

ORIENTATIONS

I) Préambule :

Fort de nos expériences et conscients des défis que nous devons relever, il nous faut affirmer nos objectifs :

La lutte pour répondre immédiatement aux besoins des agents
Notre engagement pour un syndicalisme de transformation sociale.

Notre 14^{ème} congrès est une phase importante dans la vie de notre syndicat :

- Il doit répondre aux attentes des syndiqués et des personnels toutes professions confondues
- Il doit nous permettre de mener la bataille des idées dans notre lutte contre l'exploitation capitaliste, contre toutes les discriminations, contre le racisme et l'obscurantisme.
- Il doit améliorer l'organisation démocratique efficace dont nous avons besoin.
- Il doit nous permettre de prendre toute notre place dans l'activité de la CGT, locale, départementale, régionale, professionnelle, confédérale et d'être présent à la hauteur de nos forces dans les actions, dans l'intérêt des salariés et des retraités, pour l'amélioration et la défense de la sécurité sociale, de la fonction, des services publics et contre toutes les injustices sociales.
- Il doit poursuivre et intensifier les efforts sur la syndicalisation, la formation et le militantisme.

II) Revendications et défense des droits des agents, des étudiants et des salariés du CH de Roubaix :

Il nous incombe de collecter les besoins des personnels dans chaque service et de les transcrire en revendications. C'est la base de notre action.

2.1) Des effectifs à la hauteur des besoins des services afin de pouvoir répondre aux missions de l'hôpital public :

C'est le problème crucial auquel nous sommes encore confrontés. Les plans d'austérité à répétitions, la mauvaise gestion des ressources humaines et la crise sanitaire (Covid) étranglent le fonctionnement d'un hôpital déjà à bout de souffle. Les agents et les usagers en subissent directement les conséquences néfastes et délétères.

L'hôpital qui est géré continuellement à flux tendu subit le resserrement de son budget. Les solutions que les directions mettent en œuvre n'ont rien à voir avec la qualité des soins, ni avec la réponse aux besoins de santé de la population, ni avec l'amélioration des conditions de travail. L'hôpital est géré sur une base comptable dont le seul but est de faire des économies voire même des bénéfices quoi qu'il en coûte, au détriment de la population et des agents. Force est de constater que ni la baisse du cadre de fonctionnement, ni l'augmentation du temps de travail ne répondent aux exigences du service public de santé auxquelles la population a droit.

Notre objectif sur cette question est d'établir avec les agents, l'effectif minimum incompressible en fonction de la capacité des services, du type d'activité et de la charge de travail pour permettre une prise en soin de qualité sécurisée.

L'effectif des services doit prendre en compte le droit à la formation professionnelle afin de permettre à chaque agent de se former tout au long de sa carrière et intégrer le taux d'absentéisme dans le calcul des effectifs.

Le dispositif de remplacement des arrêts courts et/ou longs doit permettre aux services de fonctionner sans descendre sous la maquette de fonctionnement (ratio agents/lits des services). C'est un élément indispensable à la sécurité des patients et des agents. Force est de constater qu'actuellement les pools de remplacement sont utilisés pour pallier aux remplacements pour congés et non pour compenser l'absentéisme (pour les arrêts courts et/ou longs.)

2.2) Amélioration des conditions de travail :

Notre implication dans ce domaine a toujours été forte comme le soulignent les multiples actions menées depuis notre 13^{ème} congrès et antérieurement, que ce soit dans tous les services (techniques, administratifs, soins), au niveau de la direction, du Conseil de Surveillance, de la CME (Commission Médicale d'Etablissement) et des instances représentatives des personnels, notamment avec le concours des agents invités directement à débattre quand le niveau de mobilisation le permet mais aussi grâce à des enquêtes de terrains et aux recours à des expertises indépendantes désignées par la F3SCT (Formation Spécialisé Santé Sécurité et condition de Travail) quand la direction ignore les problèmes d'un service.

Cette volonté, ce savoir-faire, la CGT doit les conforter et continuer à œuvrer pour les faire progresser dans ce nouveau mandat.

Nous luttons contre le fléau orchestré de la polyvalence et de la flexibilité qui a pour but de s'installer comme une norme de fonctionnement plus particulièrement en gériatrie et en EPHAD/USLD, en défendant la spécificité des métiers, les qualifications, les spécialités et notre devoir de fournir un service public de qualité au bénéfice du public accueilli.

