



SYNDICAT CFDT SANTE-SOCIAUX de la Mayenne

RESOLUTION

SYNDICAT CFDT Santé Sociaux de la Mayenne

Période 2014/2018

Congrès du 6 février 2018

Préambule

- *Le 7^{ème} Congrès des services de santé et des services sociaux de la Mayenne arrive à une époque charnière de l'évolution du code social du travail. Les élections nationales récentes de mai 2017 et la mise en œuvre par le gouvernement d'un programme que l'on peut qualifier de social libéral ouvert sur l'Europe et le monde nous amènent à déjà nous interroger sur les limites du « transformisme social ».*
- *Jusqu'où accompagner le changement, le « social réformisme » ? ; sur quels critères et à partir de quand doit-on définir des seuils ?
Au sein de notre Syndicat plusieurs « Mondes » du travail cohabitent et évoluent en parallèle et nous devons avoir une vision différente selon les secteurs d'activités.*
 - Le champ du privé lucratif qui doit nous inciter à être toujours vigilants et sur nos gardes quant à l'aspect précisément lucratif qui deviendrait trop prégnant et oublierait le social sans lequel il ne peut fonctionner.*
 - Le monde associatif très divers qui manque bien souvent de moyens- particulièrement dans le maintien à domicile- de statuts, d'organisation pérenne et de reconnaissance et valorisation de ses métiers ; secteur en métamorphose permanente.*

-Et le vaste champ de la santé publique, avec ses EHPADS en danger de financement et ses hôpitaux généraux et locaux ; où les personnels se mobilisent encore peu, s'imaginant protégé derrière des statuts qui s'effacent peu à peu en modifiant les paramètres d'exercice.

- *Aussi notre résolution dans ses approches doit à la fois tenir compte de ces différences importantes de champs d'activités et de moyens, de l'évolution réelle des besoins, des changements importants intervenus ces derniers temps dans la législation du travail et rester réaliste par rapport à nos ressources militantes et nos possibilités d'action.
Nous devons également l'inscrire dans les pas et orientations des congrès précédents ; particulièrement celui de l'URI fin mai début juin 2017 et celui de notre fédération Santé Sociaux de Novembre 2017.*

- **CINQ AXES MAJEURS :**

Les constats précédents nous amènent à privilégier les cinq axes suivants que nous allons préciser.

- 1. Répondre à la demande et informer**
- 2. Développer les contacts de terrain et évaluer les besoins**
- 3. Ressourcer le militantisme**
- 4. Proposer la Formation et développer l'expertise des militants**
- 5. Bien préparer les élections Fonction Publique et privé/associatif**

AXE 1 :

Répondre à la demande et informer.

Un de nos principaux objectifs, et cela fait pour nous intégralement partie, avec ceux qui vont suivre, de la fonction Développement, est de répondre d'abord aux différents questionnements de nos adhérents ; de les informer régulièrement de leurs droits et de l'évolution de la législation. Mais aussi au-delà il s'agit de répondre aux questions nombreuses et variées de différents interlocuteurs qui ne sont pas syndiqués mais gravitent, malheureusement souvent selon leurs besoins du moment, autour du monde syndical. C'est une réalité court termiste et consommatrice de notre société mais il faut en tenir

compte pour essayer de développer notre sphère d'influence. Nous répondons à la demande en proposant l'adhésion si les personnes reviennent plusieurs fois au service ou aux renseignements sans adhérer. S'il n'y a pas cette démarche nous n'informons plus car l'adhérent évidemment prime. En pratiquant cela nous développons aussi une certaine expertise de l'exécutif.

AXE 2 :

Développer les contacts de terrain et évaluer les besoins.

Il s'agit pour nous ici d'un axe majeur du développement qui ne dit pas son nom. Nous devons absolument nous faire connaître de nos différents champs d'activités et être en prise avec la réalité si nous voulons être efficaces en élaborant des stratégies et nous développant ci-possible. C'est en évaluant au mieux les besoins que nous pourrons aller vers des revendications justes et réalistes, en considérant la place et les marges de tous les acteurs du champ de la Santé.

