

Les Accords Nationaux Interprofessionnels Jeunes (ANI Jeunes)

Des ANI jeunes, au nombre de 4, ont été signés entre juillet et avril 2011. Ils couvrent le niveau national et l'ensemble des secteurs d'activité sauf la Branche associative sanitaire et sociale et médico-sociale (BASSMS).

Leurs champs d'application touchent :

- L'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi ;
- L'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement afin de favoriser leur accès à l'emploi ;
- L'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise ;
- L'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi.

A ce jour, la Fédération et ses syndicats n'ont pas encore travaillé à la transposition de ces accords mais la mise en œuvre de ce chantier se trouve proposée dans le projet de résolution fédérale 2013-2017, en se concentrant sur les questions de formation et de logement.

Les participants ont en grande majorité découvert ces accords durant Emergence 2013 ce qui a obligé à un temps d'assimilation avant de pouvoir échanger. Ils ont exprimé le fait de ne pas se sentir directement concerné à la lecture de leur intitulé : les mots « nationaux » et « interprofessionnels » ne leur donnent pas à priori l'idée qu'ils peuvent s'en saisir à leur niveau.

Ils se sont questionnés sur le fait de pouvoir dépasser le seul financement des régions en ce qui concerne les formations de bases (comme celles contre l'illettrisme) mais aussi sur le choix d'un accompagnement individualisé au regard de son coût pour la société et de son efficacité.

Certains ont fait remarquer que les employeurs priorisent les formations courtes et peu coûteuses au détriment de formations plus longues et qualifiantes. Ces formations sont, souvent obligatoires et laissent peu de places aux formations diplômantes.

La difficulté d'accès aux formations pour les contractuels en CDD et pour les personnels en catégorie C a été relevée. Dans le même temps, il a été rapporté que les demandeurs d'emploi ont des difficultés à trouver des postes sans qualification dans nos établissements puisque les métiers qu'ils pourraient viser se trouvent souvent externalisés. Il leur est du coup très difficile d'accéder au plan de formation de l'entreprise.

En ce qui concerne les aides au logement, il est apparu que le dispositif de Garanties de ressources locatives (GRL) est très peu connu. Il apparaît pourtant comme un outil intéressant au regard du fait que certaines communes préfèrent payer des amendes plutôt que de construire des logements sociaux.

Les participants ont regretté que les établissements proposent de moins en moins de logement, alors même qu'ils cotisent de plus en plus à des organismes de construction. Dans le secteur public, parfois propriétaires de logement, la distribution se fait de manière injuste, en laissant de côté les critères sociaux.

Beaucoup de questions soulevées pouvaient trouver leur réponse syndicale en s'appuyant sur les Unions Régionales Interprofessionnelles ou les mandats Cfdt au sein des organismes paritaires, mais il est vite apparu un manque crucial de visibilité sur ce qu'ils sont et ce qu'ils font.

Les résultats de l'enquête fédérale stagiaires santé sociaux

Cette enquête a été reconnue comme ayant été très bien accueillie par les jeunes en formation de nos champs professionnels, même si il a pu être déploré qu'elle n'ait pas été déployée partout : certains des participants à Emergence l'ont d'ailleurs découverte sur place.

De l'avis général, les problématiques des étudiants ne sont pour ainsi dire jamais débattues en réunions de sections alors que le CHS-CT est un bon moyen d'approche de celles-ci, utilisé par l'un des participants : la rencontre se fait sous l'angle d'une information sur la sécurité au travail. Dans le même temps, il subsiste une grande méconnaissance des organisations étudiantes légitimes pour traiter leurs problématiques et avec lesquelles les équipes syndicales pourraient travailler.

Les constats tirés des résultats partiels de cette enquête ont été confirmés durant cet atelier :

Les stagiaires sont souvent vus comme une main d'œuvre gratuite dans les établissements. Une pression s'exerce sur eux pour qu'ils effectuent des remplacements. Même si, dans le bilan social des établissements on trouve un volet sur l'accueil des étudiants, celui-ci n'est malheureusement que quantitatif. Pour autant, certains établissements ont mis en place des questionnaires de satisfactions des étudiants.

Un manque cruel de tuteur de stages motivés se fait sentir, ce qui est à mettre en lien avec une insatisfaction croissante exprimée par les étudiants au sortir de leurs stages. Les étudiants et jeunes diplômés expriment largement leur souhait de mobilité professionnelle, qu'ils mettent souvent en œuvre. Le constat a été posé qu'il va donc falloir trouver un moyen de suivre les jeunes futurs adhérents durant leur parcours. Il a été également rapporté un phénomène de jalousie de cette liberté, qui peut apparaître chez des salariés plus anciens.

L'obligation de versement d'une gratification pour les stages obligatoires est ressortie comme un réel frein à l'offre de terrains de stages. Aujourd'hui, une fois que les enveloppes sont dépensées, il devient presque impossible de trouver un stage.

Les difficultés financières importantes chez les étudiants de nos champs professionnels sont courantes et aggravées par l'éloignement de certains stages qui engendrent des frais supplémentaires. Dans le même temps, la Garantie des risques localitifs (GRL) est un dispositif très peu connu alors même qu'il peut être une réponse à la problématique de location de logement que rencontre étudiants et salariés. Ceci alors qu'elle pourrait être un bon moyen d'approche syndical des étudiants et des jeunes professionnels.

