

Fédération de la Santé et de l'Action Sociale



Les premiers pas dans



- Bienvenue dans ta CGT p.3

Un peu d'histoire sur...

- Les conventions collectives p.4
- Le statut p.5

Être syndiqué-e, c'est...

- ↳ Rentrer dans l'histoire p.6-7
- ↳ Faire partie d'un collectif p.8
- ↳ Connaître ses droits p.9
- ↳ Recevoir de l'information syndicale p.10
- ↳ Participer à la vie syndicale p.11
- ↳ Participer à la prise de décisions p.12-13
- ↳ Respecter des valeurs collectives p.14-15
- ↳ Faire partie d'un réseau d'humains p.16
- Notes p.17
- Tes contacts p.18-19



Nathalie GAMIOCHIPI
Secrétaire Générale
de la Fédération Santé
et Action Sociale

Chère, cher camarade,

Vous êtes de plus en plus nombreux à rejoindre les rangs de la Confédération Générale du Travail, la CGT. Ce renforcement est le signe de la confiance que les salarié-e-s portent à notre organisation.

Première organisation syndicale de France, la CGT est un syndicat interprofessionnel confédéré, c'est-à-dire que chaque syndiqué-e est affilié-e :

- à une fédération professionnelle, la «Santé et Action Sociale» ;
- à un territoire, à travers les Unions Départementales (UD) et les Unions Locales (UL).

Cette vision à la fois territoriale et professionnelle du monde du travail permet de construire ensemble des revendications pertinentes.

La CGT est le syndicat de tous les salarié-e-s, c'est un syndicat rassembleur et uni qui permet d'échanger ensemble autour des questions liées au monde du travail, telles que les salaires, les qualifications professionnelles, les retraites, mais aussi la Sécurité Sociale, l'éducation, la santé...

La CGT est ton outil de salarié-e pour peser dans les choix de société, plus simplement dans les choix de gestion de ton entreprise, de ton établissement...

C'est en échangeant ensemble sur nos attentes et nos aspirations que nous construisons des revendications communes et partons à la conquête de nouveaux droits et acquis sociaux. C'est tout ensemble que nous nous inscrivons dans une démarche de propositions, de contestations, de luttes et de négociations.

Être syndiqué-e à la CGT, c'est faire entendre sa voix, débattre et participer à la prise de décisions, s'impliquer dans la vie syndicale et y exercer des responsabilités si tu le souhaites.

***Alors, bienvenue
dans « ta » CGT !***



Les Conventions Collectives découlent des accords de Matignon du 7 juin 1936, signés sous l'égide du gouvernement de Front populaire entre la CGT réunifiée et le patronat.

Depuis, les conventions collectives sont devenues la norme en terme d'organisation des rapports de travail au sein des professions.

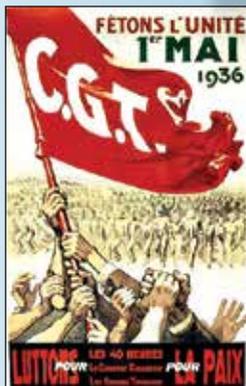
Aujourd'hui, leurs dispositions s'appliquent que l'on soit salarié-e sous contrat à durée déterminée ou indéterminée.

... les conventions collectives



Mme Blum, Léon Blum (président du Conseil), Maurice Thorez (premier secrétaire du PCF) et Roger Salengro (ministre de l'Intérieur) le 14 juillet 1936. ©DR

Cette loi fait droit désormais à l'une des revendications essentielles du syndicat : introduire une notion de contrainte afin d'uniformiser et de stabiliser la condition ouvrière dans une même branche professionnelle, tout en la soustrayant aux vicissitudes de la concurrence à laquelle s'employait le patronat. La loi de 1936 se limitait à la branche du commerce et à l'industrie. Mais les avancées sociales de 1946 vont étendre le procédé de convention collective à tous les salarié-es sans distinction.



