCUE à partir du travail engagé sur la construction d'une convention collective de haut niveau étendue à plus d'un million de salarié·e·s du secteur de la BASSM, a permis de confirmer l'intérêt de développer la même dynamique transposée au code général de la fonction publique tel qu'il s'applique dans le versant hospitalier.

Le travail développé au sein de ce groupe favorise le travail de comparaisons/convergences revendicatives dans notre champ entre le public et le privé, avec les autres fédérations de la fonction publique pour les questions relevant des prérogatives du CCFP.

Le premier objectif posé est de faire l'état des lieux du contenu du CGFP en comparaison avec nos repères revendicatifs pour créer un outil syndical utile aux négociations et aux luttes. Le CGFP est composé de 7 grandes thématiques : Droits, obligations et protections; exercice du droit syndical et dialogue social ; recrutement; principes d'organisation et de gestion des ressources humaines ; carrière et parcours professionnel; temps de travail et congés ; rémunération et action sociale.

Le groupe de travail a proposé de donner la priorité à la rémunération plutôt qu'à la carrière. La nécessité de travailler sur la thématique « temps de travail » a été posée au vu des attaques récentes sur le sujet.

Fin 2024, les USD et les syndicats ont été interpellés pour transmission à la fédération des accords locaux « temps de travail » et LDG négociés dans les établissements pour procéder à un travail d'analyse.

Depuis, le décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres I et II du code général de la fonction publique est venu, par le biais de l'intégration d'un certain nombre de décrets relatifs aux 3 versants de la FPH, apporter les modifications suivantes :

- ✓ création des livres I^{er} (droits, obligations et protections) et II (exercice du droit syndical et dialogue social) de la partie réglementaire (articles en D et R) du code général de la fonction publique (CGFP)
- ✓ modification des conditions et modalités d'organisation du vote électronique par internet pour les élections des représentant·e·s du personnel au sein d'instances de dialogue social des trois fonctions publiques.

Le groupe de travail CGFP doit réajuster son travail en tenant compte de ces nouveautés.

Collectif FPH

La stratégie de démantèlement de la fonction publique et de son unicité nous oblige à améliorer la circulation de l'information, la mise en commun des problématiques, des acquis éventuels, des analyses et propositions et la coordination de la mise en œuvre de nos orientations depuis les USD. Ce collectif est un outil indispensable

pour unifier notre stratégie revendicative sur l'ensemble du territoire et développer les liens entre les syndicats et les instances nationales de la FPH et plus largement de la FP.

Ainsi les objectifs posés sont :

- ✓ Avoir une bonne connaissance des restructurations en cours sur notre territoire ;
- ✓ Unifier la stratégie syndicale vis-à-vis du développement des accords locaux ;
- ✓ Mettre en commun la montée en charge des CSE et F3SCT dans le secteur public ;
- ✓ Participer à la construction du processus de luttes.

La mise en place de ce collectif a été activée courant 2023 ; composé d'un membre par région, les syndicats et structures territoriales (USD et coordination régionale) ont été sollicités. En fonction des candidatures remontées à la fédération, seulement 7 membres ont pu être mandaté·e·s sur 22 régions. Ce collectif a peu fonctionné. La mise en place du groupe de travail CGFP va pouvoir aider à la relance de ce collectif fédéral à partir d'un travail concret.

Délégations des mandaté·e·s des instances nationales paritaires :

Chaque délégation a son fonctionnement propre. Le développement, la formalisation de liens entre les instances fédérales (CEF et CNF) et les délégations n'a pas pu être réellement développé au-delà, en fonction de l'actualité, de l'intervention des chef·fe·s de file qui se trouvent être membres de la CEF. Cela reste un objectif à atteindre.

Le CGOS

Ces trois années ont été marquées par des événements plutôt positifs :

- ✓ En premier lieu, la sauvegarde de l'ASASM (ex prestation maladie) qui a été conservée dans sa forme actuelle malgré de nombreuses attaques au cours de ces trois dernières années.
- ✓ L'autre fait marquant est la disparition du plafonnement de l'indice 489 pour le calcul des contributions des établissements. La CGT se réjouit que cette revendication du déplafonnement voit enfin le jour même si elle reste très éloignée des 3% de contribution revendiqués.
- ✓ Nous sommes parvenus à maintenir un haut niveau d'offres de vacances.
- ✓ Nous nous satisfaisons de l'augmentation du budget des prix mini (vacances sociales) et des activités socio culturelles.
- ✓ Nous avons été actifs dans les commissions d'aides et de secours (CPAS) pour pallier les difficultés que rencontrent nos collègues hospitaliers.
- ✓ Les administrateurs du CGOS via le bureau national ont su réagir très rapidement fin décembre 2024 par le versement d'une aide pour les agent·e·s du CH de Mayotte ayant subi des catastrophes par le passage du cyclone Chido et le versement d'une aide au centre hospitalier destiné à financer des actions en direction des agent·e·s.

En dépit des inquiétudes que nous pouvions avoir il y a trois ans, la politique d'action sociale a été maintenue à un haut niveau grâce à l'intervention des administrateurs CGT. De plus, nous avons obtenu que les retraité·e·s aient accès aux mêmes prestations que les actifs (à l'exception de l'ASASM).

En revanche, cette période a été marquée par quelques événements que nous continuons à combattre. Notamment l'attribution des marchés et en particulier celui des titres culture qui est passé de la coopérative UP à la société GLADY. Aujourd'hui, ce titre culture ne peut plus être accepté par les petites librairies indépendantes et son utilisation a été déviée puisqu'il peut être désormais utilisé pour tout type d'achat dans les grandes enseignes. Ce titre culture est donc devenu un simple bon d'achat.

Le paritarisme au CGOS prive les organisations syndicales de la présidence de la structure nationale. Cela pose la question de la place des organisations syndicales dans la gouvernance.

Attaché·e·s à la proximité, les administrateur·rices ont défendu le maintien de CGOS régionaux tout en maintenant une unité de droits qu'induit le CGOS à l'échelle nationale

Pour favoriser l'information aux salarié·e·s nous avons travaillé à la création d'un livret avec les 12 spécificités régionales qui sera remis à jour chaque début d'année. Les mandaté·e·s CGOS sont en lien avec les USD pour informer et répondre aux questionnements sur le CGOS.

L'ANFH

La formation professionnelle est un axe revendicatif majeur dans notre organisation et dans les instances représentatives du personnel. L'accès à la formation professionnelle des personnels ne doit pas être réduit, comme c'est trop souvent le cas, à un assujettissement aux exigences immédiates des employeurs.

L'ANFH, Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier, est une association Loi 1901 agréée par le ministère de la santé pour collecter, gérer et mutualiser les fonds qui lui sont confiés au titre de la formation professionnelle des agent·e·s de la fonction publique hospitalière

Depuis la réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018, l'ANFH est l'unique Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA), alors que les Opérateurs de Compétences (OPCO) issus de la loi de 2018, ne sont plus ni paritaires ni collecteurs des fonds de la formation professionnelle.

Les élections professionnelles de la fonction publique déterminent le nombre de sièges que la CGT obtiendra dans les instances de l'ANFH au niveau national, régional et territorial. Pour les élections professionnelles de 2022, un guide à destination des agent·es a été réalisé pour informer sur le sujet de la formation professionnelle dans notre versant.

Depuis le congrès de Saint-Malo en 2022, 9 sessions de formation ont été organisées en direction des nouveaux mandaté·e·s ANFH (territoires-anciennes régions- et régions), soit 111 formé·e·s. C'est également la mise en place de 13 sessions de formation des élu·e·s CSE,

soit 216 camarades formé·e·s pour porter les sujets de formation au sein des instances de leurs établissements mais aussi pour accompagner au mieux les agent·e·s.

La CGT a été force de proposition dans les différents travaux au sein de l'ANFH, par exemple l'apprentissage fortement porté par les gouvernements depuis plusieurs années. Cependant, cette politique n'a pas été suivie d'un financement spécifique dans la fonction publique. Aussi, la CGT a fait en sorte que les fonds mis à disposition de l'apprentissage par l'ANFH soient limités pour ne pas empiéter sur les fonds destinés aux études promotionnelles qui doivent rester le premier dispositif pour une évolution professionnelle.

Nous avons travaillé collectivement sur le positionnement de la CGT en termes de formation professionnelle sur les textes et projets règlementaires relatifs aux différentes ré-ingénieries de formation notamment concernant le mode de financement possible.

Les instances nationales se préparent collectivement avec les camarades en région, cela comprend les bureaux nationaux, les conseils d'administration et commissions nationales. Chaque année, nous préparons avec l'ensemble des mandaté·e·s CGT à l'ANFH l'assemblée générale. Ces interventions permettent de rappeler les revendications de la CGT sur le financement de la formation professionnelle.

À cela s'ajoutent des groupes de travail sur des thématiques bien précises telles que les enquêtes IGAS et de la cour des comptes, le recensement des politiques régionales ANFH pour faire avancer le positionnement CGT en région et au national en lien avec les repères revendicatifs fédéraux et confédéraux. Actuellement, un groupe de travail national est en cours concernant le Congé de formation professionnelle (CFP), avec une revendication forte portée par la CGT pour le maintien de la rémunération à 100%, CTI compris, lors de l'utilisation de ce dispositif de reconversion.

Un travail est également fait entre les camarades siégeant à la commission formation du CSFPH et celles et ceux de la CEDFP de l'ANFH pour le choix des Actions de formations nationales (AFN). Pour que la CGT soit force de proposition, nous rappelons régulièrement le lien à maintenir entre les camarades des territoires (USD, régions) et les mandaté·e·s afin de faire remonter des thématiques de formation.

Il est urgent et nécessaire d'impulser et de mettre en œuvre de manière prioritaire des départs en formation pour l'ensemble des agent·e·s (notamment des contractuel·le·s) les plus éloigné·e·s de la formation professionnelle. Citons pour exemple le plafond de verre difficile à dépasser, chiffré autour de 50 % de départs en formation pour les agent·e·s en catégorie C, qui doit être franchi. Il est important pour ces professionnel·le·s de pouvoir mettre en avant l'intérêt pour leur activité professionnelle, de leur faciliter l'accès à l'information et à la formation, en les accompagnant dans leurs démarches. A noter les filières administratives et techniques, qui ont peu ou pas accès à des formations qui leur correspondent, celles-ci étant le plus souvent en inadéquation ou trop éloignées de leurs besoins et nécessités du terrain, et également peu nombreuses dans leur diversité.

LA CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales) a été créée par l'ordonnance n°45- 993 du 17 mai 1945. Elle est le régime spécial de Sécurité sociale qui est chargé de l'assurance vieillesse des fonctionnaires de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière. **Elle gère et assure le paiement des pensions de retraite des fonctionnaires des deux fonctions publiques.**

Lors des élections du 1^{er} au 15 mars 2021, 2.2 millions d'agent·e·s affilié·e·s et 1.4 million de retraité·e·s ont été appelé·e·s à voter pour les représentant·e·s au sein du conseil d'administration de la CNRACL. La CGT conforte sa 1^{ère} place avec 4 sièges sur 8 sur le collège des actifs et retraité·e·s. Le conseil d'administration comprend 5 commissions où siègent les élu·e·s CGT : comptes, action sociale, réglementation, invalidité et prévention, développement et partenariat.

Aujourd'hui, la CNRACL fait face à la dégradation structurelle de sa situation financière : elle accuse un résultat net déficitaire de plus de 2,5 MDS € en 2023, avec une dette cumulée de 8,3 MDS. Selon le récent rapport des inspections générales, publié le 27 septembre 2024, en l'absence de mesures structurelles pérennes, ce déficit pourrait atteindre 5,4 MDS € en 2025 et 11,1 MDS € en 2030. Pour rappel, jusqu'en 2019, les finances de la CNRACL étaient excédentaires.

Nous connaissons toutes et tous les origines de ce dérapage. Non seulement les mesures prises par les différents gouvernements n'ont pas été de nature à pérenniser les finances du régime, mais surtout elles ont contribué à l'aggraver. Les élu·es CGT ne cessent d'alerter sur la situation et de porter les propositions de la CGT.

Ainsi, l'absence d'augmentation conséquente de la valeur du point d'indice et de cotisations du régime indemnitaire, le recours massif aux recrutements en CDD (largement encouragé dans la loi de 2019 de modernisation de la FP) et l'affiliation au régime des agent·e·s à temps non complet (à partir de 28 h), sont autant d'éléments qui ont affaibli la CNRACL.

Dans le cadre du budget PLFSS 2025, le taux des cotisations des employeurs augmentera de 3 points par an pendant 4 ans. Il est clair que ce n'est pas la contribution des employeurs qui va résoudre le déficit de la CNRACL. Le déficit cumulé annuel 2024 est de 8,6 milliards. Si rien n'est modifié, il pourrait atteindre 60 milliards d'ici 2030. Les conséquences : risque d'augmentation du nombre d'employeurs défaillants, d'augmentation des emplois non statutaires (les contractuel·le·s cotisent au régime général).

On relève quelques « points d'avancées » :

- ✓ le droit de remord pour les catégories B en extension ;
- ✓ l'intégration dans le calcul de la retraite du complément de traitement indiciaire (CTI)
- ✓ l'augmentation de 5 points d'indice pour la revalorisation du SMIC
- ✓ la catégorie active maintenue, même si l'agent·e·

termine sa carrière sur un autre emploi, à la condition qu'il ait totalisé 17 ans d'activité sur un emploi classé en catégorie active.

Les administrateur·rices accompagnent les syndicats et les syndiqué·e·s pour les questions liées à leur retraite en lien avec les services gestionnaires. Des formations « réglementation et invalidité » organisées par la CNRACL sont destinées aux syndiqué·e·s. Des formations « retraites » confédérales sont à la disposition des syndicats.

Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH)

Il est composé à partir des résultats aux élections professionnelles. La commission plénière est composée de 7 titulaires et 14 suppléant·e·s pour La CGT. Il existe, par ailleurs, la commission des statuts qui prépare la plénière, une commission formation, une commission HSCT, une commission emplois-métiers.

Les membres désignés au CSFPH ont été sollicités chaque fois qu'un nouveau texte a nécessité l'avis du CSFPH.

Chaque membre des commissions découlant du CSFPH a pu également participer aux préparations et donner son avis. Depuis Saint-Malo, la nouvelle délégation s'est investie davantage dans les préparations et a pris la mesure des attentes des territoires sur ce que doit porter la CGT en CSFPH.

La délégation CGT dénonce à chaque déclaration liminaire la dégradation du système de santé, des conditions de travail et le manque d'attractivité. Force est de constater que malgré les différentes déclarations, journées d'action, changement de ministre (toujours absent des réunions plénières), un statu quo s'est installé et la DGOS ne répond quasiment en rien aux questionnements de la CGT et aux attentes des agent·e·s.

En 2023, la question du boycott des instances nationales s'est posée face au passage en force de la réforme des retraites par le recours à l'article 49.3. La CGT et les autres organisations syndicales de la fonction publique hospitalière se sont unies et ont boycotté les instances en 2023, ce qui a empêché la sortie de certains textes.

En décembre 2023, l'intersyndicale décide de siéger à nouveau dans les instances pour continuer à dénoncer le manque de démocratie, le nombre de ministres qui ne font que passer au ministère de la santé, la casse du service public.

En 2024, après la dissolution de l'Assemblée nationale par le président Macron, la CGT s'implique dans les élections en portant haut et fort les valeurs des listes du Nouveau front populaire qui finit en tête aux élections législatives, gagnant un grand nombre d'élus·e·s à l'Assemblée. Devant le manque de démocratie du président et un PLFSS censuré en décembre 2024, l'intersyndicale FPH (hormis la CFDT), décide de ne pas résiéger aux plénières du CSFPH.

Seul point positif : la mise en place d'une adresse mail dédiée à la DGOS, grâce à laquelle les animatrices de l'espace Revendic peuvent transmettre directement les difficultés rencontrées par les syndicats d'établissement avec leur direction permettant, souvent, la résolution de situations complexes.

Conseil commun de la fonction publique (CCFP)

La commission plénière se compose de 7 titulaires dont 2 pour la fédération et de 14 suppléant·e·s dont 4 pour la fédération. Il existe par ailleurs 5 commissions spécialisées : examen des projets de textes ; évolutions de l'emploi public ; parcours professionnels ; conditions de travail, hygiène, santé et sécurité au travail ; organisation et fonctionnement des services publics au regard de leurs conséquences sur les agents publics.

Le Conseil commun de la fonction publique est une instance représentative nationale comprenant des camarades mandaté·e·s des 3 versants de la fonction publique. Il se réunit en moyenne 3 à 4 fois par an selon l'actualité (lois et textes à approuver). Cette instance,

contrairement à d'autres, est présidée par le ministre de la Fonction publique. Depuis Saint-Malo, plusieurs CCFP ont été boycottés en intersyndicale notamment durant la période de la réforme des retraites en 2023, puis pour dénoncer le manque de dialogue social depuis la dissolution de l'Assemblée nationale en juin 2024.

En décembre 2024, les annonces du ministre du gouvernement Barnier sur la mise en place de trois jours de carence, la perte de 10% du salaire en cas d'arrêt de maladie et la suppression de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) ont provoqué la colère des agent·e·s.

Une journée d'action et de grève importante a eu lieu le 5 décembre, avec un nouveau boycott du CCFP.

En janvier 2025, après la censure du gouvernement Barnier sur le PLFSS, le nouveau ministre nommé fin décembre relance le groupe de travail sur la QVCT et convoque un CCFP sur certains textes notamment celui de la perte de 10% de salaire en cas d'arrêt maladie d'une durée de moins de 3 mois alors même que le PLFSS n'est pas encore approuvé et pourrait être censuré.

La CGT dénonce ce manque de démocratie et ce mépris envers les agent·e·s de la FP et quitte les séances.

La politique de baisse du « coût » du travail entraîne la baisse des effectifs, l'augmentation du temps de travail et s'attaque aux droits des personnels notamment en matière de garanties salariales. La partie II du document d'orientation du congrès de Saint-Malo a défini des orientations pour stopper la dégradation, défendre nos garanties collectives et statutaires et gagner l'amélioration des conditions de travail, la bataille des salaires et de l'emploi. Trois secteurs de l'espace revendic sont concernés par ces questions :

- ▶ Secteur salaires formations - qualifications - métiers
- ▶ Secteur santé travail
- ▶ Secteur discriminations - violences.

Secteur salaires formations - qualifications - métiers

Les politiques de baisse du coût du travail s'attaquent à toutes les garanties collectives et reconnaissances du travail que cela soit au niveau des conventions collectives ou du statut de la Fonction publique. Nous assistons à un développement des primes au mérite ou à la fonction qui viennent concurrencer la reconnaissance des qualifications de plus en plus décorrélée du salaire. Les salaires sont trop bas pour permettre de vivre dignement et ne reconnaissent pas le caractère essentiel de nos missions. L'égalité professionnelle reste un combat à mener et à mettre au cœur des politiques salariales dans notre secteur très féminisé. Nous assistons à une casse des métiers et à des transferts de compétences au service de la baisse du coût du travail. De nouveaux métiers sont créés toujours dans cette logique.

