

PERSPECTIVES

SANTÉ | ACTION | SOCIALE

CGT

Revendications

idées

réflexion

ENSEMBLE

ÉCHANGES

discussions

décisions

DÉBATS



**CONGRÈS
FÉDÉRAL**

SAINT-ÉTIENNE 6 - 10 JUIN 2011



DOCUMENT D'ORIENTATION

> AGIR 01
TERRAIN
Emploi,
une génération
sacrifiée → 25

> PARTAGER 02
OUTILS
Vacances, ne pas
partir, c'est mourir
un peu → 30

> DEBATTRE 03
IDÉES
Territoires,
le dialogue social
en débat → 44

nvo
Nouvelle Vie Ouvrière

LE MAGAZINE DE LA CGT DU 3 AU 16 NOVEMBRE

nvo
TOUS LES 15 JOURS
SALARIÉS
SYNDICATS
POURQUOI
ÇA BLOQUE ?

nvo
**SAISISSEZ-VOUS
DU MAGAZINE
DE LA CGT !**
www.librairie-nvo.com

1 an pour 59 €

Offre valable
jusqu'au
31 mars 2012 code origine : VO2010

(Écrire en lettres capitales, merci) Monsieur ☐ Madame ☐ Mademoiselle ☐

*NOM

*PRÉNOM ANNÉE DE NAISSANCE

*ADRESSE

*CODE POSTAL *VILLE

TÉLÉPHONE

*FÉDÉRATION *ENTREPRISE

CODE POSTAL VILLE

* champ obligatoire

Payable ☐ par chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière : 59 €

☐ par prélèvement automatique : 2 x 29,50 €

Je souhaite recevoir une facture ☐ OUI ☐ NON

Service abonnements Nouvelle VIE OUVRIÈRE / NVO
BP 160 - 77315 Marne La Vallée Cedex 2

IMPORTANT : datez et signez simplement l'autorisation
de prélèvement et joignez votre RIB obligatoirement.

Autorisation de prélèvement

J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si la situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier désigné ci-contre. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

TITULAIRE DU COMPTE

NOM PRÉNOM

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE

DÉSIGNATION DU COMPTE À DÉBITER

DATE SIGNATURE

CRÉANCIER : LA VIE OUVRIÈRE - 263, RUE DE PARIS - CASE 600 - 93516 MONTREUIL CEDEX
NUMÉRO D'ÉMETTEUR : 107859

ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE NOM

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE

Un congrès : un moment de démocratie à vivre ensemble !

Du 6 au 10 juin 2011, se tiendra à St Etienne notre 10^e Congrès Fédéral.

Faire de ce rendez-vous un vrai moment démocratique est notre ambition.

Pour cela, chaque syndiqué-e est invité-e à se prononcer sur l'analyse et le bilan de notre activité, à donner son avis sur les décisions qui constitueront notre feuille de route pour les 3 ans à venir.

Nous devons résolument nous tourner vers l'avenir. Pour anticiper les évolutions et les enjeux auxquels nous serons confrontés et construire une CGT plus forte, plus combative, plus efficace et plus proche des salarié-es. Pour être la CGT dans laquelle les 2 millions de salarié-es de la santé et de l'action sociale se reconnaissent, celle qui porte leurs attentes.

Notre Congrès va se tenir dans une période où tout est remis en cause au profit de quelques-uns, le capitalisme effréné nous a plongés dans une crise sociale. Pour en sortir, le gouvernement a choisi de sacrifier de nombreux services publics et la solidarité collective pour servir un patronat toujours plus avide de profits et de reculs sociaux.

Depuis notre dernier Congrès, avec la mise en place des différentes réformes, dont la loi HPST, ce sont les fondements de la sécurité sociale, de l'hôpital et de l'action sociale qui ont été affaiblis!

Par nos décisions et la construction d'un rapport de force efficace, relevons le défi de reconquête de la solidarité nationale, de l'intérêt collectif, des droits des salariés et du progrès social.

Dès réception de ce document d'orientation, enclenchons la démarche démocratique. Ce document est amendable, il doit être enrichi par l'implication et la contribution de chacun-e au cours des débats préparatoires à partir de son vécu, de son expérience et de ses revendications. Pour que le débat soit riche, il doit être précédé de rencontres, de discussions, de réunions préparatoires avec toutes et tous les syndiqué-es, car ce sont elles et eux qui décident de son contenu. Il constitue aussi un outil pour aller à la rencontre des salarié-es de notre champ, car il est aussi un point d'appui pour améliorer leur avenir.

Ce document pourra être modifié par le Congrès. Pendant la semaine du Congrès, les délégué-es pourront tenir informés les syndicats qu'ils ou elles représentent, du déroulement des travaux. Ensuite, ils et elles devront rendre compte des 10 décisions du Congrès, afin de les mettre en œuvre collectivement.

Notre congrès aura aussi à élire un nouveau collectif de direction pour la Fédération. Depuis plusieurs mois, Nadine Prigent a annoncé qu'elle ne renouvellerait pas son mandat de Secrétaire générale de la Fédération. La proposition de candidature de Nathalie Gamiochipi a été portée par le Commission Exécutive fédérale sortante et validée par le Comité National Fédéral de septembre 2010, elle sera soumise au vote de la CEF élue au Congrès. Notre Congrès représente également un excellent tremplin pour aller aux multiples élections professionnelles qui renforceront la représentativité de la CGT dans le public comme dans le privé, notamment celles de la Fonction publique hospitalière le 20 octobre où près d'un million de salarié-es éliront leurs représentants.

Bons débats, bon congrès !



