

PERSPECTIVES

SANTÉ | ACTION | SOCIALE

CGT



➤ **PUBLIC, PRIVÉ :**

**Les élections professionnelles,
un enjeu majeur pour la CGT !**

NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



Plus que jamais, nos équipes continuent de
**se mobiliser pour vous, afin de tisser un
lien toujours plus solide.**

aesio.fr



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-015

 **AÉSIO
MUTUELLE**

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX

ÉDITO

4-27

**Dossier
spécial élections
professionnelles**

28-31

**Actualités
revendicatives**

32-34

**Actualités
UFR**



Mireille STIVALA

Secrétaire Générale de la Fédération Santé et Action Sociale

Le vote CGT est un vote de lutte ...

Le vote CGT est un vote de lutte car il est porteur de toutes les actions que nous menons au quotidien. Dans nos services et établissements, en interprofessionnel, nous luttons contre cette logique qui s'est mise en place insidieusement et qui vise à considérer le soin, la prise en charge des patient-e-s et résident-e-s comme des marchandises. Cette logique qui impose que tout doit devenir « rentable » va à l'encontre de la notion de service public de santé et d'action sociale. Cette logique consiste au final à toujours faire plus avec moins de moyens, tout en étant rémunéré le moins possible et en ne pouvant plus vivre dignement de son travail.

Cette situation, accentuée par le gouvernement Macron, est en train d'atteindre son paroxysme. Fort heureusement les colères grondent, en témoignent dans nos secteurs les nombreuses luttes de la période estivale... Salaires, emploi, conditions de travail, service public : oui, l'automne, le début de l'hiver risquent d'être « chauds » ! Surtout si le gouvernement persiste dans sa volonté d'économie et d'une politique d'austérité dans le cadre du débat sur le PLFSS 2023 qui pourrait encore se traduire par la réduction de nos moyens, voire faire glisser dans le texte des mauvais coups pour une énième réforme des retraites...

C'est parce que le vote CGT est un vote de lutte, que le patronat et le gouvernement le savent, que tout est fait pour « chasser » ce vote des lieux où s'expriment et se cristallisent les colères ! On renvoie l'électeur à exprimer sa citoyenneté au travail, à son domicile, derrière son ordinateur, tout en espérant qu'il oublie de voter, trop heureux de passer à autre chose après une journée de travail de plus en plus harassante...

N'ayons pas peur des mots, tout est fait pour encourager l'abstention en espérant du même coup décrédibiliser les organisations syndicales, qui ne seraient plus « représentatives, légitimes ». Du moins celles qui luttent, qui sont dérangeantes parce qu'elles portent une autre vision de la société. Une société plus juste, qui ambitionne une autre répartition des richesses produites. Une société qui prend en charge les plus faibles, ses « vieux » de manière solidaire, avec de vrais services publics, de santé, d'éducation, de prévention...

Si le vote CGT est un vote de lutte, nous aurions cependant tort de penser que parce qu'on lutte, on gagne forcément des élections professionnelles. Luttons et vote doivent se conjuguer et tout comme une lutte, le vote CGT se construit et s'organise, cela bien en amont du « jour J ». Comme pour une lutte, il nous faut nous ORGANISER, tracter, discuter, relancer, convaincre de l'utilité et de l'efficacité du vote CGT.

Tout comme pour une lutte, nous avons besoin de l'implication de toutes et de tous, à commencer par celle de nos adhérentes et adhérents qui sont nos meilleur.e.s ambassadrices et ambassadeurs dans les services et établissements...

En résumé, sachons convaincre que voter CGT, c'est aussi lutter !



Publication de la Fédération
de la santé et de l'action sociale
Commission paritaire n° 0223 S 06676

ISSN : 0299-0369

Tirage : 70 000 exemplaires

Directrice de la publication :

Mireille STIVALA

Rédacteur en chef :

Jérémi PRIGENT

263, rue de Paris - case 538

93515 Montreuil CEDEX

Tél. 01 55 82 87 47 / 87 70

Impression :

RIVET PRESSE ÉDITION

Tél. 05 55 04 49 50





Elections dans le public et dans le privé : L'affaire de toutes et de tous !

Le point de vue de la CGT ne peut pas plaire à tou.te.s, mais nous savons bien, de par les nombreuses luttes qui se sont développées dans les établissements dans la dernière période, que lorsque ça va mal c'est vers la CGT que la plupart des salarié.e.s se tournent... Face à la brutalité de certaines situations professionnelles, bon nombre de professionnel.le.s sollicitent notre organisation. Pourtant, penser que c'est ce qui fait automatiquement le score de la CGT lors des élections professionnelles serait lourdement se tromper...

Il nous faut retrouver un certain nombre de réflexes en matière de savoir-faire, d'organisation et d'impulsion d'une campagne permanente de conquête ou de reconquête électorale. Nous devons aussi concentrer nos efforts et établir des priorités de sorte d'être la CGT de tout le monde.

Cela nécessite de s'attaquer à ces grands déserts syndicaux et électoraux pour se déployer et faire grandir le rapport de force. Cela passe par une plus grande implication d'un plus grand nombre. Chaque syndiqué.e de la CGT connaît un.e collègue qui travaille dans la structure, le service d'à côté, et qui n'a jamais vu notre organisation. Il, elle peut le, la convaincre de voter CGT. Lors du dernier scrutin de la FPH, notre organisation a obtenu près de 140 000 voix pour environ 50 000 syndiqué.e.s dans le public, soit 1 syndiqué.e pour 3 voix CGT. Imaginons que chacun.e parvienne à faire voter CGT une ou un collègue de plus. Ce n'est pas un objectif qui relève de l'utopie et pourrait ouvrir une formidable perspective de renforcement de notre audience.

Donc, première grande étape, le scrutin des élections professionnelles de décembre 2022. Il concernera chacun des trois versants de la Fonction publique, à savoir la Fonction publique de l'État (FPE), la Fonction publique territoriale (FPT) et pour ce qui nous concerne, la Fonction publique hospitalière (FPH). Il servira d'une part à renouveler les instances de concertation, que ce soit les comités sociaux d'établissements ou les commissions administratives paritaires, aussi bien au niveau local, départemental que national. C'est aussi à partir de ces résultats que seront déterminés les droits et moyens syndicaux pour les quatre années à venir (2023 à 2026 inclus).

Ces élections se tiennent dans un contexte d'évolution des missions des instances et parfois des périmètres de ces dernières. Elles sont donc particulièrement décisives tant en matière de représentativité que pour un service public de qualité.

L'objectif de ce numéro et de vous faire un point sur les élections professionnelles, dans le public bien-sûr, puisque c'est notre prochain grand rendez-vous électoral, mais aussi dans le privé, où les enjeux sont aussi importants sur le sujet, et de vous expliquer pourquoi l'on vote, à quoi servent les Instances Représentatives, dans le public, dans le privé, leurs prérogatives... Et au travers de tout cela, notre démarche syndicale pour renforcer, améliorer notre audience syndicale, notre syndicalisme CGT.

Les élections professionnelles, les questions de représentativité sont un enjeu important pour notre organisation CGT. Parce qu'elles sont primordiales, la Fédération a mis en place un collectif Elections qui a pour missions principales de construire une dynamique afin de renforcer le vote CGT « là où nous sommes présents » et implanter la CGT et gagner le vote CGT « là où nous sommes absents ».

Dans le public, dans le privé, l'engagement de chaque syndicat, chaque syndiqué.e, sera déterminant pour la représentativité, les moyens syndicaux et la capacité à agir pendant 4 ans. Enfin, rappelons que les résultats des élections contribueront à la représentativité interprofessionnelle de toute la CGT et en finalité au développement de notre syndicalisme.

Parce que les élections professionnelles sont aussi un baromètre pour mesurer notre efficacité syndicale, il nous appartiendra après les scrutins de dépasser le constat et de tirer le bilan et les perspectives des résultats obtenus. Au travers des questions de représentativité syndicale, c'est toute la question de notre activité, de nos propositions, de nos formes d'organisation, des possibilités de modifier par l'action collective le quotidien, bref, de notre vie syndicale, qui nous sont posées. ■

**Stéphane,
Membre de la CEF et pilote
du collectif Elections de la Fédération.**



« Instances Représentatives du Personnel : l'urgence de conquérir de nouveaux droits d'intervention. »

Coralie, ASHQ, élue CTE et candidate CGT au CSE.



Perspectives Santé : Le CTE remplacé par le CSE, qu'est-ce que cela va engendrer comme gros changements ?

Cette réforme a surtout pour but, pour les directions, de diminuer le nombre d'instances. C'est certainement le premier objectif de cette réforme. Le second est de concentrer sur les mêmes personnes de plus en plus de responsabilités. Nous allons perdre aussi, et ce n'est pas rien, un certain nombre de prérogatives qui étaient liées au CHSCT.

Quels vont être les effets de la concentration des responsabilités sur un minimum d'élu.e.s ?

C'est déjà une volonté de notre direction de nous écarter le plus possible du terrain et des problématiques concrètes de services. Nous avons toujours réussi à ne pas tomber dans ce piège. Cela aurait pour finalité de faire travailler des élu.e.s « hors-sol », hors de la réalité des services sur des projets plus globaux, sans lisibilité sur la mise en œuvre. Par exemple, des grands plans de prévention qui seraient coupés de la réalité des services.

Dans les prérogatives, il n'y a pas de grands bouleversements. Ce ne sont toujours que des instances consultatives ?

Sur les CSE et CTE, oui, nous sommes sur les mêmes prérogatives. Mais là où il y a un vrai problème, c'est sur les questions de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels... C'est ce domaine-là qui va le plus pâtir de cette réforme, quand on connaît les conditions de travail dans nos établissements. Le plus grave, c'est surtout la perte du travail de proximité et de terrain que faisaient nos mandaté.e.s sur les CHSCT de sites.

Rajoutons aussi la question de l'expertise CHSCT... Cela nous servait aussi de moyens de pression auprès de la direction. Avec la nouvelle instance, il sera quasiment impossible de demander une expertise, de choisir le prestataire pour la mettre en œuvre. Autre aspect, les questions de la prévention et

je reviens sur les plans globaux de prévention qui se feront à l'échelle des gros établissements. Ils vont être des « usines à gaz » avec des déclinaisons concrètes qui ne correspondront pas à la réalité de ce que vivent les agent.e.s dans les services, à l'inverse de nos CHSCT actuels qui permettent de traiter des situations extrêmement concrètes. C'est aussi ce qui met nos directions d'établissements en difficulté.

CSE, CTE, ce ne sont de toute façon que des instances consultatives. Qu'est-ce qui fait que la CGT peut agir efficacement dans ces instances ?

Sur ce point, pas de mystère ! Ce qui pèse, c'est tout simplement quand on réussit à créer un rapport de forces en dehors des instances. Nous savons que c'est consultatif, que l'on peut faire toutes les discussions que l'on veut, tous les débats que l'on veut. Derrière, la direction ne bougera pas si les agent.e.s, les salarié.e.s ne sont pas informé.e.s, impliqué.e.s et mobilisé.e.s.

Alors justement, comment travaille-t-on l'articulation entre nos élu.e.s et mandaté.e.s et le syndicat ?

L'important est de faire le lien entre le travail revendicatif avec les agent.e.s et les élu.e.s et mandaté.e.s qui vont siéger ensuite dans les instances. C'est ce lien-là qui est essentiel ! Nos élu.e.s doivent avoir des mandats clairs, donnés par le syndicat qui, lui-même, l'a pris auprès des agent.e.s. C'est essentiel pour que l'on s'assure que ce qui est porté aux instances est bien la volonté des agent.e.s et correspond à la réalité des services. Et à l'inverse, le lien se fait aussi dans l'autre sens, les élu.e.s et mandaté.e.s doivent rendre compte au syndicat et aux salarié.e.s de ce qui a été dit, de ce qui a été fait au niveau

des instances. Cela doit être un aller-retour permanent.

Avec la mise en place des CSE, est-ce que tu estimes avoir été suffisamment formée ? Qu'est-ce qu'il te manquerait ?

Il y a des formations syndicales financées par l'employeur. Je pense qu'il y a un effort à faire sur la formation dans ces instances-là. Il faut donc que la CGT prenne toute sa place dans l'élaboration et la mise en place de ces formations. C'est essentiel !



Une piste de réflexion que l'on devrait avoir dans les syndicats serait de pouvoir mettre en place un plan de formation sur l'ensemble du mandat. Généralement, ce qu'il se passe, c'est que l'on a la formation obligatoire, financée par l'employeur. Elle se déroule en début de mandat et après, il n'y a pas forcément de suivi. Il y a donc peut-être quelque chose à trouver pour qu'un véritable suivi de cursus soit mis en place par les syndicats et USD, tout au long du mandat de l'élu.e CGT. ■

I - QUELLE REPRÉSENTATIVITÉ DE LA CGT AU NIVEAU NATIONAL ?

Le Haut Conseil du Dialogue Social a communiqué en mai 2021 les résultats du 3^{ème} cycle de la représentativité des organisations syndicales dans les entreprises. Au niveau national et interprofessionnel, 5 organisations sont représentatives :

- ➔ CFDT : 26,77%
- ➔ CGT : 22,96%
- ➔ FO : 15,24%
- ➔ CFE-CGC : 11,92%
- ➔ CFTC : 9,50%

La CGT est confirmée 2^{ème} organisation syndicale avec 1 151 897 voix et 22,96%. Ce résultat agrège le vote des salarié.e.s des entreprises de plus de 10 salarié.e.s qui s'est achevé le 31 décembre 2020, celui des salarié.e.s des Très Petites Entreprises qui ont conforté la CGT première organisation syndicale et le vote des salarié.e.s des chambres de l'agriculture qui ont aussi placé la CGT première organisation. La CGT est, par ailleurs, première organisation dans la Fonction Publique suite aux élections de 2018.

II - QUELQUES PISTES DE RENFORCEMENT DE L'INFLUENCE CGT

Au premier cycle (2009-2012), ce sont les élections dans les Très Petites Entreprises (TPE) qui avaient permis à la CGT de se maintenir au premier rang dans le privé comme dans le public. Au second cycle, la CGT est toujours première dans les TPE et dans le public, mais passe au deuxième rang dans le privé, quand on ajoute aux résultats des TPE ceux des autres entreprises. Ce résultat tient à un défaut d'implantation de la CGT. Il s'explique aussi par des causes externes à l'organisation, comme la stigmatisation dont la CGT fait l'objet. Cependant, d'autres explications sont d'ordre structurel. Il y a aujourd'hui à la CGT un déficit de déploiement, de parrainage. Depuis plusieurs années se dessine une tendance des syndicats au repli sur l'entreprise. L'aide qu'il faut apporter pour permettre l'implantation ailleurs, diminue alors même que l'on ne sera pas fort chez soi si l'on n'est pas fort ailleurs. Il n'y a pas de lieu de travail où la CGT, même forte, parviendra avec les salarié.e.s à obtenir des conquies qui dépassent la porte de l'entreprise. Cette réalité n'est plus perçue de manière suffisamment claire. Or, le syndicalisme CGT vise d'une part à répondre aux besoins de l'instant, mais aussi à lutter pour changer la société. Il s'agit donc de gagner entreprise par entreprise

dans un élan collectif qui permette d'arracher des gains pour l'ensemble des travailleurs. Aujourd'hui, nous constatons que si la CFDT s'implante un peu plus que la CGT, en revanche lorsque les deux organisations sont présentes, c'est la CGT qui arrive généralement en tête. Notre présence insuffisante dans le 3^e collège est une autre difficulté qu'il nous faut résoudre. Aujourd'hui, au vu de l'évolution de l'emploi, les ingénieurs, cadres, techniciens et certaines maîtrises à commandement représentent jusqu'à 30 % des salarié.e.s dans de nombreuses entreprises.

