

LA CGT...



ET SI J'Y ÉTAIS?

LIVRET D'ACCUEIL *jeunes*



Maintien du Service Public
Passionnement

Contre la Précarité
A la folie

Reculs Sociaux
Pas du tout

Proximité Solidarité
Beaucoup

Égalité des Droits
Etormément

Luttes Fraternité
Je l'aime

A la CGT, j'aime...



REJOINS-NOUS, SOIS AU CŒUR DES REVENDICATIONS

Moi aussi je me syndique :

Nom :

Prénom :

Service :

A remettre à un militant de la CGT

Témoignages de jeunes



“ Ma faible expérience du monde du travail m'a incité à me renseigner auprès de mon Union Locale qui m'a proposé ce stage jeune. Lequel m'a beaucoup éclairé sur mes droits, il a développé mon envie d'accroître mon engagement. ”

Estelle 23 ans IDE CH de l'Aigle (61)

“ Syndiqué depuis peu au sein de mon établissement, ce stage jeune me semble indispensable pour booster mon militantisme et gagner en assurance. Il m'a donné les outils essentiels pour sensibiliser les jeunes de mon secteur au syndicalisme. ”

Carine 32 IDE CHS de Caen (14)



“ Ce stage m'a beaucoup apporté. Il m'a éclairé sur les instances de la CGT et m'a conforté dans l'idée que beaucoup de gens ont les mêmes aspirations que moi. M'investir pleinement dans le syndicalisme est pour moi une chose épanouissante. Ce stage m'a permis de mieux voir les possibilités de contacts et les outils syndicaux pour faire valoir nos droits. ”

Mohamed 32 Educateur UAE Folschviller (57)



“ Nouvellement arrivée à l'hôpital en tant qu'aide-soignante, j'ai rencontré quelques difficultés pendant ma période de contractuelle. Des représentants de la CGT sont venus m'informer sur mes droits et donc permis de clarifier ma situation. J'ai beaucoup appris par ces représentants CGT, de ce fait je me suis syndiquée. Ceci n'a nullement entravé mon avenir au sein de l'hôpital car j'ai ensuite été stagiaire et titularisée. ”

Isabelle - CHG St-Nazaire



“ Je suis infirmière, j'ai 23 ans et je travaille au CHU. Syndiquée depuis peu, je fais partie du Collectif Jeune de la CGT où je me suis tout de suite bien sentie. Nous avons plaisir à nous retrouver pour travailler sur des problèmes concernant les jeunes (contrat de travail, précarité...). N'hésitez pas à nous contacter par l'intermédiaire de ton syndicat. ”

Claire - CHU Nantes

“ Face à un gros désaccord entre mon équipe et la hiérarchie concernant une réorganisation du service et des horaires sans aucune concertation avec les salariés, nous avons fait appel à la CGT. Celle-ci a su rapprocher les gens, relancer le dialogue, et un compromis acceptable pour tous a été trouvé avant que la situation ne dégénère. ”

Jimmy - CH Auxerre

**Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale
Collectif Jeunes - Secteur Revendicatif**

Case 538 - 263 rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex

Tél. : 01.48.18.20.94

<http://www.sante.cgt.fr>

com@sante.cgt.fr

Revendic@sante.cgt.fr

Tampon USD ou de l'établissement

Témoignages de jeunes

Contact

Sommaire



Editorial

- | **C'est quoi un syndicat ?**
- | **C'est quoi la CGT ?**
- | **Comment fonctionne mon établissement ?**
- | **Et moi, à quoi ai-je droit ?**



Paroles de jeunes | page 2

Contacts | page 3

Editorial | page 5



La Confédération Générale du Travail | pages 6-9

Les jeunes et la CGT | pages 10-11



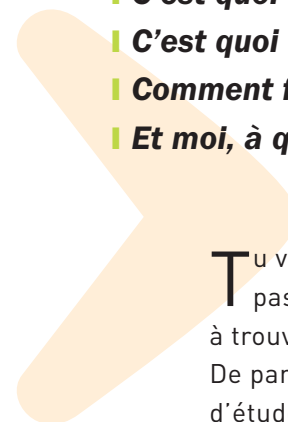
Histoire | pages 12-13

Droit de grève, heure d'information syndicale, formation syndicale | pages 14-15

Les instances représentatives dans le Public | pages 16-17



Les instances représentatives dans le Privé | pages 18-19



Tu viens d'arriver parmi nous et tu te poses pas mal de questions, ce livret peut t'aider à trouver quelques premières réponses.

