

n°204

SEPTEMBRE 2025

perspectives

Santé et Action Sociale



IL FAUT VOUS
SERRER LA CINTURE
CAMARADES DE
LA PSY



L'ÉTAT SOCIAL N'EST PAS INTANGIBLE
NON PLUS

1 MILLIARD D'ÉCONOMIES DANS LA SANTÉ



JE NE SUIS PAS
AU COURANT

REVALORISER LE SOCIAL !

VOUS VOLEZ DIRE LE
PLAN
SOCIAL ?



UN VŒU ?



UL UD FD
MÊME COMBAT !

SPÉCIAL
Retour
de Congrès



RÉFORME DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

VOUS VOUS INTERROGEZ SUR LA FUTURE RÉFORME DE LA PSC DES AGENTS HOSPITALIERS ?

Les équipes de la MNH sont à votre disposition pour échanger sur **cette réforme.**

Contactez Gauthier MARTINEZ
Directeur des Partenariats Santé

➔ gauthier.martinez@mnh.fr



Mutuelle Nationale des Hospitaliers
**CRÉE PAR ET POUR
LES HOSPITALIERS**



édito

Barbara Filhol

*" La tâche est immense
mais ensemble,
collectivement, nous
avons largement la
capacité d'y parvenir...
Nous ne lâcherons
rien et on va tout leur
reprendre ! "*

Chères et chers camarades,

Le congrès de Dunkerque a fortement réaffirmé notre besoin de fraternité, de rassemblement, quels que soient nos avis et notre position dans la fédération, que nous soyons sortant-e-s, entrant-e-s, délégué-e-s ou invité-e-s. Les syndiqué-e-s et les salarié-e-s du privé comme du public nous attendent dans la lutte. Notre engagement n'a de sens que s'il est collectif, s'il est ouvert et fraternel. Nous avons un formidable outil syndical qui peut progresser encore largement. A force d'inaction et de déchirures, nous avons manqué des opportunités de créer du rapport de force. La capacité de notre fédération à organiser la réflexion collective devra maintenant se traduire dans les actes par le déploiement d'actions revendicatives. Les orientations adoptées sont désormais la feuille de route de la direction nouvellement élue.

La chance d'avoir dans notre fédération des salarié-e-s du public et du privé doit nous permettre de mieux appréhender les questions de l'hôpital public, du social et du médico-social de manière globale et de travailler aux réponses revendicatives de manière plus efficace.

Nous n'avons qu'un seul ennemi, le capitalisme. Nous n'avons qu'un seul devoir, celui de la lutte qui implique notre rassemblement.

Face à une classe sociale accrochée à ses privilèges, à un patronat organisé et puissant, à un gouvernement qui n'entend que de l'oreille droite, la seule alternative est le rassemblement des salarié-e-s dans l'action. Soyons à la hauteur pour les organiser pour qu'ils construisent syndicalement le rapport de force indispensable pour gagner.

Nous avons à réaffirmer notre projet de transformation de la société, une société plus juste, plus égalitaire, plus solidaire et plus fraternelle, une société en paix.

Plus que jamais, portons fièrement notre culture de la paix.

Une première échéance est devant nous, dès la rentrée et le 9 octobre, pour l'abrogation de la loi Retraite, pour l'exigence de moyens à la hauteur de nos besoins, faisons de cette journée, une grande journée de grève et de mobilisations.

Barbara,

**Secrétaire Générale de la Fédération
de la Santé et de l'Action Sociale**

sommaire

- 02.** DOCUMENT D'ORIENTATION
- 40.** RÉSULTATS DES VOTES CEF / CFC
- 45.** TROMBINOSCOPE
- 48.** REMERCIEMENTS

FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE

Commission paritaire : 0228 S 06676 ISSN : 0299-0369 / Tirage : 60 000 exemplaires

Directrice de la publication : Barbara Filhol / Rédacteur en chef : Jérémie Prigent

Impression : Rivet Presse Edition / Tél. 05 55 04 49 50

Fédération : 263, rue de Paris, case 538 93515 Montreuil Cedex / Tél. 01 55 82 87 47



CARTE de VISITE
faite une photo



Document d'orientation

DE LA CRISE SANITAIRE VERS LA LIQUIDATION DU SERVICE PUBLIC

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

Pendant la crise sanitaire, il y a eu de nombreuses annonces, mais non suivies d'effet. Le « *quoi qu'il en coûte* » a rapidement volé en éclats.

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

C'est un véritable effondrement de la santé et de l'action sociale auquel nous devons faire face, après ces deux années d'épidémie marquées par une succession de confinements, de restrictions des libertés et d'interdictions de travailler pour les professionnel-le-s non vacciné-e-s, de discriminations et d'attaques syndicales, le plus souvent contre les militant-e-s CGT.

Le mode dégradé s'installe et devient la norme. Il faut travailler plus, pour plus d'activité via notamment la Tarification à l'activité (T2A), les Etats prévisionnels de recettes et dépenses (EPRD), les Contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) et la réforme pour une adéquation des financements aux parcours des personnes en situation de handicap (SERAPHIN PH).

L'efficacité est imposée par les directions et devient déterminante pour pointer les « *meritantes* » et les moins « *meritantes* ». Les mutualisations et polyvalences s'imposent au détriment de l'expérience et de l'expertise avec toujours moins de personnel.

Malgré les alertes, les suppressions de lits publics continuent, les fermetures des urgences et de maternités se généralisent, et les témoignages d'incidents graves se multiplient. La psychiatrie, le secteur du grand âge, la protection de l'enfance, le handicap, etc., aucun secteur n'est épargné.

La casse du service public s'accélère. Nos collègues sont à bout : débordé-e-s par des conditions de travail intenable, par le temps perdu à chercher des lits qui ont été fermés / gelés par manque de personnel qui « *oblige* » aussi à revenir sur les repos, par les transmissions informatisées preneuses de temps pour une traçabilité du parcours patient irréprochable, par des salaires trop bas et l'augmentation faramineuse des prix depuis 3 ans.

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

Il s'agit d'une autre barrière à l'entrée de l'hôpital, tout en continuant à fermer des lits et des services entiers.

Le constat sur l'hôpital public se retrouve malheureusement dans l'ensemble des établissements publics ou non-lucratifs couverts par notre fédération, au travers des CPOM départementaux depuis 2015, des CPOM ARS, des EPRD... mais de façon plus disparate, ne permettant pas une lecture globale des attaques, dans une volonté manifeste des gouvernants de morceler les réponses de luttes.

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

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

C'est pourquoi, le congrès exige le départ de toutes les forces impérialistes de ces territoires. Nous exigeons un cessez-le-feu immédiat dans ces régions. Le congrès apporte son soutien au peuple gazaoui et soutient la reconnaissance d'un Etat palestinien avec les frontières de 1947 et le retour des réfugié-e-s comme le veut la résolution de 1948 et conformément aux résolutions de l'ONU. Le congrès exige l'arrêt total de cet ignoble génocide et condamne les attaques ciblées d'hôpitaux entraînant l'assassinat de soignant-e-s et d'humanitaires.

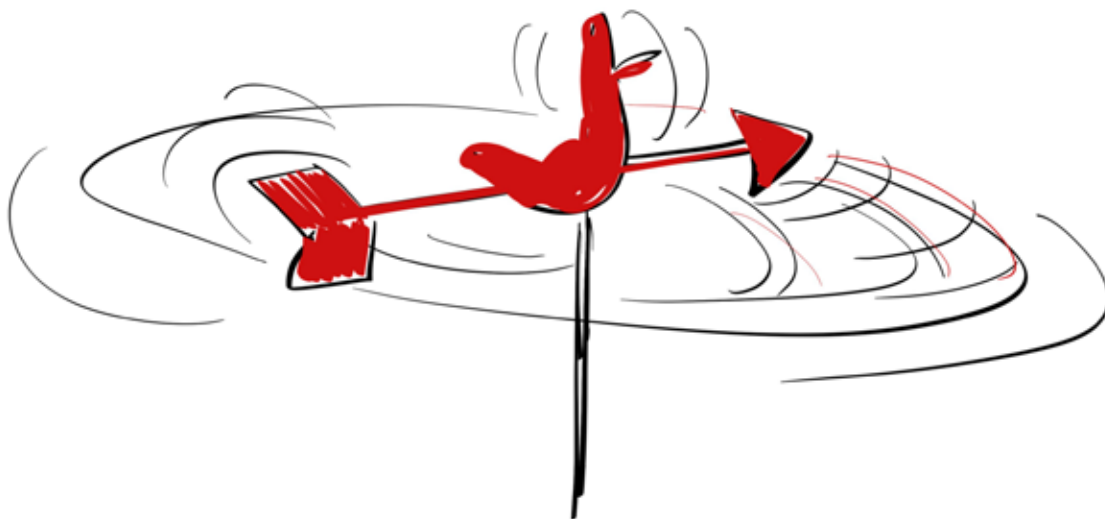
L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental des droits humains. Cette égalité doit être reconnue et respectée partout dans le monde. Les femmes continuent de faire face à des discriminations, des violences et des inégalités dans de nombreux pays, notamment en matière d'accès à la santé, à l'éducation, à l'emploi et à la participation politique.

La solidarité internationale et l'action collective sont essentielles pour faire progresser les droits des femmes et lutter contre toute forme d'oppression.

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

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

ORIENTATION DU DOCUMENT D'ORIENTATION



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

Quel choix faut-il faire ? Il faut mettre en œuvre une politique d'investissement pour la vie, pour la santé, les services publics, pour les travailleurs et les travailleuses, plutôt que pour les grandes fortunes, le profit capitaliste, les armes et la préparation de la guerre.

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

La France doit sortir de l'OTAN, signer le traité d'interdiction des armes nucléaires, cesser d'alimenter le marché mondial de l'armement, et engager une reconversion de son industrie militaire à des fins pacifiques. La véritable bataille devrait se concentrer sur la Sécurité sociale, la santé, l'action sociale et la paix.

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

L'industrie militaire doit être mise sous le contrôle des travailleurs et des travailleuses, la France doit cesser d'alimenter le marché mondial de vente d'armes. Les technologies et les savoir-faire industriels peuvent être utilisés à des fins pacifiques dans le cadre d'une reconversion de l'industrie militaire, pour exemple les propositions des camarades de la CGT Thalès (recherche appliquée à l'imagerie médicale).

Dans un monde incertain « *Militer pour la paix, contre la guerre et pour le désarmement* » doit être un axe prioritaire de notre militantisme au sein de la CGT. Pas une vie, pas un euro pour la guerre ! Travailleuses et travailleurs de tous les pays, luttons contre la guerre, unissons-nous pour la paix.





Uniques, ensemble.

Ensemble, nous nous mobilisons pour une évolution positive de la société. Un monde où tout le monde a sa place. Et ce, quels que soient son identité, son parcours, ses aspirations. Nous sommes tous différents, et nos différences nous réunissent. Mieux, elle nous réussissent.

SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE



Retrouvez plus d'infos sur
groupe-apicil.com



Toutes nos mentions légales sur groupe-apicil.com
Crédit photo : Shutterstock - SP22/FCR0139
Communication publicitaire à caractère non contractuel

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

Éléments d'analyse économique et politique :

Dans sa préparation du budget 2025, le Premier ministre pointe le déficit de 6,1 % du PIB et la dette de 3 200 milliards d'euros, 112 % du PIB. Elle est de 122 % aux USA et de 252 % au Japon.

Ce déficit est le prétexte à l'instauration du pire budget austéritaire depuis 25 ans avec 60 milliards de coupes sur le budget de l'État, l'équivalent du budget de l'Éducation nationale.

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

Le gouvernement au service de la finance et différentes politiques d'austérité taillent dans les budgets des services publics pour alimenter le profit capitaliste.

Les causes à l'origine de la dette :

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

Le combat à mener est à impulser au niveau national et à décliner au niveau de nos entreprises et de nos associations contre toutes les politiques de l'emploi reposant sur une réduction ou une exonération des cotisations sociales.

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

Combattre les réductions et les exonérations des cotisations patronales et exiger que le financement de la Sécurité sociale repose uniquement sur des cotisations sociales prélevées sur les salaires, seul levier garantissant notamment un financement pérenne et solidaire du système de santé, de l'action sociale et de la prévention. Ces cadeaux au patronat se font sur le dos des travailleurs et travailleuses et au détriment de tout le système de santé et de protection sociale : les hôpitaux, les malades, les retraité-e-s et les familles payent « *leur* » dette.

La logique de concurrence est privilégiée, obligeant les structures publiques et privées à but non-lucratif à adopter les mêmes impératifs de rentabilité, lesquels se sont imposés progressivement au détriment des réponses à apporter aux besoins des populations.

La solution de la CGT pour garantir l'accès aux soins pour toutes et tous, c'est d'instaurer la Sécurité sociale comme financeur unique et comme organisme collecteur unique. La fédération porte l'exigence d'un grand service public de santé et d'action sociale.

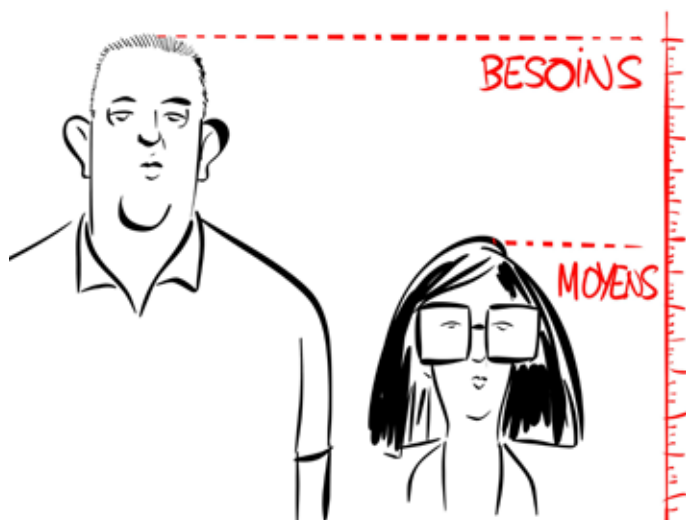
Dans ces conditions, la CGT doit combattre par tous les moyens la loi de financement de la Sécurité sociale, notamment à travers l'ONDAM.

À ce titre, nous exigeons un financement, des formations et des embauches à la hauteur des besoins de la population. Il s'agit de rendre nos métiers plus attractifs et de donner envie aux professionnels de rester et de s'investir durablement dans leur métier dans de bonnes conditions.

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

Les restrictions budgétaires et le manque de moyens humains mettent en péril la prise en charge en soins et la sécurité des malades. Elles impactent également les conditions de travail des personnels et nuisent à leur bien-être mental et physique.

Par conséquent, nous revendiquons une Sécurité sociale intégrale sans reste à charge qui collecte l'ensemble des cotisations et paye l'ensemble des dépenses en y intégrant l'ensemble des organismes complémentaires ainsi que leurs salarié-e-s.