En conclusion, plusieurs propositions d'actions sont ressorties des échanges :

- Créer une antenne pour centraliser les demandes des étudiants et pouvoir mieux les informer sur les différences qui existent entre les secteurs public et privé, mais aussi créer et diffuser une plaquette d'information sur leurs droits en termes de bourses et d'aides diverses.
- Faire connaître le dispositif de GRL de manière plus large.
- Se servir des CHS-CT comme levier et à travers la question de la santé au travail, aborder les étudiants puis traiter ces questions en instances et dans les services.
- Traiter la question de l'accueil des stagiaires par le biais de livret d'accueil, de chartes d'encadrement, de questionnaires de satisfaction. Leur faire bénéficier de guides des droits.
- Faciliter la mise en œuvre du tutorat pour les encadrants.
- Intervenir au sein des établissements de formation de façon très régulière et faire un effort de visibilité en adaptant les supports de communication et les gadgets à offrir.
- Etre présents dans les carrefour des métiers, les forums locaux et pourquoi pas mettre en place un système de géolocalisation qui permette aux jeunes de savoir rapidement ou trouver une présence CFDT autour d'eux.

Le renouvellement générationnel dans les syndicats de la fédération

Cet atelier a été animé par un acteur de Petits Pas Pour l'Homme (3PH), une équipe de comédiens-intervenants proposant du théâtre en entreprise dans le cadre de formations. L'utilisation de ce format innovant a été une première pour la fédération et a été grandement apprécié par les participants.

Les différents jeux se sont basés sur 4 thématiques principales dont on peut faire ressortir certains des points saillants de l'expression des candidats :

Accueillir et donner leur place aux jeunes

Il a été relevé que l'adhésion se fait souvent en rapport avec la personnalité du responsable de section ou du syndicat. La description de militants en responsabilité qui s'accrochent à leur poste est assez fréquemment ressortie.

Certains ont pu éprouver un sentiment désagréable lorsque l'on parlait d'eux en aparté, ils l'ont vécu comme un manque de transparence. Parfois ils ont pu avoir le sentiment que ce que l'on cherche c'est surtout de trouver de nouveaux adhérents, pour des questions de nombre et pas forcément des nouveaux militants car c'est difficile d'accepter des nouveaux dans une organisation.

Pour eux, il faut être à l'écoute des jeunes, les orienter et les laisser twitter ou tchater et développer ces techniques en lien avec le syndicat.

Réussir la rencontre des jeunes en formation avec le syndicalisme CFDT

Il a été proposé que la CFDT soit présente dans les forums des métiers ou sur les campus, en tenant des stands pour mieux se faire connaître et donner aux jeunes des informations voire même leur proposer des formations.

S'investir à la CFDT

Il a été regretté qu'on ne donne souvent pas le choix du mandat ou des responsabilités que l'on propose : ce sont les besoins immédiats qui dictent les propositions. Il faut proposer plusieurs mandats et bien expliquer de quoi il

retourne afin de donner un vrai choix et coller aux attentes de l'adhérent, ce qui évite les démotivations rapides. Il est ressorti des échanges que le manque important d'information sur le fonctionnement interne et que les difficultés pour obtenir l'information (code extranet...) ne donnent pas envie de s'investir ; mais aussi que l'envie de continuer à pratiquer son métier doit être entendue.

Accompagner la prise de responsabilité

Les jeunes présents ont comme attente forte que le syndicalisme soit enrichissant et pas envahissant. Le sentiment que le flambeau est passé sous la pression de l'urgence, pour remplacer des mandats stratégiques donne le sentiment que la suite n'a pas été préparée. Ils regrettent parfois un manque d'information et de formation sans pour autant que cela ressemble à du formatage mais plutôt avec un esprit pédagogique d'accompagnement.

Au final, plusieurs pistes de changement ou dévolution ont été proposées, comme :

- Mettre en œuvre des actions de développement durable, notamment en dématérialisant les comptes rendus, en scannant les documents et en évitant de les imprimer. Par voie de conséquence, il faudrait développer les boîtes mail syndicales et pourquoi ne pas réfléchir à une dématérialisation de la grève.
- Se pencher plus souvent sur les statuts des syndicats. D'autre part, une présence militante sur le terrain a semblé indispensable avec des tournées de services régulières, organisées y compris en dehors des périodes électorales.
- Proposer une instruction civique « syndicale » aux jeunes au cours de leur enseignement et ce, dès le collège.

La diversité au sein de la CFDT santé sociaux

La résolution confédérale du congrès de Tour s'engageait sur les thèmes de la diversité et de la mixité. Le chantier jeunes, femmes et responsabilité issue de la diversité a commencé en 2012 pour une restitution au congrès de Marseille en 2014.

La fédération Santé Sociaux a fait le choix de ce débat par l'intermédiaire de l'évènement Emergence.

Le thème diversité a été très riche et on peut en retenir une représentativité par les mots suivants qui ont été le plus cités :

- L'échange, la mixité et le mélange ;
- La différence, associée à la culture ou à l'âge ;
- Beaucoup d'interrogations... et pourquoi ce débat ?
- Les mots métiers, compétences et professions mettent en évidence un autre versant de l'appréhension de la diversité.

Il est apparu que le mot diversité est balayé par les mots laïcité, handicap et religion. L'expression des groupes a fait apparaître qu'il ne doit pas y avoir de barrières par rapport à la diversité. C'est seulement l'envie de s'investir, suivant le potentiel et les compétences qui doit être retenue. Pour les jeunes présents, il est important d'aller vers tout le monde.

