

Différent

le journal des *adh* érents de la fédération **Sud** Santé-Sociaux



numéro 51 - octobre-novembre 2015-

Sud
Santé
sociaux

SOMMAIRE

le journal des adhérents de la Fédération **Sud** Santé-Sociaux - n° 51

Différent
le journal des adhérents de la Fédération **Sud** Santé-Sociaux

Ont collaboré à ce numéro:

Marie Hélène Durieux, Nelly Derabours, Anne-Marie Berthomier, Commission femme, Christian Bellois, Marcel Pivaty, Bruno Charles-Achille, Pierre Loisel, Jean-Louis Rotter, Loïc Faujour, André Giral, Jean Vignes.

société et juridique - page 4, 5, 6
Les mercenaires du libéralisme

social - pages 7,
CC 66, la mobilisation s'impose

dossier - pages 8, 9, 10, 11,
Bon anniversaire madamesécu... et longue vie à vous!

femmes - page 12, 13
50/50, un outil pour l'égalité

Sanitaire- pages 14, 15
AG de l'ANFH et projet stratégique.

culture & plaisir - page 16
Caché dans la maison des fous

Solidaires
Union
syndicale

Édité par la Fédération nationale Sud Santé-Sociaux, 70 rue Philippe de Girard, 75018 Paris

Numéro de CPPAP : 0717S08377

Directeur de publication : Jean Vignes

Secrétariat de rédaction : André Giral Alain Acquart

Téléphone : 01 40 33 85 00 / Télécopie : 01 43 49 28 67 / contact@sudsantesociaux.org / www.sudsantesociaux.org

Numéro 51 imprimé en **18940** exemplaires par : IGC communigraphie, 10 rue G. Delory - 42964 Saint-Étienne Cédex

Différent
le journal des adhérents de la Fédération **Sud** Santé-Sociaux

numéro 51

édito

Les mercenaires du libéralisme (p 4...) se bousculent au gouvernement pour savoir qui sera le plus zélé pour démolir les acquis sociaux et le droit du travail. « Il faut simplifier le Code du Travail pour les employeurs » clame notre Président entre deux frappes aériennes publicitaires pour nos avionneurs et la comptabilité des quota de migrant-es.

Bien sûr, dans cette foire aux droits sociaux, les patrons du social ne sont pas en reste et dans la **CC66 la mobilisation s'impose (p 7)** depuis les fiançailles discrètes des deux principales associations patronales d'employeurs, la FE-GAPEI et le SYNEAS. Les mauvaises langues qui n'en sont pas à un calembour près, leur proposent d'appeler le «FEGN(e)AS» leur nouvelle association.

Domage que l'humour ne soit pas remboursé par la Sécurité sociale. Cette chère institution va souffler ses 70 bougies et nous lui souhaitons un **bon anniversaire madame Sécu et une longue vie. (p 8...)**. Elle en aura besoin et de toutes nos forces aussi pour la préserver et la faire évoluer car depuis sa naissance elle n'en finit pas de prendre des mauvais coups, elle qui prends soin de nous toutes et tous sans distinction de race, de classe, de sexe ou d'origine. Notre vœu le plus cher étant qu'elle grandisse encore, s'émancipe et s'internationalise.

En parlant d'émancipation et de ségrégation un nouvel atout pour la reconnaissance d'une humanité avec le magazine **50/50, un outil pour l'égalité (p 12...)** à découvrir dans ce numéro. Émancipation aussi à travers les opportunités offertes par la Formation Continue, un acquis de 68 qui est détourné années après années de ses objectifs pour pallier aux insuffisances de formation professionnelle. A travers les déclarations liminaires de nos délégué-es en **AG de l'ANFH et le projet stratégique (p14...)** nous en découvrirons les dérives et les points que nous combattons.

Enfin, ouvrons une fenêtre sur l'histoire qui ne peut nous laisser indifférent-e car **caché dans la maison des fous (p 16)** dans la sombre période où sévit la peste brune, l'espoir et l'humanité sont règles de vie. Une vie de combat pour la démocratie, une vie de convivialité d'amour et d'art. Une vie où l'étranger/ère réfugié-e sera accueilli-e et dans cette histoire, comme dans une fable, la morale prouvera que cet accueil de l'autre nous procurera collectivement une richesse culturelle immense. Une vie, qui comme la nôtre, pour avoir la sensation d'avoir été vécue doit se nourrir de combats pour la solidarité, de convivialité d'amour et d'art... un programme très Solidaires en fait.

Un programme qui devra nous tenir lieu de feuille de route pour les temps à venir.

4 société et juridique

Macron, Rebsamen, Combrexelle : Les mercenaires du libéralisme

Macron, Rebsamen et Combrexelle, trois noms qui font l'actualité sociale et économique. Trois noms, qui après celui de Fillon, resteront gravés dans la longue histoire du dé-tricotage du droit du travail. Les Gouvernements, de droite ou de « gauche », vont dans le même sens et cèdent aux mêmes sirènes patronales.

Cible du dogme libéral, au cœur de turbulences et d'attaques successives, le Code du Travail est accusé de tous les maux et serait responsable du chômage ! Hollande lui-même a rejoint la cohorte des libéraux qui considèrent qu'au fil du temps le Code du Travail est devenu « illisible » et constitue un frein à la liberté d'entreprendre, à la création d'emploi !

Alors que ce qui complique avant tout l'appréhension du Code, c'est la multitude de dérogations au droit du travail que le patronat a réussi à imposer au fil du temps !

Le Code du Travail, rappelons-le, n'est qu'un socle minimal de garanties pour toutes et tous. Lui porter atteinte, c'est vouloir instaurer partout où c'est possible les règles de l'individualité (qui s'accompagne d'ailleurs fort bien de l'individualisme rampant que nous déplorons de plus en plus dans les relations au travail), c'est ordonner et organiser l'isolement.

Pivot de l'action du Medef, le dé-tricotage du droit du travail a bénéficié au sein du pouvoir politique de l'action de mercenaires zélés.

La loi permettant (sous certaines conditions, certes, mais de plus en plus souples) de déroger au droit général, donc au Code du Travail.