La CGT revendique :

- > Une Sécurité sociale placée uniquement sous la responsabilité des travailleuses et des travailleurs élu-e-s par les assuré-e-s mettant fin au paritarisme, remboursant tous les soins de la naissance à la mort à 100 %, et prenant en charge la perte de l'autonomie et le handicap. La CGT revendique la remise en place d'élections régulières de la Sécurité sociale, permettant ainsi aux représentant-e-s élu-e-s de gérer la Sécurité sociale.
- > L'abrogation de la loi de financement de la Sécurité sociale.
- > L'abrogation de la T2A, du forfait journalier, du forfait urgence et de toutes les franchises.
- > La suppression de toutes les exonérations de cotisations.
- > L'abrogation de tous les dépassements d'honoraires, la suppression du secteur privé à l'hôpital public, et que toutes les professions médicales et paramédicales exercent en secteur 1.
- > Le maintien et le renforcement de notre modèle social, selon le principe « *chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins* », avec une Sécurité Sociale basée uniquement sur des cotisations prélevées sur les salaires et d'en finir avec le transfert vers l'impôt, notamment par le biais de la CSG.
- > Lutter contre la baisse des moyens et la financiarisation rampante dans les secteurs du social et médico-social. Pour cela, il faut obtenir l'abrogation de la loi SERAFIN-PH, réformer l'évaluation des Établissements Sociaux et Médico-Sociaux (ESMS) et revendiquer le rétablissement de l'opposabilité des conventions collectives.
- > L'abrogation de la réforme du financement de la psychiatrie et lui donner les moyens d'une meilleure prise en charge, en abrogeant les décrets de septembre 2022 sur les effectifs, les missions et les installations.
- > Pour instaurer la démocratie sanitaire, nous proposons la mise en place d'outils territoriaux de Santé et d'Action Sociale dans lesquels siègeraient des élu-e-s, des représentant-e-s locaux-ales, des professionnel-le-s et organisations syndicales de salarié-e-s, des associations d'usager-e-s et de bénéficiaires, les organismes de Sécurité sociale et les services déconcentrés de l'Etat. Ces structures doivent se décliner au niveau départemental et régional et remplacer les ARS. Elles devront s'appuyer sur une transparence des décisions, une logique d'intérêt général, et permettre une réelle prise de pouvoir des salarié-e-s et des usager-e-s dans l'organisation des soins et des accompagnements.



La CGT revendique :

- > L'abrogation de toutes les contre-réformes des retraites depuis 1993.
- > Une retraite par répartition et combat tout système universel par point et par capitalisation en défendant les 42 régimes existants et particulièrement la CNRACL et la catégorie active.
- > Une reconnaissance collective de la pénibilité notamment par l'extension du départ anticipé à toutes et tous les salarié-e-s du champ.
- > Un âge légal de départ à 60 ans à taux plein (55 ans pour travaux pénibles) et un maximum de 37,5 annuités.
- > La revalorisation immédiate de 10 % des pensions, 300 euros pour le rattrapage du blocage des pensions, et l'opposition à toute augmentation d'impôts pour les retraité-e-s. Nous exigeons l'abrogation de la CSG et de la CRDS (Contribution pour le remboursement de la dette sociale).
- > Le rétablissement de la péréquation pensions/salaires dans la Fonction publique hospitalière avec effet rétroactif et l'indexation du montant de la retraite sur le salaire dans le secteur privé.
- > La défense du calcul sur les 6 derniers mois dans le public, avec un taux de remplacement de 75 %.
- > Le retour aux 10 meilleures années pour le calcul de la pension dans le secteur privé (abrogation du calcul sur les 25 meilleures années).
- > L'égalité femme/homme dans les évolutions de carrière et l'accès à la retraite.
- > L'amélioration des droits familiaux avec deux ans par enfant qui comptent comme des années cotisées.
- > Une retraite égale au SMIC à minima.

LA QUESTION CENTRALE DES RETRAITES

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

Nous exigeons le maintien du système de retraite par répartition et combattons tout système universel par points. Nous défendons l'ensemble des régimes existants et particulièrement la CNRACL, dont le déficit résulte du remplacement des fonctionnaires par des contractuel-le-s. Nous défendons la catégorie active et son rétablissement pour tou-te-s les salarié-e-s qui en bénéficiaient (infirmier-ère-s en soins généraux et spécialisé-e-s, manipulateur-trices en radiologie, kinésithérapeutes, travailleur-euse-s sociaux, auxiliaires de puériculture affecté-e-s en crèche, etc.). Nous revendiquons une reconnaissance collective de la pénibilité par l'extension du départ anticipé à tou-te-s les salarié-e-s de notre champ avec l'aménagement des fins de carrière.

La CGT exige l'intégration de tou-te-s les fonctionnaires à la CNRACL, et ce, sans discrimination de quotité de temps de travail. Les fonctionnaires qui sont en dessous de 28 heures de temps de travail hebdomadaires doivent être affilié-e-s à la CNRACL.

Nous exigeons l'abrogation de la réforme des retraites 2023 et de la réforme Touraine de 2014. Nous combattons tout allongement de la durée de cotisation. Nous revendiquons le retour de l'âge légal de départ à 60 ans à taux plein, et sans décote (comprenant les études professionnalisantes, période de chômage, reconnaissance de la maternité, etc.) et un départ à 55 ans pour travaux pénibles. Nous revendiquons la fin d'obligation des 90 jours de travail pour validation d'un trimestre.



LES GHT ET L'AMBULATOIRE

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

Concernant la structuration de l'activité, il y a un besoin évident de développement pour l'ambulatoire, le sanitaire et la prise en charge à domicile ainsi que pour le médico-social (notamment les personnes âgées) et d'inclusion pour le social. Le problème est qu'ils se servent des besoins des populations pour avancer vers un découpage et une privatisation toujours plus féroce.

Ainsi, pendant que l'hôpital public continue de gérer les dysfonctionnements liés au manque de médecins en aval et des lits en amont, le secteur privé lucratif, lui, renforce son activité ambulatoire et son service après-vente, tout en privilégiant les actes les plus rentables.



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

- > Stopper les fermetures de lits, de services et d'hôpitaux, stopper les restructurations.
- > Rouvrir des lits et des établissements nécessaires aux besoins de santé et d'accompagnement de la population.
- > Augmenter le nombre de structures sociales et médico-sociales.
- > Abroger la loi du 24 juillet 2019 de transformation du système de santé et toutes les lois visant la réduction des coûts au détriment des services rendus aux usager-ère-s, patient-e-s, résident-e-s et bénéficiaires telles que les lois : HPST, Touraine...
- > Que soit réaffirmé le rôle « pivot » de l'hôpital public en supprimant les GHT.
- > Annuler la dette et augmenter les budgets de l'ensemble des hôpitaux publics, de tous les établissements et services publics du social et médico-social.
- > Garantir des subventions d'investissement de l'État pour la construction ou reconstruction des hôpitaux qui n'ont, pour la plupart, aucune capacité de financement propre.
- > Supprimer la taxe sur les salaires représentant environ 7 milliards d'euros par an à laquelle est soumis le secteur public.



SUR LE PRIVÉ LUCRATIF, LE GHM, ET ACTIVITÉS RENTABLES

Le secteur privé lucratif se porte mieux, car il sélectionne les « *activités rentables* » favorisées par le système actuel. Aujourd'hui, dans la santé, 80 % de l'activité du privé se fait sur 150 Groupes homogènes de malades (GHM), alors qu'il y en a 2 200, le reste est donc laissé au public. C'est l'une des raisons pour lesquelles le secteur public est déficitaire.

Le privé n'a pas l'obligation d'assurer l'ensemble des activités. Il choisit donc les activités qu'il souhaite développer. Par exemple : il propose très peu de services d'urgences et se concentre sur la chirurgie ambulatoire. De plus, il réalise de nombreuses chimios, mais n'assure pas de soins palliatifs. Il investit très peu dans la médecine gériatrique, mais se positionne fortement sur les activités techniques (comme la radiologie, radiothérapie, médecine nucléaire, etc.). Il privilégie les activités sans hospitalisation, avec une fermeture en soirée autour de 18 h 00 ou 20 h 00. Or, ce qui coûte cher, c'est d'assurer le fonctionnement de la continuité des soins 24H/24, 365 jours/an.

Depuis des années, les EHPAD privés lucratifs détournent les financements publics au profit de leurs actionnaires, au détriment des résident-e-s et mettent à mal les conditions de travail des travailleurs et travailleuses.

La CGT revendique :

- > La création d'un grand service public de santé et d'action sociale, avec l'intégration de l'ensemble des salarié-e-s au statut de la Fonction publique.
- > Le maintien et le renforcement du rôle des hôpitaux publics locaux de plein exercice (maternité, chirurgie, urgences, etc.).
- > Le développement des centres de santé publics financés par la Sécurité sociale plutôt que les collectivités, pour améliorer l'organisation des soins de proximité pluridisciplinaires et répondre aux problématiques des déserts médicaux, qu'ils soient en milieu rural ou urbain.
- > Une psychiatrie publique sectorisée, humaine, prise en charge et accessible à tous.
- > La création d'un grand service public de l'aide à l'autonomie géré par l'Assurance-maladie (100 % Sécu) et par conséquent l'abrogation de la 5^{ème} branche.
- > La mise en œuvre d'une planification de développement des structures d'accueil, des modes de prise en charge et d'accompagnement en fonction des besoins de la population, tel que le développement de services prenant en charge des patient-e-s atteint-e-s du trouble de neuro-développement tels que l'autisme, TDAH et les troubles du développement et le renforcement de la reconnaissance holistique du handicap physique, mental, invisible et neurologique.

NOTRE EXIGENCE POUR SORTIR NOS ACTIVITÉS DU SECTEUR LUCRATIF

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

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



- > Un grand plan de nationalisation des établissements relevant du secteur privé et sans délai pour le lucratif.
- > La socialisation et la réintégration sur le territoire de la recherche pharmaceutique et de la production de médicaments, notamment pour les médicaments de première nécessité.
- > Le renforcement des pharmacies centrales hospitalières, en particulier celle de l'AP-HP dont les missions sont à la fois nationales et internationales.
- > Le soutien au maintien et au déploiement des structures de proximité et de soins à domicile attachées à des établissements hospitaliers, à des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics.
- > Le renforcement de la complémentarité : le sanitaire, le social et le médicosocial pour considérer la personne dans sa globalité et dans son parcours de soins.
- > L'arrêt immédiat des partenariats Public/Privé.

SUR LE SANITAIRE, LE SOCIAL ET LE MEDICO-SOCIAL

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

Les dysfonctionnements de la psychiatrie impactent déjà malheureusement toute la société, dont les structures sociales et médico-sociales.

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

- ▶ Par le biais du financement mortifère : CPOM et EPRD et CIS (Contrats à impacts sociaux) dans les EHPAD dans le médico-social et le social.
- ▶ Développement des travailleurs sociaux-libéraux.
- ▶ Par la déqualification des métiers du social et du médico-social (réforme des diplômes du social, OPCO unique...)
- ▶ Développement de la polyvalence et de la notion de prestations de service au détriment de la prise en charge globale et de la spécificité des handicaps, des problématiques entraînant une perte du sens de la mission confiée, une déshumanisation du secteur et l'absence de reconnaissance statutaire des qualifications dans les Conventions collectives ou la Fonction publique hospitalière, qui empêche toute valorisation de carrière et alimente le turnover.

Ensuite, bien que la T2A ait montré ses effets délétères dans le sanitaire, la loi SERAFIN-PH se met en place progressivement dans le médico-social par une nomenclature très technique avec tous les actes réalisés dans une journée. Or, le financement dépend de ces actes et non plus de l'accompagnement du résident/personne en situation de handicap et/ou usagers.

Concernant la santé mentale, l'instauration définitive, à compter du 1^{er} janvier 2026, de la réforme du financement de la psychiatrie constitue une nouvelle aberration. Les trois principaux volets de ce financement. La qualité du codage, la dotation à la file active et la dotation populationnelle mettent en péril des établissements de psychiatrie déjà fragilisés, notamment ceux situés en milieu rural, où la population est forcément plus faible que dans les zones urbaines.

La CGT milite pour un grand service public et pour la psychiatrie en particulier, un service public qui est largement mis à mal par cette réforme, alors même que la psychiatrie a été désignée grande cause nationale pour l'année 2025.

Sur le social, les recherches d'économies sans fin provoquent un manque de moyens publics criant sur l'ensemble des secteurs du social ayant des répercussions sur la situation des familles et des personnes les plus vulnérables et/ou en situation de grande précarité.

Sur la protection de l'enfance en danger, l'état des lieux est très alarmant. Le secteur est confronté à des dysfonctionnements graves, qui altèrent les missions de protection et d'accompagnement des enfants et des familles. Dans certaines situations, les mesures administratives ou judiciaires ne sont mises en œuvre qu'au bout d'un an, ce qui met en danger la vie même de certains enfants.

Nous revendiquons la création de structures d'accueil spécifiques pour la protection de l'enfance, dans l'attente des jugements, des placements ou d'autres décisions.

Lorsque les départements ou les directions d'établissements proposent de nouveaux « *projets* » d'établissements ou modes de prise en charge, ce n'est exclusivement qu'à moyens constants, voire inférieurs, excluant le financement des « *fonctions supports* » (personnel administratif, personnel technique).

Quant aux établissements existants, ils font face à des coupes budgétaires imposées par les gouvernements.

Ainsi, dans bon nombre de départements, la charge de travail des professionnel-le-s ne cesse d'augmenter, tant dans les lieux d'accueil que dans le suivi en milieu ouvert. En effet, la problématique des transports n'est pas prise en compte. Cela provoque davantage d'exclusions et des déplacements de professionnel-le-s de plus en plus nombreux.

La CGT porte à la fois les besoins humains de protection et d'assistance de toute la population, mais aussi un principe fort d'égalité, en affirmant que nos métiers sont au service d'une mission d'intérêt général.

À titre d'exemple, la fracture numérique creuse davantage les inégalités. Des propositions concrètes doivent être financées.

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

La CGT revendique :

- > L'arrêt de la marchandisation du social et du médico-social, la fin des appels d'offres mettant en concurrence les associations alignées sur le moins coûtant, et non sur un réel projet éducatif, malmenant les professionnel-le-s, les jeunes accompagné-e-s et leurs familles et les populations en grande précarité.
- > Une politique unifiée et réactive de la protection de l'enfance et la fin des disparités entre départements, en réaffirmant la nécessité d'un grand service public de la santé et de l'action sociale.
- > L'arrêt des réformes mortifères dictées par les logiques du grand capital, qui fragilisent les services publics et ignorent les besoins réels des populations, en particulier les plus vulnérables.
- > L'adaptation de la nomenclature des grilles salariales aux réalités des nouveaux métiers du secteur médico-social (codeurs, TISF, art-thérapeutes, médiateurs familiaux, etc.),

POUR UNE ÉCOLOGIE DE LUTTE DE CLASSE !

La logique capitaliste a conduit aux dérives actuelles : dérèglement climatique, épuisement des ressources, destruction de la biodiversité... Ces conséquences sont motivées par la recherche de profit immédiat, grâce notamment aux délocalisations des activités vers des pays à faibles exigences sociales et environnementales.

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

Cette pression sur une nature exploitée s'accompagne d'une forte augmentation des inégalités sociales, facteur de crise économique et politique. Elle engendre par ailleurs une mise en danger des populations, génère des tensions géopolitiques fortes qui menacent la paix (enjeux sur le partage des matières premières, l'eau et l'énergie).

Nous devons continuer à enrichir et à préciser notre combat par des revendications concrètes et des actions ciblées. Ce combat vise un développement humain durable, fondé sur le principe du bien commun universel, la revalorisation du travail et la préservation de l'environnement.

Les enjeux environnementaux sont indissociables des questions sociales. La CGT a contribué à interpeller les dirigeant-e-s sur les conséquences du dérèglement climatique pour le monde du travail et pour les populations. L'avenir de nos combats se situe aussi dans cet objectif sanitaire et environnemental : faire en sorte que la transformation de la matière ne soit ni dangereuse, ni toxique, ni nocive, ni pour les travailleuses et les travailleurs, ni pour les populations, ni pour l'environnement.