Dans un monde individualiste, il a été noté que les jeunes marquent peu d'intérêt pour le syndicalisme. Mais la peur d'être mal vu par la hiérarchie et l'engagement syndical vécu comme un frein à l'évolution de carrière y sont aussi pour beaucoup.

Les participants ont exprimé le souhait de pouvoir bénéficier de formations avant la prise de responsabilités, pour pouvoir appréhender aux mieux les missions ou les mandats et aussi, d'être invité aux réunions fermées tout en accédant à des fiches de postes avant de postuler à des responsabilités.

Pour eux, le syndicat doit expliquer son quotidien, avec ses réussites et ses échecs, dans l'optique d'un accompagnement réaliste et sans formatage. Pour agir et faciliter la prise de

responsabilité, il a été suggéré de limiter les mandats et d'évaluer les militants.

Pour plusieurs participants, imposer la diversité sera un problème selon le lieu géographique. Les quotas, à compétence égale, ont été largement évoqués. Nécessaires pour certains sur un temps donné, comme aux Etats-Unis, ils restent un système dangereux pour d'autres.

En opposition, pour d'autres, la CFDT doit prendre en exemple la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et ainsi anticiper les besoins mais sans prendre en compte la diversité, car elle se résoudra de force. Il a été cependant admis que le recrutement de salariés issus de la diversité favorisera l'adhésion d'adhérents et de militants CFDT issue de la diversité.

La Responsabilité Sociale des Entreprises et son volet environnemental

Cet atelier fut l'occasion de revenir sur les étapes qui ont constitué l'engagement de la fédération sur la question de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE). Ce dossier comporte trois volets : social, économique et environnemental.

S'il est aisé de faire le lien entre environnement et économie, celui entre environnement et social est plus compliqué à appréhender. Il devient pourtant pressent de s'y atteler d'autant que les normes nouvelles issues du 2ème Grenelle de l'environnement sont très contraignantes et impactent le secteur de la santé.

On peut constater qu'actuellement, aucun établissement ne répond à ces normes, même si elles ne sont pas toujours adaptées à notre secteur (les limites de consommation d'eau ne sont pas comparables à celles d'autres administrations par exemple).

De plus, les directeurs d'établissements sont dans une gestion à court terme, or dans le cas d'éco-construction, on parle d'investissements sur le long terme. Et si l'on regarde cela du côté de l'intervention à domicile, les efforts ne peuvent être portés sur le domicile. Il faudrait du coup se concentrer sur la question des véhicules utilisés, en imaginant des groupements d'achats qui permettraient de se tourner vers des véhicules électriques.

Il convient donc que les militants argumentent dans le sens où les économies réalisées permettront un réinvestissement pour améliorer les conditions de travail des salariés (ergonomie, matériels, personnels...), ce qui permettra l'adhésion des salariés à ce projet. Dans le même temps, l'utilisation du document unique est un bon levier pour impliquer les directions dans la gestion environnementale des risques professionnels.

Au regard des résultats de l'enquête que la Fédération a menée, il apparaît très nettement que la majorité des adhérents et militants ne s'occupent pas de questions environnementales et, dans le même temps, ils sont

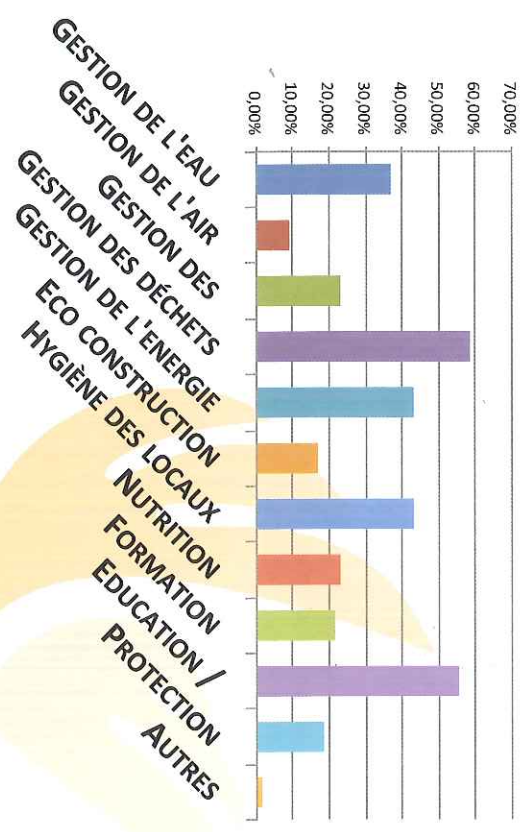
persuadés que la CFDT Santé Sociaux à un rôle à jouer sur cette problématique. Mais alors une question se pose à nous : Faut-il désigner un responsable développement durable dans chaque syndicat ou cette question doit elle être l'affaire de tous ?

Pour connaître le positionnement des participants à Emergence sur ces questions, il leur a été proposé de remplir un questionnaire rapide, durant l'évènement, dont voici quelques éléments marquants :

95 % des répondants pensent que la CFDT Santé Sociaux peut avoir, au même titre que les employeurs, un rôle à jouer pour la protection de l'environnement.

60 % d'entre eux pensent que la dynamique environnementale peut favoriser les conditions de travail et qu'ils seraient prêts à s'investir syndicalement sur le sujet.