De par leur vécu familial, leur cursus d'études ou même le syndicalisme étudiant, certains d'entre vous ont déjà des notions de syndicalisme.

D'autres découvrent un domaine totalement inconnu et parfois méconnu.

Que tu sois étudiant-e du social ou du sanitaire, jeune en contrat précaire, stagiaire ou titulaire, en CDD ou CDI, tu trouveras peut-être, au fil de ces quelques pages, des explications sur ce qu'est la CGT, ce qu'est notre conception du syndicalisme.

Tu comprendras aussi comment chacun peut jouer un rôle dans l'entreprise, dans l'organisation syndicale, mais aussi au travers des instances qui gèrent la vie de nos établissements de la santé et de l'action sociale, du public et du privé.

Ce livret n'est qu'une première piste.

Peut-être auras-tu envie d'en savoir plus, d'aller plus loin.

Crédits photos : AliceB - Gabriel Laurent - Patrice Leclerc - Laffitte Mourad
LP - Wasegr - Photothèque du Mouvement social
Conception **CARREMENTGRAPHIC** - 01 49 30 07 78



La Confédération Générale du Travail

Rassembler les syndiqué-e-s puis les salarié-e-s, informer, débattre, élaborer les revendications, définir des objectifs clairs, décider de l'action afin de les faire aboutir sont des gages de la Démocratie. Chacun-e dans la CGT peut exprimer son avis et participer aux décisions.



La CGT n'a pas la prétention de faire avancer à elle seule les revendications. C'est pourquoi elle s'impose une démarche unitaire et volontariste, auprès des autres organisations syndicales, afin d'amplifier le rapport de force indispensable à la satisfaction des revendications.

Au sein de la CGT, chaque syndiqué-e est un-e : salarié-e – actif, retraité-e, privé-e d'emploi – qui a choisi de s'organiser avec d'autres en faisant valoir son droit à la syndicalisation et à l'action. Le syndiqué est, pour la CGT, l'élément vital sans lequel elle ne pourrait pas fonctionner. Il détient un rôle déterminant dans sa relation avec les autres acteurs du monde du travail, pour l'expression des besoins, la construction des revendications, de l'action, l'élaboration et la mise en œuvre des orientations de la CGT.

Il est le garant de la démarche démocratique et, bien sûr, du financement qu'exige cette activité par le versement de ses cotisations (1 % du salaire), démarche participative qui garantit notre indépendance. Le syndicat est la base de l'organisation de la CGT. Structure de proximité, il anime l'activité syndicale sur le lieu de travail en donnant les moyens aux syndiqués de mettre en œuvre les orientations décidées collectivement. C'est un lieu de rencontres et d'échanges ouvert à tous les syndiqués et à tous les salariés.

Humanisme, fraternité, respect, tolérance et écoute sont des composantes qui doivent naturellement y trouver place.



LE REVENDICATIF CGT : POUR DE NOUVELLES CONQUÊTES SOCIALES

Le syndicalisme a 2 rôles :

- **faire respecter les droits des salariés** au sein des entreprises par le biais des élus des personnels, des délégués syndicaux, des élus prud'homaux, de l'information des personnels et de la mobilisation si nécessaire.



- **faire progresser les droits**, obtenir de nouveaux acquis sociaux en développant les revendications et l'esprit de conquêtes.

Les luttes collectives des salariés ont permis aujourd'hui de bénéficier de nombreux acquis qui paraissaient, à un moment donné, comme de véritables utopies : les congés payés, la protection sociale (retraite,

La Confédération
Générale du Travail



sécu, chômage), le code du travail sont les exemples les plus frappants. Il naît de la volonté de toujours mieux répartir les richesses produites pour plus de justice sociale.



Etre à l'écoute des besoins, analyser le contexte, confronter les points de vue pour faire émerger les revendications, c'est la base du travail militant.

Certaines revendications sont communes à l'ensemble des salariés. D'autres concernent un secteur d'activités. D'autres encore sont en lien avec une catégorie bien particulière du salariat. La CGT est organisée de façon à répondre au mieux à toutes ces exigences.

LES REVENDICATIONS INTERPROFESSIONNELLES

L'élaboration et la défense des revendications interprofessionnelles sont développées et organisées au sein

des structures interprofessionnelles : confédération, unions départementales, unions locales.

Quelques exemples :

- Le développement de la protection sociale.
- La mise en place d'un nouveau statut du travail salarié.
- L'égalité professionnelle hommes/femmes.
- La lutte contre toutes formes de discriminations.