Passons rapidement sur la parenthèse Xavier Bertrand qui s'est non seulement illustré comme Ministre de la Santé (en mettant au pas les infirmières sous les « Ordres »), mais a aussi initié la loi sur la représentativité et le dialogue social de 2008.

Censée améliorer les choses, favoriser la participation des travailleur-euses à la vie « démocratique » dans l'entreprise (comme si l'entreprise pouvait être démocratique !), la loi de 2008 n'a produit aucun effet sur le faible taux de syndicalisation en France.

La droite et celles et ceux qui aujourd'hui lui succèdent (se



Déroger à la loi !

Fillon, alors qu'il était Ministre du Travail, a ouvert le bal en instaurant le principe des accords dérogatoires qui, par définition, « dérogent dans un sens défavorable à la loi et aux règlements ».

CDD, travail temporaire, travail à temps partiel, durée du travail quotidienne et hebdomadaire, repos quotidien étaient et restent dans le collimateur.

prétendant de gauche), et le patronat qui les conseille, n'ont pas encore compris que ce qui fait frein à la syndicalisation n'est pas la peur du syndicat mais celle de se faire discriminer, de subir des pressions, voire d'être licencié-es !

Les frontières sont tombées

Dé-sécuriser le salariat.

Avec Hollande, c'était le changement promis !

Las, ses électeurs et électrices ont vite déchanté et aujourd'hui, en matière d'emploi et de droit du travail, les frontières, déjà bien fragiles, entre politiques de droite et de « gauche » sont tombées.

Avec le Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE), le pacte de « responsabilité », les mesures phares de Hollande ne font qu'illusion.

Au final, ce sont toujours les mêmes cadeaux au patronat, avec la double lame libérale : le cadeau financier au patronat et la dégringolade des comptes sociaux et de la protection sociale qui s'en trouvent un peu plus encore dans le rouge.

LA RÉVOLUTION LIBÉRALE EUROPÉENNE



C'est dans ce paysage « rêvé » du retour de la « gauche » au pouvoir que surgit le mercenaire Macron.

Selon la formule, dans le Macron, pour le patron, tout est bon ! La droite, le patronat se sont ouvertement félicités que le dispositif Macron aille dans le bon sens. Christine Lagarde directrice générale du FMI (Fonds Monétaire International) s'est déclarée récemment « ravie » de voir la loi Macron 1, espérant qu'il y ait des « Macron 2, Macron 3... », jugeant que la France avait « besoin de ce vent de réformes ». C'est dire..

Nous avons déjà dans « Différent » détaillé les principales mesures de la loi Macron. L'esprit est assez simple : pour sécuriser l'entreprise il faut simplifier le droit du travail, donc dé-sécuriser les salarié-es.

Après les 230 milliards d'euros octroyés par le Gouvernement au patronat, la loi Macron renforce la toute-puissance patronale en exonérant les patrons des contraintes du Code du Travail. Dans de nombreux domaines les services de contrôle de l'Etat sont muselés, les pouvoirs de sanctions diminués.

C'est le miroir aux alouettes de la « simplification administrative » dont le seul résultat est de donner toujours plus de pouvoir aux patrons.

Rebsamem, c'est un peu le deuxième étage de la loi Macron.

L'attaque la plus repérable est celle qui concerne les PME et qui consiste à relever le seuil de la Délégation Unique du Personnel (DUP).

Le principe des DUP créées par Balladur était de diminuer les moyens des DP (délégué-es du Personnel) et du CE (Comité d'Entreprise) en fusionnant ces instances. En y ajoutant le CHS-CT, Rebsamen enfonce le clou : des élu-es moins nombreux-euses, ayant moins de droits, moins de réunions, plus de missions... plus de pressions...

Les réunions de la DUP ne seront plus mensuelles mais bimestrielles.

Pour les entreprises de 50 jusqu'à 299 salarié-es (et non plus jusqu'à 199 comme actuellement), les patrons auront le choix de regrouper les différentes instances représentatives. Pour aggraver le tout, la DUP qui jusque là regroupait les DP et le CE, s'étendra désormais aux fonctions de CHS-CT.

Pour les entreprises à partir de 300 salarié-es, regrouper les instances représentatives devient possible en cas d'accord collectif majoritaire.

Votez ! vous êtes filmé-es !

Il convient encore d'attendre les décrets d'application mais Rebsamen réaménagement en faveur des patrons les consultations obligatoires des instances.

La visioconférence CE entre en scène si un accord intervient entre employeur et membres élu-es du comité. En l'absence d'accord, le patron peut imposer 3 visioconférences ! Comment rendre encore un peu plus virtuel le rôle dévolu aux représentant-es du personnel ? A noter que le vote à bulletin secret par visioconférence devient lui aussi possible !

Un point peut être un peu plus favorable dans le dispositif Rebsamen : le seuil, à partir duquel les administrateurs-trices représentant-es les salarié-es dans les CA sont obligatoires, passe de 5000 à

6 société et juridique

1000 salarié-es lorsque le siège social de la société est en France. Reste à voir quels seront leurs moyens...

Pour chaque collège électoral DP et CE, les listes aux 1er et 2ème tour qui comportent plusieurs candidat-es devraient être composées d'un nombre de femmes et d'hommes proportionnel à la part de femmes et d'hommes inscrit-es sur la liste électorale. Le protocole d'accord pré-électoral doit préciser la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Précarité aggravée.

Les contrats à durée déterminée (CDD) pourront être renouvelés deux fois, au lieu d'une fois actuellement. La limite de 18 mois reste la norme dans ce qui constitue néanmoins une aggravation de la précarité (contrats plus courts, contrats aléatoires).

Les lois Macron et Rebsamem à peine votées, le gouvernement poursuit dans sa logique et prépare déjà une nouvelle offensive contre le droit du travail et va désormais s'attaquer à la hiérarchie des normes pour l'inverser !

Jusqu'à présent, hormis les accords dérogatoires de Fillon dont nous avons parlé plus haut, la loi primait sur les conventions collectives qui elles-mêmes s'imposaient sur les accords d'entreprise, le contrat de travail...