À quoi correspondent les collèges :

- ➔ 1^{er} collège : ouvrier.e-s et employé.e-s.
- ➔ 2^{ème} collège : ingénieur.e-s, chef-fe-s de service, technicien-ne-s, agent-e-s de maîtrise et assimilé.e-s.
- ➔ 3^{ème} collège : dans les entreprises, quand le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement de l'instance, ces catégories constituent un troisième collège.

Les près de 79 000 adhérent.e.s de la Fédération CGT de la santé et de l'action Sociale doivent être porteurs de la nécessité de voter CGT et faire voter CGT. Il est parfois plus simple que l'on pourrait le penser pour un.e adhérent.e de convaincre ses collègues de travail, voire son entourage, de voter CGT. L'objectif est bien la bataille du vote car l'enjeu majeur de cette élection est bien la représentativité de toute la CGT.

Notre pire ennemie est l'abstention et le défi à relever est que chacun.e des syndiqué.e.s soit porteur de la nécessité de voter et faire voter CGT.

Dans notre champ fédéral, nous devons réussir à donner une dimension publique et privée à l'ensemble des élections professionnelles. Quel que soit le secteur d'activité, le public ou le privé, nous nous devons de responsabiliser chacun.e dans le sort de la représentativité de la CGT.

Cela passe aussi par les questions de renouvellement de nos élu.e.s, de leurs formations et bien sûr d'avoir davantage de candidats ou candidates, davantage de listes CGT. C'est le meilleur moyen de gagner ces élections.





« Être l'organisation syndicale majoritaire est déterminant ! »

Annick, mandatée CGT au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière et au Haut Conseil des Professions Paramédicales.

Perspectives Santé : À partir du résultat

des élections professionnelles dans la Fonction Publique Hospitalière, la CGT a des mandaté.e.s au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière et au Haut Conseil des Professions Paramédicales. Peux-tu, en deux mots, nous expliquer en quoi consistent ces deux instances ?

Le Haut Conseil des Professions Paramédicales a été renommé ainsi en 2007, à la suite de la création des Ordres professionnels. C'est une volonté du gouvernement Sarkozy de mettre en place cette instance qui représente les 12 professions paramédicales. Il consiste à étudier les textes en rapport avec les professions. Il couvre le champ de la Fonction Publique, le secteur privé et le secteur libéral. Il englobe les 12 professions paramédicales du Code de la santé publique. Dans cette instance sont étudiés les textes sur la formation, l'adaptation à l'emploi. Nous étudions ces textes collectivement avec nos camarades de tous les secteurs de la Fédération, sanitaire, social, médico-social public et privé, en lien avec nos collectifs professionnels. Nous sommes toujours en recherche de convergences avec les autres organisations syndicales pour améliorer, autant que faire se peut, ces textes. Avant chaque séance, nous faisons une déclaration liminaire pour donner au gouvernement nos positions et faire remonter les revendications qui s'expriment par les luttes dans les établissements.

Passons maintenant au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière. La CGT a combien de sièges dans cette instance ?

La CGT est première organisation syndicale représentative du personnel. Elle a 7 sièges de titulaires et 14 de suppléant.e.s dans l'instance. C'est un

organe consultatif. Nous siégeons sur les textes qui concernent la Fonction Publique Hospitalière. Par exemple, sur les textes qui concernent les heures supplémentaires, les grilles indiciaires... Bien évidemment, nous sommes très véhéments, car souvent en désaccord avec les positions du gouvernement... Par exemple, nous portons très fort notre exigence de la revalorisation du point d'indice à 6 euros, des déroulement de carrières linéaires pour tou.te.s. En clair, c'est l'instance dans laquelle nous portons toutes les revendications de la CGT.

En quoi est-ce important d'être organisation syndicale majoritaire dans ces instances ?

Cela nous permet de créer une dynamique en intersyndicale, surtout au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière. Cela nous permet aussi de se mettre d'accord avec les autres organisations syndicales pour voter contre un texte et parfois obliger le gouvernement à nous le présenter ultérieurement dans une autre version... Cela permet parfois de faire monter la mobilisation dans les établissements pour faire évoluer les positions du ministère.

De même, de par notre politique d'amendements des textes présentés,

nous essayons de gagner des avancées pour les personnels. Soulignons que cette démarche est plus compliquée à mettre en œuvre au Conseil des Professions Paramédicales, car nous sommes très nombreux et le champ est beaucoup plus large avec les privés et les libéraux. N'oublions pas non plus que siègent dans cette instance les Ordres professionnels. Inutile de rappeler qu'avec notre opposition à leur mise en place, il est difficile de trouver des points de convergence.

Quel est ton meilleur souvenir d'une intervention syndicale ?

Difficile, car il n'y en a pas beaucoup... Néanmoins, si nous pouvons nous appuyer sur la mobilisation des professionnel.le.s, évidemment que c'est plus simple de créer une dynamique et d'arriver à gagner quelque chose, à rejeter un texte ou à faire passer un certain nombre d'amendements. On pourrait prendre l'exemple des primes des aides-soignant.e.s qui, après le Ségur, n'étaient pas intégrées dans le salaire de base. C'est en intersyndicale et grâce à notre détermination que nous avons fait s'exprimer les mécontentements dans les établissements afin d'obtenir cette avancée.



©Bapoushoo

Charte des élu.e.s et mandaté.e.s :

- ➔ Etre élu.e ou mandaté.e de la CGT implique des droits et obligations pour la, le syndiqué.e. Ces règles de vie de la CGT sont définies dans le cadre d'une « Charte des élu.e.s et mandaté.e.s CGT ».
- ➔ EXTRAIT : « Tout(e) adhérent(e) a le droit de prétendre, dans le respect des statuts des organisations de la CGT concernées, à des fonctions électives dans l'entreprise ou l'établissement.»



Vous pouvez consulter ce document en flashant le QR code →

III - DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

Lors des élections professionnelles, la CGT est la première organisation syndicale dans la FPH depuis plus de 30 ans. Pendant longtemps, les syndicats nationaux étaient représentatifs sans qu'il y ait de lien direct avec les élections, c'était la présomption de représentativité ! Par exemple, la CFE-CGC avec 0,5 % siégeait au CSFPH et le SNCH, maintenant SMPS a été le seul, avec 0,9 % des voix, à signer et valider le protocole Bachelot en 2010. La CGT a longtemps dénoncé ce système déconnecté des résultats électoraux. Cela a débouché sur des négociations dans le privé et le public pour refonder les principes de la représentativité. Elles sont au cœur des négociations qui ont abouti aux accords de Bercy en 2008.

Les règles ont fondamentalement changé lors du scrutin de 2011 et en 2014.

Localement comme nationalement, c'est l'obtention d'un siège au CSFPH ou au CSE qui rend représentative une organisation syndicale locale ou nationale.

Actuellement, 5 organisations sont représentatives dans la FPH (CGT, FO, CFDT, SUD et UNSA) et 9 sont représentatives dans la FP (CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, FAFP, CGC et CFTC).

Les accords de Bercy du 2 juin 2008

Le 2 juin 2008, six organisations syndicales de la Fonction Publique (CGT, CFDT, CFE-CGC, FSU, Solidaires, UNSA) signent, avec le gouvernement, les accords de Bercy sur la rénovation du dialogue social (renforcent la phase des négociations et redéfinissent la représentativité).

Les accords de Bercy du 2 juin 2008 sur la rénovation du dialogue social dans la Fonction Publique sont les premiers accords signés sur le dialogue social depuis la Libération.

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

- la création d'un conseil commun de la Fonction Publique chargé d'examiner les projets de texte concernant les trois versants de la Fonction Publique ;
- des règles de représentativité pour la validité des accords ;
- un alignement des dates d'élections professionnelles aux instances entre les trois versants de la Fonction Publique. La représentativité nationale sera calculée sur les résultats des élections à travers les Comités techniques (Aujourd'hui les CSE).

RÉSULTATS DANS LA FPH DEPUIS 2007

	2008	2008	2011	2011	2014	2014	2018	2018
inscrits	705 992		1 011 021		1 064 236		1 058 899	
votants	416 582		516 617		534 243		468 431	
blancs et nuls	16 696		19 682		21 353		21 569	
valablement exprimés	399 886		496 935		512 890		446 862	
participation	59,01%		51,10%		50,20%		44,20%	
participation réelle	56,64%		49,15%		48,20%		42,20%	
CFDT	100 677	25,18%	122 029	24,56%	128 021	25,00%	107 853	24,10%
CFTC	15 323	3,83%	14 362	2,89%	14 936	2,90%	10 712	2,40%
CGT	124 983	31,25%	165 868	33,38%	162 526	31,70%	140 411	31,40%
FO	92 058	23,02%	112 920	22,72%	121 845	23,80%	110 246	24,70%
SUD	31 073	7,77%	43 677	8,79%	43 444	8,50%	37 751	8,30%
UNSA	21 227	5,31%	21 104	4,25%	25 458	5,00%	25 051	5,60%
Autres listes	14 545	3,64%	16 975	3,42%	16 660	3,30%	14 840	3,40%

JE PENSE,
DONC JE SUIS ...



Les organisations syndicales de fonctionnaires qui peuvent se présenter aux élections professionnelles sont :

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

LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS LA FPH

En 2022, c'est l'obtention d'un siège au CSE, (ex CTE) qui permet l'accès à la représentativité et ce qui en découle. Être représentatif à l'échelon local en CSE permet d'être les interlocuteurs et les négociateurs pour représenter les salarié.e.s et bénéficier de droits syndicaux.

LES NÉGOCIATIONS LOCALES DANS LA FPH

Désormais, les organisations syndicales représentatives pourront signer des accords collectifs dans les établissements. Seules les organisations syndicales représentatives pourront négocier et les accords seront valides s'ils sont signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de fonctionnaires ayant recueilli, à la date de la signature de l'accord, au moins 50 % des suffrages.

La loi prévoit 14 sujets de négociations :

- ▶ Les conditions et l'organisation du travail, notamment la prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail ;
- ▶ Le temps de travail, le télétravail, la qualité de vie au travail, les modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi que les impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail ;
- ▶ L'accompagnement social des mesures de réorganisation des services ;
- ▶ La mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations ;
- ▶ L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- ▶ La promotion de l'égalité des chances et la reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières ;

- ▶ L'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- ▶ Le déroulement des carrières et la promotion professionnelle ;
- ▶ L'apprentissage ;
- ▶ La formation professionnelle et la formation tout au long de la vie ;
- ▶ L'intéressement collectif et les modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires ;
- ▶ L'action sociale ;
- ▶ La protection sociale complémentaire ;
- ▶ L'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Il est à noter que des négociations portant sur tout autre domaine peuvent être conduites, mais dans ce cas les accords n'auront pas de caractère opposable et ne pourront pas comporter de mesures réglementaires ou de clauses dont la mise en œuvre implique l'édiction de mesures réglementaires.

Ces accords ne pourront déroger aux stipulations d'un accord conclu au niveau supérieur et ne pourront donc, en principe, qu'être plus favorables aux agents.



Les Instances Représentatives des Personnels (IRP)

Dans le public ou dans le privé, les IRP sont l'ensemble des fonctions représentatives du personnel, qu'elles soient élues ou désignées. Elles ont pour but de faciliter le dialogue au sein de l'entreprise entre l'employeur et les salarié.e.s. Certaines d'entre elles sont communes à la fonction publique et au secteur privé, d'autres sont spécifiques. Elles sont le résultat des luttes menées par l'ensemble des salarié.e.s depuis le 19^e siècle pour obtenir le respect des droits des travailleurs et le périmètre de leurs prérogatives est plus ou moins grand en fonction des époques et de la résultante du rapport de force syndical.



Soutenir chacun, c'est s'engager auprès de tous.

Notre action sociale agit dans trois grands domaines : le handicap, la santé et la maladie, la précarité pour apporter son soutien aux plus fragiles et favoriser l'inclusion de tous dans la société.

groupe-apicil.com

SANTÉ | PREVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

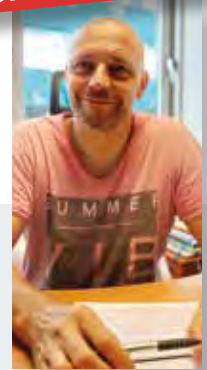
 GROUPE
APICIL
UNIQUES, ENSEMBLE

APICIL Transverse Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901, n° SIREN 417 591 971 - siège social: 38 rue François Peissel 69300 Caluire-et-Cuire **GRESHAM Banque SA** à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 8 997 634 €, RCS Paris 341 911 576, N° 14.120, siège social : 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris Cedex 08. Établissement de Crédit 14.120 soumis au contrôle de l'ACPR, 4 place de Budapest - CS 92459 75436 Paris Cedex 09 **APICIL Asset Management SA** au capital de 8 058 100 € - RCS Paris 343 104 949 - SGP - Agrément AMF n° GP 98038 Siège social 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris CEDEX 08



« Nous devons être en perpétuelle réflexion pour améliorer nos outils syndicaux ! »

Dominique, secrétaire général de l'Union Fédérale de la Santé Privée.



Perspectives Santé : Le champ de la santé privée, lucratif et non-lucratif, représente combien de conventions collectives ?

Si l'on ajoute le secteur libéral, cela représente 11 conventions collectives et branches d'activité, car il y a des branches d'activité qui font office de convention collective. Je pense à la branche des cabinets médicaux, des prothésistes dentaires ou encore celle des cabinets dentaires. Avec deux grosses conventions collectives qui sont la Fédération de l'Hospitalisation Privée qui est du secteur marchand (en gros, le monde des cliniques privées) et la convention 51 qui est d'ailleurs transversale à l'action sociale et qui regroupe du médico-social, du sanitaire et du médico-social. Ce sont les deux grosses conventions qui représentent le plus de salarié.e.s au sein de la santé privée. N'oublions pas non plus qu'il y a des petites conventions collectives, je pense notamment aux Centres de Lutte Contre le Cancer qui sont plutôt des gros centres. Si je prends l'exemple de l'institut Gustave Roussy, il représente à lui tout seul 3 700 salarié.e.s.