**Nadine
PRIGENT**



**Nathalie
GAMIOCHIPY**

Publication de la Fédération
de la santé et de l'action sociale
Commission paritaire n° 1010 S 06676
ISSN : 0299-0369
Tirage : 63 000 exemplaires
Directeur de la publication :
Nadine PRIGENT
Rédactrice en chef :
Cécile MARCHAND
263, rue de Paris - case 538
93515 MONTREUIL Cedex
Tél. 01 48 18 20 70
PAO : CARRÉMENT COM
Tél. 01 64 72 11 52
Impression : RIVET PRESSE ÉDITION
Tél. 05 55 04 49 50

Préambule

► Ce document du 10^e Congrès fédéral est nouveau dans sa conception :

- **Ce « document d'orientation » propose des orientations et des décisions** dont nous allons débattre avant et pendant le Congrès, pour décider de notre activité pour les 3 ans qui suivent.
- **La Fédération a souhaité que ce document soit synthétique et accessible à toutes et tous**, pour faciliter les débats dans nos syndicats et dans les territoires, en vue de la préparation de notre Congrès.
- **Il s'adresse à l'ensemble des salarié-es, syndiqué-es et militant-es** de notre secteur de la santé et de l'action sociale du privé et du public.
- **Il se veut transversal, il traite des revendications**, des questions d'organisation et de vie syndicale de la CGT.
- **Il s'articule avec nos revendications, nos repères confédéraux**, en cours de réactualisation, et fédéraux, en tenant compte des orientations décidées par les différents congrès de la CGT.

Cette présentation doit permettre aux militant-es, syndiqué-es CGT et plus largement aux salarié-es de nos secteurs d'activités de s'approprier rapidement des questions qui nous préoccupent aujourd'hui, pour débattre et proposer une démarche revendicative offensive rassemblant le plus grand nombre de salarié-es et retraité-es.

10 DÉCISIONS pour notre 10^e CONGRÈS FÉDÉRAL



Plus nous serons nombreuses et nombreux à échanger et construire, plus nous pèserons sur les enjeux et défis à relever, afin de modifier les politiques menées dans nos secteurs de la santé et de l'action sociale, notamment pour obtenir de meilleurs salaires et des conditions de travail décentes pour tous les personnels.

RÉSOLUTION n° 1

► L'évolution du secteur de la santé et de l'action sociale

* RGPP :
Révision
générale des
politiques
publiques

* HPST :
Hôpital,
Patients, Santé,
Territoires

* T2A :
Tarification à
l'activité.

- **La RGPP* est la version française de l'objectif néo-libéral**, imposée par les dirigeants de l'économie mondiale, de diminution des dépenses publiques. Dans ce cadre, les réformes gouvernementales en cours, la loi HPST*, la T2A*, fondées sur une logique essentiellement comptable, poussent au démantèlement de notre secteur de la santé et de l'action sociale.
- **Les lois de financement de la Sécurité sociale**, votées par la majorité parlementaire, impliquent toujours de nouvelles restrictions budgétaires. Sous la pression du patronat, le gouvernement remet en cause les principes fondateurs du système de santé et de Sécurité sociale fondées sur la solidarité, ce qui a pour conséquence de « réduire l'offre pour réduire la demande ».
- **La recherche de moyens financiers nouveaux conduit certains établissements**, qu'ils soient du secteur privé à but lucratif, du privé non lucratif, voire du public, à se développer sur les activités les plus rentables. Le financement solidaire de notre système de santé et d'action sociale est transféré vers les usagers et les collectivités territoriales. Le déremboursement des prises en charge se poursuit, induisant une augmentation des coûts des mutuelles et des frais supplémentaires pour tous les usagers, salarié-es, retraité-es.
- **L'accès, la proximité, la qualité des soins et la gratuité** des prises en charge sont des notions mises à mal, voire en voie d'extinction dans certains territoires. Elles sont issues de décisions souvent arbitraires et autoritaires.
- **Dans la plupart des établissements publics, mais aussi dans ceux du secteur privé à but non lucratif**, le maintien ou le retour à l'équilibre budgétaire conduit certaines directions à décider de réduire leurs activités et à annoncer des plans sociaux. D'autres réorganisent le travail, déqualifient les postes, multiplient les contrats précaires. Partout, les acquis sociaux sont remis en cause, le statut de la Fonction publique, comme les garanties collectives (ex. : les attaques contre les CCN 51 et CCN 66).



- **La mise en œuvre de la loi HPST impacte tous nos secteurs d'activités** : de l'hôpital, en passant par la psychiatrie, les structures d'accueil pour personnes âgées et/ou handicapées, les établissements de l'action sociale, la protection de l'enfance, la médecine de ville... Les craintes que la CGT avait formulées se sont vérifiées. L'absence de véritables négociations et la volonté d'imposer des modes de gouvernance issus des entreprises marchandes se mettent en place à marche forcée dans nos secteurs.
- **Des regroupements ou restructurations sont en cours en métropole, comme dans les territoires d'outre mer.** Les personnels ne sont pas associés aux prises de décisions. Ils vivent mal la casse de leur outil de travail, engendrant des tensions et un mal-être au travail. Avec les dernières réformes gouvernementales, l'expression et le champ d'intervention des salariés ont été considérablement réduits dans tous les secteurs, le dialogue social fait défaut.
- **Les ARS* sont opérationnelles dans les territoires,** elles imposent leurs schémas de restructuration de l'offre de soins et de la prise en charge de la population dans les différents secteurs de la santé et de l'action sociale.

*ARS :
Agences
Régionales de
Santé.

*NSTS :
Nouveau Statut du Travail Salarié.
Ce statut, proposé par la CGT,
représenterait un socle de droits
individuels garantis collectivement,
opposable à tout employeur et
transférable d'une entreprise ou
branche à une autre, permettant la
continuité et la progressivité des
droits au salaire, à la formation,
à la protection sociale...