C'est ce cadre juridique, reposant sur le principe des droits sécurisés pour toutes et tous, que le patronat cherche depuis longtemps à faire voler en éclat : Auroux en 82, Aubry sur les 35H, Raffarin, Fillon et Ayrault ont déjà partiellement cédé aux sirènes du Medef. Valls s'y prépare et a sollicité pour cela Jean Denis Combrexelle.

Au nom de la commission qu'il a animé, Combrexelle a remis un rapport préconisant de poursuivre l'inversion de la hiérarchie des normes en ouvrant largement le champ de la négociation dans les entreprises. Pivot de la proposition : privilégier les accords d'entreprise au détriment des droits collectifs fixés par la loi avec en filigrane l'idée extravagante qui consiste à faire croire que patronat et salarié-es partagent des intérêts communs !

Une autre logique Solidaires

Les conséquences d'une telle orientation sont faciles à imaginer : voilà qui augmentera les inégalités entre les salarié-es selon leur lieu de travail, la taille de l'entreprise, l'implantation syndicale, les rapports de force. C'est accroître les différences, les inégalités et les divergences.

Face à ces attaques répétées, menées par tous ces « mercenaires », notre syndicalisme oppose une autre logique, propose une autre voie.

Pour l'Union Syndicale Solidaires (voir <http://www.solidaires.org/article51...>) discuter de la négociation collective ne peut être une finalité en tant que telle ; c'est par le renforcement du syndicalisme et en particulier celui que nous défendons que les choses peuvent bouger.

Pour Solidaires :

- le contrat de travail, menacé et au cœur du débat de ces réformes, n'est pas « sauvé » comme annoncé, étant donné l'ensemble des attaques subies ces dernières années. Par ailleurs, l'effectivité des droits attachés à ces contrats est de



plus en plus rabotée par les attaques successives contre les prudhommes, l'inspection du travail, la médecine du travail.

- les dispositifs d'allégements des cotisations sociales et d'allégements fiscaux, mis en place sans contrepartie réelle et sans dispositif de contrôle, n'ont à aucun moment permis de sauvegarder les emplois, de pérenniser l'outil industriel ou d'accroître les investissements. Les profits et dividendes se sont en revanche envolés.

Pour Solidaires, des alternatives existent pour assurer la mise en place d'un nouveau statut des salarié-es, une réduction du temps de travail, une augmentation des salaires (privé et public) et la mise en œuvre d'une réelle politique de transition écologique porteuse de créations d'emplois et de reconversions industrielles.

Jean-Louis Rotter

CC 66, la mobilisation s'impose !

La réussite de la journée de mobilisation du 25 juin dernier a été un premier pas pour la défense des métiers, des formations et des acquis conventionnels.

Il est évident qu'après la rencontre avec la Fegapei et le Syneas, à l'occasion de leur « mariage », les salarié-es de la CC 66 étaient venu-es en nombre, avec leurs organisations syndicales (CGT-FO-SUD), exprimer leur colère. A l'issue ce jour-là de la rencontre d'une délégation syndicale avec les représentants des patrons, on ne pouvait qu'être inquiet-es quant au devenir de la Convention Collective.

Certes les patrons ne veulent pas parler de dénonciation mais disent en même temps que si les négociations n'aboutissent pas, ils feront usage de l'arme de la dénonciation. Un vrai chantage, bien dans leur style, déjà expérimenté dans la CC 51 il n'y a pas si longtemps que ça.

Le projet que présenteront les patrons de la CC 66 dans les semaines à venir, il ne faut pas en douter, sera construit sur deux piliers : la remise en cause du temps de travail, bien dans l'air du temps, en supprimant notamment les congés conventionnels et la refonte des grilles salariales avec introduction de critères classant, bref une forme « moderne » de l'individualisation des salaires...

Alors que les politiques très « libérales » d'austérité vont encore réduire les moyens de l'Etat, des Conseils Départementaux et de la Sécurité Sociale, donc les moyens aux établissements, nous avons face à nous des patrons qui accompagnent ces politiques, en quête permanente de réduction du coût du travail. La CC 66 apparaît comme bien fragile dans un tel contexte.

Fragile car il faut bien le dire, cette Convention Collective est le produit d'une époque, d'un secteur en plein développement. Aujourd'hui elle est sur bien des points discutable (inégalités dans les déroulements de carrières, faiblesse du droit syndical, inégalités entre secteur adulte et enfant, convention non étendue, etc). C'est pour cela que la Fédération SUD Santé Sociaux porte depuis de nombreuses années un projet ambitieux de Convention Collective Commune pour l'ensemble de la BASS.

C'est ce projet que les négociateurs-trices SUD porteront, mais elles et ils ne pourront faire avancer les acquis conventionnels et améliorer la Convention Collective que si elles et ils sont poussés par un mouvement profond, unitaire, que les salarié-es syndiqués et non syndiqués-es, ensemble, décideront de mettre en œuvre à partir d'Assemblées Générales de tous les personnels.

Cette démarche d'auto organisation, avec le soutien et l'appui des organisations syndicales, est celle que SUD défendra partout.

La résistance, qui doit se développer dès aujourd'hui, doit aussi se faire avec le soutien des salarié-es des autres Conventions Collectives de la BASS, avec les agent-es de la Fonction Publique Hospitalière qui subissent les mêmes attaques sur les salaires, l'emploi, les conditions de travail, le statut.

Il faut en finir avec les politiques d'austérité, donner les moyens pour la Santé et le Social, consolider les protections sociales et civiles, bref agir pour une autre politique, aux antipodes du projet patronal dans la CC 66 et de la politique menée aujourd'hui par le gouvernement Hollande/Valls.

Un "toutes et tous ensemble" est nécessaire, à nous de contribuer à sa mise en œuvre, sans sectarisme et sans compromis sur l'essentiel : le partage des richesses et du temps de travail, voilà un mot d'ordre toujours autant d'actualité...



André Giral

8 dossier

Bon anniversaire Madame Sécu...