Le Code du travail prévoit en outre que tout employeur est tenu d'informer les salarié-e-s de la convention collective applicable dans son entreprise par mention au bulletin de salaire, ainsi que par l'affichage de son intitulé et du lieu où elle peut être consultée. ■



Union locale CGT Lyon © Only photos

La Fonction publique française telle qu'elle existe aujourd'hui est l'héritière de plusieurs siècles d'histoire, faits de réformes, de luttes et d'évolutions statutaires.

Alors qu'à la fin des années 1930, le débat essentiel sur la nécessité d'un statut général de la Fonction publique a pris son essor, c'est le gouvernement de Vichy qui publie, par la loi du 14 septembre 1941, le tout premier statut général des fonctionnaires, fortement hostile à la grève et insistant sur les devoirs de ceux-ci.

À la Libération a lieu une réorganisation de l'administration, suivie d'un mouvement de réforme de la Fonction publique marqué par deux avancées : la création de l'École Nationale d'Administration (ENA) et l'adoption du premier statut général républicain des fonctionnaires, défini par la loi du 19 octobre 1946.

Ce texte a été voté à l'unanimité par l'Assemblée constituante et préparé par Maurice Thorez, alors vice-président du Conseil communiste chargé de la Fonction publique.

... le statut

Le droit syndical et le droit de grève sont alors officiellement reconnus aux fonctionnaires.

Enfin, l'alternance politique de 1981 débouche sur une nouvelle modification du statut général de la Fonction publique, composé de plusieurs textes :

- la loi du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires, qui s'applique à tous les fonctionnaires,
- suivie de trois textes concernant respectivement la Fonction publique de l'État (loi du 11 janvier 1984), la Fonction publique territoriale (loi du 26 janvier 1984) et la Fonction publique hospitalière (loi du 9 janvier 1986).

(source : <http://www.vie-publique.fr>)



... rentrer dans l'histoire

Quelques repères historiques :

1978: Lutttes pour l'extension de la prime de sujétion spéciale dite « des 13 heures » à tous les établissements publics, obtention dès 1968 en Ile-de-France.

1979: Naissance de la Fédération sous le nom « Fédération de la santé et de l'éducation spécialisée » (séparation de la Fédération des services publics).
Congrès constitutif, Yvette BELAMY est élue secrétaire générale.



©carui-cgt / agence MdB

L'emblème de la CGT, dans le patio central du complexe de la confédération à Montreuil.

1988: Grève des infirmières revendiquant de meilleurs salaires et conditions de travail. Après la défection des autres syndicats, la CGT est seule à soutenir le mouvement.

1991: Importante réforme hospitalière, dite « loi Evin ». Dans les établissements, de nombreuses luttes s'organisent contre les restructurations des hôpitaux. A la suite d'une série de mouvements sociaux dans les établissements, le « protocole Durieux »

apportera quelques améliorations indiciaires, les 35 heures de nuit et les 39 heures de jour.

1995: Grève contre la réforme du financement de la sécurité Sociale, dite « plan Juppé » dont sera issue la loi HPST.

Mars 2000: Lutttes dans les établissements aboutissant à la mise en œuvre du protocole « Aubry » qui prévoit des mesures visant à accroître les remplacements des personnels, à améliorer les conditions de travail, à soutenir l'investissement hospitalier, l'élaboration d'un volet social dans les projets d'établissement, le développement de la formation professionnelle...

2002: Mise en place des « 35 heures », la CGT revendique 80 000 emplois et il en est obtenu 40 000. Dans les établissements, luttes contre la pénurie de personnels hospitaliers à l'occasion de la mise en place des Protocoles d'Accords Locaux, RTT.

2003: Grève contre la réforme des retraites, dite « Plan Raffarin ».

2005: Manifestations d'opposition aux remises en cause des 35 heures, pour l'augmentation des salaires et du pouvoir d'achat, pour la création d'emplois et la lutte contre la précarité, pour le renforcement des garanties d'emploi avec une véritable Sécurité Sociale professionnelle.

- En mars, la CGT répond à l'appel de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) à Bruxelles, et participe à l'euro-manifestation pour défendre l'emploi, les droits sociaux et contre la directive Services, dite « Bolkestein ».