LES REVENDICATIONS PROFESSIONNELLES

Chaque secteur d'activités a des particularités, des difficultés qui lui sont propres. Ces aspects sont étudiés au sein des fédérations (santé action sociale nous concernant), des unions professionnelles départementales, des syndicats d'établissements.

Quelques exemples :

- La formation professionnelle.
- L'amélioration des conditions de travail.
- Les rémunérations.
- Le contenu professionnel.



LES REVENDICATIONS SPÉCIFIQUES

Le salariat est diversifié. Si beaucoup de problématiques nous sont communes, là aussi des particularités, des priorités, peuvent se dégager. Parce que l'on défend bien ce que



l'on connaît, la CGT se dote de collectifs de travail (collectif Jeunes, collectif femmes Mixité...), de collectifs professionnels (ouvriers, éducateurs, infirmiers...). Pour mieux appréhender les spécificités socio professionnelles, la CGT s'est également dotée d'une Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UGICT) et d'une Union Fédérale des Médecins, Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UFMICT) pour la Fédération de la Santé et de l'Action Sociale.

Les Jeunes et la CGT



LES STRUCTURES JEUNES

Même si, aujourd'hui, les politiques qui se succèdent ne sont pas réellement propices à l'emploi, beaucoup de jeunes ont rejoint nos établissements ces dernières années, du fait de nombreux départs en retraite.

Trop souvent le constat est le même : les premiers contacts avec le monde du travail restent synonymes de précarité. Précarité dans l'emploi donc précarité dans la vie : chômage, CDD, contrats aidés (CNE, CAE...), intérim, temps partiels insuffisance des bourses d'études, rémunérations de départ trop faibles, manque d'autonomie, problèmes de logement, de transport... Le taux de chômage des 18-30 ans est de 24 % contre 9 % pour l'ensemble de la population active.

- 65 % des contrats signés par les jeunes sont précaires
- La génération actuelle est la première à avoir un niveau de vie qui régresse par rapport à leurs parents



A la CGT, nous pensons qu'un meilleur accueil peut et doit être fait aux jeunes.

Nous leur proposons de venir, avec nous, construire leur avenir afin d'améliorer un quotidien trop souvent synonyme de galère. Un sondage de l'institut CSA affiche que 56 % des 18-24 ans font confiance aux syndicats et principalement à la CGT. Pourtant, divers sondages indiquent que seulement 2 % des 18-30 ans sont syndiqués. Notre action quotidienne s'attache à transformer cette confiance. Cette volonté CGT est portée dans tous les collectifs Jeunes mis en place dans les

établissements, les villes, les départements. Le Collectif Fédéral Jeunes, dont s'est doté la Fédération CGT Santé Action Sociale, permet de coordonner tout cela. Que tu sois étudiant-e, salarié-e en CDD ou CDI, stagiaire, titulaire, intérimaire, précaire... les raisons ne manquent pas pour exprimer tes besoins, tes craintes, tes exigences... C'est une des raisons qui fait que nous envisageons de te rencontrer et de créer avec toi des liens forts. En ce sens, la CGT Santé Action Sociale et notre espace Jeunes se mettent à la disposition de tous les jeunes pour poursuivre avec eux un syndicalisme offensif, exigeant, à leur image et épris de liberté, d'égalité et de justice. Chacun peut ainsi apporter sa pierre à l'édifice et bâtir un meilleur avenir.

Alors pourquoi pas toi ?

Les jeunes
et la CGT

histoire



Né de la nécessité pour les travailleurs de s'organiser et de lutter pour conquérir des moyens de protection, le syndicalisme a pour objectif la défense et l'amélioration des conditions de vie et de travail des hommes et des femmes.



Construit par et avec les salariés (actifs, retraités, privés d'emploi) dans la volonté de répondre à leurs besoins, de lutter contre les injustices, les discriminations et pour la dignité humaine, il propose d'élaborer collectivement les contenus revendicatifs et les moyens à mettre en œuvre pour les faire aboutir.



L'histoire nous montre que c'est dans la lutte, dans le rapport de force, que les grands acquis sociaux ont été obtenus. L'unité est nécessaire pour gagner : les salariés le savent et l'histoire en témoigne.

Elle nous permet de vérifier que ces succès sont issus de l'action syndicale, collective et organisée.