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

La CGT revendique :

- > Refuser le prétexte environnemental pour dégrader les conditions de travail : par exemple, diminuer la température des bâtiments est un leurre, économies de compresses... (recherche d'économies, efficacité ?)
- > Poser les questions environnementales dans nos CSE comme un enjeu fondamental.
- > Sortir de la responsabilisation/culpabilisation des salarié-e-s pour aller vers la responsabilité collective.
- > Réduire les temps de transports : réduire l'éloignement domicile/travail, réduire l'éloignement des productions de repas, traitement du linge, en favorisant les circuits courts et en développant les services internes (blanchisserie, cuisine, etc.).
- > Développer un accès libre aux transports en commun dans tous les territoires.
- > Entretenir les outils de travail pour garantir la longévité des investissements et une consommation d'énergie adaptée et économique.
- > Relocaliser des industries du médicament et du matériel médical et financer la recherche.
- > Rénover les bâtiments existants, quand c'est possible, ou construire de nouveaux bâtiments non-énergivores.

2 Améliorer nos conditions de travail pour retrouver du sens

RAPPEL SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

Le travail est une richesse et les travailleuses et travailleurs doivent être protégé-e-s. La réglementation est prévue par notamment l'article L 4121-1 du Code du travail. Cependant, au quotidien, dans nos structures de la santé, du social et du médico-social, la colère gronde face à la dégradation des conditions de travail, à l'intensification du travail qui s'accroît, aggravant le sentiment de perte de sens et de maîtrise de nos activités. Il y a aussi de plus en plus de tâches administratives au détriment du soin.

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

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

Nous devons obtenir davantage de moyens pour la médecine du travail sur l'ensemble du territoire et exiger son indépendance afin qu'elle puisse assurer pleinement ses missions de protection de la santé des agent-e-s et des salarié-e-s.

Cela inclut la mise en place d'une véritable identification et prévention de tous les risques professionnels et la reconnaissance de la pénibilité, permettant de réduire le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, le tout avec la présence effective et obligatoire d'un médecin du travail dans chaque établissement.

Il faut faire cesser la marchandisation de la santé des travailleuses et des travailleurs. La médecine du travail doit rester un service public et ne doit pas être laissée au secteur privé lucratif.

Dans la FPH, nos directions font fi des ensembles législatifs et réglementaires des parties 4 du Code du travail ainsi que du statut. En ne répondant pas à leurs obligations légales (non-reconnaissance des accidents du travail et maladies professionnelles), elles mettent de manière dramatique la santé et la sécurité du personnel en grand danger, tout comme leur situation familiale, financière et sociale.

Nous revendiquons le maintien dans l'emploi des travailleuses et travailleurs en situation de handicap avec accompagnement adapté sur des postes conformes à leurs restrictions médicales, sans perte financière ni rétrogradation de grade. Nous encourageons également le développement du temps partiel thérapeutique, une

mesure essentielle pour accompagner la reprise d'activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Nous devons combattre sans relâche la souffrance au travail et l'épuisement professionnel dans un management pathogène qui se généralise. Le nombre de suicides dans la santé et l'action sociale ne cesse aussi de progresser.

La CGT exige la mise en place immédiate de la réglementation sur les risques professionnels.

La reconnaissance en maladie professionnelle des épuisements professionnels et des troubles psychiques doit devenir une priorité. Des commissions de maintien et de retour à l'emploi où siègent et revendiquent les organisations syndicales doivent être mises en place partout pour garantir le respect des restrictions imposées aux salarié-e-s, de défendre les aménagements de postes et de promouvoir les reconversions professionnelles.

Les directions imposent comme solution miracle au sous-effectif les horaires en 12 heures, faisant fi de leur obligation de santé et de sécurité au travail. Les 12 heures sont pourtant nocives pour la santé des travailleuses et travailleurs, d'autant plus quand il s'agit d'alternance jour/nuit. En effet, les 12 heures tuent à petit feu, réduisent l'espérance de vie, favorisent l'apparition de cancers, augmentent les dépendances, les épuisements professionnels, les erreurs de pratiques, les troubles musculo-squelettiques et les accidents de trajet et de travail.

Les horaires en 12 heures, dérogatoires en droit, sont devenus la norme dans bon nombre d'établissements, empêchant les temps de pause supérieurs à 20 minutes et des temps de transmission orale, pourtant nécessaires. Les déplacements d'horaires de travail au-delà de 12 heures sont comptabilisés sur le temps personnel et cela est aussi nocif pour la santé.

La dégradation des conditions de travail conduit à ce que les agents soient demandeurs, dans l'objectif de venir moins souvent au travail, mais sans que les conséquences pour leur santé ne leur soient présentées.

Pire encore, le recours aux horaires de 12 heures augmente de façon exponentielle, au point que ce sont désormais les agent-e-s qui en deviennent demandeur-euse-s.

On leur fait miroiter quelques maigres avantages, comme celui de venir moins souvent au travail, sans jamais exposer clairement les effets néfastes de ces amplitudes horaires.

Nous devons exiger des directions qu'elles assument leurs responsabilités face à l'usure professionnelle des travailleuses et travailleurs en anticipant et en mettant en œuvre une réelle politique de maintien dans l'emploi.



SOUFFRANCE AU TRAVAIL



La CGT revendique :

- > Des moyens suffisants pour une médecine du travail utile et efficace. Une médecine du travail indépendante des employeurs tant dans son exercice que dans ses décisions, afin de garantir la santé et les droits des agent-e-s et des salarié-e-s.
- > Le rétablissement des CHSCT dans toutes leurs prérogatives.
- > L'arrêt immédiat des rappels sur repos et des plannings ingérables et traumatisants pour le personnel, grâce à l'embauche massive.
- > La refonte totale de la cellule harcèlement.
- > La fin du démantèlement du service de santé au travail et des préventeurs en général.
- > Le rétablissement des droits et des moyens pour les services de santé au travail et les préventeurs en général.
- > Une reconnaissance du burn-out en maladie professionnelle avec intégration au tableau des maladies professionnelles.
- > L'opposition du temps de travail en 12 heures entrainant des risques sur la santé physique et psychologique des travailleurs.

PLACE DU - DE LA SALARIÉ·E : FACE À LA GOUVERNANCE, AU MANAGEMENT ET AUX GAINS DE PRODUCTIVITÉ

Le management pathogène est le fruit d'un choix politique visant à mettre en œuvre et à imposer la déréglementation de nos secteurs. Il impacte l'ensemble du salariat : employé·e-s, ouvrier·ère-s, cadres, directeur·rice-s. Il dépossède les salarié·e-s de leur savoir professionnel pour mieux les contraindre à adhérer à une organisation du travail fondée sur des rapports de domination et de soumission.

Nous refusons la logique comptable et technocratique de l'encadrement et des professions. Nous exigeons un encadrement de proximité et de terrain, rémunéré en fonction des qualifications et formé par les instituts de formation professionnelle.

La hiérarchie doit être sur le terrain et connaître les réalités des soins et des prises en charge. Les patient·e-s et les résident·e-s ainsi que les professionnel·le-s, doivent pouvoir s'adresser à la hiérarchie de proximité.

La CGT s'oppose aux faisants-fonction qui n'ont aucun cadre légal, qui ne sont ni formés, ni rémunérés à la hauteur de leurs missions. C'est un moyen de masquer la pénurie des professionnels qualifiés par des glissements de tâches illégaux et dangereux, pour la sécurité des usagers et pour les salarié·e-s eux-mêmes.

La « *nouvelle gouvernance* » hospitalière se développe à travers le redécoupage des établissements et le regroupement des services en pôles d'activité. Cette logique économique vise à mutualiser les ressources et à limiter les dépenses. Les directions délèguent aux pôles des responsabilités importantes (gestion du personnel, investissements, objectifs, etc.), en calquant sur le secteur public les pratiques du privé lucratif. Cela entraîne un éloignement des centres de décision, un affaiblissement et un contournement du dialogue social et une implication croissante des médecins dans la gestion de la pénurie.

L'organisation par pôle continue d'avoir des conséquences graves sur le taux de précarité des personnels, le niveau des effectifs, la perte d'activité, la dégradation des relations sociales.

La vie professionnelle s'imisce dans la vie privée au travers de l'utilisation abusive et illégale des données personnelles que sont le téléphone, l'adresse courriel privée, les réseaux sociaux et les nouvelles technologies.

Les cycles de travail ne sont plus respectés. Les plannings ne sont pas toujours transmis le 15 du mois précédent. Les collègues sont amenés à l'autoreplacement pour remplacer les absences pour maladie, pour formation et pour remplacer les congés de leurs collègues. Or, ce fonctionnement épuise le personnel et génère d'autres absences. Bien souvent, les agent·e-s se retrouvent à travailler 44 heures par semaine et leur temps de repos quotidien n'est pas toujours respecté. Nous devons donc lutter pour la création d'équipes communes de suppléance et de pool tactique de remplacement.

Nous devons donc lutter pour rétablir une dotation en effectif suffisante, en adéquation avec leurs missions et charge de travail afin d'assurer une stabilité de fonctionnement.

Dans ces conditions, une nécessité s'impose pour redonner du sens au travail et retrouver les moyens de créer un rapport de force favorable aux salarié·e-s.

La première condition pour y arriver, c'est d'obtenir un taux important de syndiqué·e-s au sein de nos établissements et structures et cela nécessite des syndiqué·e-s formé·e-s.

Les gouvernements successifs ont durablement affaibli les travailleurs et travailleuses, en tentant d'annihiler toute forme de contestation collective de la classe ouvrière à travers des réformes successives et la mise en place du lean management.

Lorsque le salarié comprend qu'il possède seul la connaissance de la réalité du travail, le rapport entre travail et capital est nécessairement réévalué. En privant le-la salarié·e de cette connaissance (division du travail, stratégie de division des travailleuses et travailleurs, menace du chômage, mise en concurrence des travailleuses et travailleurs, etc.).

Le syndicat doit permettre ces discussions autour du travail et accompagner le passage vers une prise de conscience collective ! Il s'agit de faire prendre conscience aux salarié·e-s que le syndicat appartient aux syndiqué·e-s, que chacune des voix de nos syndiqué·e-s compte et que la CGT est un moyen précieux et unique de se faire entendre. Cette prise de conscience va restituer la fierté du travail accompli et permettre de réévaluer le rapport du travail au capital. Il s'agit de construire un syndicalisme plus « *passeur de parole* » que porte-parole, car les experts du travail, ce sont les travailleurs et les travailleuses.

Le congrès s'engage à accompagner et à impulser cette « *démarche travail* », en lien avec les Unions Fédérales, les coordinations régionales, les USD et les syndicats pour imposer aux directions de remettre l'humain au centre de nos préoccupations et non la rentabilité.

La CGT revendique :

- > Le respect du droit de grève et des droits syndicaux et l'arrêt des assignations abusives.
- > L'abrogation de tous les ordres professionnels. Ils ne représentent pas les agents et leurs intérêts.
- > La reconnaissance d'un véritable statut pour les lanceurs-euses d'alerte, et le respect de la protection fonctionnelle.
- > La lutte contre les politiques antisociales et les mesures liberticides qui portent atteinte aux droits fondamentaux des travailleur·euse-s et empêchent un travail social ou un accompagnement respectueux des individus.
- > L'instauration d'une véritable démocratie sociale dans tous nos établissements en lieu et place du « *dialogue social* », avec un droit de veto des travailleuses et travailleurs sur les licenciements, sur les restructurations ou réorganisations et sur les orientations stratégiques.
- > L'arrêt des « *grands projets* » imposés sans l'adhésion des agent·e-s.
- > Le retour à un découpage des établissements en services.
- > L'arrêt des délégations de gestion.



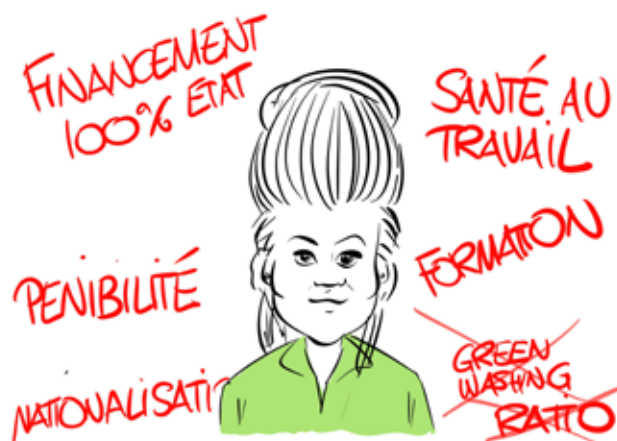
TEMPS DE TRAVAIL ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Il y a urgence à stopper les déréglementations du temps de travail, comme elles l'ont été encouragées par le Ségur, (notamment par accord local).

Le congrès réaffirme son opposition au travail en alternance (jour/nuit), au travail en horaire multiple, le travail en horaires dérogatoires notamment en 12 h et aux mécanismes d'heures complémentaires permettant d'atteindre des temps complets en 35 heures. Le travail en 12 heures engendre un dépassement horaire quotidien du fait du temps d'habillage/déshabillage ainsi que le temps de transmission provoquant par là même une illégalité.

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

La CGT doit partir en lutte avec les agent-e-s pour la reconnaissance de la pénibilité du travail et sa reconquête pour les catégories l'ayant perdues.



La CGT revendique :

- > L'arrêt immédiat des rappels sur repos, de l'utilisation des plateformes de remplacement (Hublo par exemple) et des plannings ingérables et déstabilisants pour les personnels, grâce à l'embauche massive et à la création de postes.
- > Le 32 heures hebdomadaires de jour et 30 heures de nuit, en 4 x 8 heures ou 3 x 10 heures de nuit.
- > Pas plus de 8 heures par jour avec recrutements à hauteur de la diminution du temps de travail.
- > Le respect d'un temps de pause de 20 minutes minimum à partir de 6 heures de travail effectif.
- > Le droit à 23 jours minimum de congés en période estivale.
- > La défense et le respect de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle en bornant strictement le temps de travail (droit à la déconnexion, cycles de travail, réglementation du temps de travail/repos).
- > La retraite à 60 ans maximum et 55 ans pour les métiers pénibles.
- > La reconquête et l'extension de la catégorie active pour les métiers qui l'ont perdue et son extension à tous les métiers pénibles.
- > La fin des horaires en 12 heures.
- > Le développement des crèches hospitalières avec des horaires d'ouverture adaptés aux horaires de travail atypiques et avec un nombre de places suffisant pour répondre à la demande.

EMPLOIS, SALAIRES ET CARRIÈRES

L'augmentation du coût de la vie, des loyers et de l'énergie corrélée à la stagnation des salaires, poussent les salarié-e-s à habiter de plus en plus loin de leur lieu de travail. Les directions utilisent ce contexte social et la détérioration généralisée des conditions de travail pour présenter aux salarié-e-s le travail en 12 heures comme solution pour venir le moins souvent possible au travail.

Nous devons également lutter pour l'augmentation des salaires, une hausse du point d'indice et gagner la suppression des ratios pour l'accession au grade supérieur pour tous les grades. De même, nous devons lutter pour des changements de grades à l'ancienneté et non au mérite. Ces revendications nous permettraient de gagner par la convergence des luttes.