Pour finir, on peut se pencher sur le panorama des sujets auxquels ils sont le plus sensibles :



Le projet : concilier vie personnelle et militante

Les participants à Emergence 2013 ont pu travailler à l'élaboration et d'un projet sur le sujet de leur choix et, dans le même temps, commencer à s'approprier la démarche projet. Ce n'est certainement pas anodin de constater que les jeunes ont choisi de travailler sur un projet intitulé : concilier vie personnelle et vie militante.

Il est bien évident qu'au vu du temps imparti, ce n'est pas un projet complet et entièrement rédigé qui est ressorti de cet atelier mais pour autant, l'ensemble des bases s'y trouvent. Les objectifs qu'ils visaient étaient multiples :

- Concilier la vie familiale et militante afin de conserver la motivation des militants et éviter l'épuisement ;
- Protéger les militants pour ne pas les perdre par usure ;
- Faciliter l'accès aux responsabilités pour les adhérents.

Ces objectifs se sont trouvés fixés après avoir fait le constat que l'investissement militant pouvait facilement empiéter sur la vie personnelle, et ceci au point que l'on arrive plus à se déconnecter du militantisme.

D'autant que, même en étant organisé, on peut facilement se laisser déborder par les urgences. D'autre part, il a été relevé que l'engagement syndical pouvait être à l'origine de frais (garde d'enfants par exemple) qui peuvent être décourageants.

Des propositions de moyens à mettre en œuvre dans le cadre de ce projet ont été définies :

- Développer la visioconférence afin de gagner du temps militant sur les déplacements, de réduire les frais liés aux déplacements tout en ayant un impact positif sur les questions environnementales ;
- Fournir aux militants un téléphone portable syndical ce qui permettrait de ne pas avoir à utiliser son appareil et abonner personnel et surtout de ne pas mélanger vie personnelle et syndicale ;

- Adapter les heures de réunion en évitant de les fixer le mercredi et durant les vacances scolaires afin de ne pas pénaliser les militants qui ont des enfants. L'idée de mise en place de crèches mobiles pour les enfants de militants a été évoquée en même temps que la possibilité de se reposer sur les adhérents CFDT retraités ;

- Informer les futurs militants et les préparer à la prise de responsabilité en leur précisant à quoi va correspondre leur charge de travail et quelles seront les contraintes auxquelles ils seront soumis. L'importance de la structuration du syndicat a été relevée et avec elle, la question de savoir s'il est absolument nécessaire de siéger partout. Le non-cumul des mandats est apparu également comme une solution pour alléger le travail des militants ;

- Former les nouveaux militants pour consolider les compétences dont ils auront besoin pour réaliser leurs tâches. L'importance du fait de pouvoir identifier plusieurs militants comme pouvant répondre aux questions a été soulignée : cela permet de les soulager en répartissant les sollicitations ;

- Mutualiser les moyens et compétences entre les niveaux départementaux et régionaux afin d'être plus efficace et éviter les doublons ;

- Evaluer les compétences et les disponibilités du militant dès la sollicitation, en ayant défini un profil de poste au préalable afin de bien définir des limites à ses responsabilités.

La communication fédérale

Les échanges autour de la communication fédérale ont fait ressortir que, dans l'ensemble, celle-ci n'est pas connue des jeunes militants et adhérents. Elle est, de plus, souvent confondu avec la communication confédérale.

Il est apparu que la complexité des modes d'accès à la communication interne CFDT rend son accès difficile (trop de mots de passe, de codes, utilisateur...). Au final, tout se mélange et on s'y perd. Peut être faudrait-il créer un espace dédié, sur le site Internet de la fédération, pour les nouveaux adhérents avec des contenus simplifiés.

Pour toucher les jeunes, la Fédération aurait intérêt, d'après les participants, à développer une application pour Smartphone de son site Internet tout public et développer les alertes SMS. Cela permettrait de mieux sensibiliser les jeunes aux informations CFDT Santé Sociaux.

Pour les jeunes présents, la CFDT devrait s'inscrire dans des actions de visibilité, au cœur des villes, auprès des plus jeunes (sponsoring de manifestations diverses, qu'elles soient sportives ou culturelles...).

Pour finir, les participants ont exprimé le souhait que le groupe fédéral jeune, réfléchisse à sa propre communication dans la CFDT.

Constitution d'un groupe fédéral jeunes

La résolution du congrès fédéral de Saint Etienne ayant fixé l'exigence de la mise en place d'un groupe jeune fédéral, l'urgence 2013 fut l'occasion idéale de le constituer. Aussi, la Fédération a-t-elle décidé de permettre à 30 jeunes de faire partie de ce groupe et ainsi de participer au congrès fédéral de Reims, en tant qu'observateurs ; mais ce groupe, dont l'organisation générale reste à définir, y compris par ses membres sera également à l'origine de travaux et projets futurs.

Afin de partager les candidats, il a été décidé d'organiser une élection à bulletin secret durant l'évènement. Nous avons donc proposé aux volontaires, de remplir un bulletin de candidature. Ils ont été, au final, 40 à le faire et ils ont pu, selon leur envie se présenter eux-mêmes à la tribune ainsi que leurs motivations, devant l'assemblée des participants. On peut noter que certains d'entre eux n'ont pas hésité à faire campagne durant les différents moments de pause.

Au total, ce sont 118 participants qui ont pris part au vote. On a dénombré 4 bulletins nuls et ce sont 114 suffrages qui ont été valablement exprimés pour ce suffrage et il fallait obtenir au moins 57 voix pour être élu.