Les questions d'influence et de représentativité sont donc une grosse préoccupation pour l'Union fédérale. Globalement, nous sommes seconde organisation syndicale derrière la CFDT. Comment fait-on pour aborder des élections qui ont lieu dans une myriade d'établissements, sur une multitude de dates et comment peut-on aider nos organisations syndicales ?

Nous menons une vraie réflexion. Nous assistons à une hyper centralisation des instances. Je prends juste en exemple un groupe comme Orpéa (qui fait tristement l'actualité). Il a aujourd'hui une instance unique sur le périmètre national. Cela regroupe 227 établissements ! Cela illustre tout à fait le fonctionnement des groupes du secteur marchand, mais aussi du secteur associatif, qui ont une volonté de tout centraliser sur une ou quelques instances.

Cela nous oblige à avoir une organisation totalement différente, alors qu'il y a quelques années, les syndiqué.e.s et les USD s'organisaient d'eux-mêmes. Aujourd'hui tout est centralisé. Désormais, au national, quand on doit composer une liste, nous devons le faire avec l'ensemble des élu.e.s du territoire et évidemment, cela nous confère une certaine responsabilité. Nous avons mis en place des collectifs depuis un certain nombre d'années maintenant. Cette organisation est efficace et nécessaire pour constituer, créer des listes qui soient le reflet de nos établissements et porteuses de nos plateformes revendicatives. Nous avons quand même quelques petits soucis d'organisation parce que, lorsqu'on est sur de petits établissements, par exemple des EHPAD qui sont majoritairement des établissements de 50 agent.e.s, nous avons de grosses difficultés à recenser nos syndiqué.e.s. Inversement, nous avons moins de problèmes dans les gros établissements.

Cette réflexion sur nos modes organisationnels nous a permis de progresser aux élections professionnelles. Par exemple, dans la Fédération de l'Hospitalisation Privée et le Synerpa où nous avons réussi à faire du lien entre les syndicats du même groupe pour pouvoir avancer sur différents aspects : juridique, communication, revendicatif, entre les différents élu.e.s des établissements. Au final, cela s'est révélé payant en termes de remontée de notre influence électorale, même s'il reste encore des efforts à faire en la matière.

Aujourd'hui, nous progressons toujours dans le secteur marchand. Les résultats qui commencent à tomber dans le nouveau cycle sur le secteur non-lucratif sont particulièrement encourageants. Notons aussi que, bien que nous dénonçons la centralisation, notre implantation territoriale nous donne beaucoup plus de facilités pour gagner en efficacité, à l'inverse d'autres organisations syndicales plus petites.

Dans le public, on va assister au regroupement des instances CTE et CHSCT, vous avez un peu plus de recul dans le secteur privé... Quels enseignements en tirez-vous ?

Nous avons commencé par dénoncer la dérive qui nous empêche d'avoir de la proximité avec le salariat. Quand on centralise, on s'éloigne du lieu de travail et il est très compliqué de faire remonter, à quelques élu.e.s, toutes les problématiques de terrain. Nous avons perdu beaucoup d'élu.e.s, de temps et de droits syndicaux dans le privé. Au-delà de ça, nous avons le devoir de nous adapter pour contrer ces réformes qui sont néfastes et scélérates pour le salariat. L'inconvénient majeur de la professionnalisation (subie) d'un certain nombre de camarades est de les éloigner de leur lieu de travail. Il y a donc une perte d'expertise par rapport au temps où ils étaient encore sur leurs emplois. La problématique majeure qui ressort et que vous allez connaître dans le public, c'est la disparition du CHSCT. La nouvelle instance va moins prendre en compte les problématiques de conditions de travail, de RPS (risques psychosociaux) qui vont être abordés de manière secondaire.

Pour terminer, dans le secteur lucratif, il n'y a pas pléthore de droits syndicaux et, paradoxalement, on s'aperçoit que moins on a de temps syndical et plus la lutte est efficace. Les plus grosses luttes que l'on a aujourd'hui sont dans le secteur marchand. Quand les salarié.e.s entrent en lutte, elles et ils sont déterminé.e.s, cela s'ancre dans la durée, du fait d'un patronat qui laisse pourrir la situation de grève, mais aussi de par une plus grande détermination des salarié.e.s à voir aboutir leurs revendications. ■

En décembre, les salarié.e.s de la fonction publique hospitalière vont voter pour élire ou désigner leurs représentant.e.s dans les instances :

En 2022, certaines instances évoluent, d'autres comme le CTE ou le CHSCT disparaissent dans leurs forme actuelles

LE CONSEIL DE SURVEILLANCE, LE DIRECTOIRE ET LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil de surveillance valide les orientations stratégiques et exerce un contrôle permanent sur la gestion et la santé financière de l'établissement. Ses prérogatives sont limitées. Le ou la directeur-riche d'établissement détient tous les pouvoirs : il ou elle met en œuvre le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) et arrête le projet médical d'établissement.



Le conseil de surveillance compte une quinzaine de membres réparti.e.s en trois catégories : des représentant.e.s des collectivités territoriales ; des personnes qualifiées et des représentant.e.s des usager-ère-s ; des représentant.e.s du corps médical et des personnels hospitaliers. La représentativité des personnels est réduite et dépend du résultat des élections professionnelles au comité social d'établissement.

Le directoire est un organe collégial présidé par le ou la directeur-riche de l'établissement. Son vice-président est le président de la commission médicale d'établissement. Le directoire est composé de 9 membres (dont 5 membres de droit) dans les CHU et de 7 membres (dont 3 membres de droit) dans les autres hôpitaux, nommés par le ou la directeur-riche et majoritairement issu.e.s des personnels de l'établissement exerçant des professions médicales, pharmaceutiques, maïeutiques et odontologiques. **Les représentant.e.s du personnel en sont exclu.e.s.**

Le directoire a en charge de mettre en œuvre le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) défini par le ou la directeur-riche de l'ARS. Il approuve le projet médical et prépare le projet d'établissement, notamment sur la base du projet de soins infirmiers, de rééducation et médico-technique. Il conseille le ou la directeur-riche dans la gestion et la conduite de l'établissement.

Dans les établissements relevant du code de l'action sociale et des familles (établissements sociaux et médico-sociaux), le conseil d'administration est, pour le moment, maintenu dans sa forme et dans ses prérogatives. Il est composé de 12 membres, réparti.e.s selon les mêmes modalités que pour un conseil de surveillance.

LE COMITÉ SOCIAL D'ÉTABLISSEMENT (CSE)

Les représentant.e.s du personnels sont élu.e.s.

Le comité social d'établissement des établissements publics de santé, des établissements sociaux, des établissements médico-sociaux et des groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public remplace, à partir de janvier 2023, les comités techniques d'établissement (CTE) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le nombre de représentant.e.s du personnel varie de 3 pour les établissements ou groupements de moins de 50 agent.e.s à 15 pour les établissements ou groupements de 2 000 agent.e.s et plus.

Attributions du CSE

Le CSE débat chaque année de :

- *La programmation des travaux de l'instance.*
- *L'évolution des politiques des ressources humaines lors de la présentation du rapport social unique.*

Le CSE est consulté sur :

- *Le règlement intérieur de l'établissement.*
- *Le plan de redressement demandé par le directeur de l'ARS en cas de difficultés financières de l'établissement ;*
- *Le plan global de financement pluriannuel (PGFP).*
- *L'accessibilité des services et la qualité des services rendus, à l'exception de la qualité des soins et des questions qui relèvent de la compétence de la commission médicale d'établissement, de la commission des usager-ère-s et de la commission des soins infirmiers, de rééducation et médico-techniques.*
- *Concernant les établissements sociaux et*

Dans le Privé ou dans le Public : Supprimer les CHSCT, un recul inacceptable !

Alors que les conditions de vie et de santé au travail des agents se dégradent par l'augmentation des charges de travail, les réorganisations permanentes, le manque de reconnaissance et la perte de sens, que les questions d'hygiène et de sécurité sont prégnantes, que des moyens en matière de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles sont indispensables, la suppression des CHSCT constitue un recul inacceptable. Supprimer le CHSCT, c'est supprimer ses prérogatives et le rôle essentiel qu'il joue dans la protection, la santé et la sécurité des personnels avec ses représentant.e.s formé.e.s et technicien.ne.s ! Pour la CGT, afin qu'ils jouent pleinement leur rôle et mènent leur action de prévention auprès des agents, les compétences des CHSCT doivent être renforcées et des améliorations doivent être apportées au fonctionnement et prérogatives des CT. Au total, plus de 9 000 instances de dialogue social seront supprimées au sein de la FPE, de la FPH et de la FPT.

médico-sociaux, les CSE sont consultés sur l'accessibilité des services rendus, à l'exception de la qualité des soins et des questions qui relèvent de la compétence du conseil de la vie sociale.

- ▶ *L'organisation interne de l'établissement.*
- ▶ *Les projets de réorganisation de service.*
- ▶ *La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et la politique générale de formation du personnel, y compris le plan de formation.*
- ▶ *Les projets de délibération du conseil de surveillance relatifs, notamment, au projet d'établissement, à la convention constitutive des centres hospitaliers universitaires, au compte financier et l'affectation des résultats, à tout projet tendant à la fusion avec un ou plusieurs établissements publics de santé, au rapport annuel sur l'activité de l'établissement présenté par le directeur, à toute convention intervenant entre l'établissement public de santé et l'un des membres de son directoire ou de son conseil de surveillance, aux statuts des fondations hospitalières créées par l'établissement et aux prises de participation et les créations de filiale.*
- ▶ *Les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service.*
- ▶ *Les modalités d'accueil et d'intégration des professionnel.le.s et étudiant.e.s.*

Le CSE est informé sur :

- ▶ *La situation budgétaire de l'établissement.*
- ▶ *Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).*
- ▶ *Le budget prévisionnel.*
- ▶ *Les décisions concernant la participation à des coopérations et coordinations avec d'autres établissements (ex : réseaux de santé).*

LA FORMATION SPÉCIALISÉE EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (F3SCT)

Le comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) est remplacé par la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) du CSE. Elle est créée à partir du seuil de 200 agent.e.s par le ou la directeur.rice d'établissement ou l'administrateur.rice du groupement. C'est une émanation directe du CSE.

Attributions de la F3SCT

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est compétente sur les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agent.e.s dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales afférentes. Les représentant.e.s de la formation spécialisée et l'inspection du travail ont accès au registre des dangers graves imminents.

Composition de la F3SCT

Le nombre de représentant.e.s du personnel titulaires dans la formation spécialisée est égal au nombre de représentant.e.s du personnel titulaires dans le CSE. Dans les établissements publics de santé et les groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public, la F3SCT comprend également des représentant.e.s des personnels médecins, pharmaciens et odontologistes, en tant que membres titulaires et membres suppléant.e.s.

Les titulaires sont obligatoirement membres (titulaires ou suppléant.e.s) du CSE ; seul.e.s les suppléant.e.s sont désigné.e.s librement par les organisations syndicales. Les titulaires et les suppléant.e.s sont en nombre égal.

Les membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail procèdent à intervalles réguliers à la visite des services de l'établissement.

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) est consultée sur :

- ▶ La teneur de tous les règlements et consignes se rattachant à sa mission.
- ▶ Les projets importants d'aménagement modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.
- ▶ Les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces dernières lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agent·e·s.

La F3SCT est réunie dans les plus brefs délais à la suite de tout accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves.

LES CAP ET LA CCP

Les représentant.e.s du personnel sont élu.e.s

Les commissions administratives paritaires sont locales (CAPL), départementales (CAPD) et nationales (CAPN). Elles concernent les agent·e·s titulaires et stagiaires. Les agent·e·s contractuel·le·s relèvent des commissions consultatives paritaires qui ont quasiment les mêmes prérogatives que les CAP. Les commissions émettent un avis préalable à la prise de décision sur certaines missions.

Les missions des CAP

Sur saisine de l'administration, les CAP sont obligatoirement consultées sur :

- ▶ Les refus de titularisation et les licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire.
- ▶ les projets de sanction disciplinaire des 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupes à l'égard des fonctionnaires (formation disciplinaire).
- ▶ La discipline (conseil de discipline).
- ▶ Les licenciements après trois refus de poste en retour de disponibilité.
- ▶ Les révisions des entretiens professionnels.
- ▶ Le licenciement pour insuffisance professionnelle.
- ▶ Le refus de certains congés ou formations syndicales.
- ▶ Le refus de formation au regard des articles 7 et 30 du décret du 21 août 2008.
- ▶ Le refus de congé de formation à l'hygiène et la sécurité à un fonctionnaire représentant.e du personnel au CHSCT.

- ▶ La décision de renouvellement ou de non-renouvellement du contrat d'embauche d'un.e fonctionnaire handicapé.e.
- ▶ Le refus pour la deuxième fois d'une demande de préparation à un concours.
- ▶ Le refus d'une période de professionnalisation.
- ▶ La demande de réintégration d'un fonctionnaire (à la fin d'une période de privation des droits civiques, à la fin d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public et en cas de réintégration dans la nationalité française),
- ▶ Etc.

Sur saisine du fonctionnaire, les CAP peuvent également se prononcer sur :

- ▶ Les refus de disponibilité.
- ▶ Les refus de temps partiel.
- ▶ Les refus d'acceptation de démission.
- ▶ Les décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel (après recours hiérarchique).
- ▶ Les décisions de refus de mobilisation du compte personnel de formation.
- ▶ Les décisions de refus de demande initiale ou renouvellement de télétravail.
- ▶ Les décisions de refus de congé au titre du compte épargne-temps.

IV - DANS LE SECTEUR PRIVÉ :

MESURE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

Dans les structures sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif :

Confédération française démocratique du travail (CFDT)	36,83 %
Confédération générale du travail (CGT)	36,16 %
Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO)	15,17 %
Union syndicale Solidaires (SOLIDAIRES)	11,84 %

Dans la branche de l'hospitalisation privée et du thermalisme :

Confédération française démocratique du travail (CFDT)	39,20 %
Confédération générale du travail (CGT)	34,35 %
Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO)	15,26 %
Union syndicale Solidaires (SOLIDAIRES)	11,20 %

Année élections	Convention collective	CGT	CFDT	CGT-FO	CFE-CGC	CFTC	UNSA	SOLIDAIRES	AUTRES	CFE-CGC (périmètre catégoriel)
2019	CCN 51	29,73%	32,94%	14,67%	4,02%	8,64%	2,84%	6,10%		7,96%
2019	MEDECINE DU TRAVAIL SERVICES INTERENTREPRISES	11,12%	34,33%	11,71%	20,39%	7,50%	2,22%	1,34%	8,89% SNPST	34,38%
2019	PROTHESISTES	16,72%	14,19%	30,74%	0,68%	6,42%	23,99%	2,87%		2,68%
2019	CABINETS MEDICAUX	20,29 %	32,72 %	15,67 %	1,01 %	7,06 %	17,71 %	2,99 %		
2019	CABINETS DENTAIRES	20,67%	15,41%	14,56%	0,67%	6,14%	35,93%	2,75%		25,00%
2019	CLCC	22,14 %	17,83 %	27,82 %	11,54 %	2,26 %	8,04 %	10,38 %		
2017	THERMALISME	34,17%	18,07%	32,81%	1,29%	13,13%	0,12%	0,06%	0,35%	3,2%
2019	CCUE FHP	28,51 %	32,64 %	12,62 %	1,62 %	4,81 %	9,34 %	2,98 %		
2018	EFS	8,51 %	39,61 %	22,66 %	17,33 %	2,24 %	7,81 %	1,48 %	0,35% UGTG	
2019	CRF	40,48 %	27,20 %	13,41 %	3,72 %	15,19 %	1,36 %	2,39 %	0,29% UGT	

Dans les conventions collectives :

Dans le privé, ce sont les élections du CSE qui vont déterminer si un syndicat d'entreprise est représentatif ou pas et à quel niveau. Depuis 2008, pour se présenter au premier tour des élections de CSE, un syndicat n'a plus à démontrer, avant le vote des salarié.e.s, qu'il est représentatif puisque c'est ce vote qui va le déterminer.