DÉCISION n° 1

Le congrès décide :

- ▶ D'exiger la création et la reconquête d'un grand service public de la santé et de l'action sociale financé intégralement par la solidarité nationale (protection sociale, Etat et collectivités territoriales.)
- ▶ D'exiger des lois de financements de la Sécurité sociale qui permettent de répondre aux besoins de la population, de demander la suppression du système de tarification à l'activité, véritable outil de casse du service public.
- ▶ De continuer à revendiquer l'abrogation de la loi HPST et la suppression des ARS, en lien avec les luttes menées par toute la CGT contre la RGPP.
- ▶ De poursuivre la bataille pour l'amélioration des conventions collectives et de revendiquer une Convention Collective Unique et Etendue de haut niveau s'inscrivant dans la Sécurité sociale professionnelle et le Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS*),
- ▶ De s'engager à redonner au statut de la Fonction publique, son rôle de garant du service public et des droits pour tous.
- ▶ De continuer à œuvrer pour un syndicalisme rassemblé partout où cela est possible, sur des revendications communes dans l'intérêt des salariés.

Les nouveaux enjeux : la perte d'autonomie, l'aide et l'accompagnement à la personne

► *L'accroissement rapide de l'espérance de vie, dans notre pays, crée une situation inédite dans notre société*

Ce qui est nouveau, c'est l'accroissement de la population des plus de 60 ans. Les plus de 75 ans représentent aujourd'hui environ 5,6 millions de personnes, soit un tiers de plus qu'en 2000.

C'est une véritable révolution démographique dont il convient de mesurer les conséquences.

Dans ce contexte, la question de la perte d'autonomie se pose.

La notion de dépendance, à laquelle **la CGT préfère celle d'aide à l'autonomie, renvoie à l'idée de besoin de soins, mais aussi d'assistance aux gestes de la vie quotidienne** nécessitant la mise en place de réponses adaptées, évolutives et à développer. La prise en charge des personnes en perte d'autonomie fait partie de nouveaux besoins. Elle est liée aux progrès de la société qui ont conduit à l'allongement de la durée de la vie. L'espérance de vie en bonne santé progresse plus vite que l'espérance de vie. La perte d'autonomie arrive plus tardivement, et elle est de plus en plus courte.

Cette prise en charge s'intègre totalement dans les fondements de la protection sociale, « faire face aux aléas de la vie de la naissance à la mort ». A ce titre, elle doit relever de la **solidarité nationale** et non de la solidarité familiale. Cette conception est un véritable choix de société : quelle part du PIB voulons-nous consacrer aux personnes en situation de handicap et aux personnes ayant des besoins d'aide à l'autonomie, afin de construire « une société pour tous les âges et toutes les situations » ? Cette prise en charge nécessite aussi l'embauche massive de personnel qualifié et formé, pour les années à venir, pour répondre aux besoins des personnes en perte d'autonomie.

Le véritable enjeu, c'est le financement de la prise en charge de l'aide à l'autonomie par l'intégration dans la Sécurité sociale, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. **La CGT revendique la création d'un droit universel à une prestation de compensation d'autonomie sans discrimination d'âge.** Ce droit doit se concrétiser par la création d'un nouveau droit « autonomie », dans la branche maladie, avec les quatre autres :

- maladie
- maternité
- invalidité
- décès.

Le débat sur la « dépendance » a été lancé par le gouvernement. Nous devons nous saisir de cette question sans la dramatiser, en portant les propositions de la CGT. En aucun cas, la CGT ne pourra admettre que la population doive recourir à l'assurance individuelle privée ou renoncer à ses droits de succession pour s'acquitter des frais engendrés.



DÉCISION n° 2

Le congrès décide :

- De travailler avec toute la CGT et les fédérations concernées, pour obtenir de meilleures conditions d'accueil et de prise en charge des personnes en perte d'autonomie.
- De revendiquer la création d'un droit universel à une prestation de compensation d'autonomie sans discrimination d'âge.
- De revendiquer l'amélioration des conditions de travail, de formations, de reconnaissance de qualification, de statut et d'emploi des salariés relevant de ces secteurs.
- De revendiquer un grand service public d'accueil de la personne âgée.

Quelles évolutions de notre organisation ?

► *Ces évolutions doivent être portées dans le cadre défini par les résolutions issues du 49^e Congrès confédéral :*

- La résolution n°4* porte sur le périmètre des syndicats et les structures de proximité, chaque syndicat et chaque structure sont appelés, pendant l'année 2011, à réunir leurs syndiqués en congrès ou en assemblées générales.
- Les résolutions 5 et 6* questionnent sur le champ territorial, fédéral qui sont aussi à débattre dans les syndicats avec nos syndiqué-es.

*cf. Le Peuple
Supplément au
n° 1688 du
2 septembre
2009.

Des organisations CGT au plus près des salarié-es

Les salarié-es de notre secteur font prioritairement confiance à la CGT en votant pour notre organisation. Ils adhèrent, se mobilisent en nombre plus important que par le passé. Bien que le nombre de syndiqué-es affilié-es à la Fédération progresse régulièrement, il n'augmente pas au rythme des adhésions que nous réalisons tous les jours dans les syndicats, les UL*, les USD*. Les adhésions ne compensent pas les départs (départs en retraite, arrêts d'adhésions). L'écart entre nos forces organisées et le nombre de salarié-es et de retraité-es reste toujours très important.

Pour notre champ fédéral, c'est environ 10 % de salarié-es syndiqué-es, tous syndicats confondus, dont **à peine 4% à la CGT**. Est-ce que nos formes d'organisations sont adaptées, quand les syndiqué-es sont « isolés-es » dans les UL, les USD, et n'ont comme unique lien avec l'organisation syndicale que le prélèvement automatique de leur cotisation ?