Sont ciblés particulièrement les EHPADS qui souffrent de nombreux maux : isolement géographique, manque d'informations, manque d'effectifs, sous formation et glissements de taches ; le tout avec un personnel en souffrance mais assez passif et peu habitué à la revendication ou même à la proposition en raison de la petitesse des structures qui ne prête guère chapitre à toute forme de dialogue social et encore moins de syndicalisme tout de suite suspect de contestation systématique. Les EHPADS risquent également d'être prochainement soumis à une réforme de la tarification et à une réorganisation pour des raisons budgétaires et de sécurité. Les rumeurs quelquefois déstabilisantes pour le personnel vont bon train. Il nous faut rassurer, informer ci-possible selon nos sources et quelquefois démentir. Nous suivons régulièrement depuis quatre années les EHPADS et continuerons cette stratégie pour informer, nous faire connaître et développer ; mais s'il s'agit plus en cette période de vote de soutien que d'adhésions.

Les deux autres points stratégiques de cet axe sont le soutien de plus en plus nécessaire aux sections mais aussi aux adhérents isolés de plus en plus nombreux du public et du privé.

Nous avons un certain nombre de sections qui ne sont sections que de nom et qui n'ont plus aucune activité de ce type. Elles sont simplement faites de quelques adhérents qui ne se réunissent pas et se croisent de temps en temps.

Celles-ci mériteraient d'être revivifiées mais nos efforts vont surtout porter sur nos quelques sections encore vivaces qui pourraient se retrouver en difficulté à moyen terme faute de renouvellement nécessaire de militants en leur sein. Elles sont surtout basées dans les hôpitaux généraux et locaux et ont besoin de soutien.

La section de Mayenne, mise en veille suite à l'abandon de leurs mandats par nos adhérents, attire particulièrement notre attention en cela qu'il s'agit du 2^{ème} Hôpital du département et que nous n'y sommes plus représentés après y avoir été longtemps majoritaire, la roue a tournée. Nous avons déjà largement soutenu cette section en difficulté depuis quelques années lors de cette mandature mais les positions modérées et non démagogiques de la CFDT, difficiles quelquefois à expliquer, combinées au manque d'investissement militant lui ont été fatal.

Nous espérons pour les élections 2018 retrouver un noyau militant susceptible de redémarrer quelque chose voire constituer une liste. Le potentiel existe mais l'engagement militant ne suis pas pour l'instant.

AXE 3 :

Ressourcer le militantisme.

C'est le « nerf de la guerre » de notre petit syndicat et sans doute de beaucoup d'autres, car c'est presque sociétal par rapport au syndicalisme en général. Nous avons fait le constat d'un soutien électoral qui peut certes progresser mais reste assez conséquent jusqu'à présent et qui crédite sur le public un nombre d'heures mutualisées suffisant pour le département pour fonctionner, tant au niveau de l'exécutif que des sections. Mais nous faisons aussi le constat désolé et inquiétant du manque de militantisme pour mettre des militants sur ces crédits d'heures bien souvent non utilisés et qui ne peuvent resservir au niveau de l'exécutif pour l'associatif et le privé. Aussi nous avons un vrai problème de militantisme qui est aujourd'hui pour nous à moyen terme « rapproché » bien plus crucial et imminent que le nombre d'adhésions qui reste stable ; car dans ce domaine du développement c'est le rapport départs/arrivées qui nous est préjudiciable, pas le dynamisme ni le manque d'adhésions ; même s'il faudrait faire plus pour compenser les départs de cohortes générationnelles.

Notre problématique est de trouver quelques militants pour instiller une dynamique dans les sections, de renouveler ensuite suffisamment le bureau

pour étoffer dans un second temps l'exécutif du syndicat. Si cette démarche échoue faute de renouvellement le Syndicat Santé Sociaux 53 sera en grand danger de gouvernance d'ici à 5 ans et peut être même avant, car d'ici cette période les membres actuels de l'exécutif du syndicat et une partie du bureau auront fait valoir leur droit à la retraite.

Resteraient seuls et isolés des adhérents et quelques sections. Nous en appelons à la responsabilité syndicale de nos adhérents et sympathisants pour éviter ce scénario catastrophe.

Pour se sortir de cette impasse plusieurs possibilités d'orientation stratégiques existent et sont mises en place mais nous ne pourrions prendre les gens par la main ou faire sans eux. Elles sont évoquées au fil de cette résolution et sont les suivantes :

- *Maintenir et développer le travail de proximité*
- *Etre présent sur les diverses élections en montant des listes*
- *Savoir évaluer le contexte, les besoins et les prioriser*
- *Informier et se faire connaître*
- *Encourager et stimuler l'adhésion*
- *Développer la compétence en proposant de la formation*
- *Etre au clair sur ses valeurs CFDT*
- *Elaborer une ligne et des stratégies départementales évaluables*
- *Savoir porter ses revendications et valoriser le travail accompli*

AXE 4 :

Proposer la formation et développer l'expertise des militants.