**Il y a 70 ans,
les ordonnances du 4 et 19 octobre 1945
fondaient notre Sécurité sociale.**

La Sécurité sociale n'est qu'une partie de la protection sociale dont les prémices datent d'avant le 19^{ème} siècle.

Le besoin de se protéger du risque est ancien, ce sont d'abord des organisations religieuses qui ont répondu à ces besoins avec le souci d'une réponse charitable, elles ont maillé le territoire d'hospices et d'hôpitaux avec l'aide des nobles et des propriétaires terriens. Les artisans nourrissaient et logeaient leurs serviteurs, les vieux travailleurs et leurs ouvriers.

La réponse était de nature charitable et d'assistance, sauf dans les corporations ou la notion de solidarité apparaissait. Dans la même période les religieux les nobles et la bourgeoisie enferment les populations à risque, si possible à l'extérieur des villes.

Le principe de solidarité sociale est créé dans la déclaration des droits de l'homme de 1793, elle indique " *Les secours publics sont une dette sacrée. La société doit la subsistance aux citoyens malheureux, soit en leur procurant du travail, soit en assurant les moyens d'exister à ceux qui sont hors d'état de travailler* ".

C'est la 1^{ère} fois que figure l'obligation d'assister les pauvres à un fondement social et non religieux.

Avec le développement de l'industrie, une prise de conscience ouvrière inspire la création de sociétés de secours, celles-ci sont officialisées dès 1835. Les Canuts, créent un mouvement mutualiste. Cela constitue l'acte de naissance des mutuelles, légalisées en 1898 et largement promues par les organisations ouvrières.

L'année 1910 voit l'instauration de l'assurance vieillesse obligatoire dans le commerce et l'industrie. De 1928 à 1930 c'est la mise en place d'une assurance sociale obligatoire pour les salarié-es et la création d'un régime spécial pour l'agriculture tous ces éléments sont les précurseurs de la future Sécurité sociale.

A cette période le débat a porté sur une prise en charge solidaire ou sur une gestion par le secteur des assurances privées.

De 1920 à 1940, dans tous les pays industrialisés, les résultats obtenus par une minorité de travailleurs-euses vont se diffuser à l'ensemble des salarié-es, voire de la population. La crise écono-

mique met l'accent sur le risque de chômage. Les assurances sociales créées à cette époque deviennent obligatoires. En moyenne un-e salarié-e sur deux en Europe dispose d'une assurance vieillesse et chômage en 1940.

La loi du 11 mars 1932 prévoit des allocations couvrant les charges familiales financées par des versements patronaux.



Le conseil national de la résistance (CNR) construit un projet devant être mis en place après la libération, autour de l'idée d'une société plus juste et plus solidaire. Ce projet intitulé « *les jours heureux* », dessine un système de protection contre les risques de la vie, de la naissance à la mort, les travaux sont inspirés par deux expériences européennes :

En Allemagne dès 1883, les assurances sociales sont mises en place par Bismark, elles reposent sur une assurance professionnelle obligatoire, financée par des cotisations gérées par des institutions autonomes sous contrôle de l'état.

dossier

... et longue vie à vous!

9

En Angleterre, en 1942, Beveridge publie un rapport, avec une protection sociale universelle financée par l'impôt et gérée par un service public.

Le CNR propose une sécurité sociale autonome indépendante de l'état gérée par les représentants des salarié-es répondant à 3 principes (les 3U)

Universalité, toute la population est couverte.

Uniformité, les prestations sont assurées à toutes et tous en fonction des besoins de chacune et non en fonction des besoins contributifs antérieurs.

Unité, tous les risques sont gérés au sein d'un même régime.

Ces cotisations sont prises sur le fruit des richesses produites, ne constituent pas un impôt mais un salaire socialisé, l'ensemble des cotisations permet de financer la Sécurité sociale, un exemple de solidarité nationale.

Le projet du CNR ne sera pas complètement appliqué.

Le pouvoir ne souhaitait pas appliquer un projet trop « *socialisant* », il profite d'intérêts divergents, corporatistes, remettant en cause un régime unique. Notamment les régimes dits spéciaux, préexistants à la loi de 1944 (fonctionnaires, mines cheminots...) et obtenus à la suite de longues luttes qui n'ont pas souhaité intégrer un régime qui ne promettait pas d'être à la hauteur de leurs acquis.

Les mutuelles ont été maintenues sous la pression des gestionnaires et avec la bienveillance du législateur.

A partir de 1966, le patronat, la finance et les différents gouvernements n'auront qu'une idée en tête, casser l'aspect « socialisant » de la Sécurité sociale.

Les ordonnances Jeanneney de 1967 divisent la protection sociale en trois caisses distinctes (vieillesse, maladie, famille), chacun des régimes devient indépendant financièrement.

Les élections sont supprimées et les conseils d'administration deviennent paritaires, le CNPF d'un côté et les organisations syndicales représentatives de l'autre. Le patronat peut ainsi contrôler notre salaire socialisé.

Pour la défense de la sécu, d'importantes mobilisations ont vu le jour dans toute la France.

La gauche rétablit les élections en 1983, elle prolonge les mandats électifs des administrateurs en dépit de tout contrôle démocratique. Les élections sont supprimées en 1996.



Pour financer la Sécurité Sociale une nouvelle conception du salaire apparaît « le salaire socialisé », véritable conquête sociale obligeant les employeurs, collectivement, à rémunérer des temps non travaillés que sont la retraite, la maladie, la maternité et plus tard le chômage.

de certains médicaments.

- 1991, le gouvernement Rocard institue la Contribution Sociale Généralisée (CSG), introduisant un premier financement par l'impôt et préparant un transfert de compétence vers le Parlement.

- 1995, le plan Juppé constitue une attaque sans précédent sur les retraites. Il tente de diviser le monde du travail en opposant les régimes dits spéciaux au régime général, remettant en cause des acquis importants. La riposte fut à la hauteur de l'enjeu.

La Sécurité Sociale est attaquée de toutes parts.

- 1983, la mise en place du forfait hospitalier.