- **64 % de nos bases syndicales comptent moins de 11 adhérents.**
- **Seulement 3 % de nos bases comptent plus de 100 syndiqué-es.**

Tenons-nous compte suffisamment de la réalité, dans l'activité que nous déclinons auprès de nos syndicats ? Quelle forme d'organisation, au plus près des lieux de travail, sommes-nous en capacité de proposer aux salarié-es ? Quelle participation à la vie du syndicat et à l'élaboration de leurs revendications ? Quelle formation syndicale leur propose-t-on pour qu'ils deviennent des acteurs de leur engagement syndical ?

Nous devons mettre en œuvre un dispositif d'accueil de nouveaux syndiqué-es. **Pas une ou un seul syndiqué-e sans syndicat : tel est le défi à relever ensemble.**

Notre syndicalisme correspond-il à l'attente des professionnelles de notre champ ? Répondons-nous à leurs revendications immédiates ?

DÉCISION n° 3

Le congrès décide :

- De poursuivre et d'étendre les réflexions en cours, en lien avec l'interprofessionnel, à partir des expériences déjà mises en œuvre de regroupement de syndicats par site, par établissement ou dans un territoire pour être plus forts, mieux organisés et moins isolés.
- De réaffirmer le rôle essentiel des USD dans l'organisation de la CGT santé et action sociale dans les territoires.
- De la nécessité de coordonner l'activité des USD au niveau régional, notamment avec l'interpro pour faire face aux ARS et politiques régionales, en développant des propositions et des batailles revendicatives. Pour avoir un outil efficace, il est nécessaire de consolider et d'améliorer ces coordinations pour appliquer une stratégie commune CGT dans les territoires faisant front aux décisions qui s'appliquent à nos divers champs d'activités.
- De poursuivre et d'amplifier la bataille pour une syndicalisation de masse, en décidant d'objectifs et de plans de travail adaptés.
- De s'inscrire pleinement dans le développement de l'utilisation du CoGITiel pour une meilleure connaissance des syndiqué-es par toute la CGT, et leur permettre de recevoir la presse fédérale (Perspectives Santé), confédérale (Ensemble) et les informations syndicales.
- D'impulser la tenue des congrès et des assemblées de syndiqué-es.

*UL :
Union Locale
*USD :
Union Syndicale
Départementale

Des expériences en territoires, de syndicats de site, de syndicats de professionnels regroupant des syndiqué-e-s isolé-es, sont déjà en cours. Elles permettent une représentation syndicale ne mettant pas en ligne de mire des directions, des militant-es et syndiqué-es seul-es. Cette réalité conduit à affirmer que notre structuration a atteint certaines limites. Notre congrès doit décider d'orientations visant à marquer des évolutions qui correspondent mieux à **la composition et aux organisations du salariat d'aujourd'hui**. Pour cela, nous devons faire preuve d'une maturité suffisante pour lever les tabous sur les éventuels « précarrés », en prenant garde de ne pas tomber dans le piège de la justification d'activité. Le poids du salariat du champ fédéral par rapport à l'ensemble des salarié-es de chaque territoire est important et positionne ce secteur, dépendant d'une seule fédération, comme déterminant dans l'approche interprofessionnelle. Dans certains départements, le secteur de la santé et de l'action sociale est devenu le premier employeur du territoire.

L'intervention des salarié-es, des retraité-es et des jeunes, dans l'unité, par sa puissance et sa détermination, confère à **l'ensemble du syndicalisme des responsabilités inédites**. La confiance des salarié-es dans les organisations syndicales pour défendre leurs intérêts et combattre les reculs sociaux est renforcée.

La continuité syndicale et militante, pour maintenir l'adhésion et l'activité revendicative, doit être largement abordée dans nos débats. Elle doit représenter une préoccupation permanente de la vie syndicale dans la proximité, une démarche qui se construit avant le départ en retraite.

Notre stratégie impose que :

- **se multiplient les consultations des salarié-es sur les actions à engager pour faire aboutir leurs revendications et accentuer la pression sur le gouvernement et le patronat sur la réforme des retraites, l'emploi, les salaires et les conditions de travail,**
- **se développent des initiatives unitaires renforçant l'assise interprofessionnelle solidaire et plus largement encore la mobilisation.**

DÉCISION n° 4

Le Congrès décide la prise en compte de la question de la syndicalisation, notamment pour mieux répondre aux attentes :

- ▶ **Des jeunes, dans toutes leurs composantes, et notamment les futurs professionnels de notre secteur.**
Le renouvellement de notre génération de syndiqués et de militants doit être une priorité.
- ▶ **Des retraités : la force des syndiqué-es retraité-es représente : 15 % dans la Confédération et 4 % dans notre Fédération.** Pérenniser l'adhésion à la retraite est un enjeu : « la place et le rôle du retraité dans la société, dans le syndicalisme ». Rappelons notre ambition de construire et animer une société solidaire, intergénérationnelle où chacun compte pour un.
- ▶ **Des femmes : dans notre salariat très féminisé, nous devons aller vers un taux de syndicalisation plus conséquent.** Nous devons prendre des dispositions pour qu'elles puissent avoir toute leur place dans les lieux de décision de la CGT.



[illegible]

Notes



[illegible]





Une Fédération mieux représentative de son champ

► *Au sein du champ fédéral, les trois secteurs (Fonction publique, secteur privé lucratif et secteur privé non lucratif) ne sont pas d'égale importance. Le secteur privé non lucratif apparaît comme le secteur dominant dans son développement.*

Les caractéristiques des établissements du **secteur privé lucratif** sont leur nombre et leur petite taille. Dans le **public**, le plus grand nombre d'agents se situe dans des grands centres hospitaliers.