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

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

La CGT s'oppose à la négociation salariale individuelle et revendique une harmonisation des rémunérations ainsi qu'une stagiairisation ou CDIisation immédiate.

La CGT revendique :

- > La suppression des ratios pour l'accès à l'ancienneté au grade supérieur et pour tous les grades de la FPH.
- > La prise en compte de l'ancienneté en cas de reclassement y compris en cas de création de postes.
- > L'augmentation du point indiciaire à 6 euros dans la FPH.
- > L'indexation de la valeur du point des Conventions collectives et de tous les salaires du privé sur l'inflation, avec une augmentation systématique en fonction de son évolution.
- > Le SMIC brut à 2 000 euros.
- > Le versement sans délai et sans contrepartie, dans son intégralité et avec rétroactivité de la « prime dite Ségur » pour les exclu-e-s et sa transformation immédiate en point d'indice dans la FPH et dans l'associatif.
- > Une hiérarchie salariale en fonction des qualifications, un salaire en fin de carrière 2,5 fois supérieur au salaire d'entrée, avec un déroulement linéaire des carrières pour lutter contre le tassement des salaires.
- > Un 13^{ème} mois pour toutes et tous sans décompte des journées d'absence des agent-e-s et salarié-e-s.
- > L'intégration de toutes les primes dans le salaire brut (de telle sorte que le montant net de ces primes reste inchangé).
- > L'arrêt l'individualisation des rémunérations, car nous travaillons toutes et tous collectivement au service de la population.
- > La revalorisation, la qualification et la reconnaissance des métiers de l'accompagnement par les employeurs et les pouvoirs publics, en particulier pour les aides à domicile, en coordination avec d'autres fédérations de la CGT.
- > La réintégration des AMP/AES dans le corps des AS/AP (exclu-e-s par le Ségur dans la FPH).
- > La révision des classifications professionnelles selon le principe du droit du travail « à travail de valeur égale, salaire égal » pour permettre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- > L'égalité femme/homme dans les évolutions de carrière.
- > La suppression des Lignes Directrices de Gestion.
- > La reprise et reconnaissance de l'ancienneté réelle dans les grilles salariales.
- > La révision des classifications professionnelles selon le principe du droit du travail « à travail de valeur égale, salaire égal » pour permettre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, entre les métiers et leur niveau de qualification et de diplôme.
- > L'arrêt des évolutions législatives entraînant la déqualification.



EFFECTIFS

Pour garantir de bonnes conditions de travail, nous devons lutter pour des effectifs (sanitaire, social et médico-social) garantissant la qualité des soins et du travail dans tous les services : soins, administratifs ouvriers, techniques, éducatifs.

L'organisation volontaire du manque d'effectif épuise le personnel. Nous devons lutter pour avoir des effectifs adaptés à la réalité du travail et intégrant dans leur calcul le besoin en suppléances pour assurer l'ensemble des remplacements, absences, formations, maladies, maternité, temps partiel, etc.

Nous demandons l'abrogation de la loi du 29 janvier 2025, visant à établir à partir de janvier 2027 des ratios minimums par service de soins (ambulatoire, consultations, hospitalisation) car cette loi pose un certain nombre de problèmes :

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

Cette logique de ratios pourrait s'étendre au secteur social et médico-social, notamment à travers la tarification Sérafin-PH ou encore les préconisations du rapport de la Commission d'Enquête Parlementaire sur les manquements des politiques publiques de la protection de l'enfance. Comme dans le secteur sanitaire, nous revendiquons des effectifs à la hauteur des besoins des usager-ère-s.

À l'inverse du mode de définition des ratios porté par la loi du 29 janvier 2025 qui servira, quoi qu'il arrive, à encore faire fermer des lits et ou des services, la CGT défend les garanties suivantes :

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

Il nous faut engager rapidement un vrai débat avec les structures sur la pertinence d'instaurer des « ratios », et si oui, en définir les critères.

Seule une définition des moyens humains au niveau de chaque conseil de service ou de département pourra tenter de répondre aux problèmes d'effectifs soignants en garantissant qualité et sécurité des soins.

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

Il faut combattre toute tentative d'externalisation des services (ménage, cuisine, blanchisserie, services informatiques, services techniques, etc.) et obtenir la ré-internalisation de ceux déjà externalisés. Lutter contre la sous-traitance existante ou potentiellement à venir, notamment pour les services support des services.

La seule issue à tous les problèmes des hôpitaux publics, c'est la mobilisation de toutes et tous, professionnel-le-s et usager-ère-s, pour exiger des moyens à la hauteur des besoins de la population et permettant des soins de qualité. Nous devons tendre à une mobilisation de masse. La santé est aussi importante que le problème des retraites. C'est un projet de société !

La CGT revendique :

- > L'augmentation des effectifs et augmenter le nombre d'étudiant-e-s dans les écoles et instituts de formation.
- > L'abrogation de la loi du 29 janvier 2025 sur les ratios.
- > La création de 100 000 emplois à l'hôpital, dont 200 000 dans les EHPAD (1 soignant-e/1 résident-e) et 100 000 dans le secteur social et médico-social.



La pénurie médicale entretenue sert d'argument pour réformer l'ensemble des formations paramédicales, dans le cadre d'une politique d'austérité confirmée par le PLFSS 2025.

Tout est à craindre concernant « *la loi infirmière* » annoncée par la ministre de la Santé, Madame Darrieussecq, car il n'y a pas de volonté de prendre en compte les réalités de terrain ni les professionnel-le-s. Les organisations syndicales représentatives sont écartées des discussions autant que possible.

L'Ordre infirmier, pourtant largement contesté par une partie des professionnel-le-s, notamment les salarié-e-s, est aujourd'hui l'interlocuteur privilégié du gouvernement.

Depuis des années, les employeurs tendent à faire peser la responsabilité en matière d'obligation de formation sur les personnels eux-mêmes.

Or, le gouvernement Macron a décidé d'aller plus loin en créant, à compter du 1^{er} janvier 2023, une certification périodique des métiers (infirmier-ère-s, sages-femmes, kinésithérapeutes, etc.), sous le contrôle des ordres professionnels qui pourront prononcer une « *suspension temporaire d'exercice pour insuffisance professionnelle* » en cas de non-respect des obligations imposées. La formation doit favoriser la construction de soi tout au long de la vie, répondant ainsi à un processus de développement socio-professionnel.

Il faut utiliser les instances nationales (DGOS, CSFPH, etc.) pour partager avec les syndicats les informations sur les projets de modifications des formations professionnelles de notre champ pour appuyer nos revendications et créer le rapport de force avant que les textes réglementaires ne soient promulgués (réingénierie des métiers du social, des IDE, des AS, etc).

La CGT revendique :

- > La fin au numerus apertus et plan de formation d'urgence de médecins à hauteur de la pénurie.
- > Le maintien des diplômes d'État pour nos professions et refuser la prise en main totale des formations par l'université.
- > Le maintien de l'OPCA ANFH (Organismes paritaires collecteurs agréés) et des OPCO (Opérateurs de compétences) de notre champ fédéral.
- > La revalorisation des concours et écoles de la Fonction publique.
- > L'arrêt du développement des écoles, des formations et études professionnelles par le secteur privé lucratif.

- > La défense des principes fondateurs du tutorat soignant et du compagnonnage, avec du temps dédié à cette activité et une reconnaissance financière, de temps et de moyens dédiés à cette activité.
- > L'augmentation du nombre d'étudiant-e-s dans les écoles avec des moyens financiers et humains supplémentaires, afin d'augmenter la qualité de celle-ci et les compétences et acquis des étudiant-e-s
- > L'arrêt des transformations permanentes des métiers, professions et formations paramédicales et du secteur social.
- > Le développement de la formation initiale et une augmentation de son financement.
- > Le développement des études promotionnelles sans perte de salaire (prime Ségur et autres incluses), avec la prise en charge de tous les frais annexes (hébergement, transports, repas, etc.) pour lutter contre les pénuries de professionnel-le-s.
- > La préservation du format professionnalisant de nos formations par le maintien des temps d'apprentissage en pratique réelle en soins (limitation de la pratique en simulation).
- > La libération au minimum 10 % du temps de travail pour permettre un véritable accès à la formation continue tout au long de la carrière, avec un financement à la hauteur des besoins.
- > La suppression du système de sélections Parcours Sup dont les conséquences sur les abandons en cours de formation sont catastrophiques.
- > La limitation des contrats d'apprentissage et le financement de Contrats d'études pour les étudiant-e-s.
- > La garantie d'un droit individuel à la formation, à l'initiative du-de la salarié-e-, transférable, garanti collectivement et financé par les employeurs.
- > Une reconnaissance professionnelle et salariale de la qualification acquise.
- > L'augmentation des taux d'accès à la formation continue, aux études promotionnelles, au développement des formations qualifiantes et diplômantes pour tous les personnels.
- > Le développement des accompagnements pour les agent-e-s les plus éloigné-e-s de la formation.
- > Le développement d'actions prioritaires envers les agent-e-s les moins qualifié-e-s.
- > La revalorisation des financements de la formation et le financement d'un plan pluriannuel de formations sanitaires et sociales.
- > L'accompagner des reconversions professionnelles ainsi que le maintien ou retour à l'emploi au travers de la formation financée intégralement par l'employeur.

Être là pour vous
protéger, quels
que soient vos
besoins, c'est ça
être assurément
humain.



ASSURANCE HABITATION

Du 1^{er} septembre au 31 octobre 2025

3 MOIS OFFERTS*



**Assurément
Humain**

*3 mois de cotisation offerts la 1^{ère} année (hors droit d'entrée, frais d'échéance, coût d'avenant, frais de mensualisation, contribution attentats et fonds de solidarité) pour toute souscription entre le 01/09/2025 et le 31/10/2025 d'un contrat habitation DOMO PASS assurant une maison ou un appartement en résidence principale ou secondaire (hors logement en maison de retraite) ou d'un contrat habitation AMPHI PASS « Étudiant » (hors logement en école de fonctionnaire). Offre non cumulable avec toute offre en cours.



GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 € entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 - APE 6512 Z - Siège social : 148, rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. Les produits distribués par GMF ASSURANCES sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou LA SAUVEGARDE et / ou GMF VIE et / ou Covéa Protection Juridique et / ou AM-GMF @ Getty Images.

3

Des garanties collectives et statutaires qui engagent et qui protègent les actif·ve·s et les retraité·e·s

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

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

Or, le processus de destruction des garanties collectives s'accélère encore. Sous prétexte de budgets insuffisants, les usager·ère·s sont culpabilisé·e·s lorsqu'ils font appel au système de soins, les salarié·e·s sont soupçonné·e·s de coûter trop cher, et les normes sont présentées non plus comme des garanties de sécurité, mais comme des contraintes jugées trop lourdes.

Le système de garanties collectives s'appuyant sur les intérêts des salarié·e·s et les besoins des usager·ère·s de la société est affaibli. La refondation libérale de notre modèle social se dégrade et supprime nos conquises. Le système de diminution systématique des coûts est à l'œuvre pour éviter une répartition équitable des richesses.

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

Primes à la fonction, au mérite, primes d'intéressement et autres « *outils* » sont développés dans nos établissements pour individualiser les rémunérations et casser la référence aux grilles de salaires. Ces primes sont aussi un moyen de réduire la part de salaire indirect, la part socialisée, et mettre en concurrence les travailleurs entre eux et travailleuses entre elles. Elles n'entrent pas en compte dans le calcul de la retraite.

De même, la précarité de l'emploi est présentée comme une norme, une liberté pour l'employeur et le-la salarié·e. Ainsi, la stabilité et l'expérience apparaissent comme des résistances aux changements présentés comme nécessaires. On voit apparaître des plateformes, la promotion des starts up, le « *slashing* » (fait d'exercer plusieurs activités professionnelles)...

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

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

À propos, de la défense et de l'amélioration du Code du travail, des Conventions Collectives et du statut de la Fonction publique, il nous faut :

- Gagner l'ouverture de négociations au niveau national dans tous les champs de notre activité et sur la base de nos repères revendicatifs.
- Regagner la hiérarchie des normes et le principe de faveur.
- Gagner que dans notre secteur, il n'y ait pas un·e· salarié·e· sans statut ou sans Convention.
- Développer le principe de Sécurité sociale professionnelle dans nos négociations : nivellement des droits par le haut, formation tout au long de la vie, même travail, même salaire, même pénibilité, transférabilité des droits, retraite.
- Avoir une stratégie interne autour du développement d'accords locaux pour renforcer notre cohérence revendicative.
- La reconquête des prérogatives des CAP, des CTE dans le secteur public, des CSE dans le secteur privé et des CHSCT
- En l'absence d'une Sécurité sociale à 100 %, le maintien des dispositifs complémentaires qui améliorent le salaire indirect, dans un climat où le patronat souhaiterait les voir disparaître, est indispensable. Le CGOS dans la FPH ou la prévoyance dans le privé sont essentiels pour garantir le maintien de la rémunération, notamment en cas de maladie. Ces garanties doivent être maintenues et confortées.

Nous devons nous battre et lutter pour l'abrogation des jours de carence et le paiement à 100 % des jours de congés maladie.



LE STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE FPH

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

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

La syndicalisation est, et reste, le meilleur antidote des salarié-e-s pour lutter contre l'isolement, la précarisation et le clivage organisés par les employeurs.

Les employeurs disposent de moyens tels que l'individualisation des rémunérations, les primes au mérite et le pouvoir de bloquer l'avancement de carrière depuis la mise en place des Lignes directrices de gestion (LDG). Il faut également lutter contre l'usage abusif des contrats précaires plaçant les salarié-e-s dans un état de dépendance salariale, ainsi que les différents contrats interdisant d'être affiliés à la CNRACL et réduisant de plus les cotisations.

Le statut de fonctionnaire doit être défendu avec toutes ses composantes particulières telles que celui de l'APHP, des HCL et de l'APHM.

Il nous faut combattre pied à pied les LDG. Pour cela, il est nécessaire de former et d'informer les camarades, afin de leur donner les armes pour les négociations des LDG dans leurs établissements, pour que les positions de la CGT soient identiques sur tout le territoire. Parallèlement, il est indispensable de sensibiliser nos collègues sur la défense du statut et du service public.

La CGT propose une sécurité sociale intégrale (100 % sécu). Cela s'oppose notamment à la PSC inscrite dans la Loi de transformation de la Fonction publique que la CGT combat.

Le CGOS est un outil à défendre qui doit rester au service des agent-e-s, aussi bien sur le maintien des droits que sur le revendicatif. Le CGOS a un rôle primordial à jouer dans cette période de recul des droits, notamment sur les maladies. Le CGOS doit donc être au plus proche des bases, porter leurs revendications et redescendre les informations et les décisions.