L'amélioration des conditions de travail passe également par la qualification, par la formation des personnels conformément à l'exigence de la qualité du service rendu et de leurs besoins. La formation qualifiante, diplômante, la mise à niveau, la préparation aux concours sont nos priorités. La F3SCT a aussi un rôle très important dans la prévention et la lutte des TMS (Trouble Musculo Squelettique).

Nous défendons sans cesse le respect du droit du travail et du statut de la fonction publique. Par l'information, le débat, nous appelons à l'action collective pour faire cesser toute attaque et dérive anti-statutaire.

Nous intensifions notre lutte pour l'aménagement des postes de travail et à la réintégration sur des postes adaptés aux situations de handicap et de restrictions au travail. La complexification des dossiers nous conduit à intensifier nos relations avec les mandatés CGT aux commissions de réforme en amont et en aval pour assurer un meilleur suivi des agents.

Nous veillons à combattre toutes les formes de discriminations à l'Hôpital.

La F3SCT (ancien CHSCT) est un outil important sur toutes ces questions. Il faut donc nous préparer à peser de toutes nos forces pour gagner des instances de proximité ayant des prérogatives représentant un véritable contre-pouvoir et plaçant l'employeur devant ses responsabilités et ses obligations de résultats en matière de sécurité, d'hygiène, de conditions de

travail et de prévention au travail. (Sous commissions : Formation, CRPS :Commission Risques Psycho-Sociaux, Condition de travail et handicap, Travaux, OPS : Outil de Performance Sociale).

L'intégration dans le Groupement Hospitalier de Territoire (GHT) est un nouveau cadre contraignant pour l'Hôpital de Roubaix, ses patients, ses agents et les autres hôpitaux le composant. Cette nouvelle structuration réduit encore l'indépendance de l'Hôpital. Elle est l'outil de la réorganisation de l'offre de soin publique dans la métropole.

Dans ce contexte, il nous faut développer nos relations avec nos camarades des autres hôpitaux de la métropole pour être en capacité de mener la réflexion et les luttes collectives indispensables à l'échelle du GHT.

2.3) Reconnaissances des qualifications et des carrières professionnelles :

Quelle que soit sa catégorie et son secteur d'activité, tout agent a droit à la reconnaissance de ses qualifications et de son niveau de responsabilités.

Nous établissons les revendications en concertation avec les agents dans le maintien de son droit à un déroulement de carrière linéaire, à une égalité de traitement et à l'accès à la promotion pour tous, notamment pour l'augmentation des quotas de promotions de toutes les catégories.

Nous dénonçons, luttons contre toute remise en cause de la catégorie active et militons pour de nouveaux droits par une réelle prise en compte de la pénibilité à l'hôpital.

2.4) Le temps de travail :

Nous assistons régulièrement au non-respect de l'accord-cadre local sur le temps de travail, au non-respect de la réglementation nationale dans la Fonction Publique Hospitalière et aux attaques contre ceux-ci.

Nous lutterons pour le respect et l'application du décret du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans la fonction publique hospitalière. Nous veillerons au respect des repos obligatoires. A savoir : 4 repos hebdomadaires sur une période de 15 jours dont 2 d'entre eux doivent être consécutif et comprenant 1 dimanche. L'impossibilité de travailler plus de 48h sur 7 jours glissants, et plus précisément 44h + 4 heures supplémentaires. Il est important de nous faire remonter chaque dérive afin de pouvoir agir rapidement et les faire cesser.

2.5) La défense du statut :

Le statut de la Fonction Publique subit des attaques sans précédent des gouvernements successifs.

Le projet de réforme de la Fonction Publique étant une véritable remise en cause de ses fondements. Il semble désormais acquis que l'objectif à long terme est une remise en cause pure et simple du statut de la fonction publique. Nous nous y opposerons de toutes nos forces.

Par l'information, le débat, la pédagogie, nous devons faire prendre conscience à l'ensemble de la communauté hospitalière des dangers de l'emploi contractuel et de l'intérim. Qu'il s'agisse de la précarité des personnels, du risque de turn-over au sein des équipes, de l'accès aux droits, de la surexploitation des compétences professionnelles et de l'impact négatif sur notre caisse de retraite (CNRACL)...

La lutte contre l'emploi précaire à l'Hôpital doit s'intensifier. La semi-victoire obtenue en 2017 qui consistait à réduire la durée de CDD à 1 an n'est pas satisfaisante. Le statut est tout simplement bafoué.