La majorité des salarié-es dépendant du champ de la Fédération relèvent du **secteur non lucratif** et travaillent dans des établissements de **moins de 50 salarié-es**, ce secteur est marqué par la dispersion de son salariat, particulièrement dans le milieu associatif de l'action sociale.

Le salariat a évolué : il est composé dans nos secteurs d'activité pour près de 60% de salarié-es relevant du privé et pour 40% relevant du secteur public ou du secteur PSPH*.

A travers ces constats, il est nécessaire de construire une direction fédérale respectant un plus juste équilibre public/privé, au sein de laquelle les préoccupations de **l'ensemble des salarié-es de notre champ** seront mieux prises en compte. Cela demande une évolution de l'organisation actuelle, car l'existence de plusieurs exécutifs avec plusieurs niveaux de décisions, ne se justifie pas toujours et peut représenter parfois un frein dans l'activité revendicative.

* PSPH :
Participant
au Service
Public
Hospitalier.



DÉCISION n° 5

La Commission Exécutive Fédérale est l'instance dirigeante de notre Fédération Santé et Action Sociale. Sa composition doit être le reflet de nos forces organisées, en tenant compte des différents secteurs d'activité de notre Fédération :

- ✓ Une forte féminisation,
- ✓ Le poids du privé lucratif et non lucratif,
- ✓ Poursuivre et améliorer la construction d'une direction fédérale prenant en compte l'ensemble du champ fédéral santé et action sociale et du Public, du Privé non lucratif, du lucratif.

Pour parvenir à cet objectif :

Le Congrès décide :

- De la prise en compte des changements et les évolutions dans le champ, dans toutes les instances de notre Fédération, pour une identité fédérale commune.
- De la mise en place d'une commission nationale composée de membres de la CEF issus de l'action sociale et de la santé privée, mais aussi du secteur public, de militants issus des territoires dans l'année qui suit le congrès.
- De tenir un congrès commun UFAS*/UFSP*, au plus tard fin 2012. Les travaux de ce congrès tiendront compte des réflexions de cette commission et de celle de la conférence fédérale du 16 février 2010.

Les activités spécifiques et diversifiées

► *L'UFMICT* et l'UFR*, même si elles ne relèvent pas du même domaine de préoccupations que l'UFSP* et l'UFAS*,*

doivent s'inscrire dans les perspectives d'évolution de notre Fédération pour toujours mieux appréhender la réalité du salariat dans sa diversité.

Elles sont des outils de la Fédération au service de l'activité des espaces revendicatif et de la vie syndicale, il est nécessaire de rappeler leurs rôles et leurs missions.

Pour l'UFMICT, nous réaffirmons la nécessité d'une **activité spécifique et son développement** en direction des salarié-es qui occupent une place particulière dans l'organisation du travail.

Il nous faut engager une réflexion autour de la **définition de la spécificité**, au regard de l'évolution du salariat de notre champ et de l'élévation des niveaux de qualifications (82,4 % des jeunes arrivant sur le marché du travail ont des formations à Bac et +. Les techniciens et techniciens supérieurs, voire les cadres de proximité, se vivent souvent comme des personnels d'exécution peu ou pas impliqués dans des tâches de responsabilité, de conception, d'expertise ou d'organisation...).

Par ailleurs, nous devons aussi prendre en compte la nécessité d'une organisation de **grands champs d'activités diversifiées** à l'instar de : la commission nationale de psychiatrie, les rencontres des personnels techniques et généraux, les rencontres des CHU, le collectif « Jeunes », etc. Il faut les consolider, voire les étendre, pour répondre toujours mieux, à travers ces collectifs de travail, aux besoins et aux diversités revendicatives spécifiques multiples dans notre champ fédéral.



* UFMICT : Union Fédérale des Médecins, Ingénieurs, Cadres et Techniciens

* UFR : Union Fédérale des Retraités

* UFSP : Union Fédérale de la Santé Privée

* UFAS : Union Fédérale de l'Action Sociale.

DÉCISION n° 6

Le Congrès décide :

- De poursuivre une réflexion autour de la définition de la spécificité, au regard de l'évolution du salariat de notre champ, de la place du salarié dans le processus de travail faisant suite à l'élévation des niveaux de qualification.
- De réfléchir à la place qu'occupent les salarié-es et les retraité-es dans le salariat en tenant compte de l'évolution du salariat.
- De mettre ces questions en débat dans nos syndicats et d'organiser d'une conférence fédérale sur ce sujet dans l'année qui suit le congrès et avant les congrès de ces unions, afin de proposer des décisions à mettre en œuvre lors du 11^e Congrès fédéral.
- De mieux définir et organiser les activités diversifiées de nos secteurs.

Un secteur revendicatif qui prend en compte l'ensemble du salariat

► *Il y a nécessité de mieux répondre aux revendications multiples et diverses de l'ensemble de notre secteur de la Santé et de l'action sociale.*

L'espace revendicatif fédéral doit animer, construire les convergences et la cohérence revendicative (Public/Privé non lucratif / Privé lucratif et Santé et Action Sociale). Il doit coordonner, impulser, mettre en œuvre et évaluer les actions qu'il gère.

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

Sur la question de l'aide à l'autonomie, les services à la personne, les universités dans les CHU, les produits pharmaceutiques, le financement de notre système de santé, il nous faut continuer à travailler en lien étroit, de **manière confédérale, et avec les autres fédérations** sur ces enjeux que nous avons à défendre ensemble. Dans le cadre de la préparation du 50^e Congrès confédéral, des évolutions des structures et des rapprochements entre fédérations seront à mettre en débat, avec comme objectif, toujours la volonté d'être plus efficace et plus **au cœur des préoccupations des salariés** pour mieux répondre à leurs revendications et besoins.