- 1989, le plan Seguin instaure le déremboursement

Le pouvoir opère un repli, sans renoncer à poursuivre l'offensive contre la Sécurité sociale. Il s'attaque aux structures en renforçant le contrôle étatique et régionalisant les caisses. Les dépenses sont décidées au Parlement avec le vote annuel du Projet de Loi de financement de la Sécurité Sociale (PLFSS). **Ce ne sont plus les besoins des ayants droit qui dictent le niveau des dépenses, mais le décideur politique qui détermine les enveloppes.**

Pour exemple, par la suite, la DHOS, Direction de l'Hospitalisation et de l'Organisation des Soins devient en 2010 la DGOS, Direction Générale de l'Offre de Soins, on comprend bien que le glissement sémantique de l'organisation vers l'offre de soins est en lui-même porteur de la nouvelle orientation politique.

- 1996, la mise en place du Remboursement de la Dette Sociale (RDS) renforce la fiscalisation.

- 1999, la création de la Couverture Mutuelle Universelle (CMU) et de l'aide médicale d'état (AME, réservée aux étrangers et remise en cause depuis) met à mal le principe d'universalité (recevoir selon ses besoins).

En 2003, le rapport Chadelat fixe une feuille de route très libérale pour l'assurance maladie, il propose de se couler dans la logique de marché, il prévoit une accentuation de l'individualisation des prises en charge minimum, il préconise la disparition du régime universel obligatoire, la généralisation des complémentaires à la charge des assuré(e)s et l'introduction massive des assureurs dans la gestion du risque maladie.

- 2013, la loi de sécurisation de l'emploi impose dès aujourd'hui des négociations dans les entreprises pour systématiser des complémentaires santé dans toutes les entreprises, la Sécurité sociale va devenir une couverture minimum de base et va accentuer l'inégalité de l'accès aux soins.

Notre Sécurité sociale a été dépecée par des années de bas salaires, de chômage de masse, d'exonérations de cotisations patronales. Tous les régimes de solidarité sociale sont mis à mal, avec la complicité des gouvernements qui se sont succédés. La logique du marché ne cesse d'étendre son emprise. Les assurances individuelles s'envolent. L'Union Européenne met en musique cette orientation libérale partout et dans tous les domaines (santé, retraite, etc.) Pour les patrons doit s'installer le règne du « chacun-e en fonction de ses ressources ».



Le budget de la Sécurité Sociale est supérieur à celui de l'état

C'est à l'origine, pour ses concepteurs, ce qui fait de la Sécurité sociale un puissant contre-pouvoir à l'État, tant qu'elle restera indépendante et gérée par les salarié-es.

D'où une partie des attaques qu'elle subira, l'autre motivation de ces attaques est celle qui vise à puiser dans cette manne financière échappant à la spéculation pour en récupérer les liquidités et les détourner vers le système boursier et engraisser les fonds de pensions.

Le déficit de la Sécurité sociale n'est pas dû à des dépenses excessives, mais bien à des recettes insuffisantes provenant de la stagnation des salaires, la persistance d'un chômage important, les allègements et exonérations de cotisations dites patronales.

Pour SUD Santé-Sociaux:

- Il faut redonner toute sa charge subversive à la Sécu. Son financement doit rester assis sur le travail. Nous devons défendre bec et ongles le salaire socialisé, et son extension.

- L'autre élément clef, c'est de rendre la Sécu aux travailleuses et aux couches populaires (90 % des assuré-es sociaux sont des salarié-es). C'est à eux et elles de gérer leur salaire so-

cialisé. C'est leur affaire, il leur appartient. Cette question est décisive, pour étendre l'auto-gestion demain à l'ensemble de la société.

Aussi, nous revendiquons la fin du contrôle de l'Etat sur notre salaire socialisé (notamment à travers les Lois de Financement de la Sécurité Sociale).

Nous revendiquons la fin du paritarisme : les patrons hors des caisses ! Nous n'avons pas à cogérer avec eux, ni surtout à nous soumettre à cette austérité que nous dénonçons.

Nous revendiquons le retour à l'élection de nos représentant-es dans les caisses de la Sécurité sociale et l'abrogation des ordonnances Juppé.

Avec le salaire socialisé, un-e chômeur-euse devient un-e salarié-e privé-e d'emploi, mais continuant à percevoir un salaire. Un-e malade est un-e salarié-e « hors emploi » dont les soins et les rémunérations sont financées par des cotisations sociales. Un-e retraité-e est un-e salarié-e qui continue à toucher du salaire ; sa pension de retraite. Les salarié-es dans ou hors emplois, avec ou sans enfants, ne s'opposent pas.



C'est cette « solidarité sociale » que les politiques libérales veulent casser en stigmatisant « les assisté-es » qui profitent des aides sociales (opposé-es à « ceux qui se lèvent tôt »). Pour, à coup de contre-réformes, revenir à un « pur » capitalisme, où le salaire ne saurait rémunérer aucune situation hors emploi.

Nous voyons poindre, là, une divergence, un débat, qui traverse de nombreuses organisations politiques et syndicales, la nôtre y compris, par un courant de pensée qui considère l'Etat comme garant de l'intérêt général.

Pour nous l'Etat n'est pas neutre, il est dominé par la bourgeoisie, par la classe dominante. Où doit s'arrêter son champ d'intervention ? Cette question doit être mise en débat.

SUD Santé-Sociaux a toujours considéré, jusqu'ici, que les cotisations (le salaire socialisé) devaient être le seul moyen de financement de la Sécu (auxquelles viendraient s'ajouter des cotisations sociales versées par les travailleur-euses non salarié-es et autres professions libérales). D'où, notre revendication d'une suppression de financements par la fiscalité (CSG, CRDS, TVA, taxes diverses).

En conclusion.

Nous avons perdu beaucoup de terrain dans cette lutte des classes menée par le Patronat contre notre salaire socialisé. Il revient aux syndicalistes combatifs-ives et à notre outil interprofessionnel, l'Union Syndicale Solidaires, de tracer des perspectives nettes et unitaires pour aider le monde du travail à se remobiliser sur le bon axe : une Sécurité sociale universelle, financée par le travail, qui oeuvre à la construction d'une société de justice sociale, de solidarité et autogérée.