Pour présenter une liste au premier tour des élections de CSE, un syndicat doit réunir les critères suivants (L2121-1) :

- ▶ L'indépendance vis-à-vis de l'employeur,
- ▶ Des effectifs et des cotisations (au moins deux adhérent.e.s dans l'entreprise selon les tribunaux),
- ▶ Couvrir le champ professionnel et territorial de l'entreprise (dans ses statuts),
- ▶ Exister depuis deux ans le jour du premier tour des élections (date du dépôt des statuts du syndicat d'entreprise à la mairie),
- ▶ Respecter des valeurs républicaines (« liberté, égalité, fraternité »).

Au niveau de l'entreprise, le syndicat doit avoir recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires du comité social et économique, quel que soit le nombre de votant.e.s. Seul le premier tour des élections professionnelles est pris en compte pour calculer l'audience des syndicats, que le quorum soit atteint ou non. L'appréciation des 10% s'effectue tous collèges confondus et seuls les résultats des titulaires sont pris en compte.

▶ Moins de 10 % des suffrages exprimés :

Le syndicat n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement. Il devra attendre les prochaines élections de CSE pour tenter sa chance une nouvelle fois. Pendant 2, 3 ou 4 ans (selon la durée légale ou négociée des mandats) ce syndicat d'entreprise ne sera plus présent aux négociations dans l'entreprise ou l'établissement et ne pourra plus signer les accords collectifs de travail.

▶ 10 % des suffrages exprimés :

Le syndicat d'entreprise est représentatif pour la durée du mandat, il peut nommer un.e Délégué.e Syndical.e (DS) qui sera convoqué.e à chaque négociation de l'entreprise ou de l'établissement.

▶ 50 % + 1 voix des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives :

Seuil nécessaire pour qu'un accord soit directement validé dans l'entreprise. (L2232-12)

▶ 30 % des suffrages exprimés et referendum :

Si un accord est signé par un ou plusieurs syndicats atteignant entre 10 et 30 % mais pas 50% + 1 voix au total, celui ou ceux atteignant au moins 30 % peuvent déclencher l'organisation d'un referendum. Ce sont alors les salarié.e.s qui détermineront via ce referendum si l'accord est valide par leur vote à 50 % + 1 voix des suffrages exprimés. A défaut, l'accord est réputé non écrit. (L2232-12).



LA NÉGOCIATION DANS LE PRIVÉ ET LA VALIDITÉ DES ACCORDS

L'employeur doit convoquer chaque année les délégués syndicaux pour la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO). A cette occasion, une négociation s'ouvre sur les salaires, la formation professionnelle, l'égalité femmes-hommes, les conditions de travail, l'épargne salariale. Il n'y a pas d'obligation de résultat, mais l'employeur doit attendre la fin de la négociation pour prendre des décisions sur les sujets en négociation.

Le syndicat d'entreprise présente ses revendications à l'employeur et peut l'interpeller sur toute question mettant en cause les droits des salarié.e.s. Le syndicat d'entreprise est, seul, habilité à donner une valeur à un accord collectif de travail dans l'entreprise.



©Bapoushoo

Un accord collectif de travail s'impose à tou.te.s les salarié.e.s concerné.e.s dès lors qu'il est signé :

- ▶ D'un côté par l'employeur ou son représentant légal.
- ▶ De l'autre par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement concerné par l'accord (et s'il n'a pas été frappé d'opposition).

LA NÉGOCIATION NATIONALE

Pour être représentative et donc pouvoir négocier au niveau de la branche, une organisation doit obtenir 8 % des suffrages exprimés. Le poids de chaque organisation est ensuite calculé par rapport au total obtenu par les organisations représentatives. Les accords collectifs dits « professionnels » sont classiquement négociés dans le cadre d'une branche d'activité.

Dans les conventions collectives du privé, les accords de branche sont des conventions collectives signées entre les représentant.e.s

des entreprises et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sein d'une branche professionnelle.

Un accord de branche permet donc de définir des règles adaptées à une même activité professionnelle. Sur certaines thématiques, la loi donne aujourd'hui la priorité aux accords de branche sur les accords d'entreprise, ce qui signifie que ces derniers ne peuvent y déroger, sauf à proposer des mesures supplémentaires pour les salarié.e.s. Cette priorité de négociation s'applique à six domaines : les salaires minimums, les classifications, la protection sociale complémentaire, la formation, la pénibilité et l'égalité professionnelle femmes/hommes.

La validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salarié.e.s représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votant.e.s, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salarié.e.s représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votant.e.s.

Plusieurs branches peuvent se regrouper pour négocier un accord commun : on parlera alors d'accord interprofessionnel. Un accord national interprofessionnel (ANI) est un accord négocié et signé par les différents partenaires sociaux au niveau national et qui s'applique à l'ensemble des secteurs d'activités sur le territoire national.

LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DES PERSONNELS

Représentation du personnel dans l'entreprise : les représentant.e.s du personnel sont élu.e.s

Le Comité social et économique (CSE) :

Les ordonnances Macron sont venues casser les instances représentatives du personnel. DP, CE, CHSCT sont fusionnés au sein d'une instance : le comité social et économique (CSE). Cette fusion a signifié moins de moyens et des prérogatives mises à mal. Le CSE a totalement remplacé les délégué.e.s du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Auparavant, les représentant.e.s du personnel siégeaient dans ces 3 instances distinctes. Parallèlement à l'augmentation des missions des membres du CSE, il y a eu une importante diminution des moyens :

- ▶ moins d'élu.e.s (environ -33% selon le gouvernement)
- ▶ moins d'heures de délégation
- ▶ moins de réunions ▶ moins de budget.



« Une CGT bien présente, qui a son mot à dire sur l'ensemble des composantes du salariat ! »

Thomas, directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social, animateur du collectif Directeurs de l'UFMICT.



Perspectives Santé : Nous avons constaté l'importance, pour la CGT, de présenter des listes partout, dans tous les collèges. Les élections de la fonction publique hospitalière, ce sont aussi les élections des directeurs d'établissements. Comment la CGT

appréhende cette échéance ?

L'enjeu pour la CGT est d'être représentative de l'ensemble du salariat, dans toutes ses composantes, donc y compris les corps de Directions. Les élections dans la fonction publique hospitalière concernent aussi les 5 000 directeurs. Ils se répartissent en trois corps : directeur d'hôpital, directeur d'établissement sanitaire et social et médico-social et également directeur de soins. Tout en sachant qu'il y a aussi une part de plus en plus importante de directeurs contractuels qui ont la possibilité de voter à certains scrutins (qui se déroulent dans le même timing) et qui sont bien évidemment exclus du scrutin aux CAP nationales. Il y a un gros enjeu d'effectifs, en nombre de salarié.e.s. C'est l'équivalent d'un petit CHU. Et il y a aussi un enjeu tout à fait symbolique. Celui de montrer que la CGT est bien présente et a son mot à dire sur l'ensemble des composantes du salariat et peut faire valoir une voix différente pour l'ensemble des corps de direction et pour l'ensemble de l'hôpital, du social ou du médico-social.

Concrètement, où en sommes-nous et de quelles manières les syndicats peuvent-ils s'impliquer ?

Nous sommes dans la phase du « bouclage » de la recherche de nos candidatures. Nous avons à peu près, en tout, une cinquantaine de candidatures à présenter sur quatre scrutins : trois CAP nationales et le CCN (qui est l'équivalent du futur CSE). C'est un scrutin à caractère national. Nos candidats viennent de tous les établissements et services dans lesquels se trouvent des directeurs, chefs d'établissement, mais aussi directeurs adjoints. Il s'agit vraiment de l'ensemble du spectre de la fonction publique hospitalière : le sanitaire, le médico-social, le social. Donc nous essayons de présenter des listes qui montrent toutes ces composantes-là. Cela sans oublier les dimensions de proportionnalité femmes-hommes qui sont très importantes puisque les corps se sont largement féminisés pour les emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière. Donc, nous avons un enjeu de recherche de candidature pour lequel nous essayons de passer au maximum par les camarades qui sur le terrain côtoient les directeurs au quotidien. Certes, il y a un certain nombre de directeurs qui sont trop imprégnés par la culture managériale pour se sentir proches des valeurs et de ce que l'on défend au niveau de la CGT. Cependant, il y a aussi toute une frange de directeurs qui en ont marre de la situation telle qu'elle

se présente. Nous pensons qu'il y a une « carte à jouer » par rapport à tout cela. Nous pouvons afficher que l'on veut un management différent. Cela aurait de la gueule, non ? Ce serait, de plus, un message important pour un gouvernement qui veut poursuivre les mêmes politiques d'avoir des corps de direction qui, plus massivement qu'ils ne l'ont fait par le passé, expriment un vote qui dit "on ne veut plus faire comme ça". Nous voulons avoir une autonomie qui part des besoins de la population, mettre en place une stratégie de fonctionnement et de développement des établissements qui réponde à des enjeux de service public et incarne ces valeurs.

Est-ce que tu penses que la CGT fait assez sur les questions d'influence et de représentativité en direction des médecins, ingénieurs, cadres et techniciens ?

Par essence, on ne fait jamais assez, mais par contre on essaye de faire le maximum. Faire le maximum, et je parle des corps de direction à nouveau, c'est faire en sorte que tout le monde ait la possibilité de connaître la CGT. Nous venons de déposer une plateforme de 130 propositions. C'est inédit, nous avons des propositions très concrètes et très complètes qui vont à la fois sur des aspects statutaires mais qui sont aussi sur la possibilité de résister. Nous essayons de conforter un pouvoir d'agir pour reprendre possession de son métier de directeur. Cela passe par des garanties statutaires, mais aussi par des questions aussi essentielles que la liberté d'expression, la possibilité de s'opposer aux ordres qu'on reçoit, celle de lancer des alertes quand on demande de conduire une politique qui est en contradiction avec l'intérêt du service public et des usagers.

Nous essayons de toucher un maximum de gens en matière de communication et donc nous multiplions les canaux de communication en direction des directeurs, mais nous essayons aussi d'être présents sur le fond. Nous avons des choses à dire, des choses différentes par rapport à d'autres organisations syndicales qui ont peut-être davantage « pignon sur rue » sur l'encadrement supérieur. La CGT a vraiment un message différent à faire passer. C'est la carte que nous essayons de jouer pour, à un moment donné, entrer en contact. Très concrètement, nous faisons des tournées de services. Elles s'organisent au niveau national. Nous avons la liste presque complète de l'ensemble des électeurs. Nous avons près de 5 000 personnes à appeler. Nous n'arriverons peut-être pas à le faire en totalité, mais nous essayons de faire un maximum pour sensibiliser au message de la CGT. Nous faisons vraiment une campagne de terrain comme on pourrait la conduire dans un établissement, sauf que notre périmètre est national.

► 130 propositions pour les directeurs et directrices de la fonction publique hospitalière : flashez le QR code ►



Le comité social et économique (CSE) est devenu l'instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise. Il doit être mis en place dans les entreprises de plus de 11 salarié.e.s. Ses membres sont élu.e.s par les salarié.e.s de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans. Ses compétences, sa composition et son fonctionnement varient selon la taille de l'entreprise.

La composition du CSE dans le secteur privé :

Le Comité Social Économique est composé de plusieurs membres. Le Président, c'est l'employeur ou son représentant qui assure la présidence du CSE, assisté éventuellement de 3 collaborateurs, le Secrétaire (qui est désigné parmi les membres titulaires par le CSE), le Trésorier, désigné parmi les titulaires par le CSE. La délégation du personnel qui comporte les membres élu.e.s au CSE. Le nombre de titulaires et de suppléant.e.s est égal et varie en fonction de l'effectif de l'entreprise.

La durée du mandat est de 4 ans.

La Commission Santé Sécurité et Conditions de travail (CSSCT)

Cette commission est composée de membres du CSE et est obligatoire dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salarié.e.s notamment, tout comme la CSSCT centrale.

Précisons également que sa mise en place peut tout de même être négociée dans les entreprises de moins de 300 salarié.e.s, par le biais de l'accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts. Elle se voit attribuer tout ou partie des attributions du CSE concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Les autres commissions

Des commissions particulières peuvent être créées, comprenant ou non des membres du CSE :

- ▶ la commission économique
- ▶ la commission de la formation
- ▶ la commission d'information et d'aide au logement des salarié.e.s
- ▶ la commission de l'égalité professionnelle,
- ▶ la commission des marchés

Les représentants syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE, choisi :

- ▶ soit parmi les représentant.e.s de cette organisation aux CSE d'établissement,
- ▶ soit parmi les membres élu.e.s du CSE.

Le/la représentant.e syndical.e assiste aux séances du CSE avec voix consultative.

NB : Le délégué est de droit le représentant syndical au CSE dans les entreprises de moins de 300 salarié.e.s et les établissements appartenant à ces entreprises.

Les Délégués syndicaux

Les délégués syndicaux existent toujours et sont désignés par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement (cf L.2143-3 et suivants, L.2143-6 CT), tout comme les délégués syndicaux centraux, dans les entreprises, parmi les candidat.e.s ayant emporté au moins 10% au premier tour des dernières élections.

Le nombre de DS est fixé en fonction de l'effectif. Ils peuvent assister avec une voix délibérative aux séances du CSE. Ce mandat est compatible avec les statuts de membre de la délégation du personnel au CSE ou encore de représentant .e syndical.e.