La CGT revendique :

- > L'abrogation de la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique.
- > L'abrogation du décret du 30 novembre 2021 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans la Fonction publique hospitalière (FPH).
- > L'abrogation des Lignes directrices de gestion (LDG) qui bloquent l'avancement de carrière des agent-e-s avec le changement de grade exclusivement à l'ancienneté.
- > Le refus du détricotage de nos droits à rémunération pendant la maladie, de l'abrogation du jour de carence et le retour à l'indemnisation à 100 % dès le 1^{er} jour des arrêts-maladies.
- > Le refus de « *la prime au mérite* » et de toute mesure d'avancement de grade ou de carrière au mérite qui détruit notre collectif de travail et l'esprit d'équipe dans nos établissements tout en laissant des marges de manœuvre arbitraires aux chefs d'établissements.
- > Le refus de la prime « *d'engagement collectif* » qui met en opposition les services, favorise le clientélisme dans nos établissements de soins avec des marges d'appréciations arbitraires pour les chefs d'établissements.
- > La titularisation des contractuel-le-s dans la FPH et le recrutement au statut. Revaloriser les concours et les écoles de la Fonction publique. Exiger les diplômes d'État pour nos professions et refuser l'universitarisation, symbole de la baisse de nos qualifications.
- > La garantie de l'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du politique et du pouvoir économique.
- > L'intégration des personnels médicaux dans le statut général de la Fonction publique et le maintien des sages-femmes dans celui-ci.
- > La revalorisation du statut de PH et des rémunérations des internes.
- > La reconquête de la garantie de l'emploi (Loi Mobilité).
- > La reconquête de la gratuité des soins pour les hospitaliers, par l'extension et à la généralisation des soins gratuits (article L722-1 du Code général de la Fonction publique).
- > La reconquête de la commission de recours du Conseil supérieur de la Fonction publique hospitalière - CSFPH.
- > Rétablir et restituer les traitements non versés et les trimestres et droits à la retraite non cotisés aux salari-e-s suspendus dans le cadre de l'obligation vaccinale.
- > La reprise de l'intégralité de l'ancienneté d'un-e salarié-e à l'embauche.
- > Le rétablissement et l'amélioration des congés bonifiés de 65 jours.
- > Un 13^{ème} mois socialisé pour toutes et tous à la place de la prime de service au mode de calcul incertain et liée au présentisme.

CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LE PRIVÉ LUCRATIF ET NON LUCRATIF

Les professionnel-le-s du secteur sanitaire, social et médicosocial n'arrivent plus à vivre de leur travail ; certain-e-s salarié-e-s sont contraint-e-s de dormir dans leur voiture ou sont mal logé-e-s. Ils, elles n'arrivent plus à subvenir aux besoins de leur famille. Il faut une augmentation immédiate des rémunérations pour l'ensemble de notre champ.

Face à cette urgence sociale, la CGT exige la reprise des négociations salariales au sein des Conventions collectives et la proposition d'avenants visant à améliorer les conditions de travail des salarié-e-s dans l'attente d'une future Convention collective nationale unique et étendue (CCUE) DE HAUT NIVEAU.

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

SECTEUR BASS

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

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

Le projet patronal cherche à généraliser l'individualisation du salaire en fonction d'un « mérite » évalué uniquement par la hiérarchie et de « compétences » choisies en fonction des besoins de l'employeur. La classification basée sur des critères classants est déjà mise en place dans la Convention collective des CLCC depuis 1999.

La CGT porte au contraire une Convention collective unique et étendue (CCUE) de HAUT NIVEAU construite sur le triptyque qualification-classification-salaire et porteuse de nos revendications sur le nouveau statut du travailleur salarié.



La CGT revendique :

- > Le maintien et l'extension du meilleur de chaque Convention collective existante au sein de la future CCUE de haut niveau et des augmentations salariales conformes à nos repères revendicatifs confédéraux et permettant de rattraper la perte liée à l'inflation depuis 25 ans.
- > L'embauche en CDI de tous les personnels actuellement en CDD dans le secteur privé, dans l'ensemble des services.
- > L'interdiction des licenciements.
- > La Lutte contre toutes les attaques patronales des droits des salarié-e-s du privé lucratif comme non-lucratif et le retrait des lois récentes qui ont fait reculer le droit du travail dans le secteur privé.
- > Le rétablissement de l'opposabilité des Conventions collectives.

Il nous faut construire le rapport de force nous permettant à terme d'obtenir le financement des garanties collectives de haut niveau pour tout notre secteur. Les Conventions collectives des salarié-e-s de notre champ sont menacées depuis des années dans une dynamique de réduction des branches.

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

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

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

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

La CGT propose de mettre en place une stratégie coordonnée visant à défendre, maintenir et améliorer l'ensemble des garanties collectives des Conventions collectives du secteur social, médico-social et de la santé privée.

L'objectif est de tendre vers une Convention collective unique et étendue de haut niveau, en attendant l'intégration des salarié-e-s du privé dans un grand service public de santé et d'action sociale, financé par une Sécurité sociale gérée directement par les assuré-e-s sociaux.

LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'HOSPITALISATION PRIVÉE FHP

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

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



La CGT revendique :

- > L'arrêt de la sélection des malades en fonction de leurs revenus et/ou de leurs pathologies et/ou de leur âge.
- > L'arrêt de l'exonération de la taxe sur les salaires (quand l'hôpital public doit l'acquitter) par le regroupement de groupes de santé au seul motif de rentabilité financière.
- > L'arrêt des versements de dividendes exorbitants.
- > Le reversement de l'intégralité du SEGUR aux salarié-e-s. (Le groupe ELSAN fait remonter dans son chiffre d'affaires 80 millions de SEGUR non distribués, Nephrocare 2.6 millions en 2024.)
- > L'arrêt des opérations spéculatives immobilières permettant de creuser les déficits et d'augmenter les profits.
- > La reconnaissance et le remboursement de l'intégralité de leur salaire et des droits à la retraite des salarié-e-s suspendu-e-s pendant le COVID 19.



1 Gagner la bataille des idées

Lutter contre les idées d'extrême droite et contre l'exploitation capitaliste comme priorité. Lutter contre le fascisme et contre toutes les discriminations et formes d'exclusion. Lutter pour nos droits syndicaux.

Pour la CGT, gagner l'égalité pour toutes et tous passe par un engagement sans faille contre toutes les formes de discrimination face à la multiplication des sanctions, intimidations, répressions syndicales, remises en cause des locaux syndicaux, etc. Depuis la fin des réformes des retraites, nous voyons une augmentation massive de répressions syndicales. Une politique nationale doit être mise en place pour protéger les militant-e-s de la CGT de toute attaque patronale. La CGT reste déterminée à défendre les libertés syndicales et s'engage à poursuivre le combat.

La CGT s'implique pleinement dans les luttes actuelles contre toutes les formes de discrimination, quelles qu'elles soient.

Ce combat est profondément gravé dans notre histoire et est inscrit dans nos statuts.

Le gouvernement actuel, par la voix du ministre de l'Intérieur, continue de pointer du doigt les travailleuses et travailleurs immigré-e-s, avec ou sans papiers, les rendant responsables des maux sociaux et économiques. Cette stratégie vise à diviser les salarié-e-s et détourner l'attention des régressions sociales et destructions d'emplois en cours, quelle que soit leur nationalité.

En réalité, ces restrictions touchent directement tou-te-s les travailleur-se-s et renforcent la pression sur les conditions de travail notamment en multipliant les contrats précaires.

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

La CGT exige la suppression immédiate de la « *loi asile immigration* ». Elle se battra pour le maintien de l'AME et son financement. L'arrivée au pouvoir de Donald Trump aux États-Unis, accompagnée des patrons des plus puissants groupes technologiques comme Elon Musk, donne un coup d'accélérateur à l'extrême droite dans de nombreux pays occidentaux.

Ils organisent main dans la main une attaque brutale contre les droits des travailleurs, l'écologie, le féminisme, l'antiracisme, l'état de droit et les droits des LGBTQIA+, etc.

La lutte acharnée contre l'extrême droite et la propagation de ses idées passent aussi par un affrontement direct avec le système capitaliste et tous les partis et gouvernements qui le soutiennent. Les médias indépendants, le Code du travail, le syndicalisme, les normes sociales et environnementales sont attaquées de toute part.

Le capitalisme, particulièrement en temps de crise, se sert et se nourrit de l'extrême droite. C'est bien pour cela qu'il lutte activement contre la mise en œuvre d'un programme de gauche. La démocratie a été bafouée lors des dernières élections législatives et nous voyons des propos et des actes de plus en plus choquants de la part des gouvernements nommés par Macron (doigt d'honneur à l'Assemblée nationale, hommage au collectif Némésis, répression des appels à la paix dans la bande de Gaza, banalisation des thématiques défendues par l'extrême droite, etc.)

C'est pourquoi, la CGT s'inscrit notamment dans toutes les luttes pour l'égalité des droits qui passent immanquablement par un combat sans réserve et sans merci contre toutes les discriminations. L'égalité des droits de toutes et tous et la lutte contre toute forme de discrimination (sexisme, racisme, à l'encontre des personnes en situation de handicap, à l'encontre des personnes Lesbien(ne)s, Gays, Bisexuelle(s) ou Transgenre(s) -LGBT-phobies) qui sont inscrites dans les statuts et repères revendicatifs de la CGT.

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

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

La CGT décide :

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

La CGT revendique :

- > La reconnaissance et le respect du droit syndical.
- > La régularisation par la reconnaissance des parcours professionnels de toutes et tous les praticiens et praticiennes à diplôme hors union européenne (PADHUE).
- > La régularisation de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses immigré-e-s de notre champ fédéral, personnels UE et hors UE ainsi que l'abrogation de la loi « immigration ».
- > Des moyens nécessaires à l'inspection du travail pour qu'elle puisse exercer réellement toutes ses missions.
- > L'égalité des droits de toutes et tous et la lutte contre toute forme de discrimination (sexisme, racisme, à l'encontre des personnes en situation de handicap, à l'encontre des personnes Lesbien(ne)s, Gays, Bisexuelle(s) ou Transgenre(s) - LGBTphobies-) qui sont inscrites dans les statuts et repères revendicatifs de la CGT.
- > L'égalité réelle femmes-hommes au travail avec notamment : de réelles sanctions pour les entreprises et administrations qui discriminent.
- > La revalorisation des métiers à prédominance féminine ou encore la fin des temps non-complets de moins de 24 heures par semaine.
- > Le soutien à la parentalité : allonger les congés maternité et paternité et d'accueil de l'enfant (adoption), revaloriser le congé parental et le rendre inconditionnel, levier indispensable à un meilleur partage des responsabilités parentales.
- > Donner le droit à toutes les femmes aux congés menstruels.
- > La mise en place de mesures pour lutter contre les stéréotypes de genre, le sexisme et les LGBTQIA+phobies.

L'accès aux soins pour toutes et tous doit être garanti.

Les services d'urgences doivent accueillir, en toute sécurité, toute personne sans contrepartie financière ni aucune autre condition que ce soit (appel au 15 préalable, service SAS, etc.) conformément aux missions de services publics de la santé. Plus que jamais, il faut réaffirmer un 100 % sécu basé sur la solidarité où « *chacun participe selon ses moyens et reçoit selon ses besoins* », un véritable projet de société que la CGT doit défendre.

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

Des questions majeures nous sont, en vérité, posées et amplifiées par le mouvement populaire en cours. L'unité syndicale, souvent questionnée, peut s'exercer autour des revendications portées par la CGT. Dans notre objectif de (re)conquêtes sociales, nous devons tout mettre en œuvre pour obtenir le rassemblement du salariat et le soutien de la population.

Nous devons définir, chaque fois que nécessaire, notre position par rapport au mouvement social tout en conservant l'identité de la CGT avec ses principes fondamentaux et ses valeurs. C'est dans la lutte, et non par compromis, que se forment les convergences solides et durables. Malgré la nécessité de l'unité syndicale, celle-ci doit se traduire dans la construction de la lutte au travers des points de convergence. Elle ne peut être considérée antérieurement et ne doit pas décider des modalités et du calendrier des mouvements de la CGT. Dans le contexte du travail impulsé par la direction confédérale sur un rapprochement avec la FSU et Solidaires, notre Fédération de la Santé et de l'Action sociale doit se saisir du sujet, en débattre dans les territoires et syndicats et avoir ensuite une position claire et précise. Notre organisation doit tendre à l'unité des salarié-e-s, tout en affirmant son indépendance et son fédéralisme.

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

Notre Fédération est adhérente à la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) depuis 1999 et de l'Internationale des Services publics (ISP) depuis 2004, ces organisations n'ont eu de cesse de porter les exigences de progrès social et de solidarité. Nous devons poursuivre notre participation pour faire grandir les droits des salarié-e-s dans toute l'UE et dans le monde notamment dans les groupes financiers de santé et de prise en charge de la perte d'autonomie qui étendent leurs implantations en France et dans de nombreux pays (Italie, Espagne, Allemagne, etc.). Pour la CGT, la santé n'est pas et ne doit pas être une marchandise, pas plus en France que dans les autres pays.

Nous devons lutter contre les appétits financiers des groupes qui exploitent les salarié-e-s et les patient-e-s en se servant de l'argent public et des cotisations sociales sans aucune contrepartie. Avec nos camarades des autres pays, nous devons renforcer nos luttes pour gagner le développement des politiques de protection sociale et des Services publics de santé et d'action sociale afin que toutes les populations puissent bénéficier d'une prise en charge à la hauteur du besoin. La CGT décide de continuer à construire des actions au plan national et européen pour obtenir un vrai système de santé à la hauteur des besoins de la population.

La mise en place d'une Sécurité sociale intégrale du XXI^{ème} siècle, doit pouvoir permettre à notre fédération de mobiliser toutes les fédérations sur cette revendication et créer des journées d'actions communes.

La Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale s'engage à :

- > Améliorer et enrichir collectivement un plan de formation qui réponde à la fois aux besoins de l'organisation (formation à la responsabilité, aux mandats, etc.) et aux besoins des militant·e·s dans leurs problématiques quotidiennes (fiche de paie Public et Privé, organisation du temps de travail Public et Privé, comment faire un tract, Conseil médical, procédure disciplinaire, droit à la retraite, etc.
- > Former les mandaté·e·s, les élu·e·s et mandaté·e·s dans les exécutifs et dans les délégations nationales, contre toutes les formes de violences et de discriminations, notamment racistes et contre les violences sexistes et sexuelles.
- > Faire un suivi clair et précis des formations effectuées par les militant·e·s.
- > Reprendre les repères revendicatifs pour les adapter en formation pour nos syndiqué·e·s.
- > Permettre le développement de la formation « *s'impliquer* » à minima, de la formation « *participer* », ainsi que d'une formation spécifique avant toute prise de mandat, de candidature électorale ou de responsabilité syndicale.
- > Former les militant·e·s contre les idées de l'extrême droite.
- > Constituer un vivier plus grand de formateur·trice·s.
- > L'IA est un enjeu majeur, mais ne doit pas se substituer à l'intelligence collective, il est nécessaire de former les militant·e·s aux nouveaux outils de l'AI pour contrer les attaques patronales à venir sur ce sujet.
- > Former les militant·e·s à la démarche revendicative CGT à partir du travail.

2 Notre stratégie syndicale pour construire le rapport de force

Développer et prendre soin de la CGT, c'est inscrire le déploiement de tout·e·s les militant·e·s dans la durée au plus près de la réalité du travail.

Nous ne devons exclure aucune composante du salariat et appréhender leurs spécificités (temps partiel subi ou de choix, privé d'emploi, télétravail, etc.).

Pour ce faire, notre organisation et ses responsables syndicaux doivent tendre à être représentatifs au plus près de notre salariat, de notre champ dans ses genres, catégorie socio-professionnelle, classe d'âge, etc.). Ce doit être un enjeu majeur de syndicalisation à la CGT, notamment dans le secteur de la santé et de l'action sociale.

Les questions d'organisation, de vie syndicale sont fondamentales pour l'avenir de notre organisation. Il est essentiel de veiller à maintenir un esprit de camaraderie et de fraternité/sororité, d'écoute et de respect mutuel dans nos débats internes au sein de toutes nos instances syndicales, du syndicat au CNF.