Présentation des membres élus du groupe fédéral jeunes :



Pierre Allieux, 30 ans, O.P.Q. en blanchisserie (Bretagne)
Membre du bureau SD56, Trésorier adjoint SD56, Co-fondateur du groupe fédéral Développement Durable et Environnement.



David Alsafrana (Rhône-Alpes)
Adhérent CFDT santé sociaux.



Julie Avettand, 25 ans, Aide-soignante (Bourgogne)
Membre du bureau SD71, représentante du CHSCT et CTE de son établissement.



Cyrille Bellanger, 34 ans, Aide-soignant (Poitou-Charente)
Mandaté au CHSCT de son établissement.



Benazza Naïma, Infirmière (Centre)
Adhérente CFDT santé sociaux.



Fabienne Boulanger, Educatrice spécialisée (Midi-Pyrénées)
Déléguée du personnel, élue à la commission exécutive pour le secteur social (CCN66).



Nicolas Bret (Midi-Pyrénées)
Adhérent CFDT santé sociaux.



Grégory Brumant (Ile-de-France)
Adhérent CFDT santé sociaux.



Pierre Louis Canavelli, Cadre de santé Technicien de laboratoire (Midi-Pyrénées)
Responsable d'un projet sur la promotion du dialogue social par la syndicalisation de l'encadrement.



Antoine CHAPIN, 30 ans, Educateur spécialisé (Ile-de-France)
Adhérent CFDT santé sociaux.



Steve Chéron (Centre)
Adhérent CFDT santé sociaux.



William Fellmann, 24 ans, aide-soignant (Alsace)
Adhérent CFDT santé sociaux.



François Gieux, Educateur spécialisé (Bretagne)
Délégué Syndical dans son association employeur et Délégué du Personnel dans son établissement depuis juin 2012.



Héliène Gorrochategui, 30 ans, Monitrice éducatrice (Midi-Pyrénées)
Adhérente CFDT santé sociaux.



Julie Grataloup, Attachée de Recherche Clinique (Languedoc-Roussillon)
Délégué du personnel.



Maïlis Hurteau, Technicienne de l'Intervention Sociale et Familiale (Aquitaine)
Adhérente CFDT santé sociaux.



Stevan Jovanovic, 30 ans, Technicien de laboratoire en analyses médicales (Nord-Pas-De-Calais)
Elu en délégation unique du personnel.



Magali LACOMBE, 34 ans, Aide médico-psychologique (Midi-Pyrénées)
Adhérent CFDT santé sociaux.



Rozenn Le Corre, 33 ans, Manipulatrice en radiothérapie (Bretagne)
Membre du CHSCT, suppléante au CTE, participation à un groupe de travail sur le développement au niveau de la branche publique du syndicat.



Annaïg Le Moël, Assistante sociale (Bretagne)
Adhérente CFDT santé sociaux.



Delphine Le Quere, 33 ans, Monitrice éducatrice (Basse-Normandie)
Elue CTE et CAP, membre du CHSCT, conseillère départementale et secrétaire de section.



Nathalie Lerchundi, Infirmière (Aquitaine)
Adhérente CFDT santé sociaux.



Luc Paubert, 30 ans, Formateur en Institut de formation sanitaire et social (Ile-de-France)
Délégué syndical.



Yasmine POUCHET (Haute-Normandie)
Adhérente CFDT santé sociaux.



Marie Rezgui, 30 ans, Infirmière (Haute-Normandie)
Militante.



Estelle Rondo, 32 ans, Educatrice spécialisée (Franche-Comté)
Déléguée du personnel (CHSCT et élue au CE), représentante syndicale CFDT au sein du CCE et déléguée syndicale. Membre du conseil départemental CFDT santé sociaux et élue au bureau de l'Union locale CFDT Pontarlier-Morteau.



Emilie Roy (Bourgogne)
Trésorière adjointe en charge de la gestion des adhérents du syndicat départemental de Saône et Loire.



Michael Vailis, Infirmier (PACA)
Représentant du personnel, responsable départemental CFDT de la formation syndicale



Angélique Vanoverberghé-Gil, Assistante médico-administrative (Basse-Normandie)
Secrétaire de section.



Benjamin Vitel, Educateur scolaire spécialisé au CFAS (Centre)
Délégué syndical.

LES AMENDEMENTS

Production d'amendements au projet de résolution fédéral

Conclure Emergence 2013, organisé autour de thématiques touchant au projet de résolution fédéral, n'aurait pas été possible sans parler d'amendements. Aussi, un exemplaire d'une version de travail de ce projet de résolution avait été remis à chacun des participants, accompagné d'une fiche pratique « amendements ».

Les jeunes qui le souhaitaient ont pu participer à un atelier de production d'amendements et rédiger des propositions d'amendements qui ont ensuite été soumises au vote à main levée de l'assemblée. Leurs travaux ont permis l'élaboration de 9 amendements qui ont tous été retenus.

On peut noter qu'un dixième amendement aurait pu être présenté. En effet, un des sous groupes n'a pas réussi à se mettre d'accord. Il souhaitait faire disparaître de la partie intitulée « Dans la CFDT », l'article V.3.11, faisant référence à la création d'un crédit d'impôt pour les salariés non impossibles et adhérents à une organisation syndicale.

