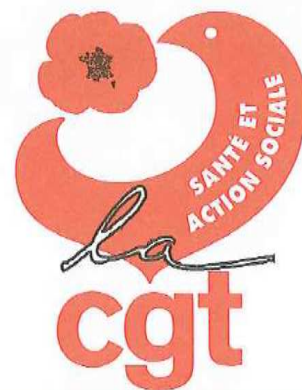


Bulletin Fédéral



Infos actualités fédérales sur Site Internet : www.sante.cgt.fr - E-mail : com@sante.cgt.fr

Derrière la discrimination se cache l'exploitation

La journée du 7 février 2013 intitulée « *le monde de la santé et de l'action sociale contre toutes les discriminations* » doit être un moment fort pour permettre aux syndicats, aux militants de mieux appréhender et repérer cette question.

L'objectif, transformer le groupe de travail actuel en un collectif pérenne qui sera une ressource pour toute notre organisation en lien, bien sûr, avec le secteur droits et libertés et le secteur revendicatif.

La discrimination ne doit pas être un sujet tabou dans nos syndicats car elle est une entrave à la mobilisation des salariés. La discrimination doit donc être liée à notre activité, à notre action de tous les jours. L'injustice, l'impossibilité de dire non sans représailles, la gestion à la tête du client... c'est de la discrimination... c'est aussi un moyen d'éclater les équipes dans nos établissements.

Oui, la discrimination est aussi un mode de gestion, il peut être utilisé par nos directions pour éviter le front uni des salariés.

Il est en effet souvent plus facile dans les unités, ateliers, bureaux... de trouver un-e responsable, un-e bouc émissaire que de combattre pour des moyens, de meilleures conditions de travail...

Oui, la discrimination est à mettre en lien direct avec l'exploitation contre laquelle la flamme du combat de classe et de masse ne doit jamais s'éteindre.

Alors, sans ambiguïté, le 7 février, soyons nombreux-ses pour construire un autre avenir. Disons « **Non** », tous ensemble, à la discrimination raciale, sexiste, physique, liée à l'état de santé, à l'âge, à l'orientation sexuelle, à l'appartenance religieuse, à l'exercice du droit de grève, à la grossesse, à l'opinion politique, à la promotion, à la fonction...

Tous ensemble,

sans discriminations !!!

Numéro **2013/04**
Vendredi 25 janvier 2013

Edito	Page 1
Recommandation adoptée par CTN I : Prévention des TMS	Page 2
Tract CGT : Accord sur l'emploi :- La grande braderie des droits des salariés	Pages 3 - 4
Argumentaire et questionnaire sur le travail en 12 heures.	Page 5 - 7
Vie Nouvelle « Dossier 50è Congrès CGT ».	Page 8

RAPPEL - RAPPEL - RAPPEL - RAPPEL

ASSISES

Jeu 7 février 2013

« Le monde de la santé et de l'action sociale face aux discriminations »

FAITES REMONTER les bulletins d'inscription - MERCI

**Périodicité : Hebdomadaire
N° 2013/04**

Imprimé par nos soins

**Fédération Santé Action Sociale
263, rue de Paris 93515 Montreuil cedex
Directeur de Publication : Bruno JARDIN
N° commission paritaire : 0717 S 06134**

FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE

263, rue de Paris, case 538 • 93515 Montreuil Cedex • Télécopie : 01 48 57 56 22



Recommandation adoptée par le *CTN I :

Prévention des TMS dans les activités d'aide et de soins en établissement

Les (*) Comités Techniques Nationaux - C T N - sont des organismes paritaires chargés d'assister la CNAMTS et la Commission des Accidents du travail — Maladies Professionnelles (CAT - MP).

Il existe 9 C T N répartis par branche ou groupe de branches d'activité.

Les C T N effectuent des études sur les risques de la profession concernée et les moyens de les prévenir.

Ils centralisent et étudient les statistiques concernant leurs branches d'activités respectives et peuvent s'adjoindre l'assistance de spécialistes des établissements de prévention (voir JORF N° 299 du 27/12/2000 page 20659 texte N° 21).