- Lutte contre la loi "Prévention de la délinquance" qui impacte nos secteurs (psychiatriques, action sociale, aide aux personnes toxicomanes...).

2007: Création de l'Institut d'Histoire Sociale (IHS) de la Fédération. Cet Institut se



La manifestation du 15 juin 2013 a réuni à Paris des milliers de salarié-es de la Santé et de l'Action Sociale.

@fédération santé action sociale

consacre à la sauvegarde, au classement et à la valorisation des archives, pour donner à connaître aux salarié-es de notre champ la longue et singulière expérience de la CGT à travers l'histoire.

2008: Grande journée nationale d'action sur l'augmentation des salaires et du pouvoir d'achat des salarié-es du secteur privé non lucratif sanitaire, social, médico social, aide à domicile. Plus de 25.000 salarié-es en action intersyndicale le 30 septembre, dont 8.000 à Paris.

2009: Nombreuses manifestations contre la loi HPST (Hôpital Patient Santé Territoire) dite « loi Bachelot », dont la CGT réclame toujours l'abrogation, et actions contre la crise et pour l'augmentation du pouvoir d'achat.
- 29 janvier 2009 : Journée d'action interprofessionnelle et intersyndicale réunissant 100.000 salarié-es pour la défense de la CC66.

« Si tu ne participes pas à la lutte, tu participes à la défaite. »

(Louis-Antoine de Saint-Just)

2010: Initiatives multiples dans les établissements et services de l'Action Sociale à l'occasion du 44e anniversaire de la CC66.
25.000 salarié-es mobilisé-es dans l'action et plus de 70.000 signatures de pétition recueillies.

Entre 2010 et 2013: Nombreuses

journées d'actions pour la défense et l'amélioration de la CC51 et de la branche associative (Nantes, Lyon, La Défense...).

Juin 2013: Manifestation nationale pour un grand service public de Santé et d'Action Sociale, pour la reconquête de notre protection sociale. Plusieurs manifestations se succèdent dès septembre contre la réforme des retraites 2013. De nombreuses luttes ont lieu dans les établissements contre les restructurations, pour de meilleures conditions de travail, et contre toutes les formes de discriminations. ■



Bâtie selon deux dimensions professionnelles et géographiques, la CGT s'est forgée et constituée au fil de l'histoire autour d'une conception de solidarité entre les salarié-es qui combine l'ancrage à l'entreprise et à son environnement territorial.

Cette organisation transversale apporte un échange entre tous/toutes les salarié-es d'un même territoire et entre professionnel-les du même champ, en permettant une réflexion collective.

... faire partie d'un collectif



Toi dans ton syndicat



Union Départementale, Union Locale

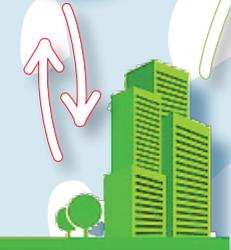


Confédération

Union Syndicale Départementale de la Santé et de l'Action Sociale



USD



Fédération

PROFESSION

TERRITOIRE

La Fédération Santé Action Sociale couvre 3 secteurs regroupant :

- le secteur public, fonction publique hospitalière,
- le secteur privé non lucratif: branche associative sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, économie sociale,
- le secteur privé lucratif, économie marchande.

Le salariat de notre champ fédéral comprend environ 2 400 000 salarié-es. Les garanties collectives sont assurées par :

- Le Titre IV de la fonction publique (Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique hospitalière) pour les salarié-es de la Fonction publique hospitalière. Ce statut confère un caractère particulier nécessaire pour garantir l'accès à toutes et à tous aux services publics.
- Le Code du Travail, qui constitue le socle minimum des droits sociaux pour toutes et tous les salarié-es du secteur privé, quelle que soit leur profession. Leur droit peut être renforcé par des Conventions Collectives telles que la CCN 66, la CCN 51 - FEHAP, CRF, CLCC, EFS CISME, cabinets médicaux, thermalisme, cabinets dentaires, prothésistes dentaires, SYNERPA, FHP.