L'arrivée d'AXESS et les « négociations » sur la CCUE viennent en opposition avec la proposition de la CGT

d'une Convention collective unique et étendue de haut niveau. Il devient urgent de développer un rapport de force avec les salarié-e-s sur la base « à travail de valeur égale, salaire égal ». Dans cet objectif, il convient de travailler le lien entre le secteur public et privé.

La mise en lien entre les contenus professionnels, les contenus et niveau de formation et la reconnaissance salariale est essentielle pour la cohérence de nos revendications au sein de notre champ en lien avec les repères confédéraux. Ainsi, le travail transversal au sein du secteur est nécessaire et doit s'opérer par le développement de liens (rencontres, échanges de compte rendu) et par la mise en place de groupes de réflexion sur des problématiques identifiées.

- ✓ Le groupe de travail CCUE ;
- ✓ Le groupe de travail formation professionnelle ;
- ✓ Le groupe de travail métiers-professions.

Objectifs du secteur :

- ✓ Développer la revendication « même travail, même salaire » dans l'ensemble de notre champ professionnel: repères confédéraux basés sur un minimum garanti à 2000 euros brut et une reconnaissance des qualifications en fonction du niveau d'étude
- ✓ Travailler sur l'évolution des professions et des formations (qualifiantes et continues) au regard des réalités de travail
- ✓ Produire tracts et autres outils à destination des syndicats
- ✓ Participation à la construction et animation des formations et journées d'études.

Groupe de travail

CCUE

Ce groupe a été mis en place pendant cette mandature pour améliorer, renforcer le travail d'écriture de la Convention collective unique étendue (CCUE) CGT entamé lors du précédent mandat. Le GT CCUE est composé d'une dizaine de membres volontaires des syndicats du champ de la BASS. Dans les suites de la démission des deux pilotes issus de la CEF, un copilotage du groupe est assuré par un membre du GT et la pilote des négociations BASS.

Le GT a comme fonction de formaliser un projet de CCUE CGT de haut niveau à partir des repères revendicatifs confédéraux et reprenant au minimum le meilleur de l'existant des conventions collectives du champ.

Après une première rencontre de mise en place en juillet 2023, il s'est réuni 4 fois au deuxième semestre 2023 puis 15 fois en 2024 dans un mix présentiel/ distanciel. Pour 2025, une rencontre par mois est prévue.

Dans un premier temps, le GT a compilé les conventions et accords nationaux existants, pour pouvoir comparer les évolutions de carrière par métier et les différentes garanties collectives existantes.

Le GT a finalisé une proposition de système de classification rémunération en 2024, qui a été validé par la CEF, diffusé aux syndicats et présenté en commission paritaire. Actuellement, il termine la thématique du temps de travail, puis ce sera celle des droits syndicaux. Le GT a participé à un atelier lors du congrès UFAS/ UFSP en octobre 2024 et a organisé un webinar en novembre 2024 pour échanger avec les syndicats concernés autour de ses travaux.

Les membres du GT insistent pour rappeler que leurs travaux n'ont de sens que dans le cadre d'un rapport de force qui doit continuer de se construire et de se structurer nationalement à partir des bases.

Groupe de travail

Formation professionnelle

Aucune réforme majeure au niveau de la formation professionnelle n'a été mise en œuvre au niveau national sur ce dernier mandat. Cela tranche fortement avec l'instabilité que nous avons pu connaître précédemment...

Un très fort renforcement de la politique d'apprentissage s'est mis en place via des réorientations des fonds de la formation professionnelle maintenant collectés en partie par France Compétence. Cela se fait au détriment du dispositif « Pro A » destiné aux salarié.e.s sans qualifications, qui reste l'un des derniers dispositifs permettant aux salarié.e.s des branches d'aller vers la qualification. En 2024, cela s'est concrétisé par l'arrêt au bout de 6 mois des financements liés à la PRO A dans le secteur de l'OPérateur de COmpétences (OPCO) santé. Le lancement d'une nouvelle "usine à gaz" avec la mise en place de la VAE inversée qui, mise en parallèle de la Formation En Situation de Travail (FEST) et du développement du « E Learning », vient de plus en plus détricoter la formation professionnelle telle que nous la connaissons avec des impacts qui trouvent rapidement leurs limites dans notre secteur en lien avec nos métiers centrés sur l'accompagnement, la prévention et le soin. Les mandaté.e.s, dans le contexte d'absence de réforme, ont pu continuer à mettre en œuvre les accords formations pro négociés dans chaque CPPNI. Pour rappel, chaque branche étendue, ainsi que la branche des CLCC, est dotée d'une CPNE FP (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle) qui, à travers un paritarisme d'orientation, veille à la bonne mise en œuvre des accords de branche. Chaque branche est rattachée à un OPCO qui se charge d'un paritarisme de gestion des fonds accordés par les différents accords dans le respect des orientations définies par chaque CPNE FP. La fédération de la santé et de l'action sociale a des mandaté.e.s dans toutes les CPNE FP et dans les deux OPCO qui dépendent de son champ professionnel.

- L'OPCO santé pour les branches BASS (et les conventions collectives couvertes par ce périmètre), la CCN 65, la CCN des SPSTI (Services de prévention et de santé au travail inter-entreprises) et la CCN de l'hospitalisation privée à but commercial.

- L'OPCO EP (entreprise de proximité) pour les CCN des cabinets médicaux, dentaires et prothésistes dentaires. Dans toutes ces instances formation pro le repère essentiel pour les mandaté.e.s CGT, est de chercher tous les moyens disponibles pour favoriser la qualification, la promotion sociale et l'émancipation des salarié.e.s de notre secteur à travers la formation professionnelle. Cette volonté se heurte aux orientations des employeurs qui, avec un discours de plus en plus néo libéral affirmé, cherchent à rémunérer la compétence répertoriée uniquement dans un seul champ conventionnel et dont la validation est laissée à la libre appréciation du supérieur hiérarchique direct.

Il est à noter un très bon travail sur le suivi de l'évolution des différents diplômes en travail social avec les mandats confédéraux sur le sujet.

Une part importante de l'activité concerne le suivi des désignations dans les différents mandats formation pro relevant du secteur privé, la poursuite des formations des mandaté.e.s formation Pro du périmètre de la fédération en lien avec les formations proposées par la confédération, les échanges réguliers avec les mandaté.e.s souvent confronté.e.s à des dossiers techniques et complexes.

Un axe d'amélioration est à rechercher pour favoriser le travail transversal sur la question de la formation professionnelle qui subit de fortes attaques et constitue un enjeu revendicatif majeur.

Groupe de travail

Métiers - professions

Ce groupe de travail a été mis en place pour favoriser les échanges et la cohésion revendicative des questions concernant l'évolution des métiers et des formations au regard du contenu professionnel.

Pour ce faire il est composé des mandaté·e·s HCPP, de l'unique mandatée représentant l'ensemble des OS au CNCP, de la commission emploi métier et de la commission formation du CSFPH, des animateurs des collectifs professionnels de l'UFMICT, de l'animateur du groupe de travail formation professionnelle, de l'animatrice de la CNP, d'une référente aide-soignant·e, d'une référente personnels administratifs et d'un référent ambulancier.

Pour donner suite au rapport de l'IGAS d'octobre 2022 relatif à l'évolution de la formation et de la profession infirmière, le groupe s'est réuni pour envisager une riposte face aux menaces pesant en la matière. Il s'est réuni cinq fois en 2023 et seulement deux fois durant le 1^{er} semestre 2024. Il n'a plus été activé par la suite. Les travaux du gouvernement sur ce qu'il nomme la « réingénierie » de la formation et la profession infirmière ont été annoncés comme précurseurs d'une réforme qui toucherait l'ensemble des professions paramédicales.

Les travaux sur l'évolution de la formation ont été lancés en novembre 2023. La place des organisations syndicales représentatives est plus que réduite et diluée dans un comité de suivi et des groupes thématiques pilotés par la DGOS auxquels sont également convié·e·s les représentant·e·s des associations d'étudiant·e·s et des professionnel·le·s. Il est à noter que le groupe sur le référentiel d'activités et compétences n'a pas été ouvert aux organisations syndicales malgré une demande unanime.

La DGOS n'a invité les organisations syndicales représentatives qu'à une seule réunion d'échanges sur la question de l'évolution de la profession en décembre 2023, où nous a été présentée la volonté de mettre fin au décret des actes infirmiers. Au mois de février 2025, les travaux ont été relancés en même temps que l'annonce d'un projet de loi infirmière porté à la discussion de l'Assemblée nationale le 10 mars. En conclusion, aucune négociation ni réelle concertation n'a été ouverte sur cette question malgré les enjeux.

Un tract interpellant les professionnel·le·s infirmier·e·s et aides-soignant·e·s sur les risques inhérents aux propositions contenues dans ce rapport a alors été produit par le groupe de travail. L'UFMICT a ensuite décliné plusieurs tracts catégoriels sur cette thématique. Une note a été produite et présentée à la CEF début décembre 2023. Un débat sur cette question était à l'ordre du jour de la rencontre des exécutifs nationaux convoquée fin 2023. Ce débat n'a pu se tenir du fait des conditions de réunion de cette initiative. Un courrier

à l'attention du ministre de la Santé a été produit fin décembre 2024. Un recueil des principaux textes de la profession infirmière et de la profession aide-soignant·e a été acheté et mis à disposition du groupe.

Les métiers du travail social subissant les mêmes attaques, il paraît essentiel de renforcer le travail en transversalité sur cette question.

Un groupe de travail aide-soignant·e a été réactivé début 2024 et mandaté par la CEF pour analyser la mise en place du dispositif de dispense de la 1^{ère} année de la formation infirmière ouvert à cette catégorie. Le groupe piloté par un membre de la CEF et composé de membres issus des syndicats a organisé un échange avec l'UFMICT pour croiser les points de vue. Un tract sur le sujet de la « passerelle IDE » a été produit. Le groupe a également élaboré un tract sur le métier, son importance et le besoin de reconnaissance dans le cadre du processus de lutte en cours durant juin 2024.

La question de la défense et du développement des métiers techniques et administratifs dans nos établissements fait partie intégrante de la qualité des prises en charge et du travail des personnels médicaux et paramédicaux. Le développement de « l'externalisation » des services techniques et administratifs le démontre au quotidien. A ce titre, pour développer la démarche revendicative, il convient d'envisager de relancer les groupes de travail et les collectifs ne fonctionnant plus depuis plusieurs mandats. Un tract sur l'externalisation des fonctions supports a été produit dans le cadre du processus de lutte.

Courant 2024, une délégation composée de l'animatrice responsable du secteur politique de santé, de la référente personnels administratifs du groupe métier et de l'animateur du collectif directeur de l'UFMICT s'est rendue à l'audition de la cour régionale des comptes sur la place des services administratifs dans notre champ professionnel.

Délégations mandatées :

► HCPP : le Haut conseil des professions paramédicales est consulté sur les textes touchant à l'exercice des professions concernées. La présence des organisations syndicales est diluée par nombre de participant·e·s issu·e·s d'associations ou syndicats corporatistes.

► CNCP : le Comité national de certification périodique a été mis en place début 2023 en application de la mise en œuvre de la certification obligatoire. Les organisations syndicales n'ont qu'un seul siège pour l'ensemble des OS représentées au CSFPH. Bien que notre capacité d'intervention soit très limitée, le sujet nécessite tout de même que l'on s'en saisisse.

Délégations des négociateurs et négociatrices des conventions collectives de notre champ

La représentativité syndicale est la capacité d'un syndicat à défendre les intérêts des travailleuses et des travailleurs. Cette dernière est souvent mesurée par le nombre d'adhérent·e·s et les résultats des élections professionnelles. En France, un syndicat doit obtenir au moins 10 % des voix pour être reconnu représentatif, ce qui lui permet de négocier des accords et de participer aux instances représentatives du personnel.

Il existe 15 conventions collectives dans notre champ fédéral :

► BASSMS : CCN 66/79/CHRS ; CCN 65 ; CCN 51 ; CLCC ; CRF ; EFS ; SSTI (Médecin du Travail)

► Lucratif : FHP, SYNERPA, Thermalisme

► Sanitaire libéral : accords de branche des prothésistes dentaires ; accords de branche des cabinets dentaires ; accords de branche des cabinets médicaux.

En lien avec les décisions gouvernementales de restrictions budgétaires et la marchandisation de la santé, les négociations sur la mise en place d'une Convention collective unique et étendue, fusionnant la CCN66, la CCN51, l'accord d'entreprise Croix-Rouge française, CCN65 et les CLCC, se sont accélérées.

La mise en place du groupe de travail CCUE est un appui essentiel pour la délégation CGT des négociateurs de la BASS. En effet, la formalisation du projet CGT de CCUE de haut niveau permet d'opposer des propositions concrètes au projet de CCU de bas niveau présenté par les organisations patronales réunies dans AXESS, et à celui de la CFDT qui s'en rapproche. L'intensification de la mobilisation sur cette question sera un élément essentiel pour avoir la capacité de s'opposer à un nivellement par le bas et à l'introduction des critères classants.

Comme pour le secteur public, la CGT n'a pas signé le Ségur pour le secteur associatif et privé non lucratif en raison de l'exclusion de nombreux salarié·e·s. La mobilisation des syndicats organisée à partir d'une stratégie nationale appuyée par des campagnes de tracts, des webinaires a permis de maintenir la pression et de réajuster cette injustice pour la quasi-totalité des salarié·e·s de la branche. Des oublié·e·s existent encore, créant une inéquité au sein de la même association ou établissement. Actuellement, la remise en question du financement de cette mesure est mise en avant en lien avec des restrictions budgétaires.

Ce travail de longue haleine porté par la fédération doit reposer sur un travail transversal des unions fédérales, indispensable pour être à la hauteur des enjeux de ce secteur qui couvre un million et demi de salarié·e·s, dont l'utilité sociale est évidente. Pour autant, ce secteur est laissé à l'abandon, avec des conditions de travail dégradées et une stagnation des salaires depuis 30 ans. La cohésion de la délégation BASS composée de

membres de l'UFAS et de l'UFSP avec l'ensemble des délégations de négociateurs des différentes conventions collectives est une garantie pour l'avenir, pour porter en lien avec la fédération ce chantier déterminant pour les professionnel·le·s de la santé et de l'action sociale.

Les Commissions mixtes paritaires (CMP), sous l'égide du représentant du ministère du travail, continuent au rythme d'une réunion tous les 15 jours, avec en plus les groupes de travail prévoyance et conditions de travail. Chaque réunion donne lieu à un compte-rendu, publié sur le site de la FDSAS (<http://www.sante.cgt.fr/Negociations-UNIFED>).

Des webinaires BASS sont organisés plusieurs fois dans l'année avec les syndicats et les territoires. Les accords donnent lieu à une note de présentation avec consultation des syndicats et avis de la CEF.

Sur le périmètre de l'UFSP, la représentativité de la CGT s'est stabilisée dans les deux principaux secteurs de la santé privée dans lesquels elle intervient. En outre, les remontées des élections du cycle en cours nous permettent d'espérer obtenir la première place ou tout du moins réduire l'écart avec la CFDT. Le cycle 4 s'est terminé le 31 décembre 2024 et le décret de représentativité devrait être publié en mars 2025.

L'activité syndicale est principalement concentrée sur la négociation de branches, laquelle est essentielle pour défendre les intérêts des salarié·e·s dans un cadre réglementé :

- Secteur lucratif : L'UFSP est représentée par 6 négociateurs au sein de la FHP.
- Secteur non lucratif : Pour la CCN 51, nous avons 3 négociateurs UFSP et 2 négociateurs UFAS, ainsi que des négociateurs pour la CRF, les CLCC et les SSTI.
- Secteur libéral : 2 négociateurs sont présents pour chaque branche, afin de couvrir l'ensemble des enjeux spécifiques à ces professions.

Concernant la FHP, l'avenant 33, conditionné à un financement intégral par l'Etat, a constitué une mascarade avec la complicité de la CFDT et de l'UNSA (seules signataires de cet avenant mais malheureusement majoritaires à eux 2). La CGT reste vigilante car même si pour le moment dans le contexte politique actuel tout est mis à l'arrêt, nous savons que cet avenant va tôt ou tard revenir sur le tapis.



Le secteur santé travail est composé de 10 camarades, 2 qui sont également membres du bureau fédéral, 4 membres de la CEF, 1 membre de la CFC, 3 membres issus des territoires, 3 de l'action sociale, 1 retraitée et 6 du secteur public.

Le secteur santé travail au sein de la fédération émane de l'espace Revendic. Son rôle est d'élaborer et de fournir des outils revendicatifs « Santé Travail » utiles, concrets et simples, accessibles aux syndicats et aux syndiqué-e-s.

Notre mission est :

- ✓ D'aider les syndicats à maîtriser les notions et des connaissances au sujet de la santé au travail – prévention primaire, travail réel, AT/MP, ergonomie, risques psycho-sociaux, qualité de vie au travail, pénibilité, intensification du travail, inaptitude, management, etc.

- ✓ D'analyser les conséquences et de porter des revendications sur le sujet qui permettent aux militant.es sur le terrain de mobiliser les travailleuses et travailleurs afin d'améliorer leurs conditions de travail et leur santé.

Le rôle du secteur « Santé Travail » est d'impulser et de dynamiser une réflexion et une compréhension de l'organisation du travail et de ses conséquences sur la santé des travailleuses et travailleurs. D'autant plus concernant la compréhension du travail réel dans le cadre de la démarche de la CGT. Son rôle est aussi d'alerter sur les conséquences de l'intensification du travail et les méthodes actuelles de management sur la santé des salarié-e-s.

Nombres de réunions :

12 réunions du secteur sur 2 jours à Montreuil 4 réunions en Visio

1 intervention en CNF

Tracts ou livrets produits depuis Saint-Malo :

- ✓ 1er mai 2022, 2023
- ✓ PPR
- ✓ Livret temps partiel thérapeutique dans le secteur public,
- ✓ Livret sur les 12 heures,
- ✓ Le Covid qui n'est plus reconnu en maladie professionnelle,
- ✓ Pénibilité
- ✓ QVT/QVP

- ✓ Rapport sur la santé des personnels de notre champ,
- ✓ Prime au mérite
- ✓ Jour de carence
- ✓ Le travail tue
- ✓ Le Harcèlement moral institutionnel définitivement reconnu et condamné par la justice
- ✓ Plan Santé Journées d'études :
 - ▶ En territoire : 8 interventions en territoire qui ont réuni plus de 330 camarades. Thèmes abordés : intensification du travail, lean management, harcèlement, 12h.
 - ▶ AT/MP en lien avec UFAS et UFSP : 5 interventions réunissant plus de 500 camarades. Thèmes abordés : 12h, QVT, RPS, organisation du travail, prévention.

Formation Santé Travail, à Courcelles :

- ▶ 7 formations de 5 jours ouvertes aux militant.es de l'ensemble du champ – 84 camarades formés
- Participation à une conférence de Danièle LINHART.