Les recommandations sont des textes qui définissent et regroupent les bonnes pratiques de prévention des risques liés à votre activité. Elles constituent en quelque sorte des « règles de l'art » proposées aux professionnels.

Elles ne constituent pas une réglementation mais leur non-respect peut entraîner des conséquences juridiques (exemple : pour qualifier une faute inexcusable). De plus, en cas de plainte et d'accident de travail, la jurisprudence reconnaît le délit de blessure involontaire.

Les recommandations sont donc un outil important pour la prévention des risques professionnels.

Elles sont élaborées et adoptées par les représentants des organisations professionnelles et syndicales aux C T N. Chaque recommandation s'applique aux entreprises d'un ou plusieurs CTN.

Les Comités Techniques Nationaux H et I (activités de services I et II) ont approuvé le 25 octobre 2012 une recommandation sur la prévention des T M S dans les activités d'aide et de soins en établissement.

Cette recommandation est applicable pour tous les salariés qu'ils soient du secteur privé ou du secteur public.

Les ²CARSAT sont en charge de les faire appliquer dans les établissements.

Nous pensons qu'il est nécessaire que les syndiqués soient informés de son contenu, nous mettons donc cette recommandation à votre disposition.

Elle comporte des dispositions qui permettront aux élus et mandatés CHSCT de peser sur la mise en place des mesures de prévention dans les établissements, telles que l'analyse des besoins, les formations, les aides techniques, etc...

<http://www.ameli.fr/employeurs/prevention/recherche-de-recommandations/pdf/R471.pdf>

¹ TMS : Troubles musculo-squelettiques

² CARSAT : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail



Accord sur l'emploi

La grande braderie des droits des salariés

La CGT s'adresse avec solennité à l'ensemble des salariés : cet accord concerne tous les salariés et prétend mettre en place ce dont le Medef a toujours rêvé et qu'il n'avait jamais réussi à imposer.

Le 11 janvier, les négociations nationales dites de « sécurisation de l'emploi » se sont terminées par un projet d'accord d'une extrême gravité pour les droits des salariés. La CGT et FO ont annoncé qu'elles ne le signeront pas. Par contre, la CFDT, la CGC et la CFTC ont décidé de le parapher. Un projet de loi début mars doit être présenté au conseil des ministres pour ensuite être soumis au Parlement.

Un accord de flexibilisation forcée.

Alors qu'il y a chaque jour plus de 1 500 nouveaux chômeurs, que les ruptures conventionnelles (dont 80% sont imposées aux salariés) et les plans de départs volontaires » explosent, le patronat prétend qu'il serait difficile de licencier ? Que le droit du travail serait trop rigide ? Faudrait-il pour travailler accepter de perdre tous ses droits, que le travail non ou mal déclaré devienne la norme, que les « mini jobs » à l'allemande ou le travail « indépendant » à la roumaine ou à la polonaise fleurissent ? L'accord organise, la mobilité interne forcée, d'un site à l'autre, sans aucune limite garantie nationalement, pour le temps et la distance supplémentaire de trajet. **Et celui qui refusera sera licencié pour « motif personnel » !**

Un accord de sécurisation de la délinquance patronale.

Les salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise, leur type de contrat et même s'ils sont mal déclarés, ont aujourd'hui un droit commun : pouvoir aller aux prud'hommes et espérer récupérer les sommes qui leur sont dues.

L'accord met en place **un maximum récupérable selon**

l'ancienneté et empêche de remonter au début du préjudice. La réparation pour des faits remontant à plus de 3 ans ne sera plus possible !

Au-delà des heures ou des salaires non payés, les victimes de harcèlement, de discriminations et celles de l'amiante apprécieront !

En instaurant des peines « plafond », l'accord fait des employeurs la seule catégorie qui échappe en France à la sanction proportionnelle au délit.

Un accord de chantage à l'emploi

Nicolas Sarkozy en avait fait son cheval de bataille, mais cela a raté. Les salariés savent par expérience que quand ils acceptent « pendant une période difficile » de réduire leur salaire et leur temps de travail, dès que l'accord est terminé, le patron invente autre chose avec des plans de licenciements à la clé.