→ Le Titre IV ou les Conventions Collectives Nationales sont, en règle générale, un plus par rapport au Code du Travail. Elles couvrent principalement le Droit Syndical, la rémunération, le déroulement de carrière, les conditions de travail, la maladie et les accidents du travail, les congés payés...

Des accords locaux peuvent exister dans les établissements publics, ils apportent alors un plus aux salarié-es issu-es du statut IV- Fonction publique hospitalière.



... connaître ses droits

Dans les entreprises privées ou les associations, des améliorations aux Conventions Collectives Nationales peuvent être négociées dans des Accords d'Entreprises.

Chaque salarié-e est un-e citoyen-ne qui a des droits :

- Droit de grève,
- Droit d'arrêt de travail en cas de danger grave et imminent,
- Droit de consulter les conventions collectives, les accords locaux...
- Droit de lire un tract syndical sur le lieu de travail,
- Droit de se faire accompagner par un représentant syndical pour s'adresser à la direction en cas de litige.

Tous ces droits sont le fruit de luttes, nous nous devons de les faire appliquer et respecter.

La connaissance du monde du travail en général, et plus spécifiquement celle liée à ta profession, ton entreprise, ton établissement... est essentielle pour mener collectivement des débats constructifs sur nos attentes et nos aspirations entre syndiqué-es dans les syndicats.

Cet échange démocratique est notre liberté.

... recevoir de l'information syndicale

Il permet de décider ensemble de notre avenir de salarié-es pour :

- Construire des revendications collectives tant au niveau local que national,
- Construire le rapport de force,
- Être force de propositions,
- Mener des actions,
- Organiser des luttes,
- ...etc.

Chaque syndiqué-e, chaque syndicat, a droit à une information de la part de son organisation.

La CGT propose donc diverses publications :

- La Nouvelle Vie Ouvrière (nvo)
- Ensemble
- Vie Nouvelle
- Le Bulletin Fédéral
- Les Cahiers de la Vie Fédérale
- Perspectives Santé et Action Sociale



En rejoignant la CGT, tu peux faire entendre ta voix, participer à la vie syndicale, et pourquoi ne pas t'y investir en militant ?

➤ De syndiqué-e à militant-e

Au travers des informations, des formations et de son activité, la CGT se donne pour objectif d'accompagner et de former les syndiqué-es, les militant-es, les dirigeant-es pour agir. Dès ton adhésion à la CGT, tu seras accueilli par une équipe militante qui te proposera une « formation d'accueil » dans ton département durant une journée où un livret d'accueil CGT te sera remis. Dans un second temps, il te sera proposé une formation « niveau 1 » dans ton département durant une semaine pleine, pendant laquelle tu pourras approfondir tes connaissances syndicales en abordant notamment l'historique, les valeurs, les revendications de



la CGT. Puis, en fonction de ton engagement syndical et de ton envie de militer, tu auras accès à des formations plus spécifiques te permettant de prendre des responsabilités dans l'organisation.

...participer à la vie syndicale



➤ La cotisation syndicale

En adhérant à la CGT, tu t'engages aussi à verser une cotisation syndicale fixée statutairement à 1% de ton salaire net.

Chaque adhérent-e cotise proportionnellement à ses revenus, c'est un principe d'égalité.

Cette cotisation matérialise ton appartenance à la CGT. Elle constitue un élément vital au financement de l'activité de la CGT, du syndicat qui mène l'action dans l'entreprise, de l'établissement ou de l'association jusqu'à la Confédération. Elle garantit l'indépendance à l'égard du patronat et des pouvoirs publics. 66% du montant de ta cotisation annuelle sont déductibles de ton impôt sur le revenu. Cette déduction ouvre droit à un crédit d'impôt en cas de non imposition. ■

... participer à la prise de décisions

En étant élu-e, désigné-e et/ou mandaté-e, tu peux participer aux Instances Représentatives du Personnel, les IRP.

Elles ont pour but de faciliter le dialogue entre l'employeur et les salarié-es au sein de l'entreprise.

Certaines d'entre elles sont communes à la fonction publique et au secteur privé, d'autres sont spécifiques.