Les autres intervenants

Assistent avec voix consultative à des réunions concernant notamment la santé, la sécurité et les conditions de travail :

- ▶ Le médecin du travail OU un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ayant compétence en matière de santé au travail ou de conditions de travail, délégué par le médecin,
- ▶ Le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail OU, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail,
- ▶ L'agent de contrôle de l'inspection du travail ET les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale invités à des réunions prévues par l'article L.2314-3 du Code du travail. (Cf L.8112-1CT)

LE/LA REPRÉSENTANT.E DE LA SECTION SYNDICALE (RSS)

Lorsqu'un syndicat ne remplit pas les critères de représentativité dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salarié.e.s, il peut désigner un.e représentant.e de la section syndicale: Institution créée par un syndicat comptant au moins 2 adhérent.e.s pour défendre les droits et intérêts des salarié.e.s qu'elle représente (RSS). Les missions d'un RSS sont les mêmes que celles du délégué syndical (DS), mais un RSS n'a pas le droit de négocier des accords collectifs. Un RSS peut être désigné dans une entreprise de moins de 50 salarié.e.s, à des conditions spécifiques.

LE/LA DÉLÉGUÉ.E SYNDICAL.E

Le délégué syndical est un représentant du personnel désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise. Le délégué syndical négocie des accords collectifs. Il représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Pour accomplir sa mission, le délégué syndical bénéficie de moyens. Les règles varient selon le nombre de salarié.e.s dans l'entreprise. Il peut cumuler différents mandats.

V - QUELLE VISION CGT DE L'ÉVOLUTION DES IRP ?

Avec la mise en place des CSE, dans le privé comme dans le public, il s'agit en fait de réduire des droits et de les confiner à une sorte de réunion plénière d'une délégation du personnel avec des moyens d'intervention limités. Dans les faits, avec les CSE et les CHSCT regroupés dans une sorte d'organisme unique disposant de moyens réduits à leur plus simple expression.

Au travers de cette offensive contre nos droits, c'est donc la démocratie syndicale qui est visée. Notre représentation syndicale vient de loin, elle a ses racines dans les luttes pour imposer la reconnaissance du syndicat pour élire les délégué.e.s du personnel, ensuite par le comité d'entreprise doté de pouvoir de consultation sur la marche de l'entreprise en 1946 par Ambroise Croizat, avec le droit de consultation et d'expertise des comptes financiers, la formation professionnelle et les conditions de travail, puis les délégués syndicaux en 1968 et le droit syndical par la possibilité de réunir les syndiqué.e.s sur les lieux de travail avec heure d'information, ainsi que les comités de groupe (loi Auroux 1982).

Nous arrivons au bout d'une logique : celle de la confiscation progressive du droit à la négociation collective, notamment interprofessionnelle, par le MEDEF. Le démantèlement de la hiérarchie des normes et du principe de faveur y a largement contribué. Avec la volonté du gouvernement de généraliser la négociation locale dans les établissements de la fonction publique hospitalière, nous entrons dans la même mécanique.

Pour la CGT, il faut revoir les méthodes, les conditions de négociation afin qu'elles se déroulent sur un pied d'égalité entre employeurs et représentant.e.s des salarié.e.s.

Il convient aussi de conduire une évaluation sérieuse des conséquences des processus dérogatoires et de la primauté donnée à l'accord d'entreprise.

C'est aussi l'échec d'une double conception partagée par le patronat : celle qui considère, d'une part, que le dialogue social est un coût pour l'entreprise, d'autre part que la réalité du lien de subordination entre salarié.e et employeur doit être passé sous silence. Les organisations syndicales ont proposé d'autres voies pour un réel développement du dialogue social, mais elles se sont heurtées rapidement à cette double conception.

Une anomalie démocratique doit être réparée : le/la salarié.e n'accède pas aux mêmes droits en fonction de la taille de l'entreprise dans laquelle il entre. Pour la CGT, chaque salarié.e doit avoir le droit d'être défendu.e, le droit à des représentant.e.s élu.e.s, le droit à la négociation collective, le droit de se syndiquer, le droit d'expression sur son travail, le droit aux informations et aux consultations sur l'activité économique, le droit aux œuvres sociales.



Question à Nathalie, co-responsable du Secteur Orga/Vie Syndicale de la Fédération.

Perspectives Santé : Comment notre action revendicative peut-elle agir sur notre influence électorale ?

Aujourd'hui, les salarié.e.s quel que soit leur âge, leur statut, qu'ils ou elles soient du public ou du privé, cadres ou non cadres, sont confronté.e.s au détricotage complet des droits collectifs, des protections. Tout ce qui fait solidarité dans notre société, tout ce qui constitue la colonne vertébrale de notre modèle social est en train de voler en éclats. Seules des mobilisations d'ampleur peuvent stopper ces attaques sans précédent menées par un patronat et un gouvernement totalement décomplexés.

Il est donc urgent de faire monter ces mobilisations à partir de contenus revendicatifs qui font sens pour les salarié.e.s et qui répondent aujourd'hui à leur aspiration à travailler moins et mieux, à être mieux payé.e.s, à voir améliorer leurs conditions de travail et de santé au travail. Le syndicat, avec ses syndiqué.e.s, se doit de se tourner vers les salarié.e.s pour construire avec eux un cahier revendicatif qui fonde des actions gagnantes dans l'entreprise. Cela permettra des participations à des initiatives convergentes, gagnantes. Alors les travailleurs percevront que notre syndicalisme CGT est efficace.

Voter CGT deviendra une garantie d'efficacité et non pas une simple question de représentation. Prendre en compte le ou la salariée, lui offrir la possibilité de s'exprimer, de décider, de construire quelque chose et de gagner des « plus » pour sa vie quotidienne, c'est lui redonner confiance et ouvrir du même coup des perspectives pour construire un monde différent.

Des mesures immédiates s'imposent dans le public et le privé :

- Augmenter le nombre d'heures de délégation et le nombre d'élu.e.s titulaires et suppléant.e.s pour répondre à toutes les tâches du CSE.
- Revoir les périmètres de l'instance CSE pour la rendre obligatoire dans les établissements de plus de 50 salarié.e.s. De nombreux établissements n'ont plus aucune instance de représentation, ni de délégué.e.s de proximité hormis celle de l'entreprise. Nous devons absolument corriger les choses en imposant de rediscuter du périmètre de l'instance CSE pour la remettre dans chaque établissement.
- Les élu.e.s suppléant.e.s doivent voir leurs fonctions renforcées par une présence régulière au CSE. Nous devons imposer dans les accords leurs présences physiques à toutes les réunions du CSE, ou à défaut, une présence lors des trois consultations obligatoires.
- Avoir une réunion par mois pour assurer un déroulement moins chargé et mieux préparé des réunions de CSE.
- Les évaluations autour des ordonnances de travail montrent un affaiblissement inquiétant pour les salarié.e.s du rôle de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSST). Cela n'est plus acceptable et marginalise la prévention, les risques et les accidents du travail. Nous devons exiger le retour des CHSCT ou, a minima, de retrouver toutes les prérogatives du CHSCT dans la commission SSCT (heures de délégation, missions, moyens, expertise, réunion appropriée et responsabilité pénale de l'employeur).
- Pour les délégué.e.s titulaires et suppléant.e.s, prévoir impérativement plus de moyens et de temps pour assurer correctement les missions dans la négociation du Protocole d'Accord Pré-électoral (PAP).
- Les modalités pratiques de vote doivent être garanties par un vote papier dans l'accord préélectoral par tous les moyens. Les élu.e.s politiques l'imposent aux citoyen.ne.s partout lors des élections présidentielles ou territoriales, pourquoi imposer aux salarié.e.s un vote électronique au contour flou et au détriment de la participation de toutes les catégories socioprofessionnelles de salarié.e.s ? En effet, il est régulièrement démontré lors d'élections par vote électronique que les cadres votent régulièrement plus que les ouvrier.e.s et employé.e.s.

Il est urgent de revenir sur les ordonnances Macron

Un rapport d'évaluation du gouvernement du 16 décembre 2021, 4 ans après la mise en œuvre des ordonnances Macron, conclut à un « dialogue social » dégradé dans les entreprises. Toutes les organisations syndicales pointent la problématique du contournement du droit dans l'entreprise avec, notamment, la suppression du CHSCT, l'éloignement des salarié.e.s de leurs représentant.e.s, l'amoindrissement des moyens...

Dans cette situation, la CGT dénonce l'approche idéologique du gouvernement et des directions d'entreprise qui maintiennent un système, en décalage complet avec l'analyse du comité d'évaluation. Les leçons de la crise sanitaire sont claires : il faut renforcer les politiques de prévention, améliorer la protection des salarié.e.s et permettre un dialogue social de proximité.

Il faut revenir sur les ordonnances Macron, la loi travail et l'inversion de la hiérarchie des normes et leurs transpositions dans la loi dite de « modernisation » de la fonction publique.



DANS LES SCRUTINS, L'ENJEU DE LA PARTICIPATION

Pour la CGT, le vote électronique soulève de nombreux problèmes, en particulier démocratiques, liés à ce choix. Malgré cela, le ministère, pour le public, le patronat pour le privé, s'entêtent à essayer de généraliser ce mode de scrutin dans les établissements. **La Fédération a fait de multiples interventions contre ce qui s'apparente à un déni de démocratie en ne permettant pas la transparence du vote, sa sécurité et son accessibilité.**

La généralisation du vote électronique n'est pas, ne sera pas sans incidence sur la participation. Un exemple parlant : les élections des représentant.e.s des salarié.e.s dans les TPE qui se sont tenues cette année ont connu une participation catastrophique... Autre exemple, plus significatif pour notre secteur professionnel, les élections à la CNRACL : la participation actifs/retraité.e.s a à peine dépassé un tiers pour le vote électronique sur les 16 et 21 % de participation totale.

TOUT CELA DÉMONTRE
L'IMPORTANCE DE GAGNER
À CE QUE CHACUN.E S'IMPLIQUE
POUR VOTER
ET FAIRE VOTER CGT !

TABLE RONDE :

Elections professionnelles : gagner ne s'improvise pas !

Alors que les élections du Public s'organisent pour décembre 2022, les établissements du Privé ayant des accords différents n'ont pas la même temporalité. Ainsi, des élections ont déjà eu lieu dans certains établissements, et pour beaucoup cela s'organise très prochainement. Echanges avec des militant.e.s de deux associations ayant obtenu un score important aux dernières élections : la Fondation ILDYS et l'Association ARI.

Perspective Santé : Pouvez-vous nous présenter vos structures ?

ILDYS : Notre fondation est dans le Finistère et regroupe 14 établissements de taille différente du sanitaire, médico-social, social et handicap. Les gros établissements sont à Brest (300 salarié.e.s), à Landivisiau (2 EHPAD) et à Roscoff (600 salarié.e.s.) Nous avons un seul CSE pour l'ensemble de la fondation et un syndicat départemental.

Comme toutes les grosses associations, notre histoire est liée aux fusions /absorptions. En 5 ans, nous avons eu 4 fusions avec des établissements où d'autres syndicats étaient majoritaires (CFDT et SUD).

ARI : Notre association est une des plus grosse des Bouches du Rhône : 50 établissements dans les départements des Bouches du Rhône (13), des Alpes de Haute-Provence (04) et du Vaucluse (84) regroupant 1 500 salarié.e.s.

Nous regroupons des établissements très différents :

CMPP, hôpitaux, ITEP, ESAT, IME, CHRS... Nous avons également connu des fusions absorption, mais par chance la CGT était présente dans les nouveaux établissements. Alors que la CFDT était majoritaire, en 8 ans nous avons réussi à renverser la tendance. Contrairement au camarade breton, nous avons 15 CSE d'établissements et un CSE-central.

Dans vos deux établissements, La CGT a gagné les dernières élections, 61% pour ILDYS et 65,97% pour l'ARI. Comment expliquer ce résultat ?

ILDYS : Nous étions présents sur le terrain. Notre avantage, contrairement aux autres syndicats, est d'avoir des élu.e.s sur tous les établissements de la fondation. Dès

qu'une réunion avait lieu, nous passions dans les établissements pour tenir les salarié.e.s informé.e.s.

Nous avons élaboré une stratégie en nous focalisant sur le plus gros site en faisant des tours de service régulièrement (2/mois en journée, une pour poser les questions, l'autre pour affichage et faire un récap et 1/nuit). Tous les lundis, nous organisons des permanences et dès qu'un.e salarié.e nous pose une question, nous prenons ses coordonnées et lui répondons rapidement. Sur le numérique, nous avons décidé de créer un groupe Facebook (groupe privé sur lequel seul.e.s les membres peuvent voir les publications). Tou.te.s les salarié.e.s sont invité.e.s et nous y publions les comptes rendus, les tracts et les annonces.)

Pour faciliter la coordination, nous avons mis en place un agenda partagé entre élu.e.s pour organiser les tournées de service. Une réunion de section est organisée tous les trois mois, nous y invitons tou.te.s les syndiqué.e.s. L'important était d'être présent et régulièrement.

Lors de la campagne, tou.te.s les élu.e.s ont posé des délégations sur la semaine du vote électronique.

Nous avons fait le tour des services avec le code pour générer les mots de passe si jamais ils étaient perdus.

Nous avons créé un groupe WhatsApp avec les futur.e.s candidat.e.s pour se coordonner. On a fait des journées de 6h00 à 21h00 contrairement aux autres syndicats. Si la direction laissait un ordinateur pour voter, nous avons toujours des élu.e.s CGT à proximité pour expliquer et échanger. Jusqu'à la dernière minute, nous sommes allés chercher les salarié.e.s. On pense avoir fait voter 400 salarié.e.s de plus en mettant en place cette façon de faire. Ajoutons à cela une perte de vitesse et un manque d'organisation des autres organisations syndicales et une difficulté de renouvellement de leurs élus.

Tu gagnes des élections parce que les gens sont bien vus et reconnus comme étant des professionnels de terrain en exercice professionnel dans les services.

ARI : La présence, la réactivité et le maillage ont certainement permis ce résultat. Compte tenu de l'importance de notre association, chaque délégué.e syndical.e est autonome sur son périmètre. Notre secrétaire coordonne, relaie les appels et donne des informations, puis les DS s'organisent avec les élu.e.s du terrain.

Ont répondu aux questions :

Pour la fondation ILDYS :

• **Franck, secrétaire du syndicat**

• **Michelle, secrétaire adjointe**



Pour l'association ARI :

• **Didier, secrétaire du syndicat**

• **Remi, trésorier**

• **Christophe, membre du bureau**



Notre collègue du département du Vaucluse était le seul élu CGT sur son périmètre contre la CFDT. Sa disponibilité et sa présence ont permis d'être majoritaire lors de ces élections et la CFDT était dans l'incapacité de présenter une liste. Nous n'avons pas de permanent. Nos élu.e.s continuent à travailler avec les collègues, ce qui permet une écoute de terrain et une confiance plus importante. Nous avons une page Facebook et également un groupe WhatsApp ouvert à tous (possible d'y accéder via un QR code sur nos tracts).

Au niveau de l'organisation du syndicat, nous avons une réunion des syndiqué.e.s par trimestre et des réunions entre DS plus régulières et en visio.

La syndicalisation est une priorité pour la CGT. Arrivez-vous à atteindre cet objectif ?