L'accord prévoit que les salariés qui touchent à partir de 1 300 euros nets par mois pourront voir **leur salaire baissé ou leurs horaires modifiées pendant 2 ans !** C'est toujours le même discours : si ça va mal, c'est de la faute des salariés, qui seraient « trop payés ». Par contre, rien sur une baisse « temporaire » des éventuels dividendes versés aux actionnaires !

Une attaque en règle contre le CDI

Le Medef n'a pas réussi à imposer son « CDI de projet », mais veut expérimenter pour des salariés des petites entreprises le contrat « intermittent », contrat totalement flexibilisé, qui **empêche toute vie régulière et toute construction d'avenir.**

Le patronat veut faire avaliser l'instauration d'un pseudo CDI dit CDI intérim sur lequel les négociations de branche butent depuis des mois.

Un accord pour faciliter les licenciements collectifs

Aujourd'hui 3% des nouveaux chômeurs ont pu « bénéficier » d'un plan social, c'est encore trop pour le Medef.

Sa solution est radicale : décider de la procédure de licenciement et du contenu du plan social par simple accord d'entreprise, voire, si les délégués sont récalcitrants, par un simple document de l'employeur homologué par la direction du travail. Il suffira à l'employeur de consulter la CE, (un avis négatif suffit) et d'attendre 3 semaines la réponse de l'administration. Sans réponse, le texte est homologué et le patron peut licencier.

Où sont les mesures contre les licenciements boursiers, les possibilités données aux salariés pour construire des propositions alternatives aux projets patronaux ? Le recours à l'expert est limité comme jamais, le juge est mis « hors sujet », et tous les délais sont fixés à l'avance.

Rien n'est prévu pour accompagner les salariés licenciés : aucun moyen nouveau pour Pôle emploi, rien de neuf au niveau du bassin d'emploi. Les droits individuels à la formation restent à 120h maximum....

En «contrepartie» de ces reculs, des avancées pour plus tard, peut être, et pas pour tous.

- **Une complémentaire santé pour tous : Les salariés des entreprises de moins de 50 salariés ne sont, pour la plupart, pas concernés !** Par contre les assurances se frottent les mains à l'avance du pactole qui va leur être offert. Tant pis pour la Sécu !
- **Des «droits rechargeables» à l'indemnisation pour les demandeurs d'emploi : Ce sont les chômeurs eux-mêmes qui vont devoir se les payer entre eux,** le Medef ne prévoyant pas de recettes supplémentaires. Ceci alors que plus de 50% des chômeurs ne sont pas indemnisés aujourd'hui !

- **Des « contrats courts » enfin taxés :** Tant mieux, mais le Medef a réussi à ce que cette mesure ne rapporte rien à l'Unedic, mais **rapporte plus de 40 millions d'euros aux employeurs**, puisqu'ils ont décidé d'exonérer de cotisations patronales l'embauche de jeunes de moins de 26 ans. C'est un **nouveau jackpot pour le patronat !**

- **Un encadrement du travail à temps partiel ? :** Les 24h hebdomadaires mini prévues pour tout contrat à temps partiel sont en réalité un chiffre « lissé » sur l'année pour ceux et celles qui sont déjà à temps partiel, ce qui autorise tous les abus. En outre, ce minimum peut être diminué automatiquement pour les salariés déjà en poste, et sur demande « pour les nouveaux embauchés » (surtout si l'employeur lui conseille de demander). Et **l'employeur pourra imposer de modifier 8 fois par an le volume d'heures hebdomadaire.** S'il y a plus d'heures que prévu, elles ne seront pas forcément considérées comme des heures complémentaires et donc **ne seront pas payées plus !**

Le pompon de ces «avancées», c'est qu'**aucune ne s'applique tout de suite.** Il va falloir que de nouvelles négociations s'ouvrent, en particulier dans les branches professionnelles.