Points forts :

- ✓ Régularité des réunions, avec à chaque réunion production de contenus : tracts, livrets, diaporama pour intervention, comptes rendus.
- ✓ Nous avons pris acte des attentes du congrès de Saint-Malo, en lien avec le projet fédéral, à savoir : produire du contenu, proposer des formations fédérales, se déplacer en territoire.
- ✓ Fluidité dans nos échanges et respect des différents points de vue.
- ✓ Tenir compte de l'ensemble de notre champ professionnel : public, privé, santé, médico-social, social.

Points à améliorer :

- ✓ Se mettre en lien avec le groupe de travail de santé au travail de l'UFSP – 2 rencontres qui pour le moment n'ont pas permis un travail sur le long terme, par manque de temps.
- ✓ Accroître nos travaux avec l'ensemble des unions fédérales, mais aussi avec les autres fédérations et la confédération.
- ✓ Réussir à intégrer une ou un camarade du privé dans le secteur santé travail.

Secteur Discriminations violences

Le secteur est découpé en deux groupes :

- Un groupe sur les discriminations avec quatre sous-groupes : femmes-mixité, racisme, discriminations syndicales, LGBT
- Un groupe sur la lutte contre les idées d'extrême droite

La composition définie dans le projet fédéral proposait l'inscription de trois personnes par thème issues de la CEF et des exécutifs d'unions fédérales. A ce jour, le secteur n'est composé que de cinq camarades de la CEF.

Les objectifs posés en début de mandat :

- ✓ Développer des supports de communication (analyses, tracts) pour soutenir la bataille des idées.
- ✓ Participer à la réflexion confédérale sur ces enjeux.
- ✓ Organiser des journées d'études pour aider à impulser des actions comme la Journée internationale des droits des femmes, le droit à l'avortement, ou les marches des fiertés.
- ✓ Mettre en place une formation spécifique

La défense des métiers à prédominance féminine est une priorité face aux inégalités persistantes dans tous les secteurs d'activité. Les écarts salariaux, les obstacles à l'évolution professionnelle et le manque de reconnaissance demeurent inacceptables. La diversité des salarié-e-s dans notre secteur de la santé, du social et du médicosocial, la nécessité de combattre les inégalités de traitement, imposent une lutte constante contre toutes les formes de discrimination et de violence, qui fragilisent la solidarité des salarié-e-s au lieu de les unir autour d'un intérêt commun.

La montée des idées réactionnaires a une répercussion sur les votes de l'extrême droite chez certain-e-s salarié-e-s de notre champ, menaçant les droits collectifs et l'unité du mouvement syndical. Il est donc crucial d'agir sur nos périmètres d'interventions pour mettre en œuvre les outils proposés par la confédération et lutter contre toutes les idéologies discriminantes et dominantes.

Le secteur a travaillé à des productions pour les journées d'actions et de mobilisations définies nationalement et internationalement : 8 mars, 17 mai, marche des fiertés, 28 septembre et 25 novembre.

Dans la mandature, l'objectif de construire une formation spécifique a été atteint par la mise en place d'une session de 3 jours, passée à 4 jours, intitulée « agir contre les inégalités et toutes formes de discrimination » construite en lien avec le secteur santé travail.

Le secteur a participé aux commissions confédérales « discrimination égalité des droits », « combattre les idées d'extrême droite » et « femmes-mixité ».

Cependant, l'objectif de développer des supports ou des journées d'études pour soutenir la bataille des idées n'a pas pu être réalisée. De même, le développement des discriminations syndicales demande une prise en compte plus importante au sein de l'activité fédérale.

Devant les enjeux de discrimination et de montée de l'extrême droite, ce secteur a besoin d'être renforcé avec des camarades ayant la disponibilité nécessaire pour développer les outils d'analyse indispensables pour que nos syndicats soient en capacité de mener la bataille des idées avec les salarié-e-s.



le monde de la Santé
et de l'action sociale
CONTRE
TOUTES LES DISCRIMINATIONS

La partie III du document d'orientation du 13^{ème} congrès posait la nécessité de prendre soin de notre organisation, d'améliorer notre structuration pour gagner en efficacité. Renforcer la formation syndicale et l'information pour gagner la bataille des idées est apparu comme indispensable. Sur la question de la mise en œuvre de notre stratégie des luttes pour gagner le rapport de force, l'espace « Revendicatif » est, bien sûr, particulièrement important. Toutefois, l'ensemble des espaces est concerné et cela a fait l'objet de plusieurs axes de travail.

Espace revendicatif

Secteur Processus de lutte

Ce secteur, partie intégrante de l'espace Revendicatif, a été renforcé. Ainsi, en plus de « l'Info-Lutte » mise en place lors du précédent mandat, un groupe de travail devant aider à l'impulsion du processus de lutte a été prévu. La question de l'écriture des tracts fédéraux a également fait l'objet d'une organisation pour travailler à la cohérence revendicative et le développement de campagnes.

Les objectifs posés dans le projet fédéral :

- ✓ Avoir connaissance des luttes de notre champ, des réformes et des restructurations
- ✓ Avoir la capacité de prendre contact avec les syndicats en luttes
- ✓ Avoir la capacité de réagir à l'actualité des luttes et des

attaques en cherchant à intégrer les éléments au profit de notre stratégie de développement d'un grand service public de santé et d'action sociale financé à 100% par la sécurité sociale : CP, tracts, analyse de situation en lien avec les autres groupes de travail

- ✓ Anticiper les actions nationales dans le temps pour permettre aux syndicats de se déployer vers les adhérent·e·s et les salarié·e·s, de multiplier les AG d'établissements, de territoires
- ✓ Créer du lien entre les luttes spécifiques et les différentes journées d'action
- ✓ Réussir à faire converger les dates d'actions
- ✓ Produire des analyses de la situation à destination des membres du CNF
- ✓ Production de tracts, communiqué de presse.

Info Lutte

Cette activité pilotée par un membre de la CEF permet le recensement de luttes locales et des niveaux de mobilisation à l'occasion des appels nationaux.

Tenu principalement par une seule camarade, en début de mandat nous avons posé l'objectif de créer un véritable groupe de travail de quatre personnes en capacité de permettre un relais et d'assurer ainsi une continuité. Une procédure a été écrite pour aider les militant·e·s et une journée de « formation » a été mise en place. Ce groupe de travail n'a pour autant pas pu se mettre en place.

L'idée d'inclure la permanence fédérale dans cette activité a aussi été avancée mais peu suivie d'effet.

Activités :

- ✓ Elaboration des info-luttes diffusés en flash-info mis également en ligne sur le site permet la mise en avant des luttes locales et d'objectiver leur montée en charge.
- ✓ Elaboration d'une cartographie des fermetures des services d'urgences complétée par le travail de la CNP sur la fermeture des lits de psychiatrie.
- ✓ Recensement avec le personnel technique des initiatives, niveau de mobilisation, taux de grévistes. Un travail est à engager pour favoriser les remontées des territoires et analyser les retours.

Analyse situation et soutien aux luttes locales

Piloté par un membre de la CEF, la composition du groupe de travail est transversale dans l'objectif de permettre l'activation de l'ensemble de notre champ et le travail de convergence.

Sont ainsi invités à y participer un·e· référent par union fédérale, un·e· référent·e· de la CNP, un·e· référent·e· du secteur politique de santé, un·e· référent·e· du secteur FPH, référent·e·s OQVS (GT coordinateurs·trices de région, GT « SG syndicat/structures », un·e· référent·e· du secteur communication, les animatrices de l'espace revendicatif.

Il s'est réuni trois fois en 2022, quatre fois en 2023, six fois en 2024 et une fois en 2025. Plusieurs notes ont été écrites à l'attention de la CEF et du CNF. Le groupe s'est attaché à formuler des propositions d'initiatives dans le

cadre du processus de lutte. Il s'est fortement impliqué dans la journée de rassemblement des syndicats de la FPH du 6 février 2024 qui était placée sous le thème de la lutte.

La question du rôle et de la construction des intersyndicales tant au niveau national que dans l'ensemble de notre champ, mérite sans doute une analyse approfondie pour être plus efficace., Il en va de même, pour l'articulation entre les appels généraux, qui gagnerait à être optimisée.

Notre implication à l'occasion des élections législatives de 2024 dans les suites de la dissolution de l'Assemblée nationale est un fait marquant qui s'inscrit dans la mobilisation du préambule des statuts confédéraux. Cette décision importante demande aussi à être analysée pour définir les suites à donner.

Préavis nationaux déposés au cours du mandat

La fédération de la santé et de l'action sociale a, au cours de cette mandature, impulsé de nombreuses journées d'actions nationales concernant l'ensemble de notre champ. Nous nous sommes également impliqué·e·s dans de nombreux appels spécifiques à une profession ou un secteur d'activité. Nous avons aussi appelé à des journées communes aux trois versants de la fonction publique et relayé tous les appels confédéraux (voir tableau en annexe).

Tracts fédéraux

Pour améliorer la régularité de la production de tracts, il semblait nécessaire de formaliser un fonctionnement.

Ainsi, en fonction des décisions du processus de lutte, l'espace revendicatif a travaillé en lien avec le pilote du GT "analyse situation et soutien aux luttes" et le GT/ secteur concerné par le thème à traiter pour mettre du matériel à disposition des syndicats.

Pour favoriser la couverture de l'ensemble de notre champ, les animatrices de cet espace se sont également attachées à solliciter l'écriture de tracts par les UF et la CNP à l'occasion des appels fédéraux.

L'espace revendicatif s'est attaché à fournir du matériel fédéral pour couvrir l'actualité revendicative de la confédération.

Il a, avec le secteur « discriminations » et le secteur "communication", mis en lumière le calendrier annuel pour nos syndicats et produit à minima un tract sur chaque thématique et/ou un communiqué de presse en lien avec la permanence de semaine. ■

Le secteur juridique de la fédération est l'un des éléments essentiels de notre action revendicative. Tout au long de la mandature, son rôle nous a permis de prendre des décisions structurantes qu'il conviendra de bilancer en termes de coût sur une première année pleine lors de la prochaine mandature.

En effet, notre fédération était conventionnée avec 4 avocats en début de mandature à hauteur de 10 heures par mois soit 40 heures de conseil (30 heures pour le secteur privé et 10 heures pour le service public). Après plusieurs temps de discussions au sein du secteur, une demande d'extension du nombre d'heures a été faite.

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

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

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.

Depuis des années, le secteur juridique de notre fédération a prouvé son rôle important en soutien des luttes syndicales et des actions revendicatives. Cet outil a permis d'apporter un éclairage juridique et un accompagnement précieux face aux multiples enjeux rencontrés par les salarié-e-s.

Le secteur juridique n'est pas seulement un service, mais un outil de la fédération. Dans cette mandature, plusieurs solutions ont été proposées ainsi :

- ✓ Mise en place de permanences juridiques mensuelles accessibles aux USD et syndicats, plébiscitées pour leur réactivité et leur efficacité.
- ✓ Organisation de webinaires thématiques qui ont su mobiliser massivement, atteignant parfois des pics de plus de 100 connexions simultanées.
- ✓ L'accès à la formation LDAJ à Courcelles, désormais conditionné à la validation des USD, pour mieux encadrer et structurer la montée en compétences des militant-e-s.
- ✓ Centralisation des sollicitations via les USD, permettant de réguler l'afflux de questions et d'éviter que certaines restent sans réponse par manque de temps.

- ✓ Maintien de la veille juridique et des Flash-Info LDAJ.
- ✓ Rédaction de nombreux articles juridiques, à raison d'un par semaine en moyenne, publiés sur le site fédéral et figurant parmi les contenus les plus consultés
- ✓ Poursuite des formations fédérales annuelles, adaptées en fonction des évolutions législatives et des retours des stagiaires.

Ces outils ont permis d'autonomiser progressivement les syndicats/ USD et de recréer du lien avec les territoires, mais ils doivent impérativement être pérennisés et renforcés lors de la prochaine mandature.

Par ailleurs, le secteur a travaillé avec le groupe « Statuts » sur la partie des statuts de la fédération concernant la possibilité d'ester en justice. Il était essentiel d'avoir une rédaction rigoureuse pour éviter toute remise en cause par les employeurs. Cette collaboration a permis de sécuriser juridiquement cette question et d'éviter des interprétations défavorables.

Cependant, malgré une demande récurrente de renforcement de moyens humains, ce secteur a fonctionné, durant le dernier mandat grâce à l'engagement de trois camarades actifs et d'un référent bureau, épaulés par nos avocat-e-s, alors qu'il comptait une vingtaine de membres. Beaucoup n'ont pas participé activement à faire vivre cette structure essentielle.

Aujourd'hui, nous faisons face à une situation critique : les camarades investi-e-s ont pris la décision de quitter le secteur, ce qui laisse le secteur juridique à reconstruire entièrement. Cette situation met en lumière la nécessité d'une mobilisation collective pour redonner au secteur les moyens de fonctionner et de répondre aux sollicitations croissantes des syndicats et des salarié-e-s.

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

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.

Secteur Organisation

Groupe de travail Statuts

Le groupe de travail se compose de membres de la CEF et de membres des unions fédérales (UFAS, UFSP, UFMIC, UFR) et de militant·e·s avec l'aval de leur syndicat (infos aux USD et aux coordinations régionales). Il se réunit régulièrement afin d'étudier les statuts envoyés à la fédération : le GT s'est réuni une trentaine de fois pendant cette mandature et entre les réunions, des échanges ont été nécessaires pour répondre aux urgences et être au plus proche des demandes des territoires.

Le GT a participé à la révision des statuts de l'UFAS et de l'UFSP sur un temps très court avant leur congrès. Des échanges ont eu lieu également avec le LDAJ, les unions fédérales, la CEF et les différents espaces. Sur cette mandature, 110 statuts ont été étudiés.

Le GT a travaillé à l'écriture de statut type de syndicat et d'USD qui seront soumis à la CEF. Son rôle est le suivi des statuts des structures et syndicats de notre champ ainsi que l'accompagnement à la mise en conformité des statuts. Il porte une attention particulière à la connaissance et au respect des statuts mais aussi à la prise en compte des modifications statutaires définies en congrès.

Les recommandations du groupe de travail sont transmises aux structures et aux syndicats pour une mise en conformité avec les statuts fédéraux. Peu de structures ou de syndicats nous renvoient leurs statuts modifiés puisqu'ils sont transmis à la fédération après dépôt en mairie.

Sur le prochain mandat, un travail devra s'engager pour revoir la transmission des statuts à la fédération avant les congrès des syndicats et des USD.

Groupe de travail Syndicalisation, déploiement, continuité syndicale

Ce groupe avait pour rôle l'impulsion de campagnes de syndicalisation, l'élaboration de matériel de syndicalisation et l'analyse des états d'orga, mais il n'a pas pu être activé.

L'objectif de dépasser les 80 000 adhérent·e·s a été atteint courant 2024. Pour autant, la syndicalisation est un enjeu d'avenir. Nous avons besoin de développer des analyses de situations comparées entre nos adhérent·e·s, le salariat et ses progressions pour mieux apprécier notre représentativité. Notre fédération, en lien avec l'interpro, a besoin d'analyser la question des adhérent·e·s « individuel·le·s » pour les aider à s'organiser en syndicat. Cette réflexion est d'autant plus nécessaire que, comparée à d'autres professions, cette réalité est particulièrement marquée dans notre champ professionnel.

Le travail sur le renforcement de la syndicalisation et l'affiliation des retraité·e·s reste à engager au-delà de l'activité développée par l'UFR. En effet, en matière de syndicalisation, le sujet repose essentiellement sur les syndicats d'actifs dont dépendent les sections ou les syndiqué·e·s retraité·e·s. L'UFR a constaté que presque 11 874 adhérent·e·s de notre fédération ont plus de 60 ans et 10 609 ont entre 55 ans et 60 ans. Au regard des 5 000 retraité·e·s connu·e·s par l'UFR, il est à penser que de très nombreux·es retraité·e·s CGT de notre fédération ne sont pas affilié·e·s à l'UCR, réduisant ainsi les possibilités de contact avec ces adhérent·e·s qui ne bénéficient pas de l'information spécifique en direction des retraité·e·s.

Dans un champ professionnel à majorité féminine, il serait également intéressant de s'interroger sur la place des femmes dans nos exécutifs.

En annexe vous trouverez des données extraites de Cogitiel.

Secteur Vie syndicale

Deux groupes de travail avaient été définis dans le projet fédéral : le groupe de travail « Coordinateur·trice·s de régions » et le groupe de travail « Secrétaire OQVS - SG de syndicats / structures » avec comme objectifs :

- ✓ Suivi des états d'orga par territoire.
- ✓ Réflexion autour du syndicalisme de proximité et du périmètre des syndicats, en lien avec les statuts confédéraux et fédéraux
- ✓ Analyse de la syndicalisation, du « 1% », du « 4% », en lien avec l'espace administration
- ✓ Actualisation du livret « les premiers pas dans la CGT », application de la Charte de la vie syndicale

Ces groupes de travail n'ont pas été activés, si ce n'est dans le cadre du travail avec le groupe « processus de lutte » qui a impulsé l'organisation de deux rencontres avec les coordinateurs régionaux sans réel succès. Le fonctionnement, la place et le rôle des coordinateurs régionaux demandent certainement un travail à l'occasion de la prochaine mandature.

Les enjeux revendicatifs qui sont aujourd'hui posés, les difficultés de fonctionnement de nos syndicats, de nos organisations, la question des « adhérent·e·s individuel·e·s », du périmètre de nos syndicats, de la question des syndicats multipro et sections santé et action sociale, les difficultés que nous rencontrons pour rentrer dans la lutte nécessitent que la question de nos forces organisées soit un axe prioritaire d'action.

Notre implication en tant que champ professionnel dans la réflexion et les plans de renforcement impulsés confédéralement est essentielle autant pour notre secteur que pour l'ensemble du salariat.

Pour les mêmes raisons, il faudra interroger la prochaine mandature sur l'opportunité de se donner l'ambition de construire une « commission jeunes » en capacité de favoriser l'engagement des jeunes générations de salarié·e·s avec ou sans emploi.



Secteur Formation syndicale

Il a en charge :

- ✓ Recensement des besoins
- ✓ Élaboration d'un plan de formation fédéral transversal à l'ensemble du champ
- ✓ Développement de modules spécifiques pour répondre aux demandes des territoires
- ✓ Organisation de journées d'étude, en lien avec l'espace revendicatif
- ✓ Respect des procédures composées d'instructions claires

- ✓ Participation au déploiement des formateurs en région
- Respect des chartes OQVS, élu·e·s-mandaté·e·s.

L'OQVS propose un calendrier de formation vaste chaque année aussi bien pour le secteur public que le secteur privé. Les formations se déroulent principalement à Courcelles voire également à Montreuil. Quelques-unes se sont déroulées en visio. Environ 350 camarades sont formé·e·s chaque année. Entre 5 et 6 formations n'ont pas pu se tenir sur 2022, 2023 et 2024 faute de participant·e·s.