Aujourd'hui il faut toujours 2 ans voire plus (1 an de CDD et 1 an de CDI) pour espérer être stagiaire de la Fonction Public et toujours au moins 3 ans de période probatoire pour être titularisé.

Pour rappel, le CDD, n'est possible que sur les postes de remplacement et aucunement sur les postes vacants ou les agents doivent être immédiatement stagiaires. Cette règle est trop souvent contournée. Nous devons intensifier le combat sur cette question.

Cette dérive n'est pas propre à l'hôpital de Roubaix. Nous devons renforcer ce combat et organiser le personnel pour obtenir le respect du statut à l'Hôpital, dans le GHT, le département, la région, le pays, en lien avec nos camarades et les personnels des autres hôpitaux et au-delà dans toute la Fonction publique.

Nous avons proposé et proposons toujours que la durée de la période en CDD soit de 3 mois maximum en affectant les nouveaux embauchés sur des postes de remplacement et à l'issue de cette période de 3 mois, la stagiarisation des agents en les positionnant sur des postes vacants. Nous continuons à repérer et accompagner les agents qui subissent la précarité.

2.6) La défense et le respect du droit de grève et des droits syndicaux :

Nous sommes confrontés régulièrement à de la désinformation, à des restrictions voire des entraves au droit de grève, de la répression et de pénalisation de l'action syndicale.

Pas de présentation ni de débat annuel en CSE sur l'effectif minimum par service, assignations abusives, transmissions indirectes des assignations aux agents, absences d'assignations dans des services, pressions exercées sur les agents, programme maintenu les jours de grève voire même une activité accrue... la liste des irrégularités et des attaques au droit de grève est longue. L'objectif de la direction est de limiter le recours à la grève par les agents et d'affaiblir le mouvement social.

Nous devons informer régulièrement les agents de leur droit de grève et obtenir dans les instances, le respect des obligations de l'employeur sur les modalités de grève, ainsi que le respect du droit constitutionnel de la grève.

Nous devons être particulièrement vigilants quant au respect du droit de grève des contractuels (notamment en CDD). Trop souvent renvoyés à la précarité de leur situation, ils subissent régulièrement des pressions afin qu'ils ne fassent pas valoir leur droit de grève.

Nos militants sont régulièrement attaqués sur leur activité syndicale, cela va de l'annulation de leurs heures de délégation sans motif réglementairement valable à la procédure disciplinaire.

Les droits et les moyens syndicaux sont un enjeu d'importance pour notre fonctionnement et notre stratégie de conquête sociale. Nous devons à chaque instant veiller à leur respect et à leur amélioration.

III - Vers la transformation sociale :

3.1 Introduction :

Les principes de l'économie libérale mis en œuvre par la politique européenne ultralibérale, tels que les privatisations des services publics et la réduction des déficits publics impactent directement la politique de santé en France.

La compilation des réformes de la santé, de l'hôpital et les atteintes annuelles au budget de la sécurité sociale, réduisent les capacités hospitalières, concentrent les moyens et participent à la désertification totale ou partielle de l'offre de santé. Ainsi la couverture hospitalière dans les territoires se restreint et la réponse aux besoins de la population des zones rurales mais aussi des zones périphériques, devient défaillante année après année.

La crise sanitaire de 2020 a mis en évidence les effets de ces politiques. C'est le seul dévouement des agents des différentes catégories qui a permis de répondre à cet événement historique. Et ce, parfois au prix de leur santé et de leur motivation.

Le gouvernement actuel a décidé de maintenir la politique d'austérité mise en place depuis de nombreuses années. (PLFSS : Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale, T2A : Tarification à l'acte, l'ONDAM : Objectif National de Dépenses d'Assurance Maladie)

La crise de l'hôpital public génère des démissions, de la perte de sens, des vocations, l'épuisement ...

Le gouvernement reste déterminé à placer l'hôpital public sur l'hôtel de l'austérité : le recours systématique aux heures supplémentaires, la fermeture des lits, le refus de la réintégration des agents suspendus ...

Cette politique mortifère fait courir un danger grave aux agents bien évidemment, mais surtout aux patients qui ont de plus en plus de mal à accéder aux soins les plus élémentaires.