ILDYS : on est passé de 98 FNI à 119 FNI (soit + 21 FNI sur l'année 2022). Le moment des élections est un excellent moment de syndicalisation. Pour commencer, il n'est pas possible d'être candidat sans être syndiqué et nous faisons la même chose avec les représentant.e.s de proximité. On a eu des victoires ou des candidats d'autres syndicats qui n'ont pas été élus, et finalement sont venu se syndiquer chez nous. Notre dynamisme nous permet de syndiquer de nombreux jeunes ce qui permet de faire un tuilage de militants. Nous arrivons à renouveler l'équipe d'élus, ce qui n'est pas une mince affaire.

ARI : Sur les 4 dernières années nous avons augmenté notre nombre d'adhérent.e.s, mais comparé à la moyenne nationale, nous ne sommes pas à 8%. Les conditions de travail et les salaires découragent de nombreux salarié.e.s et le turn over et les démissions dans nos boîtes ont un impact sur la syndicalisation. Actuellement, nous sommes à 60 FNI, mais la majorité sont d'avant 1970.

Nous avons rencontré des difficultés pour constituer nos listes. Peu de jeunes sont prêts à s'investir, ce qui pose la question du renouvellement. Mais nous constatons le même problème dans les autres organisations syndicales. FO et la CFDT se sont totalement effondrées dans certains établissements. Par contre, nous avons l'adhésion des salarié.e.s et c'est en partie dû au positionnement de la CGT sur la prime SEGUR.

En tant que syndicat, quel lien avez-vous avec les structures territoriales (UL, UD, USD) ? Est-ce que cela a été utile lors des élections ?

ILDYS : Nous avons un avantage, notre secrétaire du syndicat est également secrétaire de l'USD. De fait, cela permet d'avoir des informations nationales rapidement. Nous sommes plus crédibles par rapport aux autres syndicats. Nous sommes en lien avec les UL, particulièrement pour les formations. Pour les élections, l'USD est un appui. Avec l'ensemble des syndicats du territoire, nous commandons du matériel (chasubles, cartes de

visite et calendriers...) C'est l'USD des syndicats.

ARI : Nous sommes évidemment en lien avec les structures et nous avons dû faire un gros travail avec les UL pour récupérer les isolé.e.s. Comme nous sommes sur plusieurs territoires, les structures CGT sont importantes, mais nous ne nous y sommes pas appuyés pour ces élections.

Concernant le CSE, c'est donc le 2^{ème} mandat. Comment avez-vous vécu ce premier mandat de CSE ?

ILDYS : Pour les collègues qui connaissaient l'ancienne version CHSCT, beaucoup ont eu du mal. Tout est concentré sur le CSE. Après formation, on a compris que tou.te.s les élu.e.s du CSE avaient le pouvoir du CHSCT. On a fait en sorte de ne pas laisser les élu.e.s SSCT seul.e.s dans leur mandat. L'ensemble des élu.e.s ont pu faire le travail.

Notre accord CSE prévoit que les RP peuvent faire des enquêtes sur les accidents du travail, cela va permettre d'impliquer plus de monde. En matière de droits syndicaux, comme pour la fonction publique hospitalière, nous avons un pool d'heures syndicales. Avec notre score aux élections, nous avons maintenant 124 heures par mois à la main du syndicat (d'où l'importance de la coordination et du calendrier partagé). Cela nous permet de ne pas perdre d'heures. Le syndicat s'occupe de l'affectation des heures auprès de la direction.

ARI : Le passage a été brutal. Nous sommes une des premières associations du médico-social à être passée en CSE en 2018. Il y avait confusion des rôles et des responsables. Le CSE s'occupe autant de SSCT que de DP, mais à vouloir tout faire on ne s'occupe de rien. La mise en place des formations a été complexe (notamment sur le versant SSCT). Entre le moment de la signature des 1^{ers} accords et la mise en place des CSE, les règles ont changé (disposition légale SSCT). Les formations ont été difficiles à faire. Notre accord CSE est tout de même supérieur à ce que propose le Code du travail. Nous n'avons pas de représentant.e.s de proximité (négociation difficile), mais finalement nos élu.e.s sont dans presque tous les établissements. Dans certains établissements, les DP et CHSCT n'étaient pas fonctionnels, finalement la mise en place du CSE a permis d'avoir une instance qui peut s'intéresser à tous les sujets. Par contre, l'organisation des instances oblige les élu.e.s à se professionnaliser. C'est difficile de rester en contact sur le terrain et remplir convenablement nos missions d'élu.e.s. On voit bien la volonté du législateur d'avoir des élu.e.s professionnalisés.e.s...

Quelles perspectives ?

ILDYS : Prochaine élection 80% pour la CGT, plus de syndiqué.e.s et remise à plat des œuvres sociales et du SSCT.

ARI : Préparation du congrès du syndicat.





« Former nos élu.e.s CGT pour qu'elles, qu'ils soient efficaces très rapidement est déterminant ! »

Rodrigue, administrateur de la Fédération Santé et Action sociale.

Perspectives Santé : Des milliers de nouveaux élus CGT, dans une nouvelle structure, des évolutions réglementaires... Qu'est-ce que la

Fédération propose, impulse, pour relever ce défi ?

Au 1^{er} janvier 2023, avec la loi de transformation de la fonction publique, les instances représentatives des personnels seront modifiées. L'objectif de notre fédération est de pouvoir former l'ensemble de nos élu.e.s en savoirs et savoirs faire pour agir, conduire leur activité de manière à remplir leur nouveau mandat. Il en va de notre crédibilité et de la nécessité de rechercher une réelle efficacité pour défendre au mieux les intérêts des salarié.e.s. En ce sens et préalablement au scrutin, en 2022, il y a déjà eu des premières formations dans les territoires afin de commencer à s'approprier ces changements.

Il y a quelques années, la fédération avait signé une convention et un partenariat avec l'association Émergences (qui est un outil de la CGT) de manière à pouvoir aider les syndicats à former nos élus au CTE.

Les motivations de cette convention sont simples. Si dans certains territoires nous avons la capacité de pouvoir former, en revanche, dans d'autres endroits, nous avons quelques difficultés en matière de formateurs et de personnes-ressources pour construire ces actions de formation. Ajoutons que pour nous, et c'est important, il n'était pas question de confier la formation de nos élu.e.s aux directions d'établissements ou à des prestataires extérieurs sans un regard sur les contenus de formation.

Ce partenariat a été signé en 2011. Il a été renouvelé dans le cadre de la mise en place des CSE et des F3sct. Il a pour objectif d'apporter le contenu technique mais aussi le contenu politique et revendicatif de la CGT. Dans la pratique, Émergences a la possibilité de faire cette formation sur les 5 jours ou de prendre 3 ou 4 jours sur les aspects techniques et réglementaires et de laisser à nos formateurs CGT le soin d'apporter nos contenus revendicatifs, notre démarche syndicale. Cette formule a fait la preuve de son efficacité dans le cadre de la formation des élu.e.s CTE, tant du côté des stagiaires que des organisations syndicales. Nous avons donc renouvelé cette convention jusqu'en 2026.

Nos représentant.e.s CGT sont élu.e.s sur la base de la confiance que les autres salarié.e.s leur accordent. La question de leurs formations, au service de leur efficacité est donc fondamentale. C'était primordial hier, et aujourd'hui, face aux attaques que subit le service public de santé et d'action sociale, c'est devenu déterminant ! Pour cela, il y a des choses à savoir, à comprendre. Par exemple, comment fonctionnent nos établissements, comment sont-ils financés, quels sens et conséquences des décisions des pouvoirs publics ? Ça, ce sont les aspects techniques de la formation. La particularité de ce que nous avons construit avec Émergences, c'est que nous le conjuguons avec les aspects de notre démarche syndicale. Ils sont aussi très importants car le pouvoir d'intervention des seul.e.s élu.e.s est limité. Il est donc primordial aborder aussi les questions de notre intervention syndicale, notre intervention dans la gestion et l'élaboration de nos propositions. Cela, pour construire les rapports de force, agir dans le sens de la satisfaction des revendications, du développement et de la primauté du service public et, en finalité, au service de l'utilisateur ... ■

Annexes :

Repères revendicatifs de la CGT : Flashez le QR code



Fiche n°18 (extraits) : Droit et liberté d'intervention, d'expression de la, du salarié.e LA CGT PROPOSE...

Droit et liberté d'intervention, d'expression de la, du salarié.e
« Le droit et la liberté pour tous les salarié.e.s, d'intervenir et de s'exprimer sur tout ce qui concerne leur vie au travail, leur activité professionnelle ainsi que l'organisation du travail et les choix stratégiques de l'entreprise »

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

Droit d'intervention des salarié.e.s
• respect du droit de grève, de sa durée, sans restriction, quels que soient la profession, le statut. Ce droit fondamental de la/du salarié.e la/

le libère des obligations du contrat. Cela suppose donc d'interdire aux employeurs tout contrôle et toute sanction disciplinaire, tout licenciement lié à l'exercice de ce droit, tout remplacement des salarié.e.s grévistes ;

• avant chaque élection : négociation et signature par l'ensemble d'organisations syndicales représentatives d'un protocole d'accord garantissant à tous les salarié.e.s son droit au vote. Ce protocole doit rappeler quels sont les électeurs, les salarié.e.s éligibles, le nombre de sièges à pourvoir par collège, les modalités et déroulement du vote, etc. ;

Le vote physique doit rester la règle. En cas de recours au vote par correspondance ou électronique,

celui-ci doit être motivé et encadré, les moyens de contrôle définis et l'anonymat et la sincérité du vote garantis ;

• droit à une heure mensuelle d'expression syndicale, pour tous les salarié.e.s, prise sur le temps de travail et rémunérée comme tel ;
• communication en temps utile de toutes les informations concernant la stratégie de l'entreprise, les perspectives d'emploi, les méthodes et les conditions de travail, les possibilités de formation ;
• faire évoluer le droit d'expression vers un pouvoir de décision. Expression des salarié.e.s sur la qualité et l'organisation du travail sans la hiérarchie et avec, s'ils le souhaitent, un.e élu.e du personnel (3 heures/mois).

Dans un deuxième temps, expression des salarié.e.s avec la hiérarchie de proximité, avec la présence obligatoire d'un.e élu.e du personnel, notamment CHSCT, pour décider de modifier les situations de travail afin de parvenir à une qualité de travail faisant consensus dans le groupe de salarié.e.s (3 heures/mois) ;
• droit d'expertise et d'examen des propositions alternatives portées par les salarié.e.s et leurs représentant.e.s au même titre que celles de l'employeur. Les salarié.e.s doivent bénéficier du temps et des moyens nécessaires à l'élaboration de ces propositions ;
• ...

LES SPÉCIALISTES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

**35 ANS
D'EXPÉRIENCE**

auprès des CSE.
Spécialiste des Organisations Syndicales,
présent auprès de plus
de 40 Fédérations,
UD, UL et Comités Régionaux.

- . Expertises Comptables
- . Formations
- . Commissariat aux comptes

**40 EXPERTS
QUI VOUS SONT PROCHES**

CO·E·X·CO

VOS CONTACTS

COEXCO PARIS

11 rue des Immeubles Industriels - CS 41132
75543 PARIS CEDEX 11
01 43 73 90 79

COEXCO AMIENS

53-55 avenue d'Italie - CS 60453
80094 AMIENS CEDEX 3
03 22 53 27 47

vouzoulias@coexco.com - rouzoulias@coexco.com

Salaires et pouvoir d'achat :

Une question individuelle et collective

Les salarié.e.s de la santé, du social et du médico-social ont été « en première ligne » et reconnu.e.s comme indispensables durant toute la période de crise sanitaire. Pour répondre aux missions qui nous sont confiées, il faut obtenir des moyens suffisants.

Comme pour l'ensemble de la population, l'inflation galopante étrangle le budget des familles et celui des salarié.e.s, qui voient ainsi diminuer leur pouvoir d'achat. Dans nos secteurs, les maigres rattrapages du Ségur, dont certain.e.s rappelons-le encore ont été injustement écarté.e.s, ne compensent pas le niveau d'inflation actuelle ni les années de gel des salaires. L'engagement des professionnel.le.s de notre secteur faiblit et l'épuisement étend son emprise, entraînant démissions et burn-out.

La CGT appelle les salarié.e.s à se mobiliser pour porter des revendications de haut niveau dans le cadre d'un projet de société capable de répondre aux besoins de la population.

Les moyens existent. L'enjeu aujourd'hui est bien la construction d'un mouvement massif capable d'imposer une plus juste répartition des richesses, répondant aux exigences qu'imposent nos missions.

Les milliards versés de manière opaque aux détenteurs des brevets, qui n'ont pas permis de rendre la vaccination accessible et gratuite pour toutes et tous sur la planète, auraient permis un financement des hôpitaux et structures de prise en charge des plus fragiles. Les exonérations de cotisations atteignent des sommets, sans aucune répercussion sur l'emploi (CICE), c'est bien la preuve que l'argent existe.

GEL DU POINT D'INDICE, MANQUES D'EFFECTIFS ET DE MOYENS, PRÉCARITÉ,...



Avant la crise COVID, la CGT a évalué les besoins pour mettre en œuvre les revendications des personnels à 69 milliards d'euros.

C'est par une augmentation forte des salaires que pourra être redonnée la dignité nécessaire aux travailleurs et travailleuses pour accomplir leur tâche et vivre correctement. Cela doit passer par l'augmentation immédiate du SMIC à 2 000 € bruts, l'augmentation du point d'indice dans la fonction publique, et l'ouverture de négociations sur une convention unique de haut niveau dans le privé.

Les primes et autres saupoudrages, souvent non soumis à cotisations sociales, mis en place pour diviser, ne sont pas les réponses qu'attendent les salarié.e.s.

Le développement des « rémunérations individualisées » place les salarié.e.s dans une situation de fragilité face à leurs employeurs qui détiennent ainsi des outils de management supplémentaires. Il est primordial de se battre et de gagner des garanties collectives protégeant les salarié.e.s de l'arbitraire.

De plus en plus de salarié.e.s de notre secteur sont embauché.e.s au niveau du SMIC et stagnent des années avec ce minimum. Avec le tassement des grilles, les qualifications sont de moins en moins reconnues, démotivant ainsi les jeunes et les salarié.e.s à s'inscrire dans une évolution professionnelle dont les conditions d'accès doivent être largement améliorées.

Ainsi la pauvreté, la précarité existent et se développent dans le monde du travail. Pour certain.e.s, les conditions de logement sont insalubres, le chauffage est à minima, l'alimentation est désastreuse et les conditions de vies sont sommaires. Pourtant elles et ils travaillent ! Il est essentiel de se battre et de gagner des conditions de travail et de rémunération qui permettent à chacun.e de bien vivre son travail et de bien vivre sa vie.

Ce n'est pas cela "l'idéal", dans un pays qui est la 6^{ème} puissance mondiale !