Le secteur était composé, de 4 camarades, ainsi que de l'animateur. Cependant, seulement 2 camarades et l'animateur ont été continuellement présents. Le secteur s'est réuni quatre fois et a pu mettre en place :

- ✓ Formation outil du trésorier, CFC
- ✓ États des lieux réguliers de la syndicalisation par anciennes et nouvelles régions

Le secteur a posé les objectifs suivants sans pouvoir les mettre en place :

- ✓ Rencontre avec les autres secteurs de l'espace OQVS pour ne pas travailler sur les mêmes sujets

- ✓ Présenter la V2 de Cogitiel à un CNF et suivi des USD pour l'utilisation dans les syndicats de leurs territoires.

- ✓ Prévoir une formation Cogitiel V2 sur une journée pour la future direction.

Programmer des rencontres avec des USD ciblées pour faire le point sur la politique de syndicalisation dans leur territoire :

- ✓ Deux départements ayant le plus de FNI,
- ✓ Deux départements ayant entre 800 et 1000 FNI
- ✓ Deux départements ayant le moins de FNI.



Secteur Elections professionnelles

Il a pour objectif :

- ✓ Préparation des élections et des campagnes électorales, en lien avec l'espace communication
- ✓ Analyse et présentation des résultats des élections dans le public et le privé
- ✓ Connaissance des élu·e·s et mandaté·e·s, leur implantation dans le syndicat
- ✓ Promotion de la démarche CGT dans la tenue et le fonctionnement des IRP

Il est composé de deux groupes de travail :

- ✓ Groupe de travail élections professionnelles du secteur public
- ✓ Groupe de travail élections professionnelles du secteur privé.

Groupe de travail

Elections secteur public

A l'ouverture de notre congrès, nous serons à un an et demi de nos prochaines élections professionnelles dans la fonction publique. Elles seront un moment important dans la vie de nos syndicats et des établissements.

Ce sera l'occasion pour leurs agent·e·s d'élire les représentant·e·s du personnel pour 4 ans. Il est très important de ne pas déconnecter ces élections, sur le terrain, du national, car les résultats permettent aussi de définir la représentativité nationale dans la FPH et dans la FP. Ces résultats sont aussi comptabilisés pour déterminer la représentativité globale de la CGT en France de la CGT dans les secteurs public et privé.

À la suite du congrès de Saint-Malo en décembre 2022, les élections de la fonction publique ont eu lieu. Un travail de communication important a été réalisé par le secteur revendic et l'UFMICT. Le groupe de travail dédié aux élections, constitué d'un nombre limité de militant·e·s, a travaillé à la conception des livrets, des affiches et autres supports. Bien que ce projet ait été ambitieux et ait eu lieu durant la même année que le congrès fédéral, il a reposé sur une équipe restreinte, ce qui a pu donner l'impression d'un travail accompli dans un délai serré.

Les retraité·e·s ont eu une participation active dans la préparation des élections au niveau fédéral par leur collaboration sur de nombreux écrits et, dans les territoires, de nombreux camarades de la CE de l'UFR ont été actifs (permanence élections, diffusion, rappel téléphonique, ...).



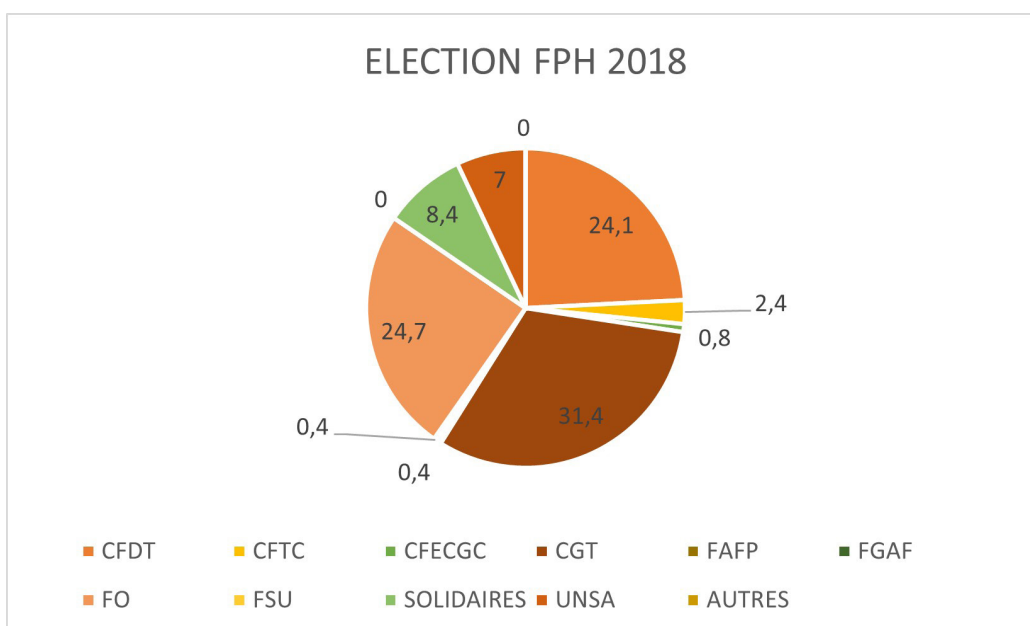
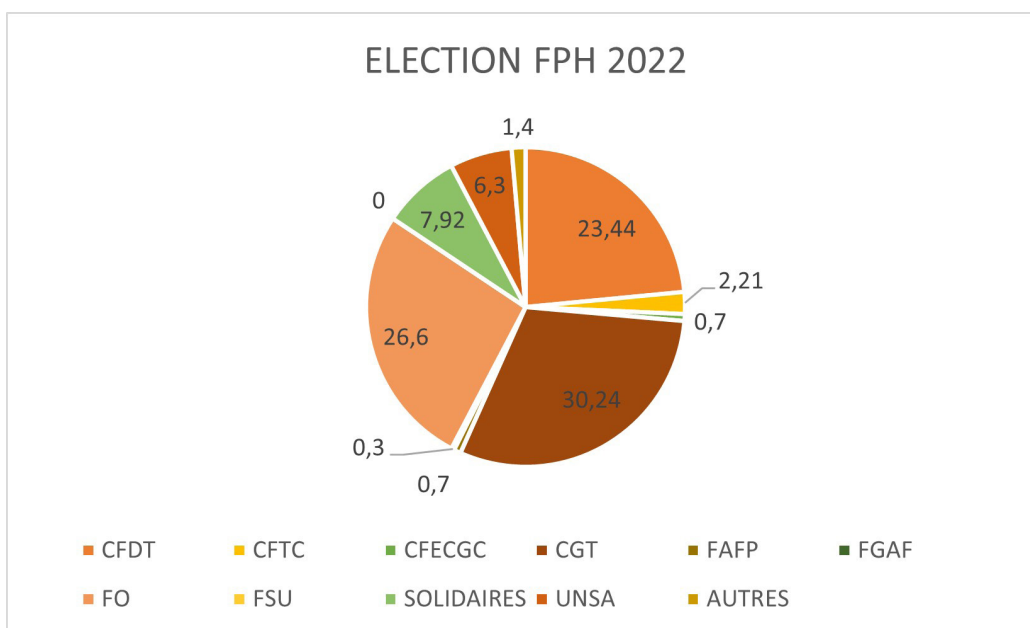
Ces élections ont vu la fin des CTE au profit des CSE, les CHSCT ont également disparu au profit des formations spécialisées dans lesquelles les élu·e·s n'ont plus de moyens pour peser sur les décisions, pour défendre la sécurité et les conditions de travail des agents, si ce n'est bien sûr de créer le rapport de force avec les salarié·e·s. Les nouvelles F3SCT, qui ont remplacé les CHSCT, ne sont obligatoires que pour les établissements de plus de 200 agent·e·s.

Il est à noter que malgré la mauvaise expérience de 2022, un décret est paru en novembre 2024 qui tend à généraliser le vote électronique par internet pour

l'ensemble des élections pro dans la FP. Bien que toujours opposé·e·s à ce mode de vote, nous n'avons d'autre choix que de nous y préparer.

La participation est passée de 2011 à 2022 de 51,17% à 37,78%, c'est-à-dire d'un vote 100% à l'urne à un vote à différentes modalités dont le vote électronique est majoritaire, plus de 1 100 établissements y ont eu recours en 2022.

Malgré les dysfonctionnements du vote électronique, la faible participation, surtout dans les gros établissements et une baisse de nos résultats par rapport à 2018, nous avons gardé notre première place.



Pour conserver cette première place, obtenir de meilleurs résultats et favoriser une meilleure participation lors des élections de 2026, le groupe « élections » poursuit le travail d'analyse indispensable pour identifier les établissements où nous sommes en difficulté ou pas implantés. Il reste à la disposition des USD ou des syndicats pour réfléchir ensemble aux stratégies à adopter.

Les USD recevront des supports pour mieux préparer ces prochaines élections dans les départements.

Un retroplanning et une formation sont en cours d'élaboration.

En juin 2024, la CGT a aussi participé au scrutin des médecins hospitaliers dans la FPH, bien que cette élection ait des règles bien spécifiques avec pour objectifs d'empêcher les organisations représentatives de salarié·e·s de se présenter. La CGT en 2024 s'est présentée seule contrairement aux élections précédentes auxquelles nous nous étions présenté·e·s avec l'AMUF. Avec près de 4%, la CGT connaît son influence seule auprès des médecins hospitaliers du public, mais avec un taux de participation de 3,73 à 17,54% selon les collèges pour une moyenne de 10,54%, cela nous laisse des perspectives d'évolution pour le prochain scrutin prévu en 2028.

La campagne soutenue par un outil institutionnel de diffusion à tous les votants praticiens hospitaliers et médecins contractuels, a permis de mettre en évidence des électeurs·électrices attaché·e·s à nos valeurs et en particulier parmi les plus exploité·e·s, les PADHUE. Lors de ce scrutin, une fois de plus le vote informatif a prouvé que dans les mains de sous-traitants, il était faillible.

Sur la mandature, dans les établissements publics, la CGT a présenté des candidat·e·s auprès de toutes les catégories, personnels non-médicaux, directeurs et personnels médicaux.

Groupe de travail

Elections secteur privé

Le Haut conseil du dialogue social n'a pas encore communiqué les résultats du 4^{ème} cycle de la représentativité des organisations syndicales dans les entreprises.

Les élections se sont tenues dans notre champ avec 6 949 procès verbaux dans le secteur privé (lucratif, non lucratif, associatif). La CGT est la deuxième organisation syndicale avec **30,57%** derrière la CFDT **32,63%**.

Les élections professionnelles pour les salarié·e·s des très petites entreprises (moins de 11 salarié·e·s) se sont déroulées en 2024. Avec **27,64 %** des voix et une progression de **1,33 %** par rapport au précédent scrutin,

la CGT conforte sa place de première organisation syndicale auprès de ces salarié·e·s.

Déjà, des résultats très encourageants se traduisent en termes de nouvelles adhésions (la fédération a passé la barre des 80 000 adhérent·e·s), de la création de nouvelles bases, etc.

La fédération de la santé et de l'action sociale CGT continuera à tout mettre en œuvre pour permettre au plus grand nombre de salarié·e·s de pouvoir voter CGT dans l'ensemble des établissements de notre champ, pour être le syndicat de tou·te·s les salarié·e·s, afin d'accroître le rapport de force et construire ensemble une société de progrès social et de solidarité. Actuellement la CGT est présente sur 49% des établissements (en annexe voir des données compilées).

► Branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif

- CFDT 36,83%
- CGT 36,16%
- CGT-FO :15,17%
- Solidaires 11,84%

► Branche de l'hospitalisation privée

- CFDT : 39,20 %
- CGT : 34,35 %
- FO : 15,26 %
- UNSA : 11,20 %.

► Branche des cabinets dentaires

- UNSA : 41,19%
- CGT : 23,70%
- CFDT: 17,66%
- FO : 16,69%

► Branche des prothésistes dentaires

- FO : 35,90%
- UNSA : 28,01%
- CGT : 19,53%
- CFDT : 16,57%

► Branche des cabinets médicaux

- CFDT : 37,74%
- CGT : 23,41%
- UNSA : 20,43%
- FO : 18,42%

Espace Administration

Le bilan financier viendra compléter l'activité de l'espace administration.

Secteur Vie fédérale

La « vie fédérale » est composée de cinq camarades aux disponibilités variées. Elle joue un rôle essentiel dans l'organisation et le fonctionnement de la fédération en assumant diverses missions :

- ✓ Planification et gestion : élaboration du planning des permanences fédérales hebdomadaires.
- ✓ Organisation d'événements : participation à la préparation des journées thématiques telles que les journées des DSC et les colloques, notamment par la réservation logistique des repas fraternels, la mise en place du café d'accueil et la sécurisation si nécessaire.
- ✓ Gestion logistique : réservation de salles pour les CEF et CNF, collaboration avec les salarié-e-s, suivi de la participation via des outils comme google forms.
- ✓ Appui aux événements décentralisés : organisation des CEF de rentrée et des CNF décentralisés, gestion des réservations d'hôtels, organisation des départs groupés et des repas.
- ✓ Fête de l'Humanité : organisation des déplacements et repas fraternels pour cet événement.
- ✓ Congrès : participation au groupe dédié à l'organisation du congrès fédéral et appui aux UF pour la

préparation de leurs congrès.

- ✓ Commandes : recensement des besoins pour les commandes d'agendas.

La vie fédérale travaille en transversalité avec les différents espaces et les unions fédérales, en lien direct avec l'espace administration dont le secteur dépend, ainsi qu'avec la comptabilité pour la validation des devis et des demandes.

Elle participe également aux réunions ALS (Animation des luttes et de sécurité) pour l'organisation et la sécurisation des manifestations parisiennes, notamment celles concernant les retraites, en collaboration avec l'URIF. Elle est régulièrement sollicitée par le CCAL (Collectif confédéral d'action et de luttes) pour sécuriser des événements dans le complexe fédéral ou lors de congrès d'autres fédérations si nécessaire.

Enfin, elle assure le dépôt des déclarations auprès de la préfecture pour les rassemblements et manifestations en lien avec les responsables territoriaux.

Un rôle politique : la vie fédérale n'a pas qu'un rôle logistique, elle exerce également une mission politique à l'image de chaque espace de la fédération. ■

Secteur Partenaires

Nous sommes actuellement liés par des conventions avec 22 partenaires (cabinets d'expertises et mutuelles), qui portent principalement sur leur participation lors des différents CNF, les journées DSC, les différents congrès des unions. Ces partenaires participent et contribuent également par leur expertise et connaissances aux formations syndicales.

Les conventions portent également sur des publicités dans les différents supports fédéraux et sur leur participation financière aux congrès fédéraux sous forme de location de stands et le financement des « goodies ». Pour les congrès fédéraux se rajoute la participation de nos nombreux prestataires. Plusieurs partenaires, dont

les mutuelles, ont exprimé le souhait de participer à des tables rondes ou à d'autres interventions avec les syndicats pour aborder des questions sociétales telles que la santé des femmes, la santé environnementale, l'avenir de la Sécurité sociale, etc.

Cette proposition demande réflexion et débat au regard de nos revendications sur la Sécurité sociale tout comme la place des experts dans nos formations ou journées d'études.

Les salarié.e.s et le personnel technique mis à disposition de la fédération

Les salarié.e.s et le personnel technique mis à disposition de la fédération par les syndicats sont indispensables au bon fonctionnement de l'activité. Ils et elles permettent de coordonner les activités et facilitent la communication interne. Ils et elles sont le moteur opérationnel permettant de maîtriser et soutenir administrativement les décisions prises dans les exécutifs et les espaces tels que : secrétariat général, administration et comptabilité, revendicatif, organisation, communication.

Leur activité est également soutenue pour l'organisation et la tenue de journées d'études, commission exécutive, comité national fédéral et les congrès.

Pendant le mandat, l'organisation du travail des salarié.e.s a évolué par la mise en place du télétravail et la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels. Le recrutement de trois salarié.e.s a eu lieu en remplacement de deux salarié.e.s ayant fait valoir leurs droits de départ à la retraite et un départ pour inaptitude. La fédération accueille également des stagiaires étudiant.e.s.

La fédération peut s'appuyer sur une équipe dynamique qui mobilise collectivement ses savoirs et savoirs faire.

Secteur Politique financière

Groupe de travail

Note de frais dématérialisée

La vie de militant.e est suffisamment prenante et intense pour ne pas être entravée par trop de formalités administratives et des problèmes financiers. Pour ces raisons, la fédération a mis en place en mai 2024 un outil informatique (Cleemy), pour dématérialiser les notes de frais. Il est ouvert aux camarades membres des exécutifs de la fédération (CEF, CE d'unions fédérales) ainsi qu'à des camarades disposant de temps fédéral amenés à se déplacer régulièrement. Ce dispositif permet d'accélérer considérablement le remboursement des

frais de ces camarades qui pouvait parfois aller jusqu'à 1 mois. Cela permet également de faciliter la déclaration des frais qui peut maintenant se faire à distance et même de façon instantanée.

La Commission financière de contrôle (CFC) :

La commission financière de contrôle joue un triple rôle: contrôler, alerter, proposer. Depuis son élection au congrès de Saint-Malo, la CFC s'est réunie une dizaine de fois par an et a effectué plusieurs contrôles, plusieurs alertes et plusieurs propositions présentées à la CEF. Comme le précisent les statuts (art 16) de la fédération, la commission rendra compte de son travail à l'occasion du congrès de Dunkerque.

Espace Communication

Le secteur communication a connu une évolution significative depuis le précédent congrès, avec une progression dans plusieurs domaines : structuration du collectif communication, développement des réseaux sociaux, la refonte du site internet fédéral en cours, la modernisation des outils et le renforcement de la formation des militant·e·s.

Structuration et travail collectif

L'un des premiers objectifs a été de développer un véritable travail collectif au sein du secteur communication. Le collectif communication s'est imposé comme la pierre angulaire des réflexions en matière de communication et a joué un rôle essentiel dans l'évolution des outils et des supports.

- Mise en place d'un collectif communication, réunissant des référents « Com » issus de différentes structures.
- Organisation de réunions régulières permettant de centraliser les demandes, d'échanger sur les stratégies et d'améliorer la coordination.
- Travail régulier avec le référent communication confédéral, favorisant les échanges de pratiques et l'inspiration à partir d'expériences diverses.

Développement des outils numériques et modernisation des supports

Site internet fédéral

La refonte du site internet fédéral a été le chantier majeur du collectif pendant la mandature. Le premier travail a consisté à définir les attentes et les priorités. A compter de la mise en route du site, nous aurons un an pour pouvoir encore améliorer l'outil et intégrer de nouvelles fonctionnalités.

Le site internet, de manière générale, a été pensé avec deux modes d'entrée possibles : une entrée pour une personne extérieure à la CGT et une entrée militante. L'objectif recherché est d'allier simplicité d'utilisation et diversité des contenus.

Développement des réseaux sociaux

La présence de la fédération sur les réseaux sociaux a été fortement renforcée.