Cet article ayant été rédigé avant l'adoption définitive de la loi sur le sujet, il mentionnait ce projet comme encore suspendu à des décisions parlementaires, intervenues depuis. Mais certains membres du sous-groupe estimant ne pas avoir suffisamment d'informations fiables, ont préféré conserver la rédaction actuelle et ne pas risquer de proposer des contre-vérités.

Amendement n°1

L'atelier amendements Emergence 2013 propose un amendement à l'avant projet de résolution du congrès fédéral de mai 2013 à Reims.

Article III.2.1.

Rédaction initiale de l'avant projet :

La qualité de vie au travail passe aussi par la Responsabilité Sociale des Entreprise (RSE) et son volet environnemental auxquels les jeunes professionnels sont très sensibles. Une des raisons notamment est l'impact important sur la santé des salariés et des patients.

Rédaction proposée par Emergence 2013 :

La qualité de vie au travail passe aussi par la Responsabilité Sociale des Entreprise (RSE) et son volet environnemental auxquels les jeunes professionnels sont très sensibles. Une des raisons notamment est l'impact important sur la santé des salariés et des personnes soignées ou accompagnées.

Argumentaire

L'atelier amendements Emergence 2013 propose les modifications ci-dessus pour les raisons suivantes :

Le terme « patients » semble restreindre l'impact environnemental au seul domaine médical. Il nous semble nécessaire d'ouvrir celui-ci à l'ensemble de notre champ professionnel.

Résultat du vote
de l'assemblée :

Pour : 93
Contre : 1

L'atelier amendements Emergence 2013 propose un amendement à l'avant projet de résolution du congrès fédéral de mai 2013 à Reims.

Article
IV.4.1.

Rédaction initiale de l'avant projet :

Pour partager les constats sur les rémunérations effectives, la CFDT santé sociale fera progresser celles-ci, notamment au travers des rapports de branches, en exigeant des données fiables, en particulier sur la situation salariale des professionnels de moins de 30 ans.

Rédaction proposée par Emergence 2013 :

La CFDT santé sociale fera progresser les rémunérations effectives des salariés, en exigeant des données fiables, notamment au travers des rapports de branches et en particulier sur la situation salariale des professionnels de moins de 30 ans.

Argumentaire

L'atelier amendements Emergence 2013 propose les modifications ci-dessus pour les raisons suivantes :

A la lecture de l'article, il nous a semblé nécessaire de le remanier afin d'en améliorer la compréhension.

Résultat du vote
de l'assemblée :

Pour : 98
Contre : 6

L'atelier amendements Emergence 2013 propose un amendement à l'avant projet de résolution du congrès fédéral de mai 2013 à Reims.

Article
II.1.2.

Rédaction initiale de l'avant projet :

La CFDT santé sociale soutient, avec la Confédération, le dispositif des « emplois d'avenir » sans que ceux-ci se substituent aux emplois.

Rédaction proposée par Emergence 2013 :

La CFDT santé sociale soutient, avec la Confédération, le dispositif des « emplois d'avenir » sans que ceux-ci se substituent aux effectifs existants.

Argumentaire

L'atelier amendements Emergence 2013 propose les modifications ci-dessus pour les raisons suivantes :

Cette nouvelle formulation renforce la notion d'accompagnement du jeune par un salarié déjà en poste et donc son maintien dans l'emploi jusqu'à la fin du dispositif.

Résultat du vote
de l'assemblée :

Pour : 64
Contre : 29

L'atelier amendements Emergence 2013 propose un amendement à l'avant projet de résolution du congrès fédéral de mai 2013 à Reims.

Article
11.7.2.

Rédaction initiale de l'avant projet :

L'essor de la formation en alternance doit être quantitatif et qualitatif. Augmenter le nombre de jeunes en alternance ne sera possible que si les entreprises s'engagent à les accueillir dans le cadre de leurs contrats.

Rédaction proposée par Emergence 2013 :

L'essor de la formation en alternance doit être quantitatif et qualitatif. Augmenter le nombre de jeunes en alternance ne sera possible que si les entreprises s'engagent à les accueillir dans les modalités de leurs contrats d'apprentissage.

Argumentaire

L'atelier amendements Emergence 2013 propose les modifications ci-dessus pour les raisons suivantes :

La nouvelle rédaction renforce la notion qu'un apprenti ne doit pas pallier à un manque d'effectif.

Résultat du vote
de l'assemblée :

Pour : 102
Contre : 0

L'atelier amendements Emergence 2013 propose un amendement à l'avant projet de résolution du congrès fédéral de mai 2013 à Reims.

Article
11.8.3.

Rédaction initiale de l'avant projet :

A ce titre, la CFDT santé sociaux revendique le développement des possibilités d'accès des étudiants du secteur sanitaire et social aux programmes européens qui favorisent les actions de mobilité en Europe pour les étudiants, et la coopération entre établissements d'enseignement.

Rédaction proposée par Emergence 2013 :

A ce titre, la CFDT santé sociaux revendique le développement des possibilités d'accès des étudiants du secteur sanitaire, médico-social et social aux programmes européens qui favorisent les actions de mobilité en Europe pour les étudiants, et la coopération entre établissements d'enseignement.

Argumentaire

L'atelier amendements Emergence 2013 propose les modifications ci-dessus pour les raisons suivantes :

L'article 11.3.1 précise bien que la CFDT santé sociaux agira contre cette discrimination. Il apparaît donc important de placer médico-social entre sanitaire et social.