Le «nouveau modèle économique et social» que cet accord veut imposer, n'a rien de neuf : c'est le règne du «gré à gré», la destruction des socles de garanties collectives, comme si le salarié était à égalité face à son patron. **C'est le libéralisme et sa loi de la jungle ! Les Français l'ont rejeté en mai dernier.**

Le Medef, qui tient là sa revanche, appelle à transposer l'accord «tel quel» dans la loi. Il n'y a aucune raison pour lui faire ce cadeau : **Mobilisons nous partout pour que la loi à venir rompe avec la politique précédente et construise réellement de la sécurité pour l'emploi des salariés.**

Le contenu de l'accord est disponible sur www.cgt.fr

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus fort.

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :



Téléphone : Courriel :

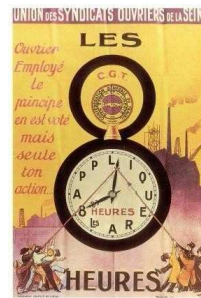
Âge : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :

Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex, téléphone : 01 48 18 84 72, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr. Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr



Argumentaire 12 Heures



La RGPP¹ et la loi HPST² accélèrent l'évolution du secteur de la santé en un secteur marchand, pareillement à un autre, avec comme ligne de conduite : efficience, plans de retour à l'équilibre budgétaire...

Dans ce contexte, les directions se saisissent du travail en 12 heures afin d'économiser du personnel.

Depuis sa création, la CGT se bat pour la réduction du temps de travail et la durée de journée de travail.

Nous pensons qu'il est urgent de réagir à ce qui nous est imposé par les directions. C'est bien d'un forcing qu'il s'agit. Quand ils mettent en échec le travail en 7h30 ou en 8h00, ils n'offrent comme alternative, que le travail en 12 heures.

Derrière cela se cache la célèbre phrase : « il faut baisser le coût du travail » en diminuant le nombre de personnel qui, bien évidemment, augmente la charge de travail, entraîne, en plus du risque de maltraitance, le risque d'erreurs dont on fera porter au seul soignant la responsabilité en cas de problème.

Il ne s'agit pas de dire que l'on est pour ou contre le travail en 12 heures, mais de ne pas accepter la destruction de l'emploi par quelque mécanisme que ce soit, car le travail en 12 heures est destructeur d'emplois. Il n'y a qu'à observer le nombre de salariés dans nos établissements, lors des élections des institutions représentatives du personnel, avant et après la mise en place du travail en 12 heures.

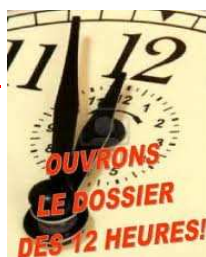
Dans cette période dramatique pour les plus démunis, avec près de 5 millions de demandeurs d'emplois, il est indispensable de réagir.

Nous ne pouvons pas nous contenter de dire « le travail en 12 heures n'est pas éthiquement syndical » mais en apporter une réponse argumentée.

Plusieurs points argumentaires :

♦ Au niveau juridique :

Exiger le respect de la réglementation.
Consultation des instances CHSCT/ CTE
Sur une période de 7 jours consécutifs, c'est 48 heures maximum de travail.



♦ Au niveau de la santé :

- Un risque accru de 67% de pathologies cardiaques pour un travail en 11 heures (étude anglaise).
- Troubles métaboliques
- Le travail de nuit entraîne des risques plus importants de cancer du sein chez la femme.

♦ Les conditions de travail et conditions de vie :

- Augmentation de la charge de travail
- Articulation vie professionnelle-vie personnelle, perte du lien social.

Nous nous devons d'avoir une vision à long terme car si pour beaucoup d'agents en général jeunes, les 12 heures sont un moyen de passer moins de temps sur le lieu de travail, nous devons en rechercher les causes :

- Les salaires trop bas, ce qui explique le fait de diminuer le nombre de trajet, et ne nous voilons pas la face, les 12 heures permettent aussi de faire des doubles journées.

C'est « Travailler plus pour gagner plus »

- Conditions de travail tellement dégradées que l'un des objectifs est de revenir le moins souvent au travail.

Nous sommes responsables de la société que nous mettons en place et de l'acceptation ou pas des choix qui nous sont imposés.

Pour toutes ces raisons, notre Fédération réaffirme que le travail en 12 heures est mauvais pour la santé physique et mentale et qu'il ne règlera en aucune manière les difficultés budgétaires de nos établissements.