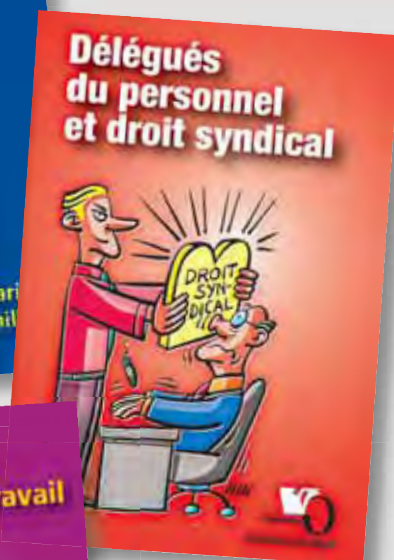
DÉCISION n° 7

Le Congrès décide :

Pour une meilleure prise en compte des besoins et revendications du salariat :

- De travailler les cohérences revendicatives et les solidarités entre le public, le privé non lucratif, le privé lucratif au sein de la Fédération avec d'autres fédérations, et les différents espaces et/ou secteurs de la Confédération Générale du Travail (revendicatif, travail social, économie sociale, services à la personne, la chimie.)
- D'être plus vigilant sur la transversalité des questions revendicatives portées.
- De renforcer, développer et mieux coordonner l'activité de l'ensemble de notre champ nationalement et dans les territoires de bassins d'emploi, les départements.
- De continuer à travailler et porter des revendications communes entre fédérations.

Collection juridique : Suivez les guides !



9€

Une documentation juridique mensuelle pour mieux connaître vos droits.



Abonnez-vous sur
www.librairie-nvo.com

BON DE COMMANDE

Code article	Désignation	Prix Unitaire	Quantité	Total	Remise*	Montant
01100131	Guide juridique 2011	9,00€				
01100929	Guide des DP-DS	9,00€				
01100427	Guide des CHSCT	9,00€				
	Frais de port					3,00€
	Total de la commande					

*Réduction accordée: 5 ex. d'un même article = 5% de réduction - 10 ex. d'un même article = 15% de réduction

Bon de commande à adresser à : **NSA La Vie Ouvrière - BP 88 - 27190 Conches-en-Ouche**
accompagné de votre règlement par chèque à l'ordre de la Nouvelle Vie Ouvrière.

Renseignements: tél.: 01 49 88 68 50 - fax: 01 49 88 68 66 - mail: commercial@nvo.fr - site internet: www.librairie-nvo.com

Adresse d'expédition

Entreprise (si nécessaire à l'expédition)

Nom

Prénom

N° Rue

Code Postal Ville

Règlement: Banque Chèque n°

RÉSOLUTION n° 2

► *Le travail*

Nous devons rompre avec l'idée que le travail génère obligatoirement souffrance et soumission.

Dans le cadre de la campagne fédérale « Comment aimerions-nous travailler ? Parlons-en ! », la CGT a voulu donner la parole aux salarié-es sur les thèmes qui les préoccupent au quotidien : conditions, santé et organisation du travail, avec comme perspective de connaître le sens et le contenu, qu'ils y mettent aujourd'hui. Nous avons laissé cette question en cours de chemin, il nous faut continuer à impulser et organiser les débats nécessaires pour construire une plateforme revendicative qui répondent aux besoins des personnels.

■ Conditions de travail

Le manque de personnel est une des causes majeures des dysfonctionnements dans les services, avec l'augmentation de la charge de travail et l'introduction de nouvelles techniques de management, basées sur **la seule rentabilité**.

Nos conditions de travail ne cessent de se dégrader. Les attaques récentes du gouvernement sur les 35 heures, la multiplication dans les établissements du recours aux 12 heures par poste de travail, les glissements de tâches, la polyvalence, le non respect de la réglementation du temps de travail, les remplacements intempestifs, les heures supplémentaires et les comptes épargne temps qui s'accumulent, des objectifs d'activité impossibles à réaliser dans le temps imparti, attestent des difficultés croissantes que le personnel subit dans l'exercice de ses fonctions.

Tous ces signes témoignent de la régression faite en matière d'articulation entre vie familiale, sociale et vie au travail. Nous exigeons que l'on agisse pour **le « bien travailler » et l'amélioration de nos conditions de travail**. C'est un impératif pour la santé des salariés et la qualité du service rendu aux usagers.

Parallèlement à ces difficultés, se développent de nouvelles techniques de prise en charge des usagers, comme la télémédecine, la télésurveillance. Ces dispositifs peuvent répondre à un besoin ponctuel, ils ne doivent en aucun cas se substituer à une prise en charge au sein des établissements par manque de professionnel-les expérimenté-es et qualifié-es.



En effet, on note une montée en puissance de la volonté de recourir à la vidéosurveillance dans les services, ce qui pose la question du **secret professionnel et des atteintes à la vie privée** des personnes, des salariés. Ces outils ne doivent en aucun cas servir de mesures de contrôle social des populations.

■ Santé au travail

Pendant l'exercice de nos fonctions, nous subissons des **atteintes à notre intégrité physique et mentale**. Dans nos secteurs d'activité, l'espérance de vie est réduite d'environ 8 ans, et jusqu'à 10 pour les travailleurs de nuit. La mortalité est plus élevée que la moyenne de la population.

Beaucoup trop de salarié-es de notre secteur partent **en invalidité** avant l'âge de la retraite.

Certains travaux « pénibles » sont difficiles à éliminer, même si on peut les atténuer, ils entraînent une usure prématurée de la santé des salarié-es.