Nous devons être en capacité de faire aboutir nos revendications, construites collectivement avec les syndicats et les structures en territoires. Elles sont essentielles pour répondre aux intérêts des travailleurs et des travailleuses, celles et ceux qui créent les richesses et aux enjeux de transformation sociale et environnementale de notre société.

Cet outil porte, rassemble et organise les salarié·e·s là où ils/elles sont pour construire les luttes. Pour cela, chaque militant·e bénéficie de toutes les formations nécessaires notamment sur nos Chartes de vie syndicale.

L'application des statuts et soigner notre culture d'organisation, s'occuper de nous, y consacrer le temps nécessaire, renforcer et structurer la CGT, organiser les syndiqué·e·s isolé·e·s, l'implanter là où elle est absente, travailler à la continuité syndicale n'est pas une tâche de plus, mais une nécessité.

La Fédération s'est dotée d'un secteur LDAH (Libertés, droits et actions juridiques) afin de répondre aux sollicitations des camarades dans les syndicats.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nos syndicats et notre fédération doivent faire vivre la démocratie au travers de moments collectifs (CE, congrès, CNF, Assemblée Générale, etc.) qui définissent les plans et les stratégies de luttes. C'est un élément constitutif et incontournable pour gagner en rapport de force.

Une CGT plus forte dans les urnes et dans les établissements, c'est une CGT plus forte pour lutter et pour gagner. C'est aussi ce qui donnera plus de force à la CGT pour lutter et gagner, afin de renforcer sa représentativité.

a) Syndicalisation

La stratégie des luttes passe par le renforcement du rapport de force qui, lui-même, se construit en consolidant différents aspects interdépendants : l'occupation du terrain, la transmission des valeurs, les revendications de la CGT sont les premières étapes qui permettront la syndicalisation et l'organisation des luttes.

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

Notre secteur subit des attaques puissantes qui impactent nos droits, nos conditions de travail et notre façon d'appréhender nos métiers comme nos perspectives.

La CGT doit être le syndicat de tou-te-s les salarié-e-s et dans tous les services. La syndicalisation est la première étape afin de s'organiser et de lutter avec tous.

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

Dans notre champ professionnel, tant marqué par les corporatismes, se syndiquer à la CGT montre aussi la volonté d'unité du salariat quelle que soit sa position dans le processus de travail. Soignant-e-s, ouvrier-ère-s, cadres, médecins, éducateur-ice-s, etc... expriment, par leur syndicalisation à la CGT, le sentiment de partager un destin commun. Cependant, les professionnel-le-s MICT peuvent rencontrer des difficultés pour avancer et porter leurs revendications spécifiques. Un travail est à mener avec l'UFMICT afin de faciliter le déploiement de l'activité spécifique en direction des médecins, ingénieurs, cadres et technicien-ne-s.

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

La question de la syndicalisation des jeunes et de la continuité syndicale pour celles et ceux qui partent en retraite est toujours une priorité pour la fédération.

Celle-ci continue de faire de la syndicalisation auprès des jeunes ainsi que de la transmission intergénérationnelle, notamment pour les membres partant à la retraite, une priorité essentielle.

Mais force est de constater que les résultats attendus ne sont pas à la hauteur de nos ambitions pour le moment. Un travail spécifique de la fédération, notamment en lien avec l'UFR (Union Fédérale des Retraités) est très urgent pour le prochain mandat afin de stopper l'hémorragie des syndiqué-e-s qui partent à la retraite, en lien étroit avec les USD et en appui de l'UFR.

La question de la syndicalisation des jeunes doit amener notre organisation à se poser des questions sur les moyens d'être au plus près des aspirations des jeunes notamment en termes de moyens de communication et surtout d'ouverture d'esprit pour entamer la discussion tout en prenant en compte leurs problématiques, leur vision du monde du travail, etc. La syndicalisation des jeunes invite notre organisation à réfléchir aux moyens de mieux répondre à leurs aspirations, notamment en adaptant nos outils de communication.

Surtout, il s'agit d'adopter une ouverture d'esprit sincère pour engager le dialogue, en tenant compte de leurs préoccupations et de leur vision du monde du travail. La syndicalisation et la prise de responsabilités des jeunes doivent passer par un passage de témoin anticipé.

La CGT s'engage à **et décide de :**

- > **Systématiser la syndicalisation pendant les luttes et se mettre à disposition des syndicats pour être en appui ;**
- > **Aider les territoires à identifier et intervenir sur les « déserts syndicaux » afin d'assurer un déploiement massif de la Fédération ;**
- > **S'ouvrir davantage à l'accueil des jeunes syndiqué-e-s, y compris en organisant une présence auprès des futur-e-s professionnel-le-s dans les centres de formation ou les écoles ;**
- > **Mettre en place avec l'aide de l'Union Fédérale des Retraité-e-s une campagne de syndicalisation permettant la continuité syndicale lors de l'arrivée en retraite ;**
- > **Diffuser le guide « Les premiers pas dans la CGT » pour permettre aux syndiqué-e-s de s'orienter. Soutenir les nouveaux syndicats, les aider à se fournir en matériel syndical et à se former ;**
- > **Renouer avec la culture du débat et faire de la consultation des salarié-e-s un moyen de syndicalisation en les impliquant à partir de leurs aspirations en lien avec nos revendications ;**
- > **Mettre en place, avec l'aide de l'Union Fédérale des Retraité-e-s, les USD et les syndicats une campagne de syndicalisation permettant la continuité syndicale lors de l'arrivée en retraite ;**
- > **Développer un matériel de communication spécifique à l'attention des jeunes pour aider les territoires dans leurs déploiements à destination des centres de formation ;**
- > **Construire collectivement un plan de formation qui réponde à la fois aux besoins de l'organisation et des militant-e-s.**

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

Ce qui fait la force de notre syndicat, c'est notre présence dans les établissements et les associations, au plus près des salarié-e-s. Pour autant, le lien avec les territoires est fondamental. Les USD sont notre outil premier de coordination en territoire. La force de notre syndicat repose avant tout sur notre présence active dans les établissements et associations, au plus près des salarié-e-s. Cependant, le lien avec les territoires demeure fondamental et les USD constituent notre principal outil de coordination locale. Elles assurent le lien avec les unions locales et les unions départementales pour contribuer à une meilleure visibilité de la CGT et permettre une syndicalisation efficace.

Les caravanes des luttes en sont un exemple. Ces actions nous permettront de renforcer notre présence partout et surtout d'assurer une visibilité devant les établissements dépourvus de représentation syndicale. La question des déserts syndicaux était déjà inscrite dans notre dernier document d'orientation. Renouer avec la culture du débat et faire de la consultation des salarié-e-s un moyen de syndicalisation en les impliquant à partir de leurs aspirations en lien avec nos revendications.





santé à la retraite ; la défense, le maintien et le développement des services publics et de la protection sociale ; le droit aux loisirs, à la culture, aux vacances, à l'éducation populaire, etc.

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

Le congrès décide de :

- > **Travailler encore plus collectivement avec nos Unions Fédérales pour rassembler le salariat et les retraité-e-s au sein de la CGT afin de mieux construire le rapport de force en s'appuyant sur les USD et les secteurs syndicales ;**
- > **Construire une convergence des luttes qui dépasse les distinctions catégorielles ;**
- > **Mettre en œuvre une campagne de syndicalisation, d'affiliation et de création de syndicats MICT visant à renforcer l'adhésion des médecins, ingénieur-e-s, cadres et technicien-ne-s, afin de leur garantir un accès privilégié à l'information les concernant et de favoriser leur engagement dans les activités spécifiques conformément aux orientations confédérales ;**
- > **Sensibiliser les élu-e-s et mandaté-e-s de l'importance de l'activité spécifique et à l'existence de la formation ;**
- > **Continuer à mener des actions ciblées pour favoriser la syndicalisation de tou-te-s les salarié-e-s. À mettre en place avec l'aide de l'Union Fédérale des Retraité-e-s, des plans de syndicalisation permettant la continuité syndicale lors de l'arrivée en retraite ;**
- > **Renforcer l'implantation de la Fédération dans les TPE de notre champ en lien avec les UL et les UD et avec le soutien des USD ;**
- > **Elaborer un calendrier de mobilisations pensé stratégiquement sur le long terme ;**
- > **Aider les territoires à mettre en place des caravanes des luttes pour permettre la visibilité de l'action syndicale là où il n'y en a pas ; soutenir les territoires dans l'organisation de caravanes des luttes afin de renforcer la visibilité de l'action syndicale dans les zones dépourvues de présence syndicale ;**
- > **Améliorer notre structuration pour gagner en efficacité ;**
- > **Susciter et accompagner des candidatures féminines aux responsabilités ;**
- > **Œuvrer à l'organisation en syndicat des adhérent-e-s individuel-le-s.**

b) L'activité spécifique

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

Sur la structuration : la question de notre structuration doit continuer à nous interroger dans le but de répondre au mieux aux attentes de nos syndiqué-e-s et au périmètre du salariat qui évoluent. Des discussions doivent être ouvertes pour réfléchir aux professions à rattacher ou non à l'UFMICT.

c) La continuité syndicale

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

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

Les retraité-e-s ont aussi des revendications communes à celles des salarié-e-s en activité : un bon niveau de salaire et des qualifications reconnues auront des conséquences positives sur le niveau des pensions ; avoir de bonnes conditions de travail aura des conséquences positives sur la qualité de vie et de bonne

Le congrès décide :

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Nous devons renforcer la CGT lors des élections professionnelles pour accroître notre influence et mieux soutenir les revendications des personnels. Les résultats des élections sont un élément important du rapport de force nécessaire pour faire gagner nos revendications.

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

La généralisation du vote électronique lors des élections professionnelles de décembre 2022 dans la Fonction publique a posé des problèmes importants. Les syndicats ont fait remonter de nombreux dysfonctionnements dans l'organisation des élections par les prestataires (bugs, codes qui ne fonctionnent pas, mauvais codes reçus, mauvaise identité, etc.). Ces problèmes ne sont pas à prendre à la légère car ils impactent indéniablement et ont des conséquences sur le processus démocratique, sur la participation des agent-e-s, et in fine sur la représentativité syndicale. C'est le même constat dans le secteur privé. Ces problématiques sont loin d'être anodines : elles affectent directement le processus démocratique, la participation des agent-e-s et in fine, la représentativité syndicale. Le même constat s'applique également au secteur privé.

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

Lors du dernier scrutin, les établissements avec le vote électronique ont eu 10 % de participation en moins, ce mécanisme nuit à la CGT et à la démocratie.

Nous devons dès à présent nous préparer à mener un combat, tant auprès des ministères de la Fonction Publique et de la Santé que dans nos établissements, afin d'obtenir toutes les garanties pour le bon déroulement de ces élections, notamment en rétablissant le vote à l'urne et par correspondance. Nous devons dès à présent nous préparer à mener un combat, tant auprès des ministères de la Fonction publique et de la Santé que dans nos établissements afin d'obtenir toutes les garanties nécessaires au bon déroulement de ces élections notamment en rétablissant le vote à l'urne et par correspondance.

Dans le secteur privé, les enjeux sont les mêmes et nous devons y faire face dans les prochains processus électoraux, qui débiteront dès la fin de notre congrès. La fédération, l'Union fédérale de la santé privée et l'Union fédérale de l'action sociale, les USD et les UL en appui des UD sont des points d'appui pour aider les syndicats à négocier les protocoles préélectoraux et à les faire respecter. Aidons nos syndicats à monter des listes partout pour renforcer la CGT.

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

La fédération s'engage :

- > **À soutenir les territoires dans l'organisation des campagnes électorales.**
- > **À fournir le matériel électoral nécessaire.**
- > **À définir un plan de diffusion programmé du matériel électoral.**

Articuler le rapport de force social et rapport de force politique

Mettre en œuvre notre stratégie des luttes pour gagner le rapport de force. La fédération doit davantage évaluer la force de nos luttes locales en les soutenant et les valoriser, ce qui pourrait susciter un embrasement plus large du secteur et cela ne fera qu'accroître notre rapport de force. Les dernières années ont vu se multiplier les luttes, en particulier dans le secteur privé lucratif où l'on pourrait penser qu'il est a priori plus difficile de se mobiliser au vu des droits syndicaux réduits et de la brutalité des méthodes patronales. La Sécurité sociale, attaquée depuis plusieurs années, met à mal nos hôpitaux publics et tous les établissements du médico-social public qui, malgré les attaques, tentent de résister. Les nouvelles et nouveaux représentant-e-s de notre fédération devront investir les médias nationaux pour rendre visibles nos luttes et nos combats.

Nous devons mieux soutenir, mieux valoriser encore ces luttes qui sont des emblèmes de courage et de détermination qui doivent nous inspirer et qui peuvent faire boule de neige en suscitant un embrasement plus large du secteur. Nous devons mieux soutenir et valoriser ces luttes, véritables symboles de courage et de détermination, qui doivent nous inspirer et ont le potentiel de provoquer un effet boule de neige, suscitant un embrasement plus large dans tout le secteur. La fédération doit impulser le renforcement de nos rangs et appuyer de tout son poids sur les mobilisations et faire des propositions pour hâter la survenue d'une telle mobilisation nationale.

La question n'est probablement plus de s'interroger sur la possibilité d'un vaste mouvement d'ampleur nationale, mais plutôt de savoir quand il surviendra et si nous serons prêt-e-s à appuyer de tout notre poids avec l'efficacité nécessaire. L'organisation et l'expérience syndicales permettent de choisir le moment stratégique pour lancer une action et ainsi dépasser les frontières internes soit à une profession, soit à sa structure de travail ou à son hôpital, en informant d'autres personnels ou les citoyen-ne-s. Ainsi, le lieu de travail cesse d'être le centre de gravité d'un conflit pour devenir celui de beaucoup d'autres à l'extérieur.

LA COMMUNICATION ET LES OUTIS TECHNOLOGIQUES

Le 13^{ème} congrès de notre fédération prévoyait déjà la modernisation du site internet. Il est impératif que celui-ci trouve sa mise en œuvre concrète avant les élections professionnelles de la FPH en 2026. Il doit s'accompagner de la définition d'une charte graphique mis à la disposition du champ et d'un plan de développement des modalités de communications et de leur diffusion.

L'évolution du salariat et le recours massif aux nouvelles technologies d'information et de communication nous impose de revoir nos modèles de communication et de diffusion. Si le tract explicatif, informatif et revendicatif doit rester le marqueur que nous connaissons, il doit se moderniser dans son image et s'accompagner de nouveaux supports de diffusion.

Le congrès affirme qu'il faut :

- > **Poursuivre une réelle amélioration de notre système de communication avec un site fédéral performant et mis à jour régulièrement.**
- > **Renforcer le travail collectif avec les Unions fédérales Santé privée, Action Sociale, MICT et le secteur LDAJ.**
- > **Renforcer le secteur LDAJ et aider à développer dans les territoires ce secteur en s'appuyant sur les camarades formé-e-s. Développer et multiplier les débats publics autour des enjeux de la santé et de l'action sociale.**
- > **Multiplier les consultations des salarié-e-s sur les actions à engager pour faire aboutir leurs revendications et accentuer la pression sur le gouvernement et le patronat concernant toute attaque de nos conquies sociaux. Le rapport de force doit également permettre de gagner de nouvelles avancées sociales.**
- > **Développer des initiatives unitaires si possible sans renier nos revendications et valeurs et renforcer l'assise interprofessionnelle solidaire et plus largement encore la mobilisation.**
- > **Continuer à construire des actions au plan national et européen pour obtenir, un vrai système de santé public et de protection sociale à la hauteur des besoins de la population.**



CONSTRUIRE LA MOBILISATION DES SALARIÉ-E-S

Plus la situation se durcit, plus les attaques sont importantes, plus le gouvernement, comme les directions, essaient de nous embarquer dans des pseudo-consultations, dans un « *dialogue social* » qui a montré toutes ses limites ces dernières années.