- Facebook : passage de 6 K à plus de 10 K abonnés.
- Twitter (X) : de 1 000 à 2 400 abonnés. La reprise de ce réseau par Elon Musk et les dangers de manipulation idéologique que cela induit font l'objet d'une réflexion au niveau confédéral pour définir la bonne attitude à adopter
- Instagram : création d'un compte, qui enregistre aujourd'hui environ 550 abonné·e·s.
- TikTok : la création d'un compte TikTok répond à un enjeu majeur d'adaptation de la communication syndicale aux nouveaux usages numériques pour mobiliser les jeunes travailleurs·euses. En très peu de temps, le nombre d'abonné·e·s sur TikTok a dépassé celui de X, prouvant l'intérêt de cette plateforme et l'efficacité du message syndical lorsqu'il est adapté aux nouveaux formats (vidéos courtes).

Le format des vidéos courtes sur Tik Tok permet de rendre nos actions et nos revendications plus visibles. Si cela ne permet pas de rentrer dans la complexité des sujets, il est néanmoins un premier pas pour déconstruire les idées reçues sur le syndicalisme.

Pour alimenter davantage les plateformes, le secteur communication a créé un groupe visant à impliquer chaque syndicat et chaque USD, qui seront invités à nous envoyer de courtes vidéos provenant du terrain. Cela permettra de montrer le dynamisme des mobilisations, d'incarner nos revendications dans les luttes de terrain, de donner un écho national aux actions locales et de dynamiser notre communication.

Le travail sur ces plateformes a permis une meilleure visibilité des actions syndicales avec une augmentation des interactions (likes, partages, commentaires). Toutefois, il reste encore un travail de promotion à faire auprès des syndicats et syndiqué·e·s.

Modernisation des outils de communication

Investissement dans une caméra d'édition vidéo pour améliorer la qualité des vidéos diffusées sur les réseaux sociaux et renforcer l'impact des campagnes. L'objectif est de continuer à développer des contenus originaux et engageants pour capter l'attention et mobiliser plus efficacement.

Amélioration de la presse écrite et de la communication interne

L'amélioration de la presse écrite de la Fédération a été un défi complexe, impliquant plusieurs axes de travail :

- Modernisation du visuel : travail sur une nouvelle charte graphique, en donnant plus de liberté aux salariées chargées de la mise en page.
- Cohérence des contenus : analyse des articles pour en dégager les éléments essentiels et assurer une ligne éditoriale claire.
- Accessibilité : meilleure structuration des informations et efforts pour rendre les contenus plus lisibles et attractifs.

Un circuit de communication a été mis en place pour améliorer la réactivité et la fluidité des échanges, notamment dans la rédaction et la diffusion des tracts.

Le contenu de notre journal fédéral « Perspectives santé et action sociale » apporte actuellement une information qui intéresse davantage les dirigeant·e·s de syndicats et non les militant·e·s. Il consacre beaucoup de place aux différents congrès, mais accorde peu d'attention aux luttes dans les entreprises. Il doit être repensé pour s'adresser à l'ensemble des adhérent·e·s de la fédération.

Le travail du secteur communication se fait en lien avec l'ensemble des unions fédérales, la CNP et l'espace revendicatif : écriture du Perspectives, tracts, lettre UFR, lettre info hebdo, flash-info. Dans le futur, un débat en profondeur sur les outils écrits de communication de la fédération sera une étape importante pour continuer leur amélioration.

Formations et accompagnement des militant·e·s

Un autre axe clé a été le développement de la formation et de l'accompagnement des militant·e·s pour les aider à mieux maîtriser les outils de communication.

- Formation sur la rédaction des communiqués de presse, pour uniformiser les pratiques et améliorer la visibilité dans les médias.

A développer :

- Organisation de formations spécifiques pour les responsables syndicaux locaux sur l'utilisation des réseaux sociaux et la gestion de la communication syndicale.

- Accompagnement à la création de vidéos adaptées aux réseaux sociaux utilisés

Amélioration de la visibilité médiatique et campagnes nationales

- Élaboration et diffusion de campagnes nationales autour des luttes et revendications (pétitions, mobilisations sectorielles, appels à la grève...).

- Création de supports variés et adaptés : flyers, affiches, vidéos, contenus numériques pour accompagner les mobilisations (grèves, manifestations, pétitions, etc).

A développer :

- Meilleure anticipation des temps forts pour maximiser l'impact médiatique des actions syndicales.
- Renforcement des relations avec la presse pour assurer une couverture plus large des mobilisations et des enjeux défendus par la fédération.



Espace Secrétariat général

Activités Europe/International

Par son action syndicale internationale, la CGT tente d'apporter sa contribution à l'émergence d'un autre monde, d'une autre Europe et d'un autre rapport entre les régions riches « le Nord » et les pays en développement « le Sud ». Cela passe par une mise sous surveillance des firmes transnationales, la coopération, l'action syndicale solidaire et l'engagement pour le renforcement d'un système international garantissant les droits, les libertés des travailleuses, travailleurs et la paix dans le monde. Faire vivre la dimension internationaliste de la CGT est une nécessité compte tenu de l'importance de l'actualité mondiale.

La fédération CGT de la santé et de l'action sociale s'inscrit pleinement dans les orientations confédérales décidées dans ses congrès, tout en les traduisant dans les secteurs qui nous concernent.

Activité européenne à la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP ou EPSU acronyme anglais)

Une forte activité qui compte pour toute la CGT.

La fédération est adhérente à la FSESP qui compte plus de 265 organisations, représentant 8 millions d'adhérent·e·s, dont 80% de femmes. Notre fédération y a adhéré en 1999 simultanément à l'adhésion de notre confédération à la Confédération européenne syndicale (CES).

L'activité concrète et continue repose sur très peu de camarades, 3 tout au plus. Le travail au sein de la FSESP se fait en commun avec les organisations CGT adhérentes. La fédération des services publics, l'UFSE et la fédération mines et énergies afin de donner plus de force et de cohérence aux positionnements CGT.

L'important travail de notre fédération et des organisations CGT a abouti à une sollicitation des syndicats européens

pour que nous prenions la présidence de cette fédération européenne. Depuis le dernier congrès de l'EPSU à Bucarest en 2024, une camarade de notre fédération la préside, c'est une première pour la CGT de présider une des plus grandes fédérations européennes et aussi la plus importante sur un sujet que la CGT défend ardemment : les SERVICES PUBLICS. C'est aussi un point d'appui pour l'activité européenne confédérale.

Nous sommes fortement impliqué·e·s dans la création et le suivi de 7 Comités d'entreprises européens des grands groupes lucratifs de notre secteur avec une intense activité des délégué·e·s de ces groupes et de notre représentante au comité exécutif de l'EPSU qui coordonne tous les suivis, en lien également avec notre confédération.

L'important travail de la fédération, à travers nos camarades de la santé privée, est essentiel pour faire entendre la voix et les revendications des salarié·e·s de la manière la plus unitaire possible, avec tous les syndicats européens, face aux rapaces capitalistes de ces groupes. Si les camarades notamment de la santé privée sont très impliqué·e·s dans l'activité de l'EPSU, l'implication de camarades de l'action sociale reste à développer surtout dans un contexte où se façonne actuellement un dialogue dit social européen dans le secteur par la création de comités européens de groupes.

Face aux agissements coupables des grands groupes privés lucratifs, la fédération a adhéré à CICTAR, un centre de recherche sur l'évasion et la fraude fiscales de ces groupes. Le rapport ORPEA a particulièrement mis en lumière les spéculations immobilières et la surévaluation du parc immobilier. La fédération a pu dénoncer publiquement ces manœuvres, ainsi que le détournement d'argent public au détriment de la qualité des soins, des conditions de travail et des droits

sociaux des personnels. Nous avons mis fin à cette adhésion après le rendu de la publication des deux rapports (Orpéa et Emera).

Au-delà de cette adhésion à la FSESP, nous faisons vivre des relations bilatérales avec des syndicats européens, la Grèce, l'Espagne, l'Italie, le Portugal, l'Ukraine et la Turquie où nous avons par notre présence lors des procès, apporté notre soutien solidaire aux militant.e.s de la santé emprisonné.e.s ou poursuivi.e.s dans le cadre de leurs engagements.

Activité internationale

Depuis mai 2024, la fédération s'est mise en conformité des statuts de l'EPSU et a adhéré à l'Internationale des services publics (PSI). Cette adhésion conforte notre engagement internationaliste pour enfin pouvoir développer les relations avec les syndicats internationaux, mais aussi renforcer l'action CGT dans cette internationale où sont déjà présentes les autres fédérations CGT comme la fédération des services publics ou celle de mines et énergies. Peser plus et mieux sur l'activité l'internationale est un point majeur pour défendre les orientations et positionnements CGT.

Relations avec les syndicats des départements d'Outre-Mer

Les syndicats CGT Martinique, CGT Guadeloupe, CGT Mayotte, CGT Réunion et UTG de Guyane, sont, par une volonté réciproque avec la CGT, des organisations indépendantes, mais étant impactées par les mêmes politiques nationales que nous, des relations de coopération se sont développées sur le plan confédéral et fédéral. La loi sur la représentativité syndicale du 20 Août 2008 a nécessité de « formaliser » notre coopération sur le plan confédéral afin de bénéficier de la représentativité nationale. En déclinaison des accords entre les confédérations, un protocole a été signé au congrès fédéral de Montpellier qui détermine les contenus des coopérations avec les organisations adhérentes et non adhérentes qui sont signataires du protocole fédéral et confédéral : Martinique, Mayotte et la Réunion. Depuis, l'UTG de Guyane a également signé une convention avec la confédération mais pas au niveau fédéral.

Mobilisations

- Participation aux manifestations européennes à Bruxelles en décembre 2022 et décembre 2023.
- Manifestation devant le siège d'ORPEA avec des délégations de syndicats européens en 2022.
- Campagne annuelle internationale de la journée mondiale le 7 avril « le droit à la santé est un droit fondamental »

EPSU et PSI

- EPSU : Participation aux 12 réunions du comité exécutif+ une trentaine de réunions préparatoires ; 32 réunions des commissions sur nos différents secteurs et de très nombreuses réunions ont eu lieu pour élaborer les comités d'entreprises européens.
- PSI : Participation à un comité exécutif.

Déplacements, initiatives et coopérations

- 5 déplacements aux procès des militant.e.s de la santé du syndicat turc KESK (entre 2022 et 2024).

- Invitation au congrès de la fédération des services publics de la CGIL en 2022 (Italie)
- Invitation au congrès de la fédération de la santé du KESK en 2023 (Turquie 2023)
- Invitation au congrès des services publics UTG en 2023 (Portugal)
- Invitation au congrès de la fédération des services publics du syndicat FAGFORBUNDET en 2023 (Norvège 2023)
- Invitation au congrès de VerDi syndicat des services publics en 2023 (Allemagne)
- Invitation au congrès de l'Internationale des services publics en 2024 (Suisse).
- Organisation d'une réunion vidéo avec le syndicat ukrainien des services publics et le CNF en 2022.
- Organisation d'un colloque national par la fédération sur « Mettre fin au secteur lucratif de la santé, du social et du médico-social » à la CGT dans la salle du CCN avec des syndicats européens, l'EPSU, des acteurs institutionnels et spécialistes des secteurs en 2023.
- Déplacement au Japon et travail d'échange avec le syndicat ZENROREN en 2023 qui coopère étroitement avec notre confédération, puis rencontre avec les militant.e.s de la santé lors de leur venue à la CGT en 2024.
- Réunions avec les camarades de Guadeloupe, Martinique, Mayotte, Réunion et de Guyane avant chaque CNF de septembre et en visioconférence chaque fois que l'activité ou l'actualité le nécessite. Des communiqués communs ont été réalisés. Nous accueillons régulièrement des militant.e.s de ces organisations pour participer aux formations fédérales.
- Solidarité financière de la fédération à nos camarades de Mayotte dans le cadre du cyclone Chido.
- Participation à deux assemblées générales des syndicats de la santé et de l'action sociale de la CGT Martinique santé en 2023 et 2025.
- Déplacement de la fédération et visites d'établissements de la santé à l'île de la Réunion et à Mayotte avec nos camarades de la CGT de la Réunion et de la CGT Mayotte en 2022.

Groupe de travail

Suivi du parcours des militants fédéraux

A travers le projet fédéral, les instances de la fédération ont validé la mise en place d'un « groupe de travail permanent » en charge du suivi des militant.e.s dirigeant.e.s nationaux, des élu.e.s et mandaté.e.s, des militant.es fédéraux et de leurs parcours. L'animation de ce groupe de travail est placée sous la responsabilité de la secrétaire générale de la fédération. Le groupe a dans ses prérogatives de travail, en lien avec les espaces, les unions fédérales et les autres structures ou outils de la CGT, le suivi des camarades dans le cadre de leurs différents mandats nationaux et des mises à disposition de temps fédéral national. Les temps de mise à disposition de temps national fédéral sont attribués aux camarades de notre champ selon la déclinaison

des critères décidés par le Comité confédéral national. Le groupe fédéral se réunit environ une fois par mois et plus si nécessaire. Il est composé de 12 camarades issu·e·s de la CEF et des unions fédérales. Il a comme rôle et missions :

- ✓ L'accompagnement spécifique pour une formation qualifiante et/ou des négociations auprès des employeurs ou directeurs d'établissement pour prendre en compte la valorisation de la carrière et de l'expérience.
- ✓ Le soutien et l'aide nécessaire aux camarades auprès des employeurs pour la mise à disposition de temps fédéraux nationaux.
- ✓ Le suivi des demandes de mise à disposition de temps national fédéral et confédéral. Un tableau a été élaboré pour le suivi et l'évolution des temps attribués.
- ✓ Le soutien envers le territoire et auprès des structures CGT pour négocier du temps local et ou départemental sur demande.
- ✓ L'accompagnement des camarades, pour la recherche d'une formation et des financements.
- ✓ L'aide au retour à l'emploi ou pour la réintégration à un poste en lien avec le syndicat.
- ✓ Le travail coordonné avec la confédération pour le suivi des temps mis à disposition dans le cadre du temps confédéralisé.

Un travail important a été réalisé durant ce mandat pour négocier du temps localement ou en territoire, pour ne pas recourir à des mises à disposition à temps plein nationaux, qui sont insuffisants pour répondre à toutes les demandes. Notamment dans la fonction publique hospitalière, où le postulat, tant pour les demandes issues du champ fédéral que confédéral, est d'octroyer un maximum de 50% si possible. Un travail a été enclenché parallèlement avec nos camarades de la confédération pour atteindre cet objectif et réduire à ce niveau les temps confédéralisés.

Seules deux situations de camarades ont été particulièrement difficiles à gérer, concernant une demande de MAD qui n'a pas recueilli un avis favorable du groupe et de la CEF, ainsi qu'un suivi pour une évolution professionnelle. Ceci a entraîné des crispations et des positionnements difficiles qui ont fortement perturbé le travail du groupe.

Le groupe, malgré les difficultés, a réussi à répondre à pratiquement toutes les demandes d'accompagnement pour le suivi de formations des camarades et d'évolution professionnelle. Les demandes de mise à disposition de temps fédéral national des camarades issu·e·s de la commission exécutive fédérale et des unions fédérales, des SG d'USD, des coordinatrices et coordinateurs de régions et des demandes de la confédération qui ont été quasiment toutes honorées quand elles remplissaient les critères d'attribution, même si parfois il y a eu des délais d'attente. La principale difficulté réside dans la quantité de temps qui est attribuée à la fédération au niveau national (28,5 temps plein pour la FPH et la FP, environ 20 pour l'action sociale et le privé non lucratif), qui s'avère nettement insuffisante pour répondre à toutes les demandes. Pour faire face à l'afflux croissant de demandes, le groupe doit constamment travailler dans l'urgence en privilégiant les priorités pour les satisfaire. Ce travail est difficile et demande une

bonne collaboration avec les structures locales et les camarades concerné·e·s pour une bonne gestion des droits syndicaux et du temps syndical qui appartient à la CGT pour la faire vivre ensemble.

Des progrès ont été réalisés, grâce au travail du groupe et l'aide des structures locales, régions, USD et syndicats, cependant celui-ci a été confronté à plusieurs obstacles. Les régressions en matière de droits syndicaux et les problèmes liés à leur financement qui parfois réduisent les moyens. Parallèlement, il existe des situations de non-utilisation des droits syndicaux au niveau local et départemental, ce qui entraîne leur perte, car ils ne peuvent pas être collectés dans un pot commun à disposition de l'organisation CGT pour une redistribution. De plus, certaines de nos structures ou militant·e·s rencontrent des difficultés ou ont une méconnaissance des possibilités de négociations en ce qui concerne les droits syndicaux et les décharges d'activité. Le groupe propose le déploiement de formations sur « les droits syndicaux et les outils de négociations pour les obtenir » à intégrer dans les plans de formation syndicales.

Le travail du groupe "suivi du parcours des militant·e·s" à ce jour se concrétise par environ 110 camarades qui bénéficient de temps fédéral national, des camarades de la CEF/CFC, des secrétaires généraux des USD, des coordinatrices ou coordinateurs régionaux santé, des camarades des unions fédérales, des secrétaires généraux d'UD etc. La fédération à travers le groupe permanent de « suivi du parcours des militant·e·s » contribue ainsi à faire vivre l'activité fédérale ainsi que l'activité en territoire et l'activité confédérale à travers le temps qu'elle met à disposition de toute la CGT.

Au-delà de la question du suivi du parcours des militant·e·s par le groupe fédéral, c'est toute la CGT qui a la responsabilité collective d'aborder la notion de « reconnaissance du mandat syndical ou du parcours militant·e·s ». Cette question doit être prioritaire dans la période au vu des nombreuses attaques que subissent nos militant·e·s dans les établissements pour exercer leurs droits syndicaux, et les freins dans l'évolution de leur carrière professionnelle. Ces questions et ce suivi doivent être aussi investis totalement en premier lieu par les syndicats et les structures en territoire pour accompagner et aider tou·te·s les camarades tout au long de leur activité syndicale et professionnelle.

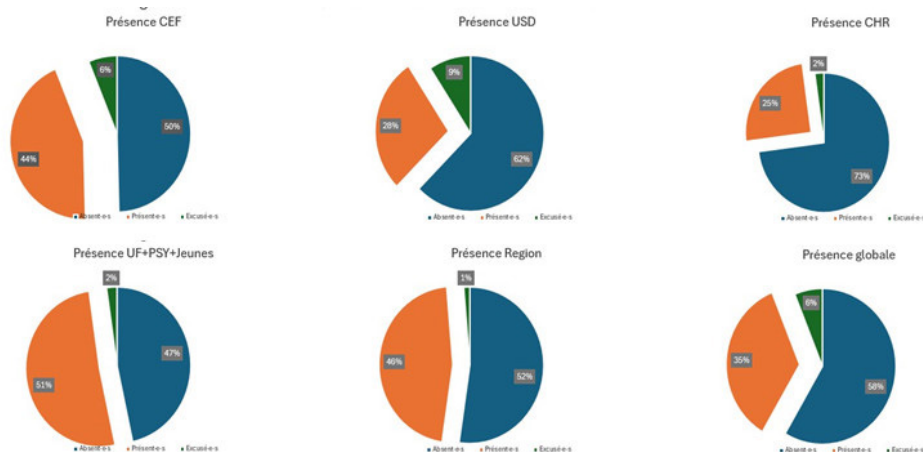
Les instances dirigeantes

Le Comité national fédéral (CNF)

Trois CNF sont convoqués chaque année par la CEF qui en établit l'ordre du jour. La présidence est assurée par des représentant·e·s des USD et des CHU. Face à la nécessité de travailler notre processus de lutte, des CNF en visioconférence ont été organisés sur les questions d'actualité.