DANS LE SECTEUR PUBLIC :

↳ *Les Commissions Administratives Locales, Départementales ou Nationales*

Elles traitent des questions sur les carrières, et de la discipline des agents titulaires de la FPH. Les décisions des CAP n'ont qu'un caractère consultatif auprès de l'autorité employeur.

↳ *Les Comités Techniques d'Etablissement (CTE)*

Ils traitent les questions de fonctionnement de l'établissement telles que le projet d'établissement, le budget, l'organisation interne (création, transformation, suppression de services ou de pôles d'activités, conditions de travail du personnel, règles d'emploi du personnel, répartition des primes, plans de formation...)



↳ *Les Conseil de Surveillance (CS)*

Ils comprennent trois catégories de membres : des représentants des collectivités territoriales, des représentants du corps médical et des personnels hospitaliers, des personnes qualifiées et des représentants des usagers.

Ils se prononcent sur les orientations stratégiques de l'établissement et exercent un contrôle permanent sur la gestion et la santé financière de l'établissement.



DANS LE SECTEUR PRIVÉ :

↳ *Les délégués du personnel (DP), élu-es*

L'employeur a l'obligation d'organiser des élections à partir de 11 salarié-es ;

- leur mission : répercuter à la direction les revendications collectives et individuelles que les salarié-es leur ont exprimé ;
- leurs moyens : les heures de délégation, les panneaux d'affichage, un local mis à leur disposition par l'employeur, la réunion mensuelle obligatoire avec la direction, le cahier de revendications obligatoire où l'employeur inscrit ses réponses aux questions posées.

↳ *Les délégués du Comité d'Entreprise (CE), élu-es*

L'employeur a l'obligation d'organiser des élections à partir de 50 salarié-es ;

- leur mission : intervenir dans la gestion de l'entreprise (l'économie) et proposer des activités sociales et culturelles aux salarié-es
- leurs moyens : idem à ceux des délégué-es du personnel, avec en plus :
 - un budget pour les activités sociales (la CGT revendique 3% minimum de la masse salariale)
 - un budget de fonctionnement de 0,2% de la masse salariale

↳ *Les Délégations Uniques du Personnels (DUP), élu-es*

La Délégation Unique du Personnel peut remplacer et regrouper les deux institutions représentatives du personnel que sont le Comité d'Entreprise (CE) et les Délégué-es du Personnel (DP) dans les entreprises de moins de 200 salarié-es.

↳ *Le Délégué Syndical (DS) et le Représentant de la Section Syndicale (RSS), désigné-es*

Ils ont un rôle de représentants de la section syndicale auprès de l'employeur dans les entreprises ou les établissements de plus

de 50 salarié-es. Ils sont chargés de représenter le syndicat auprès de l'employeur.

Le Délégué Syndical est désigné par son syndicat représentatif, au moins 10% aux élections professionnelles. Il a pour fonction de représenter son organisation et de négocier des accords collectifs. Dans les structures de plus petite taille, un délégué du personnel peut être désigné délégué syndical.

Si le syndicat n'est pas représentatif, moins de 10% aux élections professionnelles, il peut désigner un Représentant de la Section Syndicale. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le Délégué Syndical mais ne peut, sauf exceptions, négocier et conclure des accords collectifs. Sa fonction sera d'animer la section syndicale afin que le syndicat qui l'a désigné obtienne, aux élections professionnelles, des résultats lui permettant d'être reconnu comme représentatif, ce qui lui permettra alors de désigner un Délégué Syndical aux prérogatives plus étendues.

DANS LES DEUX SECTEURS :

↳ *Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)*

Constitué dans tous les établissements employant au moins 50 salarié-es, le CHSCT contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salarié-es (information, recours à un expert...), ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Pour les établissements de moins de 50 salarié-es, le CTE fait office de CHSCT dans les établissements publics et les DP exercent les missions du CHSCT sans véritables moyens complémentaires dans le secteur privé.



... respecter des valeurs collectives

Celle, celui qui vient nous rejoindre accompli déjà un acte militant. Elle, il est en droit de connaître la CGT et les valeurs que défend la CGT.