Un départ anticipé à la retraite pour ces salarié-es est nécessaire pour améliorer leur santé et/ou leur durée d'espérance de vie, et bénéficier d'une

retraite d'une durée équivalente aux autres salarié-es en bonne santé : c'est une question de justice sociale pour tous les salarié-es de la santé et de l'action sociale du public ou du privé, qui travaillent dans des conditions difficiles. Les situations et les conditions de travail pénibles ou usantes peuvent être identifiées comme prioritaires sur la base des 12 critères confédéraux de pénibilité*. L'amélioration des conditions de travail est une priorité pour que la santé des salarié-es ne se dégrade pas : prévention, moyens de protection efficaces, temps de récupération suffisant, amélioration de l'organisation du travail et réparation.

Les « risques et troubles psychosociaux » induits par des mauvaises conditions de travail, le stress ou parfois un management inhumain, doivent faire l'objet d'une lutte collective et d'une négociation dans les établissements pour les supprimer.

Les organisations du travail doivent s'adapter aux salarié-es, et non pas les salarié-es aux méthodes de management.

* La CGT liste 12 critères définissant la pénibilité ouvrant droit à réparation sur la retraite :

- I- Contraintes physiques
 - 1/ Manutention et port de charges lourdes
 - 2/ Contraintes posturales et articulaires
 - 3/ Vibrations
- II- Environnement agressif
 - 1/ Exposition à des produits toxiques.. (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques)
 - 2/ Exposition aux poussières et fumées
 - 3/ Exposition à des températures extrêmes et aux intempéries
 - 4/ Exposition aux bruits intenses
 - 5/ Les rayonnements ionisants
- III Contraintes liées aux rythmes de travail
 - 1/ Travail de nuit
 - 2/ Travail alterné, décalé : Alterné figurant dans le décret n° 76/404 du 10 mai 1976 précisant la loi de 1975) Travail posté en discontinu Travail par relais en équipe alternante
 - 3/ Longs déplacements fréquents
 - 4/ Gestes répétitifs, travail de chaîne, cadences imposées

DÉCISION N° 8

Le congrès décide :

- ▶ De se battre pour maintenir et améliorer l'application du temps de travail légal de jour et de nuit dans nos établissements.
- ▶ D'exiger les effectifs suffisants pour assurer des conditions de prises en charge et de travail répondant aux critères de qualité que sont en droit d'exiger les professionnels.
- ▶ De porter dans les instances des établissements et au niveau national, les revendications des salarié-es qui contribueront à améliorer leurs conditions de travail et de santé.
- ▶ D'informer et d'accompagner les salarié-es dans des actions de prévention, de réparations pendant l'exercice professionnel et post-professionnel.
- ▶ De prendre en compte les évolutions technologiques en cours et de veiller à respecter les droits des usagers et des salarié-es, en refusant le remplacement des personnels par des outils de vidéo-surveillance ou télémedecine, si cela n'est pas une nécessité réelle et sérieuse.
- ▶ De faire reconnaître la pénibilité de nos métiers par un départ anticipé à la retraite à 55 ans avec une bonification (un trimestre par année d'exposition) sur la base des 12 critères élaborés par la CGT.
- ▶ De réaffirmer notre désaccord sur l'odieux chantage fait aux catégories A dans la Fonction Publique Hospitalière qui se solde par la perte du départ anticipé à la retraite au profit d'une augmentation salariale mineure.
- ▶ D'imposer des négociations sur l'organisation et le stress au travail.
- ▶ De continuer à porter les revendications CGT fédérales de nos secteurs d'activités au niveau européen et inter-national dans les instances où elles siègent (FSESP * ...) pour peser sur les réglementations et lois qui s'appliquent sur notre territoire : Directive du temps de travail, Directive des services dite « Bolkenstein ».
- ▶ De tout mettre en œuvre pour permettre aux salarié-es de se réappropriier le contenu de leur travail.

*FSESP :
Fédération Syndicale
Européenne des Services
Publics

RÉSOLUTION n° 3

► *Métiers, statuts et salaires*

C'est dans un contexte de crise qui percute toute la société et qui s'accompagne d'un taux de chômage record, de déqualification de l'emploi avec la volonté de réduire le coût du travail que nous avons à mener la bataille avec les salarié-es de notre secteur.

Revendiquer des emplois, la reconnaissance des qualifications et l'augmentation des salaires, c'est répondre à la demande des salarié-es, tout en contribuant à accroître la consommation, accélérer la croissance économique, génératrice de travail et de ressources financières pour la protection sociale.

■ L'emploi et la formation

L'emploi qualifié est une de nos priorités.

Nos secteurs de la santé, de l'action sociale et du médico-social manquent cruellement d'emplois qualifiés pour faire face aux besoins de la population. Depuis plusieurs années, cette **pénurie de personnels qualifiés** a été organisée dans le cadre de réductions budgétaires drastiques. Les contrats précaires se multiplient, quels que soient les secteurs. Ces 10 dernières années, en lien avec l'augmentation des besoins de prises en charge, l'activité de nos établissements a évolué de 30 %, alors que **la progression des emplois a été de 10 %** (réduction du temps de travail incluse).

Pour les salarié-es, l'accès à la formation professionnelle se restreint, alors que des **nouveaux dispositifs de formation** existent, deviennent transposables et différables d'un établissement vers un autre. La formation est **une nécessité** pour pouvoir répondre à la gestion des emplois, à l'évolution des technologies. Elle est **une obligation** pour les salarié-es de notre secteur, afin d'exercer pleinement leur métier, tout au long de leur carrière.

Elle doit aussi être source d'épanouissement personnel.

■ Professions, collectif de travail et statut

Dans notre secteur de la santé et de l'action sociale, c'est plus de **120 métiers diplômés différents** (logistique, encadrement, soins, éducatif, médical, etc.) qui constituent un maillage de professions pluridis-ciplinaires qui s'occupent au quotidien des usagers qui utilisent nos services.