Résultat du vote
de l'assemblée :

Pour : 96
Contre : 0

L'atelier amendements Emergence 2013 propose un amendement à l'avant projet de résolution du congrès fédéral de mai 2013 à Reims.

Article
III.1.

Rédaction initiale de l'avant projet :

Les établissements du secteur sanitaire, social et médico-social, producteurs de richesses, sont confrontés à de nombreux déficits. Pour y faire face, une des variables d'ajustement est souvent l'emploi et sa précarisation. Cette précarisation imposée touche souvent les femmes et les jeunes.

Rédaction proposée par Emergence 2013 :

Les établissements du secteur sanitaire, social et médico-social, producteurs de richesses, sont confrontés à de nombreux déficits. Pour y faire face, une des variables d'ajustement est souvent l'emploi et sa précarisation. Cette précarisation imposée touche souvent les femmes, les jeunes, les travailleurs en situation de handicap ainsi que les catégories professionnelles les moins qualifiées.

Résultat du vote
de l'assemblée :

Pour : 93
Contre : 4

L'atelier amendements Emergence 2013 propose un amendement à l'avant projet de résolution du congrès fédéral de mai 2013 à Reims.

Article
III.2.2.

Rédaction initiale de l'avant projet :

Pour assumer notre responsabilité vis-à-vis des générations futures, la CFDT santé sociaux fera valoir la spécificité du secteur sanitaire, social et médico-social auprès des pouvoirs publics, afin que les normes environnementales et énergétiques en tiennent compte.

Rédaction proposée par Emergence 2013 :

Pour assumer notre responsabilité vis-à-vis des générations futures, la CFDT santé sociaux fera valoir la spécificité du secteur sanitaire, social et médico-social auprès des pouvoirs publics, afin que les normes environnementales et énergétiques soient inscrites dans un programme pluriannuel qui définit les objectifs et les moyens environnementaux.

Argumentaire

L'atelier amendements Emergence 2013 propose les modifications ci-dessus pour les raisons suivantes :

La contractualisation se généralise dans le secteur, le volet environnemental doit y être intégré.

Résultat du vote
de l'assemblée :

Pour : 91
Contre : 4

L'atelier amendements Emergence 2013 propose un amendement à l'avant projet de résolution du congrès fédéral de mai 2013 à Reims.

Ajout
d'un
article
entre les
articles
III.3.6. et
III.3.7.

Article III.3.6 bis :

La CFDT santé sociaux veillera à ce que l'ensemble des professionnels aient, à leurs dispositions, les informations nécessaires sur les formations auxquelles ils peuvent prétendre.

Résultat du vote
de l'assemblée :

Pour : 88
Contre : 3

L'atelier amendements Emergence 2013 propose un amendement à l'avant projet de résolution du congrès fédéral de mai 2013 à Reims.

Article
III.7.6. : à
transfor-
mer en
III.2.10.
bis

Rédaction initiale de l'avant projet :

Lorsque le recours à des modes de transport individuel motorisé est indispensable, les répercussions sur le bilan carbone doivent être prises en compte par l'entreprise.

Rédaction proposée par Emergence 2013 :

Même rédaction de l'article mais renumérotation en III.2.10 bis

Argumentaire

Le collectif Emergence 2013 propose les modifications ci-dessous pour les raisons suivantes :

Il faut déplacer cet article qui se trouve dans le chapitre « vie professionnelle et privée » pour le placer dans le chapitre « environnement ».

Résultat du vote
de l'assemblée :

Pour : 93
Contre : 1



Clotilde Cornière
Secrétaire nationale
en charge de
la politique de
développement

CLOTURE D'EMERGENCE 2013

Discours de Clotilde Cornière

Bonjour à tous, le moment est venu, avant de se quitter, de faire le point sur ces 4 jours de travaux initiés par la Fédération, 4 jours où la Fédération a voulu vous réunir vous, jeunes militants de moins de 35 ans, pour vous permettre de pouvoir prendre toute votre place dans celle-ci, de vous y sentir bien et de constituer un groupe fédéral jeune qui se veut être une source d'idées novatrices et constructives pour l'avenir de la CFDT santé sociaux.

Je ne sais pas vous, mais pour nous l'équipe fédérale, je vous promets que nous nous sommes fégalés et avons pris beaucoup de plaisir, tant sur les ateliers qu'en « off » comme on dit.

Vous étiez 140 présents issus de nos syndicats. On peut le dire cet événement est un succès, j'espère qu'il en appellera d'autres.

Durant ces 4 jours vous avez échangé et débattu autour de la diversité, du renouvellement générationnel, des accords interprofessionnels jeunes, de la responsabilité sociale de l'entreprise et de son volet environnemental et enfin de l'enquête auprès des étudiants de notre secteur. (Vos expressions ont été fortes, j'y reviendrais tout à l'heure).

Vous vous êtes confrontés à l'exercice de la démocratie dans notre organisation par la constitution d'un groupe fédéral jeunes, avec dépôt de candidature, présentation, campagne électorale puis élection. Et vous l'avez vu, ce n'est pas toujours si simple.

Les membres de ce groupe participent en tant qu'observateur à notre congrès à Reims en mai prochain dont le fil rouge, cela ne vous a pas échappé, est : « **les jeunes professionnels de notre champ d'activité** ».

« *Que voulons nous, que portons nous ? Nous CFDT santé sociaux pour rendre attractif notre secteur d'activité, avant l'entrée dans l'emploi, dans l'entreprise*

et dans la CFDT pour que ces futurs et nouveaux professionnels nous rejoignent ».