Le niveau des salaires pose aussi la question de l'attractivité de nos secteurs d'activités : entre

le manque de personnel qualifié à disposition et le phénomène de « grande démission » lié à des aspirations de vie autre que l'exploitation au travail, il est urgent que les conditions d'exercices (effectifs, salaires, temps de travail) soient mises en place pour attirer les jeunes à investir nos métiers.



Les besoins sont grands en matière de services publics de santé et d'action sociale. L'état n'assure pas la continuité de la prise en charge de l'ensemble de la population, il est plus que temps de former et de recruter massivement, non pas par insouciance et par désir d'abondance, mais pour assurer la réponse suffisante aux besoins.

Tout est affaire de choix ! Le gouvernement affirme que 3,5% d'augmentation de la valeur du point d'indice des fonctionnaires représente un coût de 7 milliards d'euros, alors que nous le percevons comme un investissement. En incluant les effets de cette augmentation sur les impôts, les rentrées de cotisations sociales générées, ce coût n'est plus que de l'ordre de 4.5 milliard d'euros, pour plus de 5 millions d'agent.e.s.

La suppression de l'ISF voulue par Macron, pour moins de 400 000 contribuables concerné.e.s, représente 3.5 milliards de moins pour les impôts ! Parmi ces privilégiés se trouvent les 500 plus grosses fortunes françaises, dont le patrimoine représente 1 000 milliards d'euros.

C'est par un plan d'investissements massifs sur les salaires que la population pourra être prise en charge dignement et sans régulation « criminelle ». C'est aussi par l'augmentation des salaires et par la recherche du plein emploi que sera assurée l'équilibre des caisses de la Sécurité Sociale.

L'augmentation sournoise du temps de travail par le biais d'heures supplémentaires défiscalisées épuise les travailleurs et travailleuses et vide les caisses de de la Sécurité Sociale.

La sécurité sociale, issue du CNR (le vrai !!) est un système juste et efficace.

⇒ *Juste car il défend l'idée que chacun paie en fonction de ses moyens et reçoit en fonction de ses besoins.*

⇒ *Efficace en terme de santé publique car il permet une élévation du niveau de prévention et de santé, de plus les frais de gestion de la Sécurité Sociale sont bien moins élevés que dans le système assurantiel ou mutualiste.*

Les batailles pour l'augmentation généralisée des salaires, pour le développement des services publics et celle sur la protection sociale sont essentielles pour obtenir les moyens de vivre dignement. En effet la réduction des services publics laisse le champ libre aux entreprises privées lucratives recherchant l'augmentation de leurs profits.

Les 10 mesures d'urgence de la CGT :

1. Un Smic à 2 000 bruts (15 € de l'heure) pour répondre aux besoins élémentaires incompressibles, par une augmentation automatique de toutes les grilles de salaires dans les branches, les entreprises et les administrations dès lors que le Smic est réévalué. Il faut exiger le rétablissement de l'échelle mobile des salaires, l'augmentation du point d'indice dans la fonction publique pour rattraper toutes les années de gel. Pour cela il faut : l'ouverture ou la réouverture immédiate des négociations salariales dans les branches, les entreprises et administrations pour l'augmentation générale des salaires ;

2. L'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes pour la suppression

de cette discrimination. Nous demandons des sanctions vis-à-vis des entreprises ne respectant pas cette obligation. Selon l'Insee, l'écart de salaire demeure à 28,7 % ;

3. La reconnaissance des diplômes dès l'embauche, le paiement de la qualification à la même hauteur, quel que soit le secteur dans lequel on travaille ;

4. Un revenu de remplacement pour tous les privé.e.s d'emploi au minimum au niveau du Smic. Actuellement, un chômeur sur deux n'est pas indemnisé ;

5. L'augmentation des pensions des retraité.e.s avec un niveau minimum égal de 2 000 € bruts ;

6. Une allocation d'autonomie pour les étudiant.e.s et les jeunes

en recherche d'un premier emploi et une augmentation des salaires pour les apprenti.e.s ;

7. L'encadrement à la baisse des loyers et le plafonnement de la quittance (loyer + charges) à 20 % du revenu des ménages ;

8. La baisse de la TVA à 5,5 % sur les produits de première nécessité, notamment l'alimentaire et l'énergie ;

9. La baisse des prix des carburants, en ponctionnant sur les revenus du capital des entreprises multinationales du secteur pétrolier ;

10. L'arrêt des exonérations de cotisations sociales et fiscales ainsi que le conditionnement des aides publiques aux entreprises.

Les pensions doivent suivre le même niveau d'augmentation afin de garantir un niveau de vie décent et digne. Le gouvernement précarise les retraité.e.s pour retarder l'âge légal de départ à la retraite. Pourquoi faut-il priver d'emploi une partie de la population et contraindre à travailler plus longtemps ceux qui ont cotisé tant d'années ?

Les étudiant.e.s ne sont pas non plus oublié.e.s, ils et elles subissent des privations alimentaires, d'hygiène et de soins. Ils/elles ont d'urgence besoin d'un revenu d'étude pour ne pas avoir à choisir entre sacrifier sa santé et abandonner son cursus. En attendant, les bourses doivent être revalorisées pour compenser la perte de pouvoir d'achat et le budget des étudiant.e.s.

LA CGT PROPOSE :

Pour la CGT, le déroulement de carrière et la rémunération sont la pierre angulaire du développement professionnel du/ de la salarié.e. La qualification évolue tout au long de sa vie professionnelle (formation, acquisition d'expérience,

de savoirs, polyvalence, poly-compétences ...) La rémunération doit correspondre au paiement de cette qualification.

⇒ Pour chacun des grands niveaux de qualifications, le salaire de base minimum garanti brut devrait-être :

- Non diplômé : SMIC ↪ 2 000 €
- BEP - CAP : 1,2 fois le SMIC ↪ 2 400 €
- BAC (quel qu'il soit) : 1,4 fois le SMIC ↪ 2 800 €
- BTS-DUT (BAC + 2) : 1,6 fois le SMIC ↪ 3 200€
- Licence LMD / licence professionnelle (BAC + 3) : 1,8 fois le SMIC ↪ 3 600 €
- Master (Bac + 5) : 2 fois le SMIC ↪ 4 000 €
- Doctorat (Bac + 8) : 2,3 fois le SMIC ↪ 4 600 €

⇒ Concernant la reconnaissance des qualifications et la progression de carrière :

- Une grille de classifications avec des références au niveau de l'Éducation nationale.



Urgences et comité de suivi de la mission flash :

"Ils se servent de problèmes qu'ils ont créés pour amplifier la destruction du système de santé et de l'hôpital"



Interview d'Astrid Petit et Cédric Volait, membres de la CE Fédérale.

Pourquoi une mission flash et son comité de suivi sur les urgences se sont-ils mis en place ?

L'une des raisons c'est peut-être que nous avons réussi à donner collectivement un maximum de visibilité à une situation que le gouvernement essayait de camoufler.

On se souvient du tollé général lorsque le CHU de Bordeaux a annoncé la fermeture nocturne de ses urgences. C'était du jamais vu. Mais en fait, depuis le début de l'année, nous avons commencé à dénoncer

l'accélération des fermetures totales, occasionnelles ou partielles des services d'urgences. Et nous avons mis en place un groupe de travail fédéral au niveau de la CGT Santé pour mettre en lien les syndicats et mieux coordonner nos réflexions comme nos actions. Par exemple, on a tous en tête l'important rassemblement organisé par la CGT du Cotentin lors de la venue du président Macron à l'hôpital de Cherbourg. C'est ce jour-là qu'il a dû sortir du chapeau son idée de « mission flash » (dont les contours étaient d'ailleurs très flous). On ne peut que faire le lien entre l'exaspération des manifestants largement relayée par les médias, et l'annonce impromptue du président. Ça ressemblait bien à une tentative pour faire baisser la pression qui commençait à s'exprimer dans de plus en plus d'endroits du territoire... et on n'y était pas pour rien.

C'est d'ailleurs dans ce même mouvement qu'a été décidée la journée de mobilisation du 7 juin, avant les élections législatives, ce qui était inédit, pour donner une visibilité nationale à la combativité de nos syndicats et mettre le gouvernement face à ses responsabilités sur la question de la fermeture des services d'urgences, la casse de l'hôpital public et le recul de l'accès aux soins, tout en appuyant fortement sur nos revendications. La très forte couverture médiatique de cette journée a contraint le gouvernement à proposer quelque chose, mais surtout il a été contraint à sortir du bois sur ses intentions réelles, c'est-à-dire... rien pour les revendications urgentes des personnels et de nouvelles attaques contre l'hôpital en préparation !

De là est sorti le rapport Braun, catastrophique et dangereux, et ensuite le comité de suivi de la mission flash pour mettre en œuvre cette destruction.

Qu'est-il remonté des syndicats lors des différentes réunions CGT Urgences ?

Nous avons organisé 6 réunions en visio depuis mars avec les syndicats concernés par des difficultés de leurs services d'urgences. Nous avons créé un groupe CGT "Urgences" sur WhatsApp comptant aujourd'hui plus de 100 structures ou élus CGT Santé ayant participé aux visio. On a vu la situation s'aggraver au fur et à mesure des réunions, en termes de nombre de services d'urgences concernés, mais également de taille d'établissements. D'abord des petites villes étaient concernées, puis des villes moyennes comme Draguignan ou Laval, puis ensuite des grandes villes comme Bordeaux ou Grenoble. Ce qui est logique puisque quand on ferme les petits hôpitaux, on reporte l'activité sur les hôpitaux qui restent, et ils craquent eux aussi. C'est l'effet « domino ».

On a eu aussi de nombreux témoignages concrets sur les conséquences de ces services fermés/saturés et sur celles de la mission flash : aux urgences de Strasbourg, un patient mort d'une hémorragie digestive sur un brancard après plus de 12 heures d'attente. Aux Urgences d'Orléans, il y a eu 90% de

personnels en arrêt maladie suite à un épuisement professionnel. Un couple avec leur enfant de 7 mois qui avait des problèmes pour respirer ont été refusés aux urgences des Sables d'Olonne, puis renvoyés vers le 15 qui était injoignable. L'embouteillage des ambulances à Montpellier qui ne trouvent pas de place pour les patients, les fractures ouvertes qui doivent attendre des jours, les brancards qui s'accumulent, les patients qu'on ne peut plus surveiller avec des conséquences parfois dramatiques...

On a l'impression d'un chaos qui s'étend et dans lequel nos collègues n'en peuvent plus de se débattre... Tout ça, on l'a évidemment rapporté avec précision au ministre lors des deux réunions du comité de suivi à laquelle la CGT a assisté !

Pour autant, ce qui est réconfortant, c'est la volonté des syndicats de ne pas abdiquer et de résister, comme par

"On a l'impression d'un chaos qui s'étend et dans lequel nos collègues n'en peuvent plus de se débattre. Tout ça, on l'a évidemment rapporté avec précision au ministre lors des deux réunions du comité de suivi à laquelle la CGT a assisté !"

exemple au CH Louis Mourier avec une grève aux Urgences sur la question des salaires, des effectifs et des moyens. Les personnels et le syndicat CGT ont chiffré précisément les revendications au niveau des salaires (ils demandent 300 euros pour tous). Au niveau des effectifs, ils ont chiffré précisément les besoins en nombre de médecins, d'infirmières, d'aides-soignantes etc... Quasiment tous les syndicats du groupe de travail Urgences ont fait des alertes CHSCT, des DGI, ont demandé à rencontrer les ARS, les préfets, les maires... Il y a aussi eu des pétitions, des rassemblements comme à Draguignan qui se bat depuis un an pour la réouverture des urgences, ou à Oloron Sainte-Marie lorsque la CGT a mis un tiers de la ville dans la rue pour sauver les urgences. Des alertes ont été directement envoyées au président de la République et au ministre pendant l'été. Et de plus en plus de signalements sont faits au procureur de la République, comme à Laval, Nantes, Saint-Egrève... La presse semble s'en saisir, tant mieux !

Même si c'est loin d'être facile, il y a partout des exemples de la détermination de nos syndicats et on a bien l'intention de les conforter pour qu'on monte collectivement d'un cran.

Comment en est-on arrivés à cette situation ?

Quand il y a des dizaines de services d'urgences fermés totalement ou occasionnellement, quand chaque semaine ce nombre augmente, quand 100 000 lits ont été fermés en 20 ans, quand 70% des maternités ont été fermés en 40 ans, on n'arrive pas là par hasard ! C'est une politique méthodiquement organisée avec une volonté d'extrême rationalisation de l'accès aux soins des gouvernements successifs !

La Loi et le plan "Ma Santé 2022" publiés à l'été 2019 étaient clairs. Un des objectifs étaient de passer de 250 à environ 600 "hôpitaux de proximité". Au passage, ils ont modifié leur définition d'hôpital de proximité, puisque pour avoir ce "label", il ne faut pas de service d'urgence, pas de maternité et pas de chirurgie. Donc, il ne s'agit pas d'améliorer la situation comme ils nous l'ont présenté, mais au contraire, c'est une énorme régression, puisqu'il s'agit de "déclasser" plus de



300 centres hospitaliers pour les transformer en hôpitaux de proximité en supprimant les services « phares ». Pour cela, ils se servent de chaque difficulté, chaque crise, qu'ils ont la plupart du temps eux-mêmes créées, pour dire à chaque fois "il n'y a pas d'alternative, nous sommes contraints de fermer des services".

Pourquoi parle-t-on autant des services d'urgences ?

La dégradation du système de santé s'est particulièrement accélérée ces derniers mois, que ce soit dans les hôpitaux, la psychiatrie, les EHPAD et tous les autres services.

Pendant la situation nous a amené à faire un "zoom" sur la situation des services d'urgences qui sont la porte d'entrée de l'hôpital. Des urgences qui sont également le baromètre, car quand elles vont mal, ce sont tous les services qui vont mal. Les urgences sont aussi la porte d'entrée de leurs attaques. Et enfin, les urgences peuvent être la porte d'entrée d'une mobilisation de grande ampleur, on l'a vu par le passé, et à partir d'elles, on peut essayer d'entraîner tous les autres services dans la lutte. Donc, il y a un enjeu évident !

Que faut-il attendre du nouveau ministre de la santé et du comité de suivi de la mission flash ?

Nous n'attendons rien du ministre Braun !

Il y a eu le rapport de la mission flash de François Braun. Quelques jours après, il a été nommé ministre de la Santé pour appliquer ses mesures avec une volonté, non pas d'améliorer la situation des hôpitaux, mais celle de changer de système... entendons, de privatiser au plus vite ! La volonté du ministère est surtout d'avancer très vite. On nous a annoncé des mesures temporaires pour l'été, mais on a rapidement senti leur volonté de les pérenniser au delà de cette période. Il parle de "boîte à outils", mais cela allait bien au delà ! Il s'agit de « refonder le système de santé »!

Ils saisissent l'occasion de la crise des urgences pour accélérer la transformation du système de santé avec un hôpital public devenant progressivement une solution de dernier recours au bénéfice de structures et d'acteurs privés de premier recours bénéficiant des équipements médicaux et des outils numériques.