La mission « *Flash Urgences* » ou le « *CNR* » (Conseil National de la Refondation) sont symboliques de cette volonté de nous faire accompagner la casse en cours. Au niveau local, c'est la même chose.

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

L'organisation des salarié-e-s passe d'abord par le respect de la démarche CGT, où collectivement et démocratiquement, sont élaborées des revendications les plus précises possibles.

La revendication, c'est le mandat qui engage la CGT vis-à-vis des salarié-e-s. C'est donc un point crucial pour les conforter à s'engager à nos côtés sur des objectifs concrets. Les cahiers revendicatifs élaborés lors de grèves locales en sont le meilleur exemple. Quand, service par service, sont chiffrés les besoins avec les personnels, leur mobilisation est plus forte. À l'inverse, on constate une relative faiblesse des mobilisations sur des revendications nationales généralistes comme lors des appels à mobilisation pour « *peser sur le PLFSS* ».

Une apparente contradiction fait jour entre la compréhension qu'ont les personnels et usagers de l'asphyxie budgétaire de notre système de santé, et la faiblesse des mobilisations concernant le PLFSS. Par une impulsion nationale très anticipée, la CGT pourra mobiliser et peser sur le PLFSS, construire des actions plus fortes, gagnantes, faire le lien entre le local et le national. C'est notre rôle de convaincre les salarié-e-s de faire le lien entre leurs problématiques locales et les choix politiques nationaux.

Ensuite, pour l'obtention de ces revendications, tous les syndicats savent qu'il est important de se saisir de tous les leviers, jusqu'à la grève, comme l'indique la Charte d'Amiens.

La grève doit être préparée en amont. Le droit de grève est attaqué par les gouvernements successifs et bafoué par les directions. La CGT doit défendre et renforcer ce droit constitutionnel.

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

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

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

Le congrès décide :

- > **D'agir nationalement pour faire respecter le droit de grève et contre les abus des assignations/réquisitions.**
- > **D'être en appui des syndicats mobilisés et à l'impulsion d'une dynamique nationale pour permettre la convergence des luttes afin d'élever le rapport de force.**
- > **De construire une convergence des luttes qui dépasse les distinctions catégorielles et sectorielles. Il est important de ne pas multiplier les dates de mobilisation et d'aller vers des dates de mobilisations inter-professionnelles.**
- > **De travailler collectivement pour privilégier nos temps militants auprès des salarié-e-s plutôt que dans des discussions sans engagement avec les employeurs, directions et ministère.**
- > **D'organiser et coordonner le travail fédéral pour venir en appui des syndicats et militant-e-s, notamment par l'élaboration et la diffusion d'analyses et de matériel adapté, en temps opportun.**
- > **De structurer les luttes en établissant un calendrier de lutte (ex : PLFSS).**



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

Les propositions que nous faisons dans ce document d'orientation, dont nous voulons débattre ensemble, constitueront la feuille de route et engageront la fédération et ses syndicats dans le mandat à venir. La fédération s'attachera à mieux communiquer sur sa structuration au sein de ses bases. Il nous faut trouver des formes d'organisation et de travail qui permettent de répondre à cette nécessité. Il faut veiller à une meilleure identification et coordination 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 avec nos Unions.

Les valeurs CGT doivent être de mise sur ce mandat. Elles sont un enjeu essentiel à notre cohésion. Égalité, solidarité, écoute, tolérance, démocratie, fraternité, camaraderie. Disons-nous les choses, débattons, mais toujours dans le respect. Il nous faut continuer à travailler en lien étroit avec la confédération et avec les autres fédérations sur ces enjeux que nous avons à défendre ensemble.

Les belles mobilisations convergentes durant le mandat écoulé doivent se poursuivre et se construire avec un plan de progression et un mot d'ordre unifié. Cependant, elles doivent s'accompagner d'un travail sur la capacité des différentes fédérations et des

syndicats à toucher aux outils de production et au blocage de l'économie pour l'obtention de nouveaux conquits sociaux et cesser la multiplication des dates.

Les fortes mobilisations convergentes du mandat écoulé doivent non seulement se poursuivre, mais aussi s'inscrire dans un plan de progression structuré avec un mot d'ordre unifié. Toutefois, elles doivent s'accompagner d'un travail renforcé sur la capacité des différentes fédérations et syndicats à agir sur les outils de production et à bloquer l'économie afin d'obtenir de nouveaux acquis sociaux et mettre fin à la multiplication dispersée des dates d'action.

Cette difficulté se retrouve également dans notre façon de fonctionner et de traiter les problèmes au sein de notre fédération. Il faut rester vigilant-e-s pour que les priorités retenues et les décisions prises lors des CNF et/ou des commissions exécutives soient portées par toutes et tous. Face aux suppressions d'emplois et aux restructurations dans les services hospitaliers, les EHPAD, le secteur du handicap, du social et les grands groupes privés, la Fédération doit impulser et construire des actions convergentes. Cela ne sera possible que si le « *tous ensemble* » reprend tout son sens. Décidons ensemble d'ouvrir de nouveaux chantiers structurants. Il nous faut instaurer et réinstaurer les collectifs de travail : collectif des CHU, ouvriers, TH/TSH, AMA, ADC, etc.

Juri-Expert Conseils et Formations

Votre satisfaction est notre mission



Assistance juridique

Vous vous interrogez sur le droit social ? JECF vous assure une assistance juridique **adaptée à vos besoins**. Vous posez vos questions par téléphone ou par mail à des experts, juristes en droit social expérimentés.



Médiations

La médiation est un temps de dialogue, facilité par un tiers n'exerçant pas de pouvoir de décision sur le fond et établissant un cadre, ayant pour finalité de permettre aux parties concernées de **résoudre une situation conflictuelle** ou de rétablir, voire **rompre à moindre mal une relation**.



Expert CSE

Alimenter votre réflexion ou **conforter votre argumentaire** se fait aussi en prenant le pouls des salariés. L'objectif de JECF est de vous permettre d'**analyser vos situations de travail** et d'identifier les opportunités qui permettraient, d'améliorer les conditions de travail et d'emploi, l'organisation, la santé au travail et la prévention des risques professionnels.



Formations

Vous êtes à la recherche d'une formation. La réussite d'une formation passe aussi par la qualité des consultants-formateurs. Les formations JECF, **conçues avec des experts en droit social**, vous apporteront les connaissances essentielles pour **cadrer et assurer la pérennité de vos activités**.

 **JECF**
Juri-Expert Conseils & Formations



06 95 25 03 69



gestion@jecf.fr

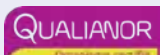


<https://www.jecf.fr>



14 rue de Beaunier
75014 Paris


processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Les certifications Qualiopi sont délivrées aux organismes de formation agréés de la République Française.


Organisme certifié
«Expertises auprès des CSE»
Comité Social & Economique

RÉFLÉCHIR ENSEMBLE AUX ÉVOLUTIONS NÉCESSAIRES, DU SYNDICAT À LA FÉDÉRATION

Comme nous nous y sommes engagé-e-s, ce mandat devra permettre de nous interroger collectivement, du syndicat à la fédération, sur notre structuration et nos statuts. Pour faire société, pour vivre ensemble, nous avons besoin du travail de chacun-e et il en va de même pour construire la CGT ! Cela devra prendre en compte les évolutions statutaires engagées par la confédération dans le cadre du 54^{ème} congrès confédéral qui se tiendra en 2026 à Tours.

Aujourd'hui, nous faisons face à la structuration des établissements publics et privés qui subissent des évolutions importantes notamment sur la question de leur périmètre : comment un syndicat peut s'organiser lorsqu'il y a plusieurs structures ? À l'inverse, comment s'organiser quand, dans un même établissement, les salarié-e-s ont des statuts différents ? Nous constatons par exemple des associations multi-établissements et parfois l'éparpillement de nos forces syndicales. Comment s'adapter pour permettre de regrouper et d'organiser l'ensemble de nos syndiqué-e-s et de nos sympathisant-e-s ?

Il y a nécessité de coordonner au plus près des syndicats via le rôle de coordination et d'organisation des structures en territoire des USD.

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

- ▶ L'UFR permet de rassembler les retraité-e-s. Elle définit et met en œuvre l'action fédérale auprès de cette catégorie de salarié-e-s qui ne sont plus en activité professionnelle.
- ▶ L'UFMICT permet la syndicalisation des médecins, ingénieurs, cadres et technicien-ne-s en travaillant au déploiement de l'activité spécifique en direction des syndicats qui représentent plus de 60 % des salarié-e-s de notre champ fédéral.

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

- ▶ De l'UFAS (Union fédérale de l'action sociale)
- ▶ L'UFSP (Union fédérale de la santé privée) afin de répondre aux attentes des salarié-e-s de ces secteurs.
- ▶ De la CNP (Commission nationale de la psychiatrie) qui travaille sous couvert de la Fédération avec des professionnel-le-s de ce secteur.

Véritables outils de la fédération au service des salarié-e-s et du revendicatif, le rôle des unions fédérales est bien de travailler au déploiement de toute la CGT vers les syndicats qui ont des besoins spécifiques et qui attendent des réponses en lien avec les demandes des syndiqué-e-s et des salarié-e-s du périmètre d'intervention de la Fédération de la Santé et de l'Action sociale.

Il faut travailler de concert avec les unions fédérales de notre champ et permettre l'invitation en fonction des besoins à traiter d'un-e ou deux camarades issu-e-s des UF et mettre en place des calendriers de CE communes et de bureaux communs.

Ainsi, pour que la CGT soit reconnue comme une organisation réellement efficace dans la défense des salarié-e-s et retraité-e-s,

elle doit renforcer et soutenir son activité spécifique au sein des 4 unions fédérales et la CNP.

Les 4 unions fédérales sont l'outil dont dispose la fédération pour le faire. Une réflexion sur l'évolution de notre organisation doit être menée. Des discussions démocratiques doivent être ouvertes pour statuer sur le choix des professions à rattacher ou non à l'UFMICT par exemple.

A l'échelon territorial, les assises des USD avaient pour objectif d'analyser les difficultés rencontrées dans les territoires et d'identifier des pistes d'amélioration pour leur fonctionnement. Dans la mandature, il nous faudra approfondir ce travail, nous réinterroger dans nos instances statutaires, sur leur place, leur rôle et leur financement. Le mandat à venir doit traduire en axes concrets l'analyse de ces difficultés et apporter des propositions qui seront présentées lors des instances statutaires jusqu'au 15^{ème} congrès de manière constructive.

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

- ▶ Permettre des prises de décisions collectives au 15^{ème} congrès en se basant sur une réflexion, des expérimentations (à bilancer ou à mener) et dans le cadre des statuts.
- ▶ Consolider nos statuts vis-à-vis des attaques juridiques en lien avec les changements statutaires de la confédération.
- ▶ Renforcer la cohérence des statuts fédéraux vis-à-vis des statuts confédéraux et de nos Unions fédérales.
- ▶ Participer à la réflexion et mise en œuvre sur les évolutions des statuts confédéraux.
- ▶ Renforcer la cohérence de nos statuts vis-à-vis des réalités et besoins de terrain, des réalités et besoins de l'action collective (pour un syndicalisme de masse et de classe).
- ▶ Questionner le périmètre et l'organisation des syndicats et travailler sur les individuel-le-s notamment du secteur social et médico-social.
- ▶ Réfléchir à la syndicalisation des étudiant-e-s et à la continuité de l'adhésion à chaque étape de la vie.
- ▶ Réfléchir à comment faire vivre de la Charte de l'élu-e et mandaté-e.

Pour se faire, la CEF devra mettre en œuvre un collectif de travail composé de membres de la CEF, de membres des UF, de membres de la CNP, de membres des USD et de coordinateurs régionaux.

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

- ▶ Les syndicats, les USD, les UF.
- ▶ Le format commission nationale et ses déclinaisons régionales ou en territoire (commission régionale de psychiatrie, par exemple).
- ▶ Les collectifs fédéraux.

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

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

Moyens d'intervention

- ▶ Travail en lien avec le groupe de travail statut
- ▶ Entretien avec les équipes militantes (UF, CNP, USD...)
- ▶ Travailler avec le-la référent-e- confédéral-e-.

Soyons ambitieux-ses, combatif-ve-s et tenaces, faisons beaucoup mieux. La CGT, syndicat de lutte, de masse et de classe, démocratique, indépendant et unitaire, saura relever les nombreux défis à venir et conquérir des nouveaux droits, comme elle le fait depuis plus de 130 ans. Face aux défis que nous avons à relever, soyons unis pour être plus fort.

Mobilisons-nous pour lutter contre toutes les idées d'extrême-droite qu'elles soient racistes, sexistes, anti-démocratiques et anti-écologiques, portées, entre autres, par le Rassemblement national, et désormais de plus en plus assumées par d'autres forces politiques dites « *républicaines* ».

Les forces réactionnaires organisent la division des salarié-e-s et servent ainsi directement les projets du patronat et du gouvernement. Face à ces attaques sans précédent, nous devons nous mobiliser et nous rassembler pour créer le rapport de force indispensable à la réussite de nos revendications.

Pour ce faire, les résolutions sont :

- ▶ De mobiliser tous les outils idéologiques et de communication pour combattre les extrêmes droites et leurs idées.
- ▶ De faire vivre la démocratie syndicale au sein de toutes les structures, du syndicat à la fédération et inversement.
- ▶ De prendre tous les moyens nécessaires pour améliorer la vie syndicale à travers toutes les structures.
- ▶ De renforcer l'éducation ouvrière au sein de la CGT.
- ▶ De faire vivre la charte des élu-e-s et mandaté-e-s.
- ▶ Faire vivre la résolution adoptée du CNF des 13 et 14 mars 2025 : « *Le CNF de la Fédération CGT de la Santé et de l'action sociale observe et constate que de plus en plus de camarades rencontrent dans leur militantisme, au sein même de l'organisation, des difficultés de nature diverse impactant fortement leur santé, et ce, quels que soient les mandats occupés. Si nous voulons être fidèles à notre ambition de transformer la société, il nous faut commencer par rendre notre organisation du travail « sécurisée » pour les militant-e-s.*

L'enjeu n'est pas qu'éthique : qui peut croire que nous pourrions mener la lutte de manière efficace avec une organisation du travail qui malmène ses militant-e-s ? Nos règles de vie rappellent que nous devons « (...) combattre et condamner, au sein de l'organisation, toute attitude raciste ou prise de position, xénophobe, homophobe, transphobe et intolérante (...) » et « (...) veiller à entretenir un climat de fraternité et de respect au sein de l'organisation (...) ». Elles doivent donc être le point de départ d'un travail que la prochaine direction fédérale (CNF comprenant la nouvelle CEF élue) aura à conduire par la mise en place d'un groupe de travail. Celui-ci devra faire des propositions pour aboutir à des orientations et à des préconisations concrètes permettant de garantir une organisation respectueuse du bien-être de ses militant-e-s. Dans l'attente de ces propositions et mise en œuvre, nous, membres du CNF, nous nous engageons à être particulièrement vigilant-e-s au respect de nos statuts, chartes et règles de vie et nous engageons pour nous-mêmes à prendre nos responsabilités pour les faire appliquer.