DÉCISION n° 9

Le congrès décide :

- ▶ De faire de l'emploi qualifié et bien rémunéré une de nos priorités et d'utiliser tous les leviers institutionnels pour anticiper les départs en retraite, en exigeant que les directions et employeurs procèdent à leur remplacement un pour un.
- ▶ D'exiger un grand plan emploi formation prenant en compte les prévisions de départs en retraite et l'évolution des besoins de la population.
- ▶ D'informer et d'accompagner les salarié-es dans leur demande d'aspiration à se former tout au long de leur vie professionnelle et de peser auprès des directions, des employeurs pour permettre d'utiliser tous les dispositifs existants en termes de formation qui s'adressent à toutes les catégories professionnelles.
- ▶ D'exiger que toutes évolutions des organisations des structures ou des modalités de fonctionnement de nos services se fassent avec des personnels diplômés et sous statut.
- ▶ De se battre contre les externalisations de personnels ou fonctions au sein des établissements pour une reconquête des missions dans nos secteurs.
- ▶ De veiller à garantir un statut stable aux salarié-es, la précarité des emplois et le temps partiel subi doivent être combattus.
- ▶ De porter dans les négociations la défense, l'amélioration des différentes conventions collectives et de tendre vers une Convention Collective Unique Etendue de haut niveau, et un statut de la Fonction Publique Hospitalière assurant sécurisation des parcours professionnels rentrant dans le cadre du Nouveau Statut du Travail Salarié.
- ▶ De continuer à se battre contre tous les ordres professionnels qui n'ont aucune légitimité à représenter le personnel.

Chaque profession, avec sa fonction, son rôle, contribue de près ou de loin à la qualité de la prise en charge des patients dans les établissements. Au sein de nos institutions, **la richesse de la diversité** de ces métiers représente une des conditions pour répondre à la globalité des besoins de la population. **Ces équipes pluri-disciplinaires** sont un gage de qualité et de compétence au service des personnes accueillies dans les structures, mais aussi une garantie de complémentarité, d'échanges entre professionnel-les sur leurs pratiques. Aujourd'hui, **l'externalisation de certaines fonctions ou métiers** devient monnaie courante dans nos établissements, des raisons budgétaires sont souvent évoquées pour de telles pratiques, mais souvent, la volonté recherchée est d'isoler les salarié-es pour les sortir d'un collectif de travail. Plus les personnels sur leurs lieux de travail sont divisés, sans lien entre eux, plus il est facile, pour les employeurs ou directions, de les contrôler et de les «manipuler». Nous devons tout faire pour empêcher ces externalisations, qui se soldent par des services de moins bonne qualité et des suppressions d'emplois.

■ Qualifications et salaires

La crise sert de prétexte à une nouvelle offensive du patronat et du gouvernement contre le coût du travail en France.

Or, cette crise s'explique avant tout par **une rémunération du capital disproportionnée et une rémunération du travail** toujours plus faible. Le résultat est la baisse du pouvoir d'achat des salarié-es qui, par conséquent, devient leur première préoccupation.

En effet, dans notre secteur, le nombre de travailleurs pauvres augmente, les qualifications sont de moins en moins

reconnues et les augmentations de salaires, lorsqu'elles existent, sont non seulement, souvent individualisées, mais à un niveau tel que c'est un véritable mépris pour les salarié-es.

Il n'y aura pas de solution à la crise par l'augmentation de la pauvreté et de la précarité. Pour éviter une récession, il faut une augmentation générale des salaires, traitements, pensions, etc.

Comme la CGT le revendique, d'autres choix sont possibles. Depuis plusieurs mois, de nombreuses et nombreux salarié-es se sont mobilisé-es pour des augmentations de salaire, elles et ils ont parfois gagné.

La CGT revendique l'ouverture immédiate de négociations salariales dans les entreprises, les branches professionnelles avec le gouvernement.

Les augmentations de salaire doivent être générales, de l'ouvrier à l'ingénieur, car elles sont indispensables pour :

- ✓ supprimer les inégalités et lutter contre la paupérisation de la société ;
- ✓ reconnaître et améliorer le niveau de qualification ;
- ✓ améliorer le pouvoir d'achat.



DÉCISION n° 10

Le congrès décide :

- ▶ D'agir pour porter la reconnaissance salariale dans l'élévation du niveau des qualifications des personnels.
- ▶ D'exiger une augmentation des divers points d'indice et des coefficients, des salaires et des grilles indiciaires, qui prennent en compte le niveau de qualifications et l'évolution des coûts de la vie.
- ▶ De se battre pour faire vivre notre revendication d'un salaire minimum de 1 600 €.
- ▶ De combattre les niveaux de salaire inférieurs au salaire minimum.
- ▶ De continuer de porter la revendication « à travail comparable, salaire égal entre femme et homme ».
- ▶ D'imposer au patronat du secteur lucratif, et non lucratif ainsi qu'au gouvernement, des négociations sur les salaires.
- ▶ D'imposer une revalorisation des pensions et retraites avec indexation sur les salaires et prise en compte de la péréquation = opération qui permet de réévaluer les niveaux, c'est-à-dire le réajustement des pensions et des traitements à partir des acquis d'évolutions de toutes catégories et des indices.

Partenaire



TOURISTRA
Vacances

Partenaire privilégié de l'ANCAV TT

Des vacances pour tous

Générosité

Partage

Loisirs

Animation

Balades

Convivialité

Solidarité

Sodistour - Touristra Vacances, Agence de voyages LI 075 95 0515



Associations et collectivités,
contactez votre attaché commercial Touristra Vacances :

- Paris : 01 80 98 40 19
- Lyon : 04 72 41 75 31
- Hagondange/Metz : 03 87 71 66 10
- Lille : 03 20 12 13 04

www.touristravacances.com

Pour tous, réservations au **0890 567 567** (0,15€ la min)