Egalité de droit et de devoir pour chaque syndiqué-e, respect des règles de démocratie, égalité femmes/hommes sont les valeurs fondamentales que défend la CGT jusque dans son fonctionnement interne.

Lors de ses Congrès Confédéraux, la CGT a débattu et adopté les 3 chartes permettant de porter ces valeurs :

1. Charte de la vie syndicale

La qualité de la vie syndicale est un élément fondamental dans notre activité militante tout au long de notre vie. Elle fait de notre organisation un lieu pour échanger et construire collectivement des initiatives porteuses de progrès social, où chacun et chacune peut débattre de ses expériences et de son vécu dans le respect de la démocratie.

Pour cela, la CGT s'engage à :

- ➔ Syndiquer sur tous les lieux de travail, dans toutes les catégories,
- ➔ Françhir un seuil dans la syndicalisation,

- ➔ Informer et former ses syndiqué-es,
- ➔ Suivre chaque syndiqué-e dans son parcours personnel,
- ➔ Garantir que les syndiqué-es soient propriétaires de leur organisation et que les directions syndicales soient les pivots de notre démarche syndicale,
- ➔ La conquête des moyens financiers.

2. Charte des élu-es et mandaté-es

Les mandats exercés par les élu-es et mandaté-es de la CGT sont des « outils » efficaces.

Pour que les militant-es mènent à bien leur mission, l'organisation s'engage à leur proposer une formation en adéquation avec leur prise de responsabilité.

Les élu-es et mandaté-es sont la « vitrine » de la CGT, aussi bien dans les entreprises, les localités, que dans les instances où elles/ils siègent, au niveau local, départemental, régional ou national. Elles, ils sont porteurs de toute la démarche de la CGT.

3. Charte de l'égalité femmes/hommes

Malgré des avancées incontestables (réussite scolaire, hausse de l'activité des femmes y compris chez les cadres), les discriminations que subissent les femmes restent fortes et tenaces : surchômage, précarité, bas salaires, faible valorisation de leurs diplômes, concentration dans un nombre limité de professions, accès difficile à des postes à responsabilités, retards de carrière ... et toujours pas de partage des tâches domestiques.

La CGT, consciente du rôle moteur que doit jouer le syndicalisme dans l'émancipation des femmes et des hommes, s'est engagée à combattre toutes les formes de discriminations et pour la conquête de l'égalité professionnelle femmes / hommes.

<http://www.50congres.cgt.fr/IMG/pdf/chartes.pdf>



...faire partie d'un réseau d'humains



@aful-cgt / agence MDB

Être syndiqué-e c'est faire partie d'un réseau d'humains, tout d'abord à travers le lien entre militant-es et syndiqué-es de ton syndicat, mais aussi auprès de la Fédération.

Celle-ci est située au 3e étage du noyau C de l'immeuble des Fédérations, au siège national de la CGT, à Montreuil (métro Porte de Montreuil).

Tu peux nous écrire :

Fédération Santé
Action Sociale - Case 538
263 rue de Paris
93515 Montreuil CEDEX

et nous envoyer un courriel :

- ↳ Secrétariat général : sg@sante.cgt.fr
- ↳ Espace Revendicatif : revendic@sante.cgt.fr

- ↳ Espace Organisation / Vie syndicale : orga@sante.cgt.fr
- ↳ Administration / Vie fédérale : viefederale@sante.cgt.fr
- ↳ Espace Communication : com@sante.cgt.fr

↳ Retrouve toute l'actualité de la Fédération en te connectant sur www.sante.cgt.fr



Lined area for taking notes.



→ Toi aussi, tu peux contribuer au renforcement de ton syndicat en faisant adhérer un-e collègue.

Bulletin de parrainage

Nom :

Prénom :

Profession :

Service :

Ville :

Code postal :

email :

Téléphone :

Je souhaite : Prendre contact me syndiquer



Coordonnées et cachet de ton syndicat



Tu es invité-e à la prochaine **Formation Accueil CGT** de ton département qui aura lieu le :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





©Fédération CGT de la Santé et de l'Action sociale 2014