Il n'y a pas eu un gouvernement qui n'a eu de limite à attaquer le droit commun à tous et pour tous, la Sécurité Sociale, elle qui garantit à chacun qu'en toutes circonstances, il disposera des moyens nécessaires pour assurer sa subsistance et celle de sa famille dans des conditions décentes. Cette organisation fut créée sous des ordonnances en 1945 par Ambroise Croizat (syndicaliste et homme politique).

Aujourd'hui, après avoir affaibli les financements à coup de 49-3 de la sécurité sociale, le gouvernement s'engage tête-bêche dans une réforme de la retraite « impopulaire » et met vent-debout toutes les organisations syndicales unies dans la lutte, en exigeant le retrait pur et simple de cette réforme « dévastatrice ».

La CGT des Hospitaliers de Roubaix est engagée depuis le début des revendications dans la sensibilisation, l'information et les mises en action des travailleurs et travailleuses à travers des préavis de Grève et des mobilisations au niveau local, départemental et national.

La CGT appelle à durcir le mouvement en construisant un mouvement massif pour gagner le Retrait du projet Macron visant à nous faire travailler deux années de plus.

La CGT des Hospitaliers de Roubaix, responsable et déterminée, prend et continuera à prendre pleinement sa place dans la lutte !

Le gouvernement vient de déclencher le 49-3 démontrant son mépris du peuple, des travailleurs et de la démocratie. 9 voies de députés ont manqué à l'assemblée nationale pour obtenir l'adoption de la motion de censure. Celle-ci aurait permis de bloquer cette réforme des retraites dont 93% de la population la rejette en bloc. L'autoritarisme exacerbé du gouvernement démontre son état de faiblesse. Il nous faut donc ensemble amplifier la mobilisation pour que cette loi ne soit pas promulguée.

Il est impératif que tous ensemble nous amplifions la mobilisation intergénérationnelle face aux enjeux actuels et restons mobilisés pour répondre aux appels de l'intersyndicale. Nous appelons dès à présent les militants et adhérents retraités à s'inscrire dans les initiatives et actions décidées et organisées par la CGT des hospitaliers de Roubaix. A participer aux rassemblements à l'initiative des organisations syndicales dans les territoires dans l'unité la plus large.

A s'organiser pour faire vivre la caisse de solidarité mise en place par notre Syndicat pour soutenir les salariés grévistes dans la lutte.

Pour gagner le retrait de la loi anti sociale de la retraite à 64 ans.

3.2 le GHT :

La mise en place d'un GHT a pour seule vocation la réalisation d'économies financières significatives,

Fort de la place qu'il occupe au sein du GHT, l'hôpital de Roubaix a un rôle essentiel dans l'équilibre de l'offre de soin globale, et plus spécifiquement l'offre de soin pour la population du versant Nord Est.

La CGT des hospitaliers de Roubaix a un rôle essentiel à jouer pour les droits à l'accès à l'offre de soins pour tous.

Nous devons renforcer notre coopération avec les autres syndicats CGT du GHT afin de :

- Multiplier les échanges et établir un état des lieux exhaustif et un tronc commun de revendications.
- Lutter contre les mutualisations et externalisations des fonctions supports.
- Porter ensemble un projet d'organisation et de financement de la santé répondant aux besoins de la population et des agents sur la métropole.
- Informer et sensibiliser la population de la métropole.
- Être en capacité de répondre ou d'appeler à la solidarité de la CGT au sein du GHT, notamment sur les questions de répression syndicale qui se renforcent.
- Mettre en place des actions collectives au niveau des instances locales, du GHT, de l'ARS...

3.3 Défense de l'action syndicale et lutte contre la répression syndicale :

Depuis plusieurs années, l'expression du mécontentement grandissant de la population est réprimée avec toujours plus de violence et d'agressivité.

Lors du mouvement contre la loi El Khomri environ 2000 manifestants majoritairement de la CGT ont été inquiétés par la police et la justice, beaucoup se sont vus interpellés et condamnés pour des faits dérisoires.

Le même phénomène s'est répété lors de la crise des gilets jaunes avec, en plus de la répression judiciaire, la répression physique.

Au CHU de Lille, les secrétaires des 2 syndicats CGT ont fait l'objet de procédures disciplinaires pour des actions menées par la CGT.

A l'Hôpital de Roubaix nous avons déjà été plusieurs à subir des tentatives de sanctions dans le cadre de nos mandats syndicaux.

La CGT est la cible principale de ces répressions parce qu'elle est la seule à porter, réellement et sans compromission, les revendications des personnels.