Le 14^{ème} congrès a permis,

via les amendements des syndicats et les interventions des congressistes, de mettre en évidence des sujets sur lesquels la fédération doit engager une réflexion collective. Ainsi, la fédération s'engage à ouvrir un débat sur :

01. Comment faire vivre la charte de l'élue-e et mandaté-e,
02. La création d'un cahier de repères revendicatifs fédéraux, (à soumettre aux votes),
03. Notre positionnement face à la mise en place de la PSC (Prestation Sociale Complémentaire) dans la Fonction publique (janvier 2026),
04. Le chiffrage du montant du point d'indice revendiqué par la CGT,
05. Un SMIC à 2 400 euros correspondant à l'augmentation du SMIC revendiquée par la CGT et son indexation sur l'inflation + l'intégration du CTI,
06. La refonte et l'amélioration des grilles de salaires,
07. L'intérêt de la création d'un diplôme spécifique à l'infirmier-ère en psychiatrie en prenant en compte tous les travaux des CRP et de la CNP, la méthode de chiffrage des effectifs correspondant aux besoins des établissements (ratios),
08. L'ouverture de droits (autorisations d'absences) pour toutes démarches médico-sociales pour les salarié-e-s de notre champ, victimes de violences conjugales,
09. L'adhésion au collectif VISA (Vigilance et Initiatives Syndicales Anti-fascistes),
10. Le retrait ou non de la CGT de la CES,
11. L'élaboration de revendications fédérales pour une écologie de lutte des classes,
12. La Sécurité sociale alimentaire.

Fort-e-s de ces 5 jours,

repartons dans nos territoires avec la volonté de faire respecter et de conquérir de nouveaux droits pour nos salaires, nos retraites et nos conditions de travail !

Montrons-nous fort-e-s, uni-e-s et conquérant-e-s face aux décideurs.

UN TEMPS POURRI PARTOUT
SAUF A DUNKERQUE



LES SPÉCIALISTES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE



**40 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

CONTACT : 53 - 55, avenue d'Italie CS 60453
80094 AMIENS CEDEX 3 - Tél. : 03 22 53 27 47 - Fax : 03 22 53 27 49

Siège social : 11, rue des Immeubles Industriels CS 41132 75543 PARIS CEDEX 11
Tél. : 01 43 73 90 79 Fax : 01 43 73 92 52

Site : www.coexco.com

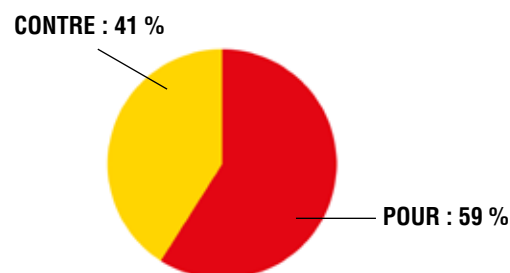
RÉSULTATS

des votes

RAPPORT D'OUVERTURE

Nombre de votant·e·s présent·e·s : 470

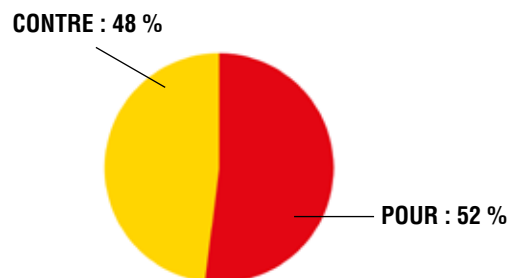
	Voix	%
ABSTENTIONS	57	
EXPRIMÉES	413	
POUR	243	58,84
CONTRE	170	41,16



COMPOSITION DES CANDIDATURES

Nombre de votant·e·s présent·e·s : 470

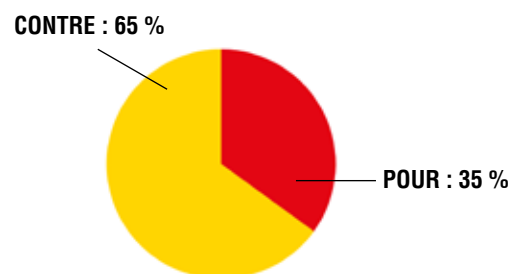
	Voix	%
ABSTENTIONS	34	
EXPRIMÉES	461	
POUR	221	52
CONTRE	206	48



RAPPORT ET BILAN D'ACTIVITÉS

Nombre de voix représentées : 79 830

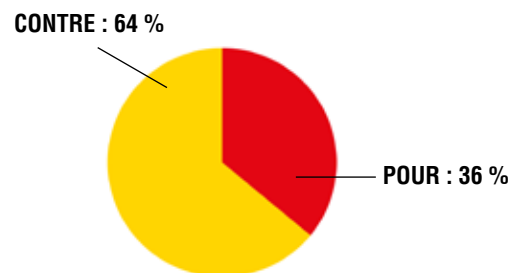
	Voix	%
ABSTENTIONS	4 346	
EXPRIMÉES	75 484	
POUR	26 225	34,74
CONTRE	49 259	65,26



RAPPORT POLITIQUE FINANCIÈRE

Nombre de votant·e·s présent·e·s : 79 830

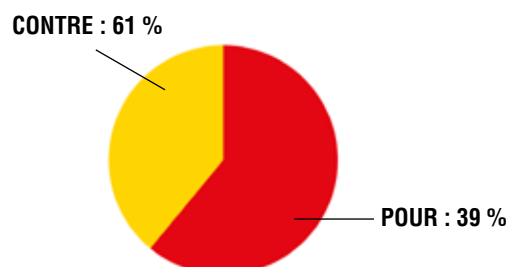
	Voix	%
ABSTENTIONS	8 823	
EXPRIMÉES	71 007	
POUR	25 875	36,44
CONTRE	45 132	63,56



DOCUMENT D'ORIENTATION / AMENDEMENT 1

Nombre de votant·e·s présent·e·s : 462

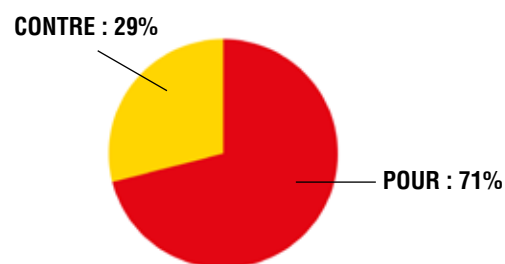
	Voix	%
ABSTENTIONS	32	
EXPRIMÉES	462	
POUR	262	39,07
CONTRE	168	60,93



DOCUMENT D'ORIENTATION / VOTE GLOBAL

Nombre de voix représentées : 79 830

	Voix	%
ABSTENTIONS	1 695	
EXPRIMÉES	78 135	
POUR	55 387	70,89
CONTRE	22 748	29,11



L'aide aux aidants :
un véritable enjeu pour
les branches professionnelles

Pour plus d'informations





YLB. 19.05.25

RÉSULTATS

CEF*

	Voix	%
AGHANBOU Nour-Eddine	55 298	69,27
AGOSTINI Loïc	67 426	84,46
AISSIOU Asdine	57 664	72,23
ANORGA Baptiste	62 207	77,92
ANOULT MARAIS Emmanuelle	57 737	72,32
BARBE Christian	70 019	87,71
BELARBI Malika	69 791	87,42
BELLEC Marie-Charlotte	59 455	74,48
BELLET Sébastien	75 961	95,15
BEURDELEY HOTTE Sabrina	58 031	72,69
BEURIOT Nadine	71 706	89,82
BLONDEL Christophe	76 091	95,32
BOURHIS Bahar	75 354	94,39
BRISOT Rachel	60 280	75,51
BULIN Cécile	75 138	94,12
CAZELLES Sandrine	75 900	95,08
COLLART Mattieu	74 565	93,40
COMPIN Marie-Laure	76 003	95,21
CREPEL Philippe	62 759	78,62
CROCHET Leila	56 154	70,34
CUVILLIER Laure	57 046	71,46
DEBARGES Viviane	58 590	73,39
DECROO Laure	60 494	75,78
DOS SANTOS Stéphanie	57 249	71,71
FENIOUX Olivier	59 372	74,37
FETET Sarah	75 055	94,02
FILHOL Barbara	51 110	64,02
FONTAINE Greg	57 549	72,09
GALAUD Valérie	65 112	81,56
GIRARD Delphine	53 599	67,14
GIRAUD Gaëlle	58 935	73,83
GOUT Jocelyne	57 519	72,05
GROELL Julie	75 159	94,15
HACHEMI Farid	54 503	68,27
ILONGA Christelle	59 834	74,95
JAMELOT Joran	58 533	73,32
LABELLE Ophélie	59 873	75,00
LAGOUBIE Laurence	52 189	65,38
LANGUE Samuel	59 666	74,74
LASSAMI Malika	72 682	91,05
LE BERRE Céline	73 166	91,65
LE COSSEC Stéphane	49 802	62,39
LEGENDRE Amandine	75 282	94,30
LISION Soizick	57 933	72,57
MAGAGNOSC Manon	50 658	63,46

*Commission Exécutive Fédérale

	Voix	%
MANDEL Renaud	51 982	65,12
MARCHAND Nathalie	67 012	83,94
MAURIAL Alain	60 554	87,80
MAUROY Véronique	70 087	77,92
MICHAULT Hélène	70 393	88,18
MOREL Lucie	52 232	65,43
OSSART Sandrine	61 960	77,61
PAILLAU Carine	70 143	87,87
PECAULT Olivier	65 898	82,55
PETIT Astrid	56 042	70,20
PICARD Marie	73 701	92,32
PIROTAIS Cécile	72 665	91,02
PRIGENT Jérémie	49 789	62,37
PUGLIESE Isabelle	72 387	90,68
RAMSAMY PADIACHY Mervyn	56 133	70,32
RETUREAU David	75 713	94,84
SEDENIO Carine	52 621	65,92
SORBET Eric	73 138	91,62
TARCY Maurice	56 995	71,40
THOMAS Carine	54 692	68,51
TONNA Esther	70 624	88,47
VANOSI Cristina	54 839	68,69
VERGER Rodolphe	56 036	70,19
VERGNAUD-ROUSSEAU Ludovic	75 703	94,83
VIDAL Stéphanie	61 499	77,04
WANDJI Odette	54 256	67,96



RÉSULTATS

CFC*

	Voix	%
DUPPERET Jacques	59 965	75,12
HIS François	68 825	86,21
JEANMAIRE Stéphane	59 054	73,97
NIER Isabelle	61 746	77,35
TOUS MAY Georges	68 821	86,21

*Commission Financière et de Contrôle

6 000 000,
c'est un
joli chiffre.
Pas un numéro.



À l'aube de nos 65 ans, nous avons franchi le cap des 6 millions de sociétaires. C'est à Nolwenn S., notre nouveau sociétaire, que nous le devons. Merci à lui, mais aussi à nos 5 999 999 autres sociétaires d'avoir choisi la Macif : un modèle sans actionnaires, avec des prix justes et un service client toujours à vos côtés. Pour nous, vous ne serez jamais un simple numéro.



La Macif,
c'est **vous.**



* Étude OpinionWay - 1005 répondants - Janvier 2024 - Catégorie compagnies d'assurance.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

Trombino'CEF



AGHANBIOU
Nour-Eddine



AGOSTINI
Loïc



AISSIOU
Asdine



ANORGA
Baptiste



ARNOULT MARAIS
Emmanuelle



BARBE
Christian



BELARBI
Malika



BELLEC
Marie-Charlotte



BELLET
Sébastien



BEURDELEY HOTTE
Sabrina



BEURIOT
Nadine



BLONDEL
Christophe



BOURHIS
Bahar



BRISOT
Rachel



BULIN
Cécile



CAZELLES
Sandrine



COLLART
Matthieu



COMPIN
Marie-Laure



CREPEL
Philippe



CROCHET
Leila



CUVILLIER
Laure



DEBARGES
Viviane



DECROO
Laure



DOS SANTOS
Stéphanie



FENIOUX
Olivier



FETET
Sarah



FILHOL
Barbara



FONTAINE
Greg



GALAUD
Valérie



GIRARD
Delphine



GIRAUD
Gaëlle



GOUT
Jocelyne



GROELL
Julie



HACHEMI
Farid



ILONGA
Christelle



JAMELOT
Joran



LABELLE
Ophélie



LAGOUBIE
Laurence



LANGUE
Samuel



LASSAMI
Malika



LE BERRE
Céline



LE COSSEC
Stéphane



LEGENDRE
Amandine



LISION
Soizick



MAGAGNOSC
Manon



MANDEL
Renaud



MARCHAND
Nathalie



MAURIAL
Alain



MAUROY
Véronique



MICHAULT
Hélène



MOREL
Lucie



OSSART
Sandrine



PAILLAU
Carine



PECAULT
Olivier



PETIT
Astrid



PICARD
Marie



PIROTAIS
Cécile



PRIGENT
Jérémie



PUGLIESE
Isabelle



RAMSAMY PADIACHY
Mervyn



RETUREAU
David



SEDENIO
Carine



SORBET
Eric



TARCY
Maurice



THOMAS
Carine



TONNA
Esther



VANOSSI
Cristina



VERGER
Rodolphe



VERGNAUD
ROUSSEAU
Ludovic



VIDAL
Stéphanie



WANDJI
Odette

Trombino'CFC



DUPERRET
Jacques



HIS
François



JEANMAIRE
Stéphane



NIER
Isabelle



TOUS-MAY
Georges

CGT
SANTÉ ET ACTION SOCIALE
XIV CONGRÈS
JUNKERQUE



RESTEZ
EVEILLÉS



MERCI



à la coordination du Nord-Pas-De-Calais (USD 59 et 62), à l'équipe technique de la Fédération de la Santé et de l'Action Sociale, aux dessinateurs Truant et Yvon, à notre photographe Alawa ainsi qu'à toutes les autres personnes qui ont contribué à l'organisation et au bon déroulement de ce 14^{ème} congrès à Dunkerque.

POULET AU CURRY



40 ans
d'engagement vers un
avenir riche de sens



EXPERT DE PROXIMITÉ des représentants du personnel

→ 3 activités pour
**comprendre
analyser
et agir**

sur les relations entre le
travail et les questions
sociales liées aux
conditions de vie
et d'emploi des salariés.

/ LA FORMATION

Des élus formés pour être des acteurs
efficaces et incontournables sur les questions
économiques et sociales

/ LES EXPERTISES ÉCONOMIQUES ET SANTÉ AU TRAVAIL

Utiliser le droit à expertise pour analyser la
situation économique de l'entreprise et identifier
les risques de l'organisation du travail pour la
santé des salariés

/ LES ÉTUDES, LE CONSEIL

Un accompagnement au plus près des besoins
des élus pour mener des analyses pointues

Accueil – Conseil

01 55 82 17 30 - info@emergences.fr

emergences.fr

FÉDÉRATION SANTÉ ET ACTION SOCIALE

SITE FÉDÉRAL :

www.sante.cgt.fr

nouveau site à venir : **www.cgt-sante-action-social.fr**

X : 
@CgtSanteSocial

INSTAGRAM :

cgtsanteactionsociale

TIKTOK :

[cgt.sant.action.s](https://www.tiktok.com/@cgt.sant.action.s)

FACEBOOK :

CGT Santé Action Sociale



Un réseau très social !