Elle nous montre également combien les grands mouvements sociaux dépendent de la puissance des Organisations Syndicales :

QUELQUES GRANDS REPÈRES	
1864	Loi autorisant le droit de grève.
1884	Loi autorisant les syndicats professionnels.
1895	Création de la CGT (Congrès de Limoges).
1936	Victoire du Front Populaire. Loi sur les congés payés, la semaine de 40 h, les conventions collectives.
1945	Mise en place de la Sécurité Sociale. Nationalisation de grandes entreprises. Droit de vote pour les femmes. La CGT compte alors 5 Millions d'adhérents.
1951	Création de la Convention Collective Nationale 51
1965	Droit de travail pour les femmes, sans l'autorisation du mari.
1966	Création de la Convention Collective Nationale 66
1968	Augmentation de 35 % du salaire minimum. 4 ^e semaine de congés payés.
1983	Droit au départ à la retraite à 60 ans.
1986	Création du statut de la Fonction Publique Hospitalière
1988	Mouvement infirmier répondant à une coordination nationale qui réclame une augmentation des salaires et des moyens pour la formation.
1995	La CGT se positionne contre le Plan Juppé (CIP, réformes de la sécurité sociale).
1998	Loi des 35 h.
2003	La CGT s'oppose aux lois Fillon (retraites).
2006	La CGT s'associe aux mouvements étudiants dans la lutte contre le CPE.

De tout temps, le rapport de force et, malheureusement, parfois le sang versé ont permis au syndicalisme la coordination de ces luttes, face au Patronat qui n'a jamais cessé de remettre en cause ces avancées sociales au nom du profit de la libre entreprise, du capitalisme.

La CGT se veut sans cesse à l'offensive avec les salariés, les privés d'emploi et les retraités. Pour donner force et cohérence à son combat, elle a besoin d'adhérents et de militants.

En 1945, nous étions 5 Millions de syndiqués à la CGT : aujourd'hui nous sommes 750 000.

En 1945, nos grands-parents créaient la protection sociale, aujourd'hui les Gouvernements successifs affichent leur volonté de s'attaquer à notre système de santé, de retraite, à la réglementation du travail...

Ne nous trompons pas, derrière cette politique se cache le Patronat et son profit.

Nous sommes bien face à des conflits d'intérêts.



**Ensemble,
avec la CGT,
construisons
notre AVENIR.**

histoire

Droit de grève

Heure d'information mensuelle, congé formation syndicale



DROIT DE GRÈVE :

Le droit de grève, conquis au prix du sang sous la III^{ème} République et garanti par la Constitution depuis 1946, donne la possibilité aux salariés avec leurs Organisations Syndicales, en dernier recours, de cesser le travail pour se défendre et faire avancer leurs revendications.

Lorsque les personnels font usage du droit de grève, la cessation concertée du travail doit être précédée, dans les établissements publics et privés ayant une Convention avec le public, d'un préavis. Ce dernier, d'une durée de 5 jours, doit servir à mener la négociation et organiser le service minimum. Pour le secteur privé lucratif, il n'y a pas ni de préavis ni de service minimum.

Petit rappel pour les personnels grévistés :

Dans l'absolu, le personnel n'a aucune obligation d'information à sa hiérarchie de ses intentions de grève. Cependant, compte tenu de l'obligation de continuité des soins, le service minimum doit être organisé dans les services.

Les salariés, dans leur service et avec l'aide du syndicat, peuvent, eux-mêmes, organiser ce service minimum entre eux. Le cas échéant, la Direction de l'établissement aura l'obligation de l'organiser elle-même. Rappelons enfin que l'effectif minimum correspond aux effectifs des jours fériés.

Par ailleurs, aucun salarié ne peut être, en raison de l'exercice normal du droit de grève : sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat. ARTICLE L 122-45 du Code du Travail.

CONGÉ POUR FORMATION SYNDICALE :

Tous les salariés (syndiqués ou non) quel que soit leur statut, ont droit à 12 jours

par an pour participer à des formations syndicales. Ils doivent en faire la demande au moins 30 jours avant le début du stage (sauf accord plus favorable), par lettre à l'employeur. Le congé est de droit et ne peut être refusé que pour des nécessités de service.

HEURE D'INFORMATION MENSUELLE :

Dans les établissements privés lucratifs ou non, dans la plupart des conventions collectives, les Organisations Syndicales peuvent tenir une réunion mensuelle d'information (pour plus d'information voir votre convention collective). Dans la Fonction Publique Hospitalière, le syndicat organise sa réunion mensuelle d'information à l'intention de l'ensemble des agents de l'établissement. Tout agent a le droit d'y participer sur ses heures de travail.