¹ RGPP : Révision générale des politiques publiques.

² HPST : Hôpital Patients Santé Territoires



QUESTIONNAIRE SUR LE TRAVAIL EN 12 HEURES



Vous êtes : une femme ☐ un homme ☐ ? Age : Profession :
 Situation de famille : Ancienneté dans le service : dans l'établissement :
 Travail : jour/nuit ☐ alterné ☐ votre cycle de travail

1. Volontariat :

Vous travaillez en 12 heures



Etiez-vous volontaire pour le travail en 12h :

☐ OUI - ☐ NON

Si oui : pour le service ☐ ou pour les horaires

☐ Pourquoi ? :

.....

.....

.....

Vos horaires en 12h sont-ils réguliers ☐ OUI ☐ NON

ou occasionnels ? ☐ OUI ☐ NON

ou seulement le week-end ? ☐ OUI ☐ NON

Travaillez-vous plus de 12 heures ? ☐ OUI - ☐ NON

Y a-t-il des dépassements de travail quotidien ?

☐ OUI - ☐ NON

Si oui pour quelles raisons ? (transmission, habillage,

difficultés de stationnement, etc)

.....

.....

Cela a-t-il changé votre façon de travailler ?

.....

.....

Avez-vous remarqué une augmentation des arrêts de

maladie depuis la mise en place des 12 heures ?

☐ OUI - ☐ NON

Auriez-vous pu rester dans ce service autrement

qu'en 12 heures ? ☐ OUI - ☐ NON

Existe-t-il d'autres horaires dans votre service, dans

vos roulements ? ☐ OUI - ☐ NON

Si OUI, pouvez-vous changer d'horaire facilement ?

☐ OUI - ☐ NON

Resteriez vous si vous avez le choix en 12 heures ?

☐ OUI - ☐ NON

Expliquez :

.....

.....

La spécialité est-elle déterminante dans le choix d'acceptation ?

☐ OUI - ☐ NON

Iriez-vous travailler dans le même type de service où le

travail n'est pas en 12 heures ? ☐ OUI - ☐ NON

Combien de temps envisagez-vous de travailler en 12

heures et pourquoi ?

.....

.....

Existe-t-il des temps partiels dans l'équipe ?

☐ OUI - ☐ NON.

Existe-t-il des postes aménagés ? ☐ OUI - ☐ NON ☐

→ pour les femmes enceintes ☐

→ pour un mi-temps thérapeutique ☐ ?

.....

Quelle organisation est mise en place en cas de grossesse ?

.....

Si non, pensez-vous que c'est à cause des 12 heures ?

.....

Vous ne travaillez pas en 12 heures

Seriez-vous volontaire pour travailler en 12 heures ?

☐ OUI - ☐ NON

Pour travailler en 12 heures, seriez vous prêt(e) à changer de service, de spécialité ? ☐ OUI - ☐ NON

Au contraire, pour ne pas travailler en 12 heures seriez-vous prêt-e à changer de service, de spécialité ?

☐ OUI - ☐ NON

2. Cadre juridique

Si vous travaillez en 12 heures

Etes-vous rémunéré (e) pour 12 heures ?

☐ OUI - ☐ NON

Dépassez-vous 48 heures de travail sur une période de 7 jours consécutifs ? ☐ OUI - ☐ NON

Si oui : sur le planning prévisionnel ☐ ou sur le réel ☐ ?

→ Fréquence : ☐ Exceptionnel (moins d'une fois par an)

☐ Régulier ☐ Fréquent ☐ Organisé ☐

→ Causes : le dépassement est dû :

☐ A un absentéisme de courte durée (non prévisible)

☐ A un absentéisme de moyenne ou longue durée non remplacé

☐ A une addition d'absentéisme de courte durée ou non

☐ Au planning

A une hyperactivité : Momentanée ☐ Chronique ☐

Heures supplémentaires rémunérées ☐

L'encadrement propose-t-il des solutions pour remédier à ce dépassement. ☐ OUI - ☐ NON

Si oui, lesquelles

.....

.....