Didier Oger
Pascal Dias



50/50 :

la parité, un outil pour l'égalité

A la vitesse de l'escargot.

En dépit des intentions égalitaristes affichées, les chiffres montrent toujours un fort décalage entre la croissance spectaculaire du nombre de femmes sur le marché du travail, leur taux de syndicalisation et leurs responsabilités dans les organisations syndicales. Le discours féministe est récent dans les syndicats. Longtemps dans le mouvement ouvrier, les femmes ont été pointées comme des concurrentes potentielles et priées de rester à leurs fourneaux. Encore aujourd'hui dans un contexte de précarisation et d'austérité, l'égalité hommes femmes est souvent considérée comme un combat non prioritaire.

Quels obstacles à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la vie publique ?

Parmi les explications les plus souvent entendues, il y a la précarité statutaire et salariale des femmes, la sous-évaluation de leur travail et sa dévalorisation financière. En bref, elles consacrent trop de temps à mal gagner leur vie.

Et puis, il y a encore et toujours ce diktat, le travail, le syndicat oui mais que n'en pâtissent pas les enfants, la famille...

Femmes toujours tirées à hue et à dia. Femmes culpabilisées, sous pression.

Des femmes aux responsabilités politiques ? Mais elles n'en veulent pas !

Femmes que l'on enferme dans des rôles, une supposée nature, pour justifier la masculinisation du pouvoir. Femmes qui en écho à ces injonctions tacites s'autocensurent : je ne suis pas capable, je n'ai pas les qualités nécessaires...

Aucun système de domination ne s'effondre sans la lutte de ceux ou celles qui sont opprimé-es et de leurs allié-es, conscient-es des dégâts que le système engendre pour toutes et tous

Pas plus les hommes vivants dans un système patriarcal que les blancs dans un régime d'apartheid n'acceptent sans renâcler de se dessaisir de leurs privilèges. Tout système crée et renouvelle en permanence ses mécanismes de conservation. Chaque caste ou classe utilise des stratégies pour maintenir sa domination.

En France, pays où l'homme s'efface pour laisser passer les dames, en France, pays où les filles sont plus nombreuses que les garçons à l'université, la sous-représentation des femmes aux fonctions électives est telle que, suite aux élections législatives de 2007, la France était en 18e position de l'UE des 27 et au 59e rang mondial derrière le Rwanda, la Tunisie et le Pakistan.

L'égalité ne se fabrique pas sans contraintes.

Pour sortir des proclamations et parvenir à une égalité réelle entre les sexes, ne faut-il pas alors se doter de mesures volontaristes permettant de contrebalancer les discriminations directes ou indirectes subies par les femmes ? Quand les enjeux de pouvoir sont forts, seuls des dispositifs contraignants sur la durée sont efficaces.

75% de femmes dans le sanitaire et le social. 30% de femmes à la commission exécutive fédérale, 25% au secrétariat fédéral. A quand 70% de femmes dans toutes les instances de notre organisation ? Quel délai nous accordons-nous, selon quelles étapes ?

Pour lutter contre le plafond de verre qui empêche l'accès des femmes aux emplois de responsabilité, la loi Sauvadet de 2012 introduit des objectifs chiffrés dans l'encadrement de la fonction publique. Dès 2013, la part de chaque sexe dans ces emplois de l'encadrement supérieur devait atteindre 20% puis 30 % de 2015 à 2017 pour atteindre 40% à partir de 2018.

Et nous, pouvons-nous au niveau syndical, faire moins ?

Déjà dans Solidaires, quelques fédérations comme Sud PTT ont introduit des mesures visant à réaliser concrètement une représentation plus équilibrée en réservant 36% de places aux femmes dans leur bureau fédéral.

La parité spontanée n'existe pas. Des constats précis, irréfutables montrent que la proportion de femmes dans les assemblées politiques n'augmente qu'avec la mise en place d'une obligation paritaire.

Quand les mesures ne sont qu'incitatives, la part des femmes reste marginale, de façade. Pas plus nous ne supportons les discours creux de nos gouvernant-es, pas plus nous ne devons nous satisfaire des déclarations d'intention inscrites dans nos textes de congrès.

SUD, un syndicat féministe ?

Instaurer une obligation de parité dans la composition de nos exécutifs, nos délégations, serait manifester, dans la durée, notre volonté de résultats.

SUD, un syndicat démocratique ?

Quelles pratiques nouvelles pourraient générer des transformations, mettre en cause les rapports de domination plutôt que les reconduire, en bref permettre l'investissement de l'espace public par toutes et tous ?

Allier à des mesures paritaires fortes des règles de rotation et de non cumul de mandats, c'est moins de verticalité et plus d'horizontalité à tous les niveaux de l'organisation. C'est assurer aussi le renouvellement militant.

C'est plus de démocratie pour toutes et tous.

Partis politiques et parité.

Dès 1974, le PS décide que sa direction comportera au moins 10% de femmes, proportion portée à 15% en 1977 et à 20% en 1979. C'est à son congrès de 2005 que sera adoptée la parité pour les 204 membres de son conseil national. Pour l'UMP, c'est en 2006 qu'intervient une modification de ses statuts posant le principe de parité. Concrètement cette parité est seulement respectée pour les 30 membres du bureau politique. Le PCF, lui, a adopté la parité en 2001, dans toutes les instances élues, à tous les niveaux. Dès leur création en 1984, les Verts ont inscrit, dans leurs statuts, la parité aux postes de responsabilité et aux élections.

On ne naît pas potiche, on le devient.

Pour se forger des compétences, il faut pouvoir accéder à toutes les fonctions, là où s'acquiert expérience et assurance. Il faut aussi sortir de la figure du militant grand orateur qui parle en son nom propre pour retrouver des préparations collectives aux interventions. Il faut, en fait, s'efforcer continuellement de bricoler des pratiques qui permettent d'échapper à la professionnalisation et donc la confiscation du politique.