Il est donc indispensable de prendre cette question de la répression syndicale au sérieux afin de contrer les attaques en cours et à celles qui surviendront.

Nous devons adopter comme principe de méthode l'intervention de la CGT en binôme systématiquement afin d'éviter l'isolement d'un camarade face à la direction.

Il est essentiel qu'un camarade ne représente pas son propre service afin d'éviter la logique de « Bouc-émissaire ».

Nous devons être en capacité de mettre en place immédiatement la solidarité active des militants et du syndicat pour combattre toute attaque contre un militant CGT agissant dans le cadre de ses mandats et selon les principes de la CGT. :

« Si on touche à un syndiqué CGT, On touche à toute la CGT ! »

Véritable colonne vertébrale de notre syndicat nos représentants, agissant dans le cadre de leurs mandats et selon les principes de la CGT, doivent être défendus et soutenus en toutes circonstances et avec tous les moyens disponibles.

IV - Organisation et qualité de vie syndicale

La qualité de vie syndicale passe par la bienveillance, le respect de l'autre, la confiance mutuelle, l'écoute, le non jugement, dans un esprit de franchise et de camaraderie.

Dans le cadre d'un épanouissement de militantisme syndicale, il est primordial que chaque militant puisse bénéficier de formations syndicales, de perfectionnement de type « Juridique » sur des sujets tel que l'égalité homme-femme....

L'information envers les syndiqués passe par voie de tracts et de revues (Départementale, Fédérale et Confédérale). Les nouvelles technologies offrent une visibilité et touchent un public plus large encore. Notre organisation doit continuer à offrir une information précise et fédératrice des actions et des mouvements de notre champ syndical.

Notre organisation se doit d'indiquer les canaux de communication officiels qu'elle utilise pour en maîtriser seuls les contenus

4.1) La Commission Exécutive de la CGT des Hospitaliers de Roubaix :

Elle est élue par le congrès.

Elle est composée au minimum de 20 membres et au maximum de 30 membres.

La direction du syndicat est assurée par l'ensemble des membres élu(e)s à sa Commission Exécutive (CE), son rôle premier est de mettre en œuvre les orientations du congrès.

Entre chaque congrès, seule La Commission Exécutive de la CGT des Hospitaliers de Roubaix est souveraine de notre organisation

Cela implique que chaque membre de la CE participe activement à la vie du syndicat.

Chaque membre de la CE s'engage :

- A participer aux réunions de la CE et à s'excuser en amont quand il ne peut être présent (La non-participation sans excuse plus de deux fois ou l'arrêt de la cotisation syndicale valent exclusion de la CE).

- A participer systématiquement à la diffusion des tracts dans le secteur qui lui est dévolu dans les délais impartis.
- A participer à l'animation des réunions d'informations du personnel organisées par la CGT.
- A assurer la diffusion en amont de l'annonce de la réunion d'information et des demandes d'autorisation d'absences auprès des collègues de son service.
- A être un relai actif entre les syndiqués, le personnel et le syndicat.

Sur proposition du bureau ou d'un membre de la CE, La Commission Exécutive (CE), peut coopter un syndiqué à titre consultatif à ses travaux.

4.2) Le bureau :

Le bureau est élu par la commission exécutive en son sein.

Il est composé du secrétaire général, de secrétaires adjoints, du trésorier et du trésorier adjoint, du responsable de la syndicalisation aux cotisations et d'autres secrétaires dont la commission exécutive voudra doter le syndicat.

Le bureau se réunit autant que de besoin et au moins 2 fois par mois en amont de la CE. Le calendrier prévisionnel sera défini entre les membres du bureau une fois celui-ci composé.

Afin de mieux répondre à l'actualité et avec l'accord du secrétaire général, le bureau peut inviter un syndiqué à titre consultatif à ses travaux.

4.3) Réunions d'informations

La réunion d'information est l'outil privilégié pour réunir et rencontrer le personnel pendant les heures de travail. Nous n'y recourons pas encore assez et cela crée une distance entre les agents et le syndicat.

C'est également le moyen de rencontrer nos syndiqués et de pouvoir échanger en dehors du service. Nous nous engageons à proposer régulièrement des réunions d'informations délocalisées par site ou par secteur et à organiser des réunions d'informations syndicales générales quand un sujet le réclame.

Des comptes rendus seront réalisés et diffusés aux syndiqués.