Droit de grève
heure d'information mensuelle, congé formation syndicale

Les instances représentatives dans la Fonction Publique Hospitalière



INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION (C.A.)

Le Conseil d'Administration définit la politique générale de l'établissement et délibère sur :

- Projet d'établissement ;
- Budget ;
- Créations, suppressions d'emplois...

Il comprend des représentants :

- Des usagers ;
- Elus des collectivités territoriales ;
- Des organismes de Sécurité Sociale ;
- Du personnel médical ;
- De la commission du service des soins infirmiers ;
- Des personnels.

LE COMITÉ TECHNIQUE D'ÉTABLISSEMENT (CTE)

Le CTE est consulté sur le projet d'établissement, le budget, le plan de formation, les conditions et



l'organisation du travail, les transformations des structures...

Il est composé de membres du personnel, élus sur des listes syndicales et d'un représentant du corps médical. Il est présidé par le Directeur.

LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

Elles ont compétence sur les questions individuelles de carrière des agents : tableau d'avancement, liste d'aptitude, titularisation, notation... Elles sont également consultées en matière disciplinaire et sont composées de membres du personnel, élus sur listes syndicales.

LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Ce comité a compétence pour tout ce qui peut contribuer à l'amélioration

des conditions de travail, à la protection de la santé et de la sécurité et à la prévention des risques professionnels des salariés travaillant dans l'établissement.

Il est composé de représentants du personnel non médical, mandatés par les Organisations Syndicales et d'un représentant du corps médical. Les salariés disposent d'une procédure exceptionnelle de « droit d'alerte » qui leur permet de se retirer d'une situation de danger grave et éminent. Cette procédure s'engage avec les élus CHSCT.



Les instances représentatives dans le public



Les instances représentatives dans le secteur privé



LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL (DS)

Dans les établissements entre 11 et 50 salariés, le DS est obligatoirement un Délégué du Personnel Titulaire (DP). Au-delà de 50 salariés, le délégué syndical est désigné par son organisation syndicale.

Il est le représentant légal du syndicat dans l'entreprise. Il a pour mission de promouvoir et de présenter à l'employeur les revendications des salariés.

Accompagné d'au moins un salarié, il négocie les accords d'entreprise et les accords pré électoraux avec l'employeur. Il est l'animateur de la section syndicale qu'il coordonne.

LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL (DP)

Ils sont élus dans tous les établissements d'au moins 11 salariés.

Ils ont pour mission :

- de présenter à l'employeur toutes réclamations individuelles et/ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail, des Lois, des Conventions Collectives ou des accords d'entreprise applicables dans l'entreprise,
- de saisir l'Inspection du travail.

Les différentes conventions collectives : CC 51, CLCC, CRF, CISME, CFS, CC 66, CC 65, FHP, Annexe Synerpa, Cabinets Dentaires, Cabinets Médicaux, Prothésistes Dentaires, Thermalisme.



Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les DP disposent de certaines attributions du CE et du CHSCT.

LE COMITÉ D'ENTREPRISE (CE)

Dans les établissements d'au moins 50 salariés, la Loi fait obligation à l'employeur de mettre en place un CE dont les membres sont élus par les salariés répartis en collèges électoraux.

Le C.E. a un double rôle :

- Economique : il doit obligatoirement être consulté sur toutes les questions qui engagent l'avenir économique de l'établissement ou qui ont des répercussions sur les effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi du personnel, la formation professionnelle... ;
- Social : il gère ou contrôle les activités sociales (loisirs, culture, activités sportives, événements familiaux...) dans l'entreprise.

Dans les entreprises entre 50 et 200 salariés, l'employeur a

la faculté de décider que les DP constituent la Délégation du Personnel au CE (DUP), mais les règles de fonctionnement des 2 instances et leurs attributions respectives sont respectées.

LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Il est obligatoire dans tous les établissements de plus de 50 salariés.

Les représentants du personnel du CHSCT sont choisis parmi le personnel de l'entreprise et désignés par un collège spécial constitué par les membres élus titulaires du CE et les DP.

Il se préoccupe de la protection de la santé et de la sécurité des salariés et veille à l'amélioration des conditions de travail. Les salariés disposent d'une procédure exceptionnelle de « droit d'alerte » qui leur permet de se retirer d'une situation de danger grave et imminent. Cette procédure s'engage avec les élus CHSCT.

Les instances représentatives dans le privé