Le syndicalisme a été historiquement construit par des hommes. Il est temps, comme le disait déjà Simone* en 1949, de reconnaître que les femmes, avec ou sans enfants, y ont toute leur place.

*Simone de Beauvoir, "Le deuxième sexe", 1ère édition 1949



Commission Femmes

14 sanitaire et social

AG de l'ANFH du 17 juin 2015

Rappel du contexte :

10 milliards d'économies dans les hôpitaux, s'accompagnant de plans de retour à l'équilibre dans la plupart des établissements, de regroupements à marche forcée sans que soient posées à aucun moment la proximité et la qualité des soins pour la population. Corollaire à cette réduction drastique des dépenses : conditions de travail de plus en plus dégradées, perte du sens au travail, l'augmentation sans précédent des burn-out et des maladies professionnelles, interrogations sur l'avenir professionnel des hospitalier-es de toute catégories lors des restructurations.

Quel est le rôle de la formation continue dans ce contexte ?

Développement Professionnel Continu Non Médical : moins d'un soignant sur deux (43 %) a satisfait à cette obligation en 2014. Depuis l'origine, SUD a dénoncé cette usine à gaz qui s'avère inapplicable en terme d'obligation annuelle et qui risque d'emboliser les plans de formation au détriment des autres professionnel-les non soumis-es au DPC.

Par ailleurs, les formations d'adaptation à l'emploi sont de plus en plus courtes, formations minute ne permettant pas d'approcher correctement des situations complexes, particulièrement sur les nouveaux matériels, les nouveaux logiciels...

Malgré le Fonds Mutualisé Etudes Promotionnelles, l'accès aux études promotionnelles, notamment pour obtenir le diplôme d'infirmier, demeure un vrai parcours du combattant : pré-sélection, sélection, préparation, concours et malgré cela on constate de plus en plus d'échecs en cours de formation ou en tant que jeunes diplômés.

Le passage au LMD a supprimé les mises en situation professionnelle au profit d'un système d'apprentissage trop souvent apparenté à du bachotage !

L'ANFH, en tant que conseillère en formation, se doit d'interpeller le ministère sur ce sujet pour que d'une part, les nouveaux-velles professionnel-les soient mieux préparé-es à l'arrivée sur le terrain et, d'autre part, permettre aux aides-soignants/ASH d'accéder à cette formation promotionnelle en intégrant leurs 900 heures de travail personnel dans les études.

Il est urgent d'uniformiser les règles actuellement très disparates d'un établissement à l'autre, d'une région à l'autre où dans la majeure partie des cas, les étudiant-es doivent revenir travailler durant les vacances scolaires et les week-end pour compenser ces heures personnelles non prises en charge dans le cadre des études.

De même, la restructuration des hôpitaux s'accompagne de changements dans les organisations de travail.

De nouveaux métiers voient le jour sans formation préalable

comme les brancardiers dans les pools centralisés. Ils et elles sont souvent recruté-es dans la filière ouvrière ou par le biais de contrats précaires mais leur fiche de poste tend à leur confier la même responsabilité en termes de surveillance du/de la patient-e qu'à un soignant-e. N'y a-t-il pas urgence à mettre en place une vraie formation en corrélation avec les responsabilités qui leur sont octroyées. Au même titre, les ARM (Assistent-es de Régulation Médicale) dans les centres de régulation des SAMU, pour l'essentiel issu-es de la filière administrative, sont très exposé-es car sans formation préalable, ils et elles doivent orienter, réguler et envoyer l'équipage sanitaire le mieux adapté à la situation décrite au téléphone. Une récente affaire juridique à Angers montre bien que cette carence de formation peut être lourde de conséquences aussi bien pour l'agent-e que pour la direction de l'hôpital !

En conclusion, nouveaux métiers signifient nouvelles qualifications et il est urgent de réfléchir à des programmes de formations adaptés car les expériences actuelles sur le terrain peuvent s'avérer rapidement dangereuses, aussi bien pour l'agent-e mis en insécurité que pour le ou la patient-e avec une prise en charge non adéquate à son état de santé.

Déclarations précédente et ci-après lues au nom de la Fédération SUD Santé Sociaux et de la CDMT à la dernière Assemblée Générale de l'ANFH

sanitaire et social Projet stratégique ANFH

15

Au vu des contraintes budgétaires vécues par tous les établissements hospitaliers, SUD/CDMT interpelle la FHF par rapport à l'application de la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014 dans la fonction publique.

Est-ce attendu, comme dans les fédérations d'employeurs du privé un allègement des obligations patronales en matière de financement sur la formation ?

De plus, la loi Bachelot a déjà largement anticipé ce qui risque de se pérenniser dans la future loi santé : les CHT avec du personnel polyvalent et mutualisé de l'ASH au directeur et des regroupements public-privé qui démontrent au quotidien les capacités pour le secteur privé d'accaparer les infrastructures publiques pour y réaliser des activités rentables.

Quant à la future réforme territoriale, nous partageons le vœu émis de sauvegarder la proximité et nous accentuerons plus particulièrement la demande de maintien de tou-tes les salarié-es dans les différentes délégations ANFH.

L'accent est aussi mis sur les Nouvelles Techniques de l'Information et de la Communication dans ce projet.

Il est indéniable que ces nouvelles techniques sont liées à l'évolution technologique mais elles contribuent à renforcer l'isolement. Cela reste un mode de formation individuelle au détriment de la richesse des échanges et des confrontations de pratiques au sein d'un collectif.

N'oublions pas que la formation est la première étape de la vie professionnelle au sein d'une équipe pluridisciplinaire. L'expérience de la VAE chez les aides-soignant-es montre que ce parcours individuel est semé d'embûches.

De même, l'apprentissage par E-learning et la simulation, suscitent des appétits féroces, via certains lobbies financiers de poids !

N'est-on pas en train d'ouvrir une nouvelle boîte de Pandore !

En termes de stratégie, nous souhaiterions attirer l'attention sur les hospitalier-es en fin de carrière, notamment tou-tes celles et ceux qui sont mis de côté pour des raisons de santé. Quel est l'engagement pour une formation tout au long de la vie alors qu'en parallèle, le besoin de tuteurs et tutrices est ressenti pour les nouveaux-elles diplômé-es dans tous les services ?