Il est composé de membres avec voix consultative: d'un·e· représentant·e· par CHR, CHU ou CHRU, neuf représentant·e·s de l'APHP, des coordinateurs et coordinatrices régionaux·ales, des membres de la CEF/CFC, de trois représentant·e·s par union fédérale et deux représentant·e·s pour la CNP. Seul·e·s les représentant·e·s des USD ont une voix délibérative.

Retour de présence depuis le 13^{ème} congrès sur une participation de 12 CNF entre juin 2012 et septembre 2024



Plusieurs initiatives d'échanges thématiques ont été organisées :

- ✓ Question de nationalisation, en présence du SG de la fédération des cheminots et du SG de la fédération mines-énergie
- ✓ Luites gagnantes
- ✓ CCUE
- ✓ Négociations salariales dans notre champ
- ✓ Guerre en Ukraine.

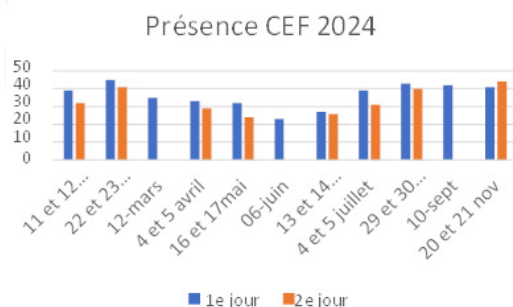
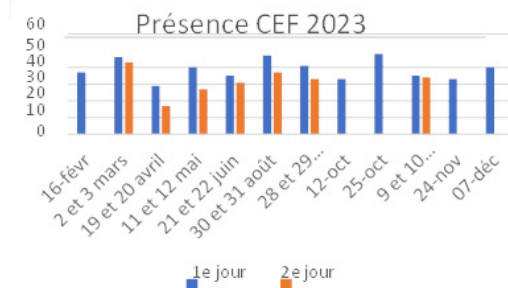
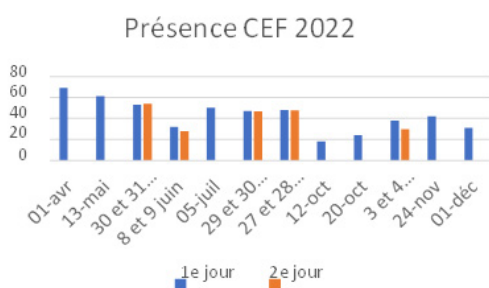
D'autres ont été proposées mais n'ont pu être organisées :

- ✓ Débat sur la paix
- ✓ Débat autour de la lutte contre les idées d'extrême-droite.

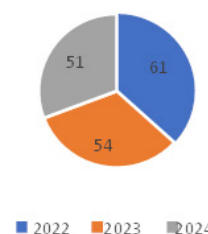
La Commission exécutve fédérale (CEF)

Les Commissions exécutives fédérales sont convoquées environ une fois par mois par le bureau fédéral qui en définit l'ordre du jour. Suivant l'actualité, des CEF en visio se sont tenues. La CEF est composée de 65 camarades (35 femmes et 30 hommes), la CFC est composée de 5 camarades (3 hommes et 2 femmes). Une formation « dirigeants fédéraux » a été organisée sur deux jours en début de mandat.

Niveau de participation



Participation en %



Les membres de la CEF participent aux commissions confédérales : sur 15 commissions confédérales « revendic » ou « orga », la CEF a mandaté un de ses membres pour 13 commissions, un membre de la CFC participe à une commission au titre de son mandat CEC, nous ne sommes pas inscrits sur la commission « dispositif référent et aide aux organisations ». Il est nécessaire de créer du lien entre le travail de ces commissions et le projet fédéral.

Un des rôles importants des membres de la CEF est celui de « coopérant·e·s ». Chaque membre CEF et CFC a deux régions en suivi (anciennes régions). Chaque territoire à un groupe de coopérant·e·s de 5 ou 6 membres de la CEF, dont un·e membre du bureau fédéral. Les coopérations sont en général mobilisées sur sollicitation des syndicats ou des USD, en particulier pour une participation aux congrès. Durant le mandat, il est apparu nécessaire de travailler à la mobilisation des coopérations pour aider à la construction et à la mise en œuvre du processus de lutte.

Lors de cette mandature, nous avons expérimenté la mise en place des commissions des conflits qui ont été intégrées à nos statuts lors du congrès de St-Malo. Cette nouvelle disposition statutaire a été mise en œuvre à la demande d'adhérent·e·s, de syndicats ou d'USD. Cette mise en œuvre demandera suivi, bilan, analyse et une réflexion sur leur pertinence.

Pour la première fois dans l'histoire de la fédération, une rencontre de l'ensemble des exécutifs nationaux (CEF et exécutifs d'UF) a été organisée fin 2023. La deuxième, programmée en novembre 2024, n'a pas pu se tenir.

La fédération participe avec la fédération des services publics et l'UFSE à ce qui est communément appelé « l'inter fonction publique » qui se formalise par :

- Des réunions régulières des bureaux fédéraux et des CEF des 3 versants de la fonction publique.
- L'organisation d'une journée commune d'échange thématique sur le régime Alsace-Moselle début 2025.

La tenue de bureaux communs et de commissions exécutives réunissant FDSAS, FDSP et UFSE permet de débattre et de porter des revendications communes aux trois versants, telles que l'augmentation du point d'indice, des salaires, l'égalité professionnelle, des moyens pour les services publics. Cet outil CGT nous permet de renforcer notre position face aux autres organisations syndicales de la fonction publique et au gouvernement, en définissant ensemble des journées de grève et d'action communes.

Le PLFSS du gouvernement Barnier a fait l'objet d'une motion de censure et a entraîné la démission du Premier ministre puis la nomination d'un nouveau gouvernement en janvier 2025. Le PLFSS 2025 du gouvernement Bayrou ne prévoit plus l'augmentation des jours de carence, mais maintient l'application d'une perte de 10% de l'indemnisation journalière en cas d'arrêt maladie. La CGT reste déterminée à défendre les intérêts des fonctionnaires et le développement des services publics. Elle continue à mobiliser les autres organisations syndicales pour organiser des journées d'actions et élever le rapport de force (cf tableau en annexe).

La permanence fédérale hebdomadaire

Elle est composée de trois camarades membres de la CEF/CFC. La permanence fédérale est chargée d'assurer la continuité des activités fédérales, en lien étroit avec le référent du bureau fédéral. Elle doit constituer une priorité dans l'activité des membres de la CEF.

Elle notamment chargée de maintenir un lien avec les territoires, en répondant aux sollicitations, en créant des contacts avec les USD. Durant la mandature, la permanence fédérale a été associée à la construction des « info-luttes », ce qui a permis d'assurer une continuité, une réactivité sur la diffusion et la visibilité des luttes locales. Concernant le suivi des tracts et communiqués de presse, le rôle de la permanence a été renforcé sur la mise en lien avec les différents acteurs.

Sur 132 semaines de permanences depuis le début du mandat, jusqu'au 31 décembre 2024 :

- 44 semaines avec trois camarades présent·e·s
- 53 semaines avec deux camarades présent·e·s
- 33 semaines avec un·e camarade présent·e
- 2 semaines sans aucun·e camarade présent·e

Le nombre de permanences effectué par camarade durant ce mandat varie de 0 à 11 semaines.

Le projet fédéral

Le travail développé au sein des unions fédérales et de la CNP a participé à la mise en œuvre des orientations du congrès de Saint-Malo par le biais des groupes de travail et/ou collectifs spécifiques. Si certains groupes de travail ou collectifs mis en place au sein des unions avaient été identifiés dans le projet fédéral, il apparaît nécessaire d'assurer une meilleure visibilité de l'existant pour faciliter le travail en transversalité.

A ce jour, on peut noter :

Concernant l'UFAS :

- ✓ Groupes de travail : précarité/exclusion, formateurs en travail social, protection de l'enfance, société inclusive, assistants familiaux, petite enfance, handicap/ESAT
- ✓ Collectif action sociale publique

Concernant l'UFSP :

- ✓ Coordinations de groupes lucratifs

Travail transversal UFAS/UFSP :

- ✓ Groupe de travail « financiarisation du secteur », mis en place début 2025
- ✓ Lien avec les services publics sur les questions de protection de l'enfance
- ✓ Lien avec le collectif petite enfance sur la question des crèches

Concernant l'UFMICT :

- ✓ Collectifs professionnels
- ✓ Lien avec l'UGICT : participation aux différents GT, camarades de l'UFMICT membres de la CE de l'UGICT et participation de la fédération pour le congrès de l'UGICT.

Concernant l'UFR :

- ✓ Groupe de travail mis en place sur des questions spécifiques en fonction des besoins
- ✓ Collectifs : communication, vie syndicale, retraites, autonomie
- ✓ Participation à différents collectifs de l'UCR : autonomie, vie syndicale et formation syndicale, femmes-mixité, revendicatif, ...
- ✓ Lien avec l'UCR : participation aux différents collectifs de l'UCR comme autonomie, vie syndicale et formation syndicale, femmes-mixité, revendicatif

Pendant cette mandature, toutes les unions fédérales ont convoqué leur congrès.

- ✓ UFR : du 22 au 26 mai 2023, à Mimizan ;
- ✓ UFMICT : du 2 au 6 octobre 2023, à l'Île-de-Ré ;
- ✓ UFAS/UFSP : du 7 au 11 octobre 2024, à l'Île-de-Ré ;

Un comité général de l'UFMICT est convoqué les 25 et 26 mars 2025, à Montreuil.

L'organisation de journées d'étude a été envisagée dans le projet fédéral comme un outil à développer pour aider à l'amplification de la bataille des idées, de la réflexion collective, du partage de connaissance.

Plusieurs journées d'étude ont donc été organisées à Montreuil :

- ✓ Europe/Inter : marchandisation de la santé
- ✓ Secteur FPH et processus de luttes : réunion des syndicats de la FPH le 6 février 2023
- ✓ UFSP et UFAS : journée des DSC
- ✓ UFR : journée d'étude sur la situation de la CNRACL et des systèmes de retraite de la fonction publique le 27 septembre 2023 : débat pour la paix le 6 janvier 2025 à Montreuil et en visioconférence
- ✓ UFMICT : journées d'étude en 2023 sur la thématique du management pathogène, organisation en visioconférence et en présentiel avec 50 participant·e·s; journées d'étude 2024 autour de la santé au travail, participation en forte hausse, toujours avec le double modèle présentiel/distanciel, avec 71 participant·e·s.



Sur environ 200 membres du CNF (USD : 20 réponses; CHU : 2 réponses ; CEF : 15 réponses ; Région : 1 réponse), nous avons reçu 38 retours dont sont issus les éléments suivants :

Les attentes vis-à-vis de la Commission Exécutive Fédérale

Prises de décisions collectives et respect des orientations

- ✓ La CEF doit assurer son rôle de direction en assurant des prises de décisions collectives, claires et en phase avec les orientations définies
- ✓ Respecter et tenir les positions adoptées par le CNF et le congrès fédéral
- ✓ Être force de propositions, impulser rapidement les actions nécessaires et coordonner les priorités démocratiquement établies.
- ✓ Donner un cap clair sur les sujets politiques et revendicatifs pour une cohérence d'ensemble.

Force de proposition et mise en œuvre des décisions

- ✓ La CEF doit travailler pour appliquer les décisions prises lors des congrès et impulser une dynamique collective au service des priorités fédérales.
- ✓ Prendre des positions claires sur les sujets essentiels et porter haut les revendications.
- ✓ Développer le travail transversal avec les espaces, les Unions fédérales et la CNP ainsi qu'avec les structures interprofessionnelles pour une coordination plus large

Présence et soutien sur le terrain

- ✓ Accompagner et soutenir les mobilisations.
- ✓ Créer du lien avec les USD, syndicats, unions fédérales pour être en adéquation avec leurs réalités et besoins.
- ✓ Développer une activité coordonnée dans les territoires après un travail de priorisation Implication renforcée des coopérants fédéraux et de l'équipe LDAJ pour mieux soutenir les équipes locales.
- ✓ Construire des mobilisations nationales durables, en lien avec les structures locales et l'interpro.

Communication et transparence

- ✓ Les membres de la CEF devraient fournir des notes écrites régulières sur les dossiers qu'ils portent pour informer le CNF et, si nécessaire, les présenter en instance.
- ✓ Plus de lisibilité sur les responsabilités et les mandats de chaque membre de la FD, avec un document permanent accessible à tous.
- ✓ Fluidifier et renforcer la communication entre la CEF, le CNF, et les territoires (USD, syndicats).
- ✓ Donner des réponses claires et rapides aux questions posées en CNF pour éviter tout sentiment de blocage ou d'incompréhension.

✓ Dynamiser et actualiser le site fédéral pour une diffusion rapide et transparente des informations.

✓ La CEF doit assumer un rôle politique renforcé auprès des médias pour porter les revendications et positions fédérales.

✓ Mettre en place une meilleure gestion du matériel (en quantité et qualité) pour éviter le gaspillage des cotisations et répondre aux besoins concrets.

Responsabilité

✓ Les membres de la CEF doivent être conscient·e·s des responsabilités confiées par les syndicats et agir collectivement en laissant de côté leurs enjeux personnels

✓ Respecter les statuts, la charte des élu·e·s et mandaté·e·s ainsi que les décisions collectives validées par le CNF

✓ Ne pas laisser la CEF fonctionner avec un faible taux d'implication (siéger à 70 et travailler à 25 ou moins).

✓ Solliciter davantage l'avis des structures fédérales pour travailler de manière cohérente et collective.

Le Comité National Fédéral

Utilité du CNF et points positifs

- Relais des difficultés et réalités locales.
- Permet de débattre sur l'actualité revendicative et de construire des analyses collectives pour mieux converger dans les actions
- Joue un rôle dans la mise en œuvre du processus de lutte en permettant des choix sur les dates d'action et en structurant certaines mobilisations.
- Permet la transmission d'informations pouvant être redescendues et partagées dans les territoires pour soutenir l'activité syndicale
- Favorise la connaissance entre camarades et permet de créer du lien, des solidarités et des échanges constructifs pour mutualiser les expériences et converger sur des priorités communes
- Contribue à la mise en œuvre des orientations décidées collectivement
- Permet de suivre et structurer les actions de lutte.
- Points d'étape pour évaluer l'avancement.

Critiques ou raisons de non-participation :

- Manque de prises de décisions concrètes limitant son efficacité dans l'action syndicale
- Sentiment d'inutilité pour certains pointant un manque de résultats tangibles pour les participant·e·s
- Organisation insuffisante et ordre du jour mal structuré
- Deuxième jour souvent placé un vendredi

- Trop de sujets locaux au détriment des enjeux nationaux.
- Débats jugés stériles, tournant en rond, peu constructifs ou détournés par des conflits internes et des actualités locales.
- Manque de débats sur des enjeux nationaux et sur les orientations fédérales pour en assurer la mise en œuvre effective
- Accent trop mis sur les dysfonctionnements et conflits internes, querelles nuisant à la dynamique collective et dissuade certains de participer activement.
- Non-remboursement des frais liés à la participation (transport, hébergement, repas) constitue un frein majeur pour les structures n'ayant pas ou peu de moyens

Axes d'améliorations pour recentrer le CNF sur sa mission première : débattre, suivre et impulser

- ✓ Redonner un rôle décisionnel au CNF
- ✓ Optimiser l'ordre du jour
- ✓ Structurer les travaux
- ✓ Renforcer les relations membres CEF-CNF :
- ✓ Favoriser un climat constructif
- ✓ Prendre en compte les contraintes financières

Le projet fédéral

Points positifs

- Organisation structurée des espaces bien définis et des responsables identifié·e·s ce qui apporte une certaine fluidité malgré des marges d'amélioration.
- Le projet est perçu comme ambitieux et porteur d'une continuité d'activité syndicale, bien que la mise en œuvre soit insuffisante.
- Renforcement de certains espaces et secteur notamment au sein de l'Espace revendicatif avec des productions utiles de notes et de tracts ayant permis une meilleure visibilité
- Formations et initiatives santé travail
- Précision du document d'orientations ayant permis de porter des mandats clairs sur des sujets comme IPA, LFSS, ONDAM, retraites.
- Le « processus de lutte » a été reconnu comme un outil pour porter les revendications à la hauteur des enjeux.
- Certaines rencontres régulières et stratégies collectives ont permis d'avancer.

Difficultés

- Projet perçu comme trop centralisé, trop dirigiste, crainte que cette organisation nuise à l'exercice de la démocratie au sein de la fédération.
- Difficultés à relier le projet au quotidien des équipes militantes des syndicats, aux réalités locales ce qui demande plus de pédagogie et d'échanges.

- Les conflits internes au sein de la fédération ont absorbé trop d'énergie, au détriment de l'activité fédérale et de la mise en œuvre des orientations.
- Projet ambitieux : bien conçu sur le papier, mais avec une mise en œuvre limitée.
- Manque de lien avec le quotidien des syndicats locaux
- Peu de résultats concrets ou visibles pour les équipes militantes.
- Il manque des collectifs de travail pour impliquer davantage les syndicats locaux et renforcer la transversalité.
- Un bilan insuffisant est pointé, notamment au niveau de la CEF.

Axes d'amélioration proposés ou implicites :

- ✓ Améliorer la visibilité et la communication sur notre activité, sur nos priorités et notre stratégie
- ✓ Développer plus de liens avec les territoires
- ✓ Travailler sur nos fonctionnements

Les coopérations

MOBILISATION DU DISPOSITIF :

Utilisation

- ✓ Pour des thématiques comme les conditions de travail (santé travail), suivi des négociations BASS, participation à des initiatives locales
- ✓ Mobilisation lors des congrès en territoire

Non-mobilisation du dispositif : Raisons identifiées

Manque de maîtrise du dispositif, flou sur les missions et les rôles et absence de besoins perçus ou d'une utilité clairement identifiée

Axes d'amélioration :

- ✓ Clarifier les objectifs et missions du dispositif.
- ✓ Améliorer la visibilité et la connaissance du dispositif pour favoriser son appropriation par les militant·e·s.
- ✓ Favoriser l'implication des membres CEF.
- ✓ Faciliter les contacts directs.
- ✓ Valoriser les exemples de mobilisation réussie afin de démontrer son utilité et encourager son utilisation future.

Processus de Luites

Besoins pour l'activité syndicale :

- ✓ Croisement entre l'activité revendicative et LDAJ
- ✓ Soutien logistique anticipé
- ✓ Vie syndicale renforcée
- ✓ Communication et réactivité
- ✓ Visibilité des actions syndicales

Relations avec l'interpro :

- Avec l'UD : Fréquent.
- Avec les UL : Fréquent.
- Avec le comité régional : Peu fréquent.