3. Articulation vie professionnelle / vie personnelle

→ Avez vous beaucoup de temps de transport domicile-travail ? ☐ OUI - ☐ NON

→ Combien :

→ Est-ce amélioré ou non par les 12 heures (en réel)

☐ OUI - ☐ NON

moins de temps en transport ☐ problème d'horaires ☐

→ Les 12 heures, est-ce un avantage ou non (pour l'organisation avec la crèche, l'école, une personne dépendante à prendre en charge, les loisirs, la vie sociale ... diminution des frais de déplacement domicile-travail).

Expliquez :

.....

.....

Comment vous sentez-vous ?

Plus ☐ - moins fatigué (e) ☐ - pas de changement ? ☐

Plus ☐ - moins stressé (e) ☐ - pas de changement ? ☐

Avez-vous plus ☐ - moins ☐ de problèmes de sommeil pas de changement ☐ ?

→ Etes-vous souvent rappelé (e) sur vos repos ?

☐ OUI - ☐ NON

sur les week-end ? ☐ OUI - ☐ NON

→ Arrivez-vous mieux ☐ moins bien ☐

pas de changement ☐

à articuler votre vie personnelle et professionnelle ?

☐ OUI - ☐ NON

→ Avez-vous plus de loisirs ? ☐ moins ☐

pas de changement ☐

→ Etes-vous satisfait (e) d'être en 12 heures ?

Expliquez :

.....

.....

.....

→ Savez-vous si les instances (CHSCT, CE, CTE....) ont été consultées pour la mise en place des 12 heures ?

.....

.....

→ Avez-vous eu connaissance des avis donnés par ces instances ?

.....

.....

→ La direction, l'encadrement vous ont-ils consulté-e sur la mise en place des 12 heures ?

.....

.....

→ Savez-vous si la médecine du travail a été associée à la mise en place du travail en 12 heures ?

.....

.....

→ Quelle serait pour vous la meilleure façon de travailler ?

.....

.....

.....

.....

.....

Un numéro de Vie nouvelle exceptionnel qui mérite des initiatives et une diffusion exceptionnelles.

Réunir dans un même numéro Georges Séguy, Louis VIANNET et Bernard THIBAUT, chacun d'entre eux évoquant le fait marquant de leur mandat respectif, c'est un véritable événement renforcé par l'interview de celui qui est sollicité pour devenir le prochain secrétaire général de la CGT, Thierry LEPAON.

Le prochain numéro de Vie Nouvelle à paraître fin janvier 2013, sera largement consacré au 50ème Congrès de la CGT, et comprendra également un historique photos des luttes depuis le 49ème congrès.

C'est un numéro fait pour le contact, le débat, notamment sur la place des retraités dans la société et dans la CGT et, pour l'action revendicative. Il est donc à faire connaître sans attendre pour une diffusion à la hauteur des enjeux.

Sans en rajouter, cela nous donne beaucoup de responsabilités pour en assurer sa promotion.

Ce numéro exceptionnel est l'occasion de faire vivre dans toutes les sections la proposition de :

1 euro en plus de la cotisation mensuelle pour recevoir « Vie Nouvelle ».

Vie MAGAZINE DE L'UNION CONFÉDÉRALE
DES RETRAITÉS CGT
nouvelle

DOSSIER SPÉCIAL
50^E CONGRÈS
DE LA CGT

50^E
CONGRÈS
18/22 MARS 2013
TOULOUSE



- Interview de Thierry Lepaon
- Le fait marquant de mon mandat selon Bernard Thibault, Louis Vianet et Georges Séguy
- La place des retraités dans la Cgt

Mais aussi les pages actu avec politique d'austerité et la campagne pouvoir d'achat.

Et comme toujours, les rubriques magazine, santé culture et infos pratiques.

Pour faire connaître largement VN et proposer l'abonnement, commandez dès aujourd'hui le n°173

Bon de commande
à retourner à Vie nouvelle, 263 rue de Paris - 93515 Montreuil cedex
Avant le 16 janvier 2013

Je commande : paquets de 25 exemplaires
Je joins un chèque de : x 11€ à l'ordre de Vie nouvelle
Adresse de livraison :



www.ucr.cgt.fr/vienouvelle