NOUS SOMMES AUX CÔTÉS DE CEUX QUI PRENNENT SOIN DES AUTRES.

ASSURANCE AUTO

-10%*

SUR VOTRE CONTRAT
D'ASSURANCE



**1^{ER} ASSUREUR DES AGENTS
DU SERVICE PUBLIC**

ASSURÉMENT HUMAIN

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public selon une étude Kantar SoFia de mars 2022.

*Offre réservée aux agents du service public, personnels des métiers de la santé et du social. Réduction de 10 % sur le montant de la 1^{ère} cotisation annuelle, pour toute souscription entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 d'un contrat AUTO PASS. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Conditions et limites des garanties de notre contrat AUTO PASS en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ce contrat sont consultables sur gmf.fr

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. **GMF ASSURANCES** - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. Les produits distribués par GMF sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES.

Donc, ils se servent de problèmes qu'ils ont créés pour amplifier la destruction du système de santé et de l'hôpital.

Dans ce système là, l'hôpital public n'est plus en accès libre, et différents types de filtrages se développent comme la régulation par téléphone ou un triage physique devant l'établissement parfois même réalisé par des bénévoles de la protection civile comme au CHU de Bordeaux.

Pour faciliter leur projet, ils ont mis en place durant tout l'été une campagne honteuse, culpabilisante, dangereuse, qui dit aux patients : "ne venez plus, n'espérez plus être accueillis et soignés à l'hôpital sans passer par le 15 !"

Enfin, dans le cadre du volet Santé du Conseil National de la Refondation et dans celui également du PLFSS 2023, le ministre souhaite pérenniser et généraliser les mesures qui ont restreint l'accès à l'hôpital cet été, et qui aboutissent aujourd'hui à une désorganisation sans précédent de tout notre système de santé.

Que faire face à un ministre qui est dans le déni et qui met en place une propagande avec une autre réalité ?

Le mieux c'est de rester sur le factuel, sur le concret, sur la réalité de terrain en étant le plus précis possible, en le mettant devant ses contradictions. C'est ce que nous avons fait lors des comités de suivi de la mission flash des 4 et 30 août en mettant en avant des exemples concrets et en lui demandant ce qu'il comptait faire sur l'alerte des personnels du CH de Cadillac ou sur celle du CH de Laval, etc... Il était très mal à l'aise !

Nous lui avons aussi directement réitéré la demande d'ouvrir des négociations sans plus attendre !

Il doit répondre en urgence aux revendications immédiates des personnels : titulariser les 250 000 agents et médecins contractuels de la fonction publique, réintégrer les suspendus, revaloriser les indemnités de nuit, week-end et jour férié, augmenter le point d'indice de 20% !

Nous avons insisté en lui disant qu'il doit mettre en œuvre un grand plan de formation et d'embauches massives et qu'il doit garantir à chaque citoyen un libre accès à l'hôpital public 24h/24, 365 jours/365 !

Et puis bien sûr, on a largement communiqué (comptes-rendus, communiqués de presse...) pour qu'une information claire et complète circule au plus vite à nos syndicats, voire au-delà...

Maintenant, il nous faut changer de braquet ! Le Comité National Fédéral (CNF) des 8 et 9 septembre a été clair : nous n'irons plus aux prochaines réunions du comité

"Pour faciliter leur projet, ils ont mis en place durant tout l'été une campagne honteuse, culpabilisante, dangereuse, qui dit aux patients : ne venez plus, n'espérez plus être accueillis et soignés à l'hôpital sans passer par le 15 !"

de suivi de la mission flash, et surtout nous ne participerons pas aux réunions du volet santé du "CNR" de Macron ! On est très fiers que la fédération ait décidé de ne pas servir de caution à cette mascarade.

Forts de ce qui a déjà été réalisé, il nous faut continuer à construire le rapport de force, car ce n'est pas en dialoguant avec eux qu'on fera avancer positivement les choses !

Quelles sont les perspectives pour la suite ?

Notre Fédération a un rôle important à jouer dans la période en donnant la possibilité aux salarié.e.s et les moyens aux syndicats de résister et de bloquer cette marche au chaos.

Avec le travail du groupe urgences que nous menons depuis début mars, nous avons cherché à donner des outils communs qui rassembleraient la contestation des syndicats. Au sein de notre fédération, un groupe "Processus de lutte" vient de se mettre en place, peut être pourrait-il jouer ce rôle là de manière plus globale pour gagner des perspectives de construction en commun pour que les différents établissements se mettent en mouvement, en lien également avec les autres professions et les autres organisations. Car c'est au travers d'un mouvement massif et puissant qu'on les fera plier et qu'on gagnera sur nos revendications !

Dans l'agenda revendicatif, il y a deux dates de mobilisation nationale prochainement : le 22 septembre sur la santé et le 29 septembre sur les salaires. Bien entendu qu'il faudra déposer des préavis de grève et se mobiliser massivement !

Pour autant, il faut bien avoir à l'esprit que ce qui compte, ce n'est pas la date, ce n'est pas l'heure, ce n'est pas le lieu... Ce qui est important c'est le travail en amont, le travail de préparation déterminé et acharné pour réussir une mobilisation. Pour que ce jour-là tous les journaux en parlent, pour que ce jour-là le ministère soit obligé de nous recevoir, pour que ce jour-là le ministère soit obligé de nous répondre, pour que ce jour-là les travailleurs qui subissent se disent « on embraye sur un mouvement dur ! ».

Et c'est tout ce travail de fourmi, tout ce travail de tous les jours avant que la date ne soit posée qui est le plus important. Ce n'est pas la date, ce n'est pas le tract fédéral, ce n'est pas le parcours le plus important.

Oui, c'est ce travail de préparation, de recensement, de mise en lien, de construction du cahier revendicatif, d'élargissement pour créer le maximum de synergies convergentes, pour que le jour où ça part, nous soyons tou.te.s prêt.e.s et organisé.e.s !



Retraité.e.s : pouvoir vivre décemment et dignement



REVALORISATION DES RETRAITES : LE COMPTE N'Y EST PAS !

L'augmentation de 4 % au 1^{er} juillet (versée fin septembre avec le rappel de juillet et août) des régimes de base CNAV, CNRACL et régimes spéciaux n'est pas suffisante face à l'inflation.

Depuis le 1^{er} janvier, l'inflation est déjà de 5,8% au 31 août !!! **Et aucune mesure n'a été prise pour rattraper les pertes de pensions cumulées depuis plus de 10 ans** : pour les retraites de base, les pertes de janvier 2008 à décembre 2021 représentent 2 ans et un trimestre en 15 ans !

Pour les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO la négociation de la revalorisation est repoussée au mois de novembre, et ce sera au bon vouloir du patronat et des organisations syndicales (qui pour la plupart se sont pliées aux exigences du patronat, contrairement aux exigences de la CGT). Ces retraites représentent 30 à 50 % du montant des pensions des retraité.e.s du privé.

Pour les fonctionnaires nous n'avons pas de revalorisation du point RAFP (Retraite Additionnelle de la Fonction Publique) annoncée.

Les minima retraites sont bien en dessous du SMIC et du minimum pour vivre décemment !

La promesse de campagne de Macron du minimum retraite à 1 100 euros au lieu de 980 euros ne correspond à rien, sauf à octroyer une retraite misérable à des retraité.e.s qui ont travaillé toute leur vie... Les professionnel.le.s de la Santé et de l'Action sociale sont très nombreuses et nombreux à toucher le minimum retraite à cause des bas

salaires pendant toute une carrière. **Il est urgent d'augmenter les salaires dans la Santé et l'Action sociale pour ne pas vivre comme des misérables aussi bien en activité qu'en retraite.**

La politique d'aumône est honteuse

Ce n'est pas un saupoudrage de mesurètes cache-misère (chèque inflation, chèque alimentation, chèque énergie, chèque carburant...) qui va régler le problème ! Cette stratégie condescendante de charité n'est pas pérenne mais seulement ponctuelle. De plus, ces aides ne sont pas soumises aux cotisations sociales, elles ne permettent pas de financer notre Sécurité sociale par le salaire socialisé.

Une nouvelle réforme des retraites est dans les projets funestes du gouvernement avec l'objectif affiché de reculer l'âge de départ à la retraite et de baisser encore le niveau des pensions.



UNE SÉCURITÉ SOCIALE DE HAUT NIVEAU EST ESSENTIELLE

La casse de notre Sécurité Sociale s'amplifie

Les bas salaires ne permettent pas de vivre dignement et ne permettent pas non plus de financer les besoins de notre Sécurité sociale. Ce sous-financement est amplifié par les multiples et importantes exonérations accordées au patronat depuis trop longtemps par les gouvernements successifs, privilégiant ainsi les profits des actionnaires qui boursicotent au grand dépend de la rémunération des salarié.e.s qui travaillent !!!

Le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) pour 2023 qui doit être voté cet automne par les député.e.s et sénateurs s'annonce une nouvelle fois dans un contexte de rigueur dicté par le patronat et exécuté par les dirigeants européens comme Macron qui exploitent les salarié.e.s. Toutes les branches de notre Sécu sont attaquées : famille, santé, retraite, accidents et maladies professionnelles...

Notre système de santé est au plus mal : les suppressions de lits et d'activités continuent et la pénurie organisée de personnel médical et paramédical n'a jamais été aussi importante. Soigner devient un combat pour les patient.e.s et leur famille. Et le travail des soignant.e.s devient un enfer ! **De plus en plus de retraité.e.s ne peuvent plus se soigner, faute de moyens suffisants.**



DES SERVICES PUBLICS DE PROXIMITÉ POUR RÉPONDRE AUX BESOINS

La dégradation des Services publics se poursuit sur l'ensemble du territoire. Pourtant, les Services publics et leurs personnels ont joué un rôle capital dans la lutte contre la pandémie, et cela malgré les conditions de travail dégradées à cause du manque de professionnel.le.s et de la fermeture de nombreux Services de proximité.

Le tout numérique accélère ce phénomène et éloigne les retraité.e.s d'une réponse à leurs besoins.

La CGT propose 10 mesures d'urgence pour les salaires et le pouvoir d'achat :

1. L'augmentation des salaires et du SMIC pour répondre à l'urgence sociale !
2. L'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes,
3. La reconnaissance des diplômes dès l'embauche et le paiement de la qualification,
4. Un revenu de remplacement pour tou-te-s les privé-e-s d'emploi au minimum au niveau du SMIC !
5. L'augmentation des pensions des retraité-e-s avec un niveau minimum de 2 000 euros bruts,
6. Une allocation d'autonomie pour les étudiant-e-s et les jeunes en recherche d'un premier emploi et une augmentation des salaires pour les apprenti-e-s,
7. L'encadrement à la baisse des loyers et le plafonnement de la quittance à 20 % du revenu des ménages,
8. Abaisser le taux de TVA à 5,5 % sur les produits de première nécessité,
9. La baisse des prix des carburants, en ponctionnant sur les revenus du capital des entreprises multinationales du secteur pétrolier,
10. L'arrêt des exonérations de cotisations sociales et fiscales et le conditionnement des aides publiques aux entreprises.

Face aux aléas climatiques, à la guerre et ses conséquences, nous avons besoin de protéger les plus faibles. Tout le monde doit vivre dans le bien-être : logement, énergie, eau, alimentation saine, vacances, santé, sécurité, éducation et culture, formation, transports, fiscalité juste...

L'amélioration de l'offre et de la qualité des missions et de déploiements des Services publics sur tout le territoire doit devenir une priorité de l'État et des

SECURITE SOCIALE

LA CGT PROPOSE :

- ➔ **Une sécurité sociale intégrale, placée sous la responsabilité des représentant.e.s des assuré.e.s sociaux élu.e.s par les assuré.e.s, remboursant tous les soins de la naissance à la mort à 100% et prenant en charge la perte d'autonomie.**
- ➔ **Un financement de la Sécurité Sociale reposant sur des cotisations prélevées sur les salaires et les revenus non salariaux (notamment les revenus financiers des entreprises) et d'en finir avec le transfert vers l'impôt, notamment par le biais de la CSG. Chacun doit payer en fonction de ses moyens pour bénéficier d'une prise en charge en fonction de ses besoins, selon le principe qui a présidé à la fondation de la Sécurité Sociale.**
- ➔ **La suppression des exonérations de cotisations et de la taxe sur les salaires qui représente chaque année 4 milliards d'euros pour l'hôpital.**
- ➔ **L'augmentation immédiate des budgets des hôpitaux et l'annulation immédiate de la dette des hôpitaux qui se monte à 30 milliards d'euros.**
- ➔ **Le financement urgent d'un plan emploi-formation permettant de créer 100 000 emplois dans les hôpitaux, 200 000 emplois en EHPAD et 100 000 dans l'aide à domicile.**
- ➔ **La maîtrise par l'État de la production et du prix d'achat des dispositifs et des équipements médicaux ainsi que des médicaments.**

collectivités territoriales. Nous avons besoin de services de proximité, avec du personnel en nombre et formé : ils sont les garants d'une égalité de traitement et d'un accès pour toutes et tous.

Nous avons besoin de l'implication des retraité.e.s de la Santé et de l'Action sociale dans les nombreuses luttes et initiatives de cette rentrée.

Militant.e.s CGT, nous pouvons expliquer nos propositions pour répondre à leurs revendications, si besoin l'UFR Santé Action sociale peut vous aider pour vos initiatives. Nous devons déconstruire le discours quotidien libéral financier profitant à une minorité très riche qui



exploite la quasi majorité de la population au dépend de son bien-être, de sa santé, de ses libertés et même de sa vie. Nos propositions doivent convaincre qu'un autre monde solidaire de partage des richesses est possible et que chacune et chacun peut et doit vivre décemment et dignement dans un monde de paix. Et n'oublions pas la syndicalisation des retraité.e.s, elle est essentielle pour être encore plus fort.e.s !



GROUPE 3E

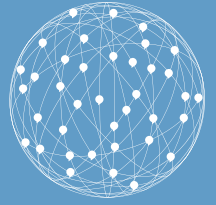
CONSTRUCTEURS
D'ALTERNATIVES



● Expertise économique, financière, sociale ou SSCT ; Audit comptable ; Formation des élus ; Accompagnement des CSE... ● Le Groupe 3E est un collectif d'experts engagés aux côtés des représentants du personnel et des organisations syndicales. ● Envie de muscler vos avis ? De former vos équipes ? D'entendre un autre point de vue ? ● [groupe 3e.fr](http://groupe3e.fr)



SECAFI
GROUPE ALPHA



ATLANTES
AVOCATS

Préparez votre nouveau cycle électoral

***Donnez-vous
les moyens de faire
fonctionner
efficacement
votre CSE***

Cet accompagnement
personnalisé vous permettra
de préparer votre élection
en deux étapes :

1 Diagnostic de votre 1^{er} mandat

2 Réunion de synthèse

www.secafi.com • contact@secafi.com • 01 53 62 70 00
www.atlantes.fr • info@atlantes.fr • 01 56 53 65 00