On le voit avec les importantes réformes qui se succèdent en vagues rapprochées, (Loi Rebsamen sur le Dialogue social, Loi El Khomri, Réforme du code du Travail avec ordonnances, Fusion des conventions en une seule, Modifications importantes des droits et rémunérations dans la Fonction Publique Hospitalière) Les textes, droits, conventions et statuts changent constamment et exigent pour un exercice syndical responsable et efficace d'être au pire au courant et plutôt au mieux de maîtriser un peu la connaissance de ses évolutions qui touchent tous les domaines de notre champ d'action. Cette considération concerne bien sur l'exécutif du syndicat qui se doit de conseiller, informer et agir mais aussi tous les étages du militantisme jusqu'au adhérent

qui doivent se réappropriier ces informations et les diffuser voire les expliquer. Il en va de l'efficacité et de la crédibilité de la CFDT ; Elle continuera d'être reconnue et appréciée pour cette compétence. Connaître et comprendre permet d'analyser et de mieux proposer ou contre proposer ensuite si l'on ne valide pas. C'est une de nos principales valeurs spécifiques qu'il convient d'entretenir et développer.

Faire du syndicalisme crédible et reconnu aujourd'hui, dans ces périodes de tension sociale et budgétaire nous éloigne toujours plus de l'amateurisme, de l'à peu près et de la démagogie par éthique militante.

Aussi faut-il développer de l'expertise face à une complexification du rôle de DP, DS et d'élus dans les instances représentatives du personnel face à des directions rouées et formées au management qui peuvent facilement se jouer des représentants syndicaux tant les dossiers sont quelquefois épais et techniques. L'information donnée est massive et pas toujours compréhensible, accessible ou traitable en des temps limités. Il faut donc pour nos représentants être mieux armés.

Nous proposerons donc la formation adaptée au mandat dès que possible en espérant que nos élus saisissent la perche utile qui leur est tendue.

Notre syndicat devra également mettre les moyens en place pour professionnaliser notre approche des nombreux protocoles électoraux et continuer à développer des connaissances et spécificités juridiques. Cela nous paraît de plus en plus indispensable pour répondre efficacement aux besoins et demandes.

AXE 5 :

Bien préparer les élections fonction publique hospitalière et privées/associatif.

A court terme pour cette année 2018 notre attention va se porter sur les élections de la fonction publique hospitalière. Nous sommes en effet depuis les dernières élections majoritaires sur le centre hospitalier de Laval, principale site, et entendons le rester. Cette implantation forte et centrale au cœur du département est déterminante pour garder notre influence syndicale CFDT .

Nous visons aussi à nous maintenir dans les autres centres et à développer le vote en notre faveur sur les EHPADS, vers lesquels nous menons une politique de proximité depuis quelques années.

Parallèlement il faut parvenir à étendre nos implantations et zones d'influence dans le privé et l'associatif. Pour cela nous essayons dès que possible de renseigner et orienter nos adhérents ou simples contacts dans ces champs et également de développer notre présence dans les signatures de protocoles préélectoraux.

L'aide à domicile devra faire l'objet d'une approche spécifique tant le nombre de salariés à temps partiels y est élevé (1300 agents pour 800 Equivalents temps pleins) et le taux de syndicalisation extrêmement bas (10 adhérents).

En cause l'éparpillement, l'isolement des pratiques, les temps partiels, la précarité, la sous information, une gestion bénévole et à la « papa » la peur de la syndicalisation ou même quelquefois de la fréquentation des syndiqués.

Nous avons initié il y a quelques années 2 réunions de ces salariés du secteur pour qu'elles se rencontrent, soient mieux informées, s'échangent des adresses, connaissent mieux leurs représentants et évoluent vers un collectif plus fort qui pourrait se syndiquer secondairement. Mais autant la participation et les débats furent satisfaisants autant la suite n'a rien donné et l'anonymat et l'éloignement ont repris leurs droits.

Il nous faudra pendant la mandature réinitier et animer ce genre de rencontre et chercher au moins à développer les échanges de pratiques et de vues sur le métier entre ces salariés en quête de stabilité et de reconnaissance de leurs compétences professionnelles.

Ces cinq orientations déclinées sont les principales recherchées, mais elles s'articulent autour de thèmes transversaux et de préoccupations sociétales qui font la vie du Syndicat.