Appels intersyndicaux locaux :

- Jamais 11
- Peu souvent 17
- Très souvent 10
- Toujours 0

Axes prioritaires (principalement avec Solidaires, FO, FSU):

1. Défense des droits des salarié·e·s :

- Opposition aux réformes gouvernementales : contre la réforme des retraites, les politiques d'austérité, et la dégradation des conditions de travail, dégradation des services publics et à la réduction des effectifs
- Amélioration des salaires et du pouvoir d'achat : Exigence de revalorisation salariale et de l'indexation des salaires sur l'inflation, lutte pour des augmentations de points d'indice dans la Fonction publique.
- Lutte contre la précarité dans le public et le privé, défense des travailleurs et travailleuses précaires et non titulaires.

2. Santé et protection sociale :

- Défense de l'hôpital public : opposition aux fermetures de lits et de services.
- Rejet de la marchandisation de la santé, défense de l'accès égalitaire et solidaire aux soins et aux services publics
- Exigence d'un plan de recrutement massif dans la santé.
- Lutte contre la privatisation des services publics :

3. Thématiques locales :

- Organisation de journées d'action et initiatives locales concernant les fermetures de sites notamment dans le secteur public, NAO ou sur des secteurs spécifiques comme le médicosocial ou la psychiatrie

Perspectives stratégiques :

- ✓ Clarifier une stratégie nationale de lutte claire et visible
- ✓ Besoin de perspectives inscrites dans la durée pour renforcer la mobilisation.
- ✓ Une meilleure anticipation des dates repères pour organiser la riposte
- ✓ Mobilisation et défense des droits syndicaux
- ✓ Unité, intersyndicale dans l'action
- ✓ Axes de mobilisation clairs

Difficultés, freins aux rencontres intersyndicales locales:

- ✓ Le manque de culture intersyndicale dans certains territoires, particulièrement dans notre secteur
- ✓ Existence de divergences stratégiques et politiques profondes entre la CGT et les autres organisations syndicales, accentuées par des logiques concurrentielles et parfois clientélistes.
- ✓ Certains syndicats CGT préfèrent initier des actions s'appuyant sur les salarié·e·s plutôt que perdre du temps en discussions avec les autres OS
- ✓ Le rôle des UD sur la question de la construction intersyndicale est à prendre en compte

Priorités revendicatives :

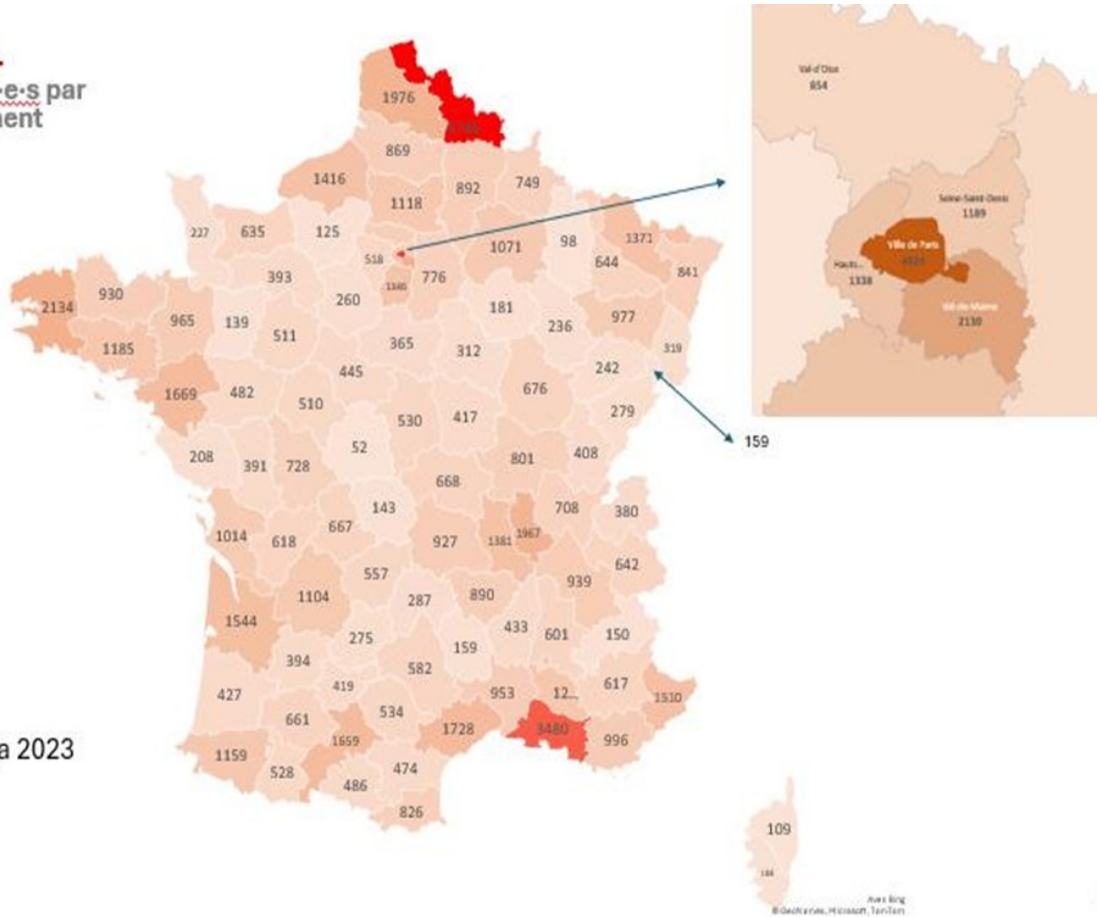
- Formation et attractivité
- Le sens du travail, la réponse aux besoins de la population
- La lutte contre l'extrême droite.
- La structuration syndicale et la communication pour impliquer davantage les équipes militantes

Initiatives fédérales marquantes :

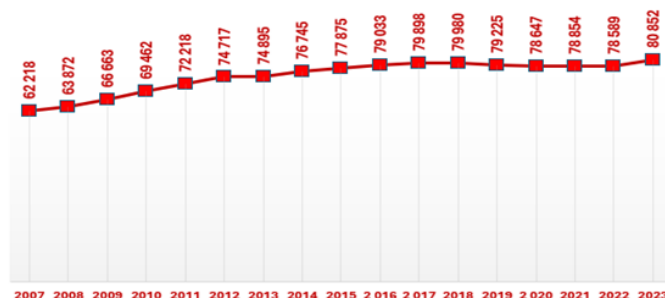
- ✓ La journée fédérale de rassemblement des syndicats FPH du 6 février : événement le plus cité comme moment fort renforçant la cohésion et la visibilité des actions syndicales
 - ✓ Les « webinaires » ont été appréciés pour renforcer la formation et l'information des militant·e·s.
 - ✓ CNF exceptionnels sur l'actualité
 - ✓ Mobilisation contre la réforme des retraites : démonstration de la capacité de la CGT à rassembler massivement.
 - ✓ Les journées des DSC et congrès des unions : moments importants pour la coordination et la stratégie syndicale.
 - ✓ Absence d'événements marquants pour certains.
 - ✓ Certains estiment que plus d'actions et de luttes auraient dû être menées.
 - ✓ Certains appels fédéraux perçus comme déconnectés du terrain, nécessitant une meilleure adaptation aux réalités locales.
- ## Axes d'amélioration pour mobiliser :
- ✓ Initiative du 6 février avec les syndicats de la FPH à reproduire
 - ✓ Plus d'initiatives concrètes et adaptées au terrain.
 - ✓ Organiser davantage d'événements fédéraux pour mobiliser les syndicats et les militant·e·s sur des causes communes.
 - ✓ Renforcer la communication et la logistique.

Données ORCA

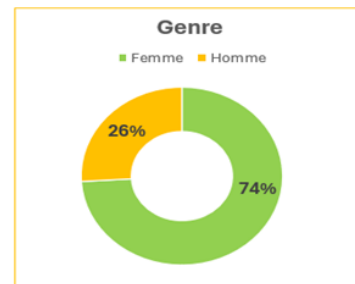
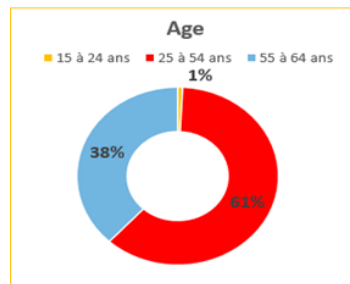
**La CGT -
Syndiqué-e-s par
département**



**Evolution du nombre de syndiqué-e-s
depuis la mise en place de CoGéTise**



Age et genre des syndiqué·e·s

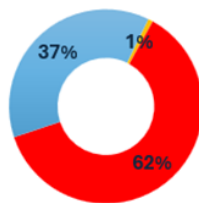


À 33% non-répondant

Age par genre des syndiqué·e·s

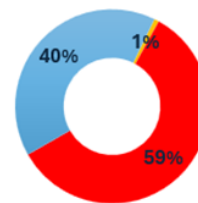
Femmes

15 à 24 ans 25 à 54 ans 55 à 64 ans



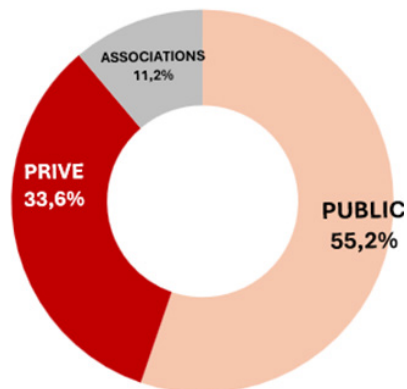
Hommes

15 à 24 ans 25 à 54 ans 55 à 64 ans

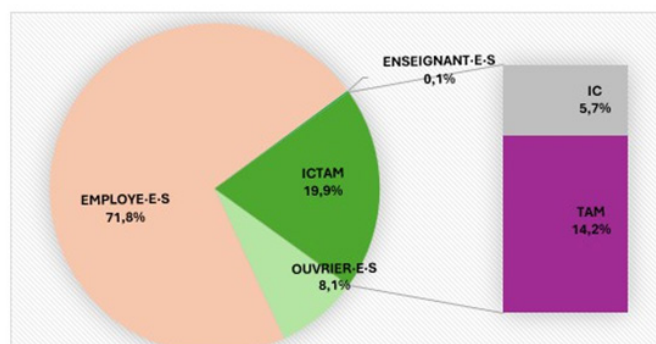


connaissance des syndiqué·e·s

Secteur

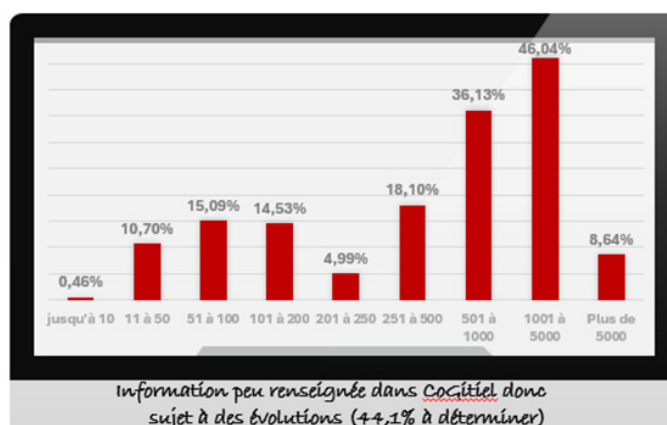


Catégories socio-professionnelles



À 6 % non-déterminé

Taille des établissements



Taille des syndicats, sections

Les syndicats (règlements 2023 exercice clos)

Syndicats/Sections/Comités	Nombre	Total FNI
De 1 à 9 syndiqué-e-s	1 046	4 555
2021	-113	-361
De 10 à 19 syndiqué-e-s	416	5 642
2021	-48	-707
De 20 à 49 syndiqué-e-s	480	15 104
2021	+32	+1 284
De 50 à 99 syndiqué-e-s	232	16 444
2021	=	+5
De 100 et plus	211	39 105
2021	+15	+1 781
Total:	2 390	80 852

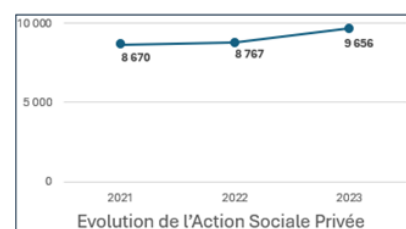
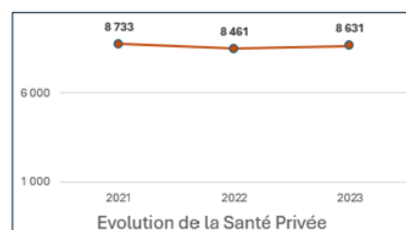
✓ **43,77% ont moins de 10 syndiqué-e-s et totalisent 5,63% de nos syndiqué-e-s.**

✓ **48,37% des syndiqué-e-s sont dans un syndicat de +100 syndiqué-e-s.**

✓ **68,70% des syndiqué-e-s sont dans un syndicat de + 50.**

12 SYNDICATS ET SECTIONS ONT REGLE DES COTISATIONS MAIS PAS DE FNI

Evolution des adhérent-e-s par secteurs

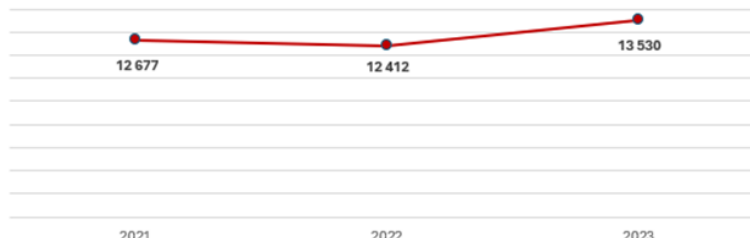


Divers isolé·e·s et USD

Environ **16,73%** sont isolé·e·s, soit au moins **13 530** syndiqué·e·s dont **897** retraité·e·s.

6,95% se trouvent sont au sein des **61 USD**, soit **5 617** syndiqué·e·s dont **134** sont syndiqué·e·s retraité·e·s des **4 USD** retraitées.

Evolution du nombre de syndiqué·e·s isolé·e·s



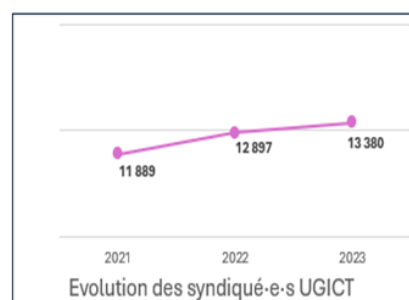
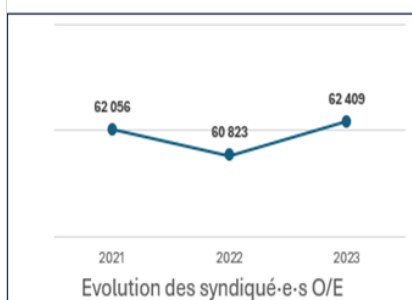
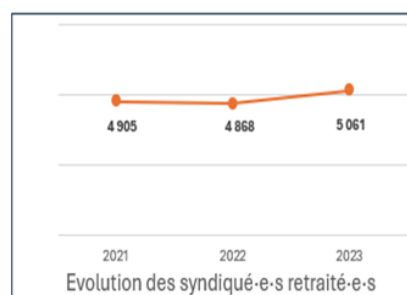
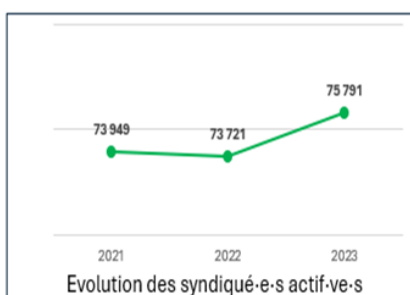
Ancienneté de l'adhésion

Ancienneté de l'adhésion	nombre	%
≥0<2 ans	13 708	19,82%
≥2 ans<3 ans	6 146	8,93%
≥3 ans<4 ans	4 237	6,16%
≥4 ans<5 ans	3 844	5,59%
≥5 et <10 ans	19 859	28,88%
≥10 ans	21 023	30,55%

≈40,6 % des syndiqué·e·s ont moins de 5 ans d'ancienneté à la CGT (si on prend en compte l'ensemble des syndiqué·e·s CoGITiel et non plus seulement ceux qui ont une dote « renseignée »).

Effectivement, la simple lecture de ce tableau pourrait indiquer que **+33,8%** des syndiqué·e·s ont **-5 ans d'ancienneté Cgt**, mais nous savons tous que la saisie des plus anciens s'est fait de manière rapide et sans renseigner les informations qui pouvaient paraître non obligatoires. Il est donc plus pertinent de ramener les % sur les bases de la totalité des syndiqué·e·s.