Quelle est la prise en considération réelle de la pénibilité ?

Il est réellement l'heure de s'interroger sur les fonds consacrés à la formation sur les Risques Psychosociaux.

Quelle que soit la formation sur la souffrance au travail, que ce soit par l'ANFH ou par l'établissement, il se révèle souvent impossible d'intervenir sur les raisons profondes de ces situations : Sous-effectif ? Surcharge de travail ? Injonctions paradoxales pour les cadres ?

En conclusion, quel est l'engagement du ministère pour qu'un réel plan d'actions se mette en place ?

Marcel Pivaty
Bruno Charles-Achille
Pierre Loisel

Indemnité «vie chère»

Il est temps que le ministère modifie le décret sur la formation !

C'est pourquoi, les soussignés exigent une modification rapide de l'article 8 du décret du 21 août 2008, relatif à la formation tout au long de la vie dans la FPH, qui limite à 52 jours le nombre de jours de formation par an, permettant le maintien de toutes les indemnités.

Pour les soussignés il n'est plus envisageable de continuer à faire

Comme si la vie chère n'existait plus quand on est en formation !

Aussi, les soussignés demandent que les instances de l'ANFH réintroduisent le versement de l'indemnité de vie chère pour les dossiers de l'Océan indien qui seront acceptés en juillet prochain.

Dans la perspective de l'assemblée générale de l'ANFH qui doit se tenir le 17 juin 2015 à Paris, les soussignés s'adressent à l'ensemble des organisations syndicales qui siègent dans les instances de l'ANFH, pour soutenir les agents des DOM, en rétablissant le versement de l'indemnité de vie chère.

.Les soussignés

Pour la Martinique les Syndicats : CHUM FO-CDMT/SUD

Pour la Guyane les syndicats : FO- SUD

Pour l'Océan Indien, les syndicats : FO CHU, FO CHGM, GD FO Santé, -SUD santé EPSM, SUD CHU, SUD Santé 974, CFTC CHU Nord, CFTC CHU Sud

Pour la Guadeloupe les syndicats : CHU FO - SUD

culture et plaisir

Caché dans la maison des fous

1943, un «asile de fous» en Lozère, Saint-Alban, où une jeune résistante, Denise Glaser vient se réfugier.

Cela commence presque comme un roman d'épouvante, un quai de gare, une jeune fille embarquée par de drôles de gens au fond d'une ambulance, un long périple sur des routes montueuses le long de précipices vertigineux et obscurs qui mènent vers un lieu aussi isolé qu'un village des Carpathes... C'est alors que le récit, sans que l'on y prenne garde, nous prend par la main et nous fera cheminer de façon intime et profondément humaniste à la rencontre d'un univers peuplé de personnages qui vont avoir une influence prépondérante sur l'histoire contemporaine.

A travers le regard de Denise, la jeune résistante, nous découvrirons au fil des pages un certain Paul Eluard et Nush, sa compagne, les familles Bonafé et Tosquelles, ainsi que les «fous» et les soignant-es qui vivent dans cette étrange communauté.

Mais aussi et surtout au long de ses pérégrinations un lieu insolite, personnage à part entière de l'histoire, où l'on soigne «les fous», et où on protège également les dissident-es, résistant-es et juifs et juives pourchassé-es... Cette toile de fond, une citadelle au climat rude dominant les paysages fantastiques du plateau de la Margeride aux rues escarpées est indissociable des destins qui vont s'y croiser.

Dans cette communauté éphémère des figures des plus exceptionnelles, tant en Littérature, qu'en psychiatrie, en

engagements politiques et humanitaires, vont vivre ensemble un temps donné.

A côté de ces personnages connus, d'autres qui le deviendront, parmi les «fous», comme des créateurs indissociables de ce que l'on appelle depuis lors, l'art brut.



Denise Glaser rentre dans la Résistance grâce à son professeur de philosophie, Dominique Desanti. Pourchassée, elle trouve refuge à Saint-Alban, où elle participe à la collectivité en s'occupant de la bibliothèque, ainsi que d'enfants. Après la guerre, elle participera à la naissance de la télévision. En 1959, elle crée «Discorama», une émission qui deviendra mythique, où elle interviewera tous les talents (sans paillettes) de la scène musicale. Elle sera licenciée en 75 des suites de son engagement dans la lutte et les grèves de mai 68 et mourra dans l'isolement en 83 oubliée de presque toutes et tous.

Paul Eluard, et Nush, passeront quatre mois dans cet asile de Saint-Alban au cours desquels il crée les éditions clandestines de La Bibliothèque Française.

A St Alban se côtoie plusieurs patient-es qui s'exprimaient au moyen de la peinture, du tissage et de la sculpture, comme Aimable Jayet, Clément Fraisse et surtout Auguste Forestier, que Jean Dubuffet rencontrera lors d'une de ses visites à la fin du printemps 1944. Le concept d'art brut émergera par la suite.

Les personnalités médicales de ce lieu n'en sont pas moins exceptionnelles intellectuellement et humainement.

- Lucien Bonnafé (1912-2003)- Médecin-directeur de l'hôpital de Saint-Alban, en 1943, il jettera les bases d'une critique radicale des institutions d'aliénés et sera un des principaux inspirateurs de la politique de secteur.

- François Tosquelles (1912-1994)- Psychiatre catalan, républicain marxiste et libertaire, sera condamné à mort par Franco et interné dans un camp de concentration français. Transféré à Saint-Alban comme infirmier, il recommencera toute sa formation en France et deviendra, selon ses termes, le déconîatre en chef de la psychiatrie institutionnelle.

Quant à l'Hôpital de St Alban il deviendra le lieu de rencontres annuelles, d'échange de pratiques et d'histoires cliniques, de tout ce que la psychiatrie compte de rebelles.

Caché dans la maison des fous, un petit bijou de 128 pages de Didier Daeninckx, aux éditions Bruno Doucey, à lire absolument...

Juanito