Sur le dossier de la diversité on le voit les représentations sont variées et multiples sur le mot même de la diversité. Des interrogations : Comment surmonter le désintérêt pour le syndicalisme ? Pourquoi stigmatiser la diversité ? Et puis vous le dites : On ne doit pas parler et penser à notre place. Pour la prise de responsabilité il faut un accompagnement, donner envie. Il faut aller vers tout le monde. Il faut affronter les contradictions. Les quotas vous choquent. Pourtant n'en faut-il pas pour faire avancer les choses ? Il faut regarder la durée du mandat, mettre en place peut-être une GPEC dans la CFDT.

Afficher nos valeurs, appeler « *un chat, un chat* », rester en alerte sur notre représentativité. Mais comment ? Nous avons encore du travail !

Les A.N.I. jeunes : on le voit aussi là vous ne manquez pas d'idées. Envisager d'autres financeurs pour les formations - Des interrogations aussi telles que sur le choix individualisé et son coût pour la société - Quels moyens pour Pôle Emploi afin de remplir ses missions d'accompagnement auprès des jeunes ? Pourquoi tant de temps pour faire des bilans d'étapes ?

L'opacité de la gestion du parc immobilier sur le public interroge - Quels sont les critères d'attributions ? Comment aider les jeunes pour l'état des lieux et la restitution de la caution ? Comment décliner ces accords locaux-ment ? Quels outils avons-nous ? Quels interlocuteurs ? Comment joindre nos mandats CFDT ? Quels sont leurs champs d'actions ? Sur l'emploi ? Les rémunérations de débuts de carrières sont insuffisantes pour se loger par exemple - Que deviennent les emplois aidés une fois sorti du dispositif ?

L'injustice de traitement entre titulaires

et contractuels vous scandalise ainsi que le fait que dans notre pays les textes, les lois ne sont pas appliquées ou pour lesquelles on ne donne pas les moyens de les mettre en application.

L'atelier renouvellement générationnel a connu un vif succès, et vous avez ciblé souvent avec justesse les bonnes ou mauvaises pratiques - L'accueil des jeunes professionnels selon comment il est fait, sera un vecteur déterminant pour l'engagement, mais vous démontez votre parachutage comme élu, ou votre utilisation car on a besoin de vous. Vous souhaitez un « mariage » des générations, être accompagné être formé.

L'enquête sur les stagiaires, pour certains vous en avez découvert l'existence durant ces 4 jours - Mais déjà 9 pistes de travail ont émergé : Approche par le biais des CHSCT sur la santé au travail pour rencontrer les stagiaires ; La visibilité ; La communication ; La géo-localisation des militants CFDT ; Intervention dans les centres de formations ; Travailler sur l'accueil des stagiaires ; Informer sur la G.R.L. (Gestion des ressources locales) ; Tutorat ; Que les IRP puissent porter les questions des stagiaires - Travailler sur le statut étudiant de ceux de notre champ professionnel.

Et enfin la responsabilité sociale de l'entreprise sur son volet environnemental. Comment appréhender ce « *chantier* » face à nos établissements qui ne sont pas aux normes et leur inertie au risque de voir des services fermer ?

Doit-on mettre en place des référents D.V.L.P durable dans nos syndicats ? Ce dont vous êtes d'accord c'est que la CFDT a un vrai rôle à jouer notamment sur la qualité de vie au travail - En intervenant au niveau syndical mais également auprès des salariés, par le biais des CHSCT également - Mais ne devons-nous pas nous regarder nous même, établir une charte ?

Dans le secteur du Maintien à domicile (MAD) ne faudrait-il pas acheter des véhicules propres ? Comment valoriser

les actions développement durable au bénéfice de l'action sociale ? Réinjecter les économies faites, utiliser le document unique, regarder combien coûtent nos déchets.

Deux temps importants maintenant : le résumé des travaux de ces 4 jours qui sera imprimé à 5 000 exemplaires et adressé aux syndicats pour alimenter la réflexion des militants dans le cadre de leur production d'amendements pour le congrès et après celui-ci, la mise en place de la première réunion du groupe fédéral jeunes qui devrait avoir lieu à l'automne prochain.

Je tiens à vous remercier pour votre présence car nous le savons ce n'est pas rien tant professionnellement que familialement. Votre implication a été forte et a permis de nourrir des débats très riches. Vous avez été et vous êtes pertinents, intéressés, sympas, travailleurs et conviviaux, bref des Cédétistes.

Merci maintenant, au syndicat 93 et à son équipe pour son implication dans l'organisation de cet événement et pour leur accueil. Merci à Hervé WITTMER qui a été le chef de projet de cette rencontre et aux responsables de développement qui ont soutenu ce projet et se sont impliqués.

Et enfin, merci à Pascal BRETONNIERE que je remplace aujourd'hui en tant que Secrétaire nationale en charge de la politique de développement. Il était important que Pascal garde la maîtrise et le suivi de ce projet car il en est à l'origine. Il en a porté les batailles politiques. 17 ans en charge de la politique de développement à la Fédération et 10 ans pour qu'un événement comme celui-ci voit le jour et donne naissance à un groupe fédéral jeunes. C'est une réussite.

Ce groupe va prendre toute sa place dans la Fédération, notre renouvellement générationnel, notre développement sont les enjeux majeurs de demain, nous sommes en route pour les relever et cela ensemble.

Bon retour chez vous !