Evolution des syndiqué·e·s 2021-2023



Les règlements à CoGéTise

Comparatif 2023/2022

En **2022**, l'ensemble des syndicats et sections ont réglé :

- ✓ 60 821 syndiqué·e·s « O/E »
- ✓ 12 897 syndiqué·e·s « UGICT »
- ✓ 4 868 syndiqué·e·s « RETRAITE·E·S »

78 589
SYNDIQUE·E·S

En **2023**, l'ensemble des syndicats et sections ont réglé :

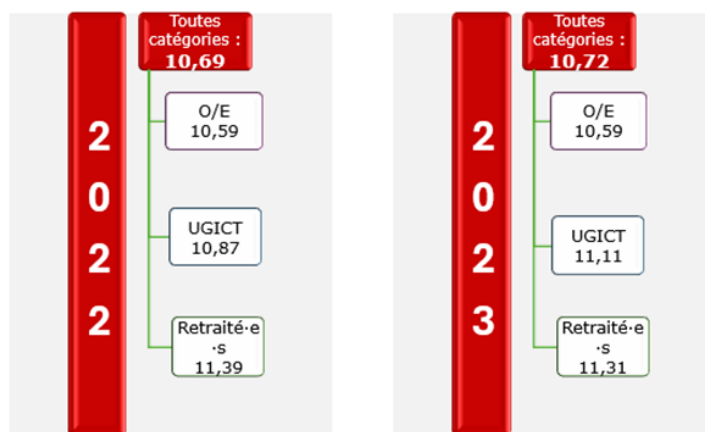
- ✓ 62 410 syndiqué·e·s « O/E »
- ✓ 13 380 syndiqué·e·s « UGICT »
- ✓ 5 061 syndiqué·e·s « RETRAITE·E·S »

80 852
SYNDIQUE·E·S

Soit + 2,88 % par rapport à 2022

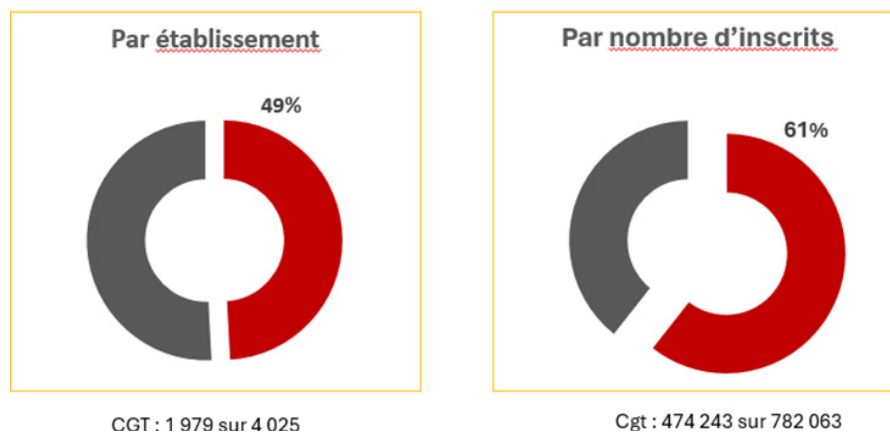
La moyenne du nombre de timbres par carte

(à partir des règlements EXERCICE CLOS (avec FNI))

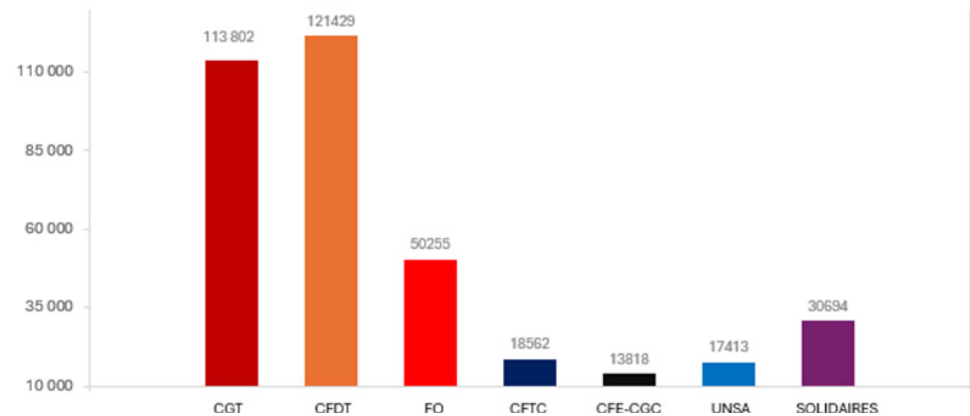


Données élections secteur privé

Taux de présence – CGT

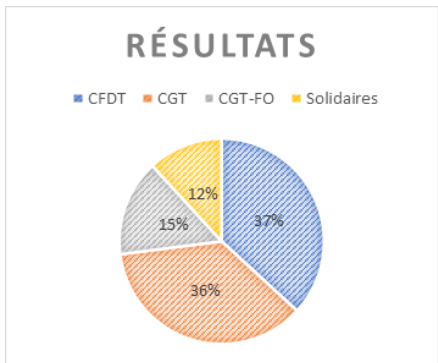


Les résultats par organisation syndicale



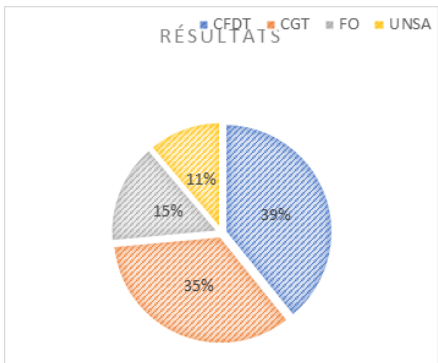
Résultats élections secteur privé 2024

Branche sanitaire, sociale, médico-sociale à but non lucratif

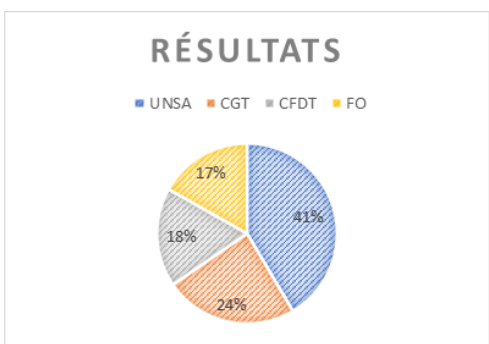
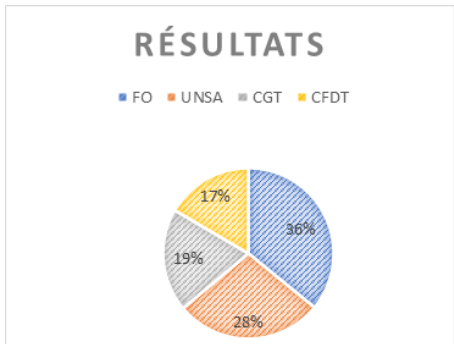


Branche des prothésistes dentaires

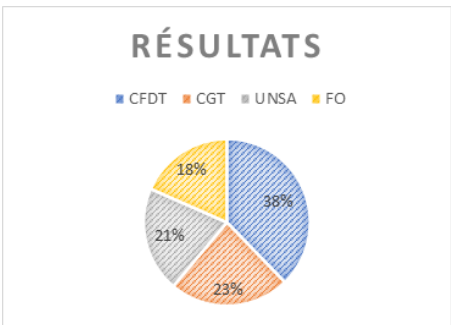
Branchede l'hospitalisation privée



Branche des cabinets dentaires



Branche des cabinets médicaux



Par collège – collège 1

Organisation	Pourcentage		Nb SVE
	Cycle 3	Cycle 4	
CGT	18,56%	17,85%	66 438
CFDT	17,04%	17,03%	63 364
CGT-FO	7,46%	7,37%	24 436
CFTC	3,12%	2,50%	9 278
CFE-CGC	0,04%	0,02%	431
UNSA	1,29%	2,31%	8 582
SOLIDAIRES	5,92%	4,80%	17 868

collège 2

Organisation	Pourcentage		Nb SVE
	Cycle 3	Cycle 4	
CGT	4,70%	3,37%	23 669
CFDT	5,91%	7,78	28 933
CGT-FO	2,60%	3,37%	12 514
CFTC	0,92%	1,16%	4 283
CFE-CGC	1,74%	1,13%	6 448
UNSA	0,70%	1,31%	4 895
SOLIDAIRES	1,69%	1,55%	5 754

collège 3

Organisation	Pourcentage		Nb SVE
	Cycle 3	Cycle 4	
CGT	0,90%	1,40%	5 192
CFDT	1,63%	1,68%	6 250
CGT-FO	0,56%	0,45%	1 660
CFTC	0,38%	0,25%	910
CFE-CGC	2,14%	0,07%	261
UNSA	0,32%	0,08%	309
SOLIDAIRES	0,35%	1,04%	2 183

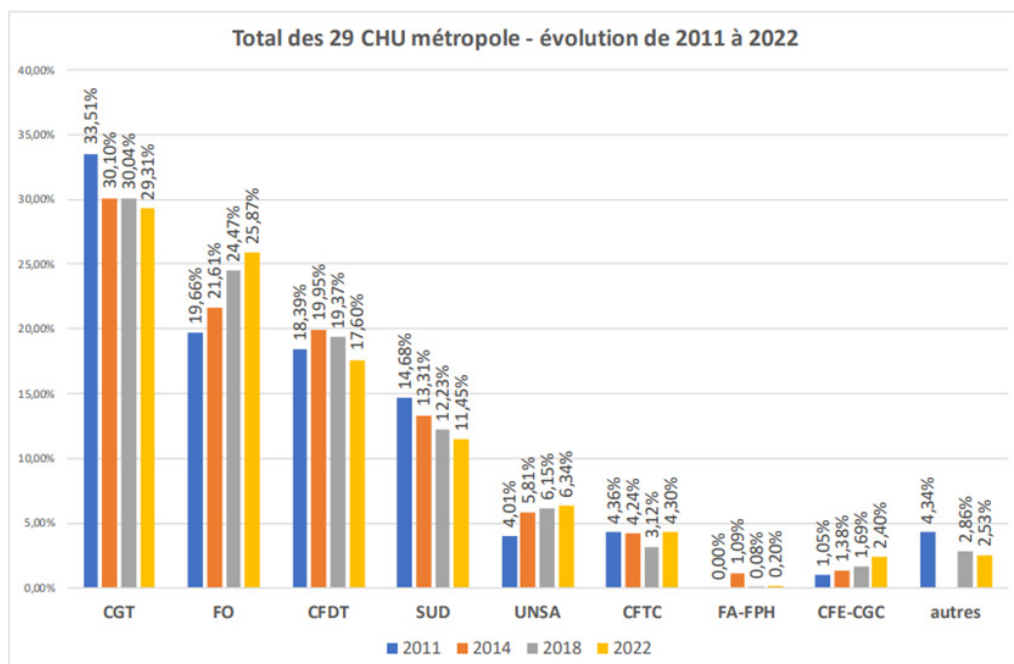
collège 4

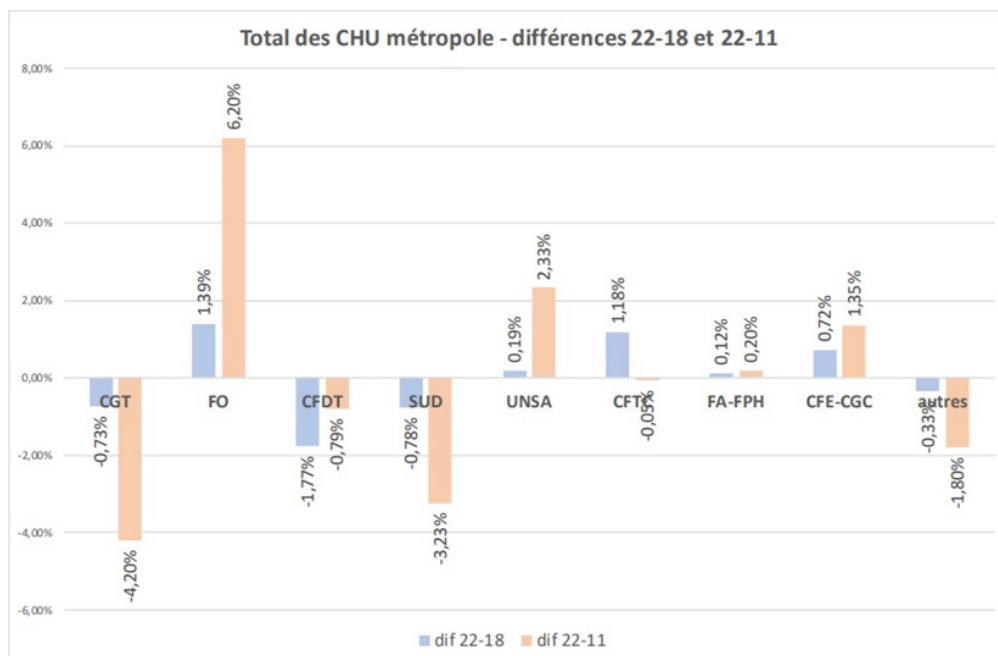
Organisation	Pourcentage		Nb SVE
	Cycle 3	Cycle 4	
CGT	1,70%	1,40%	5 192
CFDT	2,43%	1,68%	6 250
CGT-FO	0,63%	0,45%	1 660
CFTC	0,33%	0,25%	910
CFE-CGC	0,09%	0,07%	261
UNSA	0,11%	0,08%	309
SOLIDAIRES	0,66%	0,59%	2 183

collège 5

Organisation	Pourcentage		Nb SVE
	Cycle 3	Cycle 4	
CGT	4,69%	3,90%	14 511
CFDT	4,42%	4,10%	15 257
CGT-FO	2,15%	1,70%	6 341
CFTC	0,88%	0,64%	2 388
CFE-CGC	0,10%	0,05%	180
UNSA	0,10%	0,17%	621
SOLIDAIRES	1,26%	1,03%	3 851

Elections secteur public





Résultats Elections médicales du 11 au 18 juin 2024

Nom de la liste	Liste déposée par	1er collège	2ème collège	3ème collège	Total	%	Sièges au CSPM
Unis ensemble pour la défense de l'hôpital	CMH, INPH, SNAM-HP	665	2290	381	3336	34,11%	7
Ensemble avec APH	AH, CPH, AMUF SYNCASS-CFDT	369	3608	362	4339	44,37%	6
SNMH-FO	SNMH-FO	65	339	101	505	5,16%	0
Syndicat Jeunes Médecins	Syndicat Jeunes Médecins		800	431	1231	12,59%	2
UFMICT - CGT	UFMICT - CGT		252	116	368	3,76%	0
	Exprimé.es	1099	7289	1391	9779		
	Participation	17,54%	14,48%	3,73%	10,54%		



Bilan et analyse de l'activité

depuis le 13^{ÈME} congrès fédéral

Glossaire

ADM :	Administration
AG :	Assemblée générale
AGEFIPH :	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personne Handicapées
ALS :	Animation des Luites et Sécurité
ANFH :	Association Nationale pour la formation hospitalière
APHP :	Assistance Publique des Hôpitaux de Paris
ARS :	Agence Régionale de Santé
ASASM :	Aide Sociale aux Agents en Situation de Maladie
AT/MP :	Accident de Travail / Maladie Professionnelle
BASSMS :	Branche Associative Sanitaire, Sociale et Médico-sociale
CAP :	Commission Administrative Paritaire
CCAL :	Collectif Confédéral d'Actions et de Luites
CCFP :	Conseil Commun de la Fonction Publique
CCN :	Comité Confédéral National
CCN :	Convention Collective Nationale
CCU :	Convention Collective Unique
CCUE :	Convention Collective Unique et Etendue
CDD :	Contrat à Durée Déterminée
CEC :	Commission Exécutive Confédérale
CEDFP :	Commission d'Etude et de Développement de la Formation Professionnelle
CEF :	Commission Exécutive Fédérale
CES :	Confédération Européenne Syndicale
CESE :	Conseil Economique Social et Environnemental
CFC :	Commission Financière de Contrôle
CFDT :	Confédération Française Démocratique du Travail
CGFP :	Code Général de la Fonction Publique
CGOS :	Comité de Gestion des œuvres sociales
CH :	Centre Hospitalier
CHR :	Centre Hospitalier Régional
CHRS :	Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale
CHRU :	Centre Hospitalier Régional Universitaire
CHSCT :	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CHU :	Centre Hospitalier Universitaire
CICE :	Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi
CLCC :	Centre de Lutte Contre le Cancer
CMP :	Commission Mixte Paritaire
CNAM :	Caisse National d'Assurance Maladie
CNAV :	Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse
CNCP :	Commission Nationale de la Certification Professionnelle ou Comité National de la Certification Périodique
CNCPH :	Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées
CNF :	Comité National Fédéral
CNP :	Commission Nationale de Psychiatrie
CRP :	Commission Régionale de Psychiatrie
CNR :	Conseil National de la Refondation (du président Macron)
CNRACL :	Caisse Nationale de Retraite des Agents de Collectivités Locales

COM :	Communication
CP :	Communiqué de Presse
CPAS :	Commission Permanente d'Aide et de Secours (du CGOS)
CPNEFP :	Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle
CPPNI :	Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation
CPTS :	Communauté Professionnelle Territoriale de Santé
CRDS :	Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale
CRF :	Croix Rouge Française
CSE :	Comité Social d'Etablissement (dans la fonction publique) Comité Social Economique (dans le privé)
CSFPH :	Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière
CSG :	Contribution Sociale Généralisée
CSI :	Confédération Internationale des Syndicats
CTE :	Comité Technique d'Etablissement
CTI :	Complément de traitement Indiciaire
DGOS :	Direction Générale de l'Offre de Soins
DREES :	Direction de la Recherche, des Etudes, des Evaluations et des statistiques
DSC :	Délégué Syndical Central
EFS :	Etablissement Français du Sang
EHPAD :	Etablissement d'Hébergement des Personnes Agées Dépendantes
ESAT :	Etablissement ou Service d'Aide par le Travail
ESMS :	Etablissements Sociaux et Médico Sociaux
F3SCT :	Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail
FD :	Fédération
FDSAS :	Fédération de la Santé et de l'Action Sociale
FEHAP :	Fédérations des Etablissements Hospitaliers et d'Assistance Privée
FEST :	Formation En Situation de Travail
FHP :	Fédération de l'Hospitalisation Privée
FNI :	Fonds National Interprofessionnel (1er timbre de l'année)
FP :	Fonction Publique
FPH :	Fonction Publique Hospitalière
FSESP / EPSU :	Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (EPSU en Anglais)
GHM :	Groupes Homogènes de Malades
GHT :	Groupement Hospitalier de Territoire
GIPA :	Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat
GT :	Groupe de Travail
HAS :	Haute Autorité de Santé
HCPP :	Haut Conseil des Professions Paramédicales
HSCT :	Hygiène Sécurité et Conditions de travail
IADE :	Infirmier Anesthésiste Diplômé d'Etat
IBODE :	Infirmier de Bloc Opératoire Diplômé d'Etat
IDE :	Infirmier Diplômé d'Etat
IGAS :	Inspection Générale des Affaires Sociales
IME :	Institut Médico Educatif
IPDE :	Infirmier Puériculteur Diplômé d'Etat
IRCANTEC :	Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non-Titulaires de l'État et des Collectivités publiques
K :	1000
LDAJ :	Libertés Droits et Actions Juridiques
LDG :	Lignes Directrices de Gestions
LGBT :	Lesbiennes, Gays, Bisexuels et Transgenres
MAD :	Mise A Disposition
MDPH :	Maison Départementale des Personnes handicapées
OPCA :	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
OPCO :	Opérateur de Compétence
OQVS :	Organisation et Qualité de Vie Syndicale
OS :	Organisation Syndicale

OTAN :	Organisation du Traité de l'Atlantique Nord
PADHUE :	Praticien à Diplôme Hors Union Européenne
PIB :	Produit Intérieur Brut
PLF :	Projet de Loi de Finance
PLFSS :	Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale
PPR :	Période de Préparation au Reclassement
PSI :	Internationale des Services Publics
QVCT :	Qualité de Vie et des Conditions de Travail
QVT :	Qualité de Vie au Travail
QVP :	Qualité de Vie Professionnelle
RPS :	Risques psycho-sociaux
SG :	Secrétaire Général
SMIC :	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SPSTI :	Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises
SSTI :	Service de Santé au Travail Interentreprises
SYNERPA :	Syndicat National des Etablissements, Résidences (et services d'aide à domicile privés) pour Personnes Agées.
TOMS :	Transformation de l'Offre Médico-Sociale
UCR :	Union Confédérale des Retraités
UD :	Union Départementale
UF :	Union Fédérale
UFAS :	Union Fédérale de l'Action Sociale
UFMICT :	Union Fédérale des Médecins Ingénieurs Cadres et Techniciens
UFR :	Union Fédérale des Retraités
UFSE :	Union Fédérale des Syndicats de l'Etat
UFSP :	Union Fédérale de la Santé Privée
UGICT :	Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens
UNICANCER :	fédération Nationale des Centres de Lutttes Contre le Cancer (CLCC)
UNIFED :	Fédération d'employeurs de la BASS regroupant la FEHAP et UNICANCER
URIF :	Union Régionale d'Ile de France
USD :	Union Syndicale Départementale
UTG :	Union des Travailleurs Guyanais
V2 :	Version 2
VAE :	Valorisation des Acquis de l'Expérience