

# LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





## SOMMAIRE

- P. 3**            **EN BREF**
- P. 4**            **L'INFO MILITANTE - LE PLAIDOYER DE LA CFE-CGC POUR UNE EUROPE PLUS SOCIALE**
- P. 5**            **ÉCONOMIE : LES PRINCIPALES MESURES DE LA LOI PACTE**
- P. 6 & 7**        **GÉRARD MARDINÉ : « LA LOI PACTE EST UNE OCCASION MANQUÉE »**
- P. 8 & 9**        **ENTRETIEN - THIERRY AMOUROUX (SNPI CFE-CGC) : « LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL EST DEVENUE LE QUOTIDIEN DE NOTRE PROFESSION »**
- P. 10 & 11**     **REGARDS PROTECTION SOCIALE**
- P. 12**           **FOCUS - CHEZ PRESSTALIS, UN ACCORD CSE RONDEMENT MENÉ**
- P. 13**           **BULLES TWITTER**
- P. 14**           **AGENDA**





## ENTRETIEN

### « LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL EST DEVENUE LE QUOTIDIEN DE NOTRE PROFESSION »

**Démarré en mars dans les hôpitaux de Paris, le mouvement de grève des infirmiers se prolonge. En cause, une surcharge de travail et une perte de sens du métier. Explications avec Thierry Amouroux, porte-parole du syndicat national des professionnels infirmiers (SNPI CFE-CGC).**

#### **Pouvez-vous nous présenter le SNPI ?**

Le syndicat national des professionnels infirmiers (SNPI CFE-CGC) représente les infirmières qui exercent en France sauf celles qui ont une activité libérale : autrement dit, toutes celles qui exercent en hôpital, en clinique, dans des centres de santé, dans des entreprises, à l'Education nationale, en crèches... Il y a environ 600 000 infirmières en France dont 120 000 en libéral. Nous disons « infirmières » pour simplifier car c'est une profession à 87 % féminine. Nous sommes un des rares syndicats qui se situe vraiment dans une logique professionnelle : celle de la promotion et de la défense du métier d'infirmière. Notre représentativité est nationale : nous siégeons dans les instances, nous sommes régulièrement auditionnés par le Parlement, l'Académie de médecine, la Haute autorité de santé...

#### **Quelle est votre analyse du mouvement de grève des infirmières dans les services d'urgences ?**

La grève a démarré mi-mars à l'hôpital parisien Saint-Antoine, suite à cinq agressions du personnel infirmier. Elle s'est étendue à l'ensemble des hôpitaux de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP) puis à Strasbourg, Nantes, Mulhouse, Aix-en-Provence, Angers, Brest, Valence, La Croix-Rousse (Lyon), Chalon-sur-Saône, Creil, Mantes-la-Jolie etc. Il s'agit donc d'un mouvement d'ampleur nationale dont on peut penser qu'il risque de s'étendre puisque les annonces du plan Santé 2022 faites par la ministre de la Santé, Agnès Buzyn, vont dans le sens d'une aggravation

**« Une situation caractérisée de manque d'effectifs et de surcharge de travail aux urgences »**

de la situation avec de nouvelles fermetures de services d'urgences, de maternité, et de blocs chirurgicaux dans 600 « hôpitaux de proximité » (plan Ma Santé 2022).

#### **Quelles sont les causes profondes du mouvement ?**

Nous en identifions deux. Il y a tout d'abord une situation caractérisée de manque d'effectifs et de surcharge de travail dans les services d'urgence : 95 ont été fermés depuis 10 ans. Là où les patients trouvaient auparavant trois ou quatre petits services d'urgence pour les recevoir, ils sont aujourd'hui obligés de se rendre dans un seul gros service surchargé et où l'attente, quand il ne s'agit pas d'une urgence vitale, peut durer de très longues heures, ce qui engendre des frustrations. Une personne qui a mal et qui est angoissée ne comprend pas toujours pourquoi quelqu'un qui est arrivé après elle est traitée avant elle par un médecin. D'où des réactions d'énerverment et une agressivité qui, de verbale, est devenue physique. Il y a quatre ans, on dénombrait 15 agressions par jour du personnel infirmier ; aujourd'hui, c'est une trentaine, soit 10 835 agressions l'année dernière, entraînant plus de 2 000 arrêts de travail.

L'autre cause est plus profonde. Elle prend ses racines dans une perte de sens de notre métier.

**« 30 % des jeunes infirmières abandonnent la profession dans les 5 ans qui suivent leur diplôme »**



## ENTRETIEN

### Que voulez-vous dire par là ?

On ne devient pas infirmière par hasard. C'est un métier qui recouvre des valeurs. Durant les études, on vous enseigne que chaque patient est unique. Dans la pratique, on découvre sur le terrain que la logique comptable hospitalière englobe en fait les patients sous forme de sigles : on parle de « groupes homogènes de malades » (GHM), de « groupes homogènes de séjour » (GHS)... Une infirmière passe d'un patient à l'autre en enchaînant les actes de soins. La charge de soin a doublé depuis 10 ans. Or ce qui fait le sens de notre profession, c'est de la pratiquer avec qualité. Résultat, selon une étude de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, 30 % des jeunes infirmières abandonnent la profession dans les 5 ans qui suivent leur diplôme. Et selon le rapport annuel de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales et des hôpitaux, l'espérance de vie d'une infirmière est de 7 ans inférieure à celle d'une femme (78 ans au lieu de 85 ans).

### En partenariat avec trois autres syndicats, le SNPI CFE-CGC vient de lancer un Observatoire de la souffrance au travail des professionnels infirmiers. De quoi s'agit-il ?

Il s'agit de mesurer objectivement la souffrance au travail qui est devenue le quotidien de la profession : perte de sens, charge de travail impossible, stress, burn-out, dépressions, suicides... Nous allons quantifier ces données et analyser précisément dans quelles régions, sur quelles tranches d'âge et à quels niveaux se situe le problème. Concrètement, à titre individuel, une infirmière pourra effectuer une déclaration par internet à partir du site [souffrance.infirmiere.fr](http://souffrance.infirmiere.fr). Si elle souhaite être appelée, elle pourra cocher une case et un syndicaliste formé à la réponse aux souffrances au travail la contactera. Si le besoin d'un soutien psychologique est identifié, alors ce sont les psychologues d'une plateforme spécialisée qui interviendront. Cette possibilité de témoigner n'est pas réservée aux adhérent(e)s. Nous avons fait le choix

**« Les infirmières françaises sont parmi les plus mal payées d'Europe »**

d'ouvrir largement l'Observatoire pour permettre une identification complète des besoins de la profession.

### S'agissant du dialogue avec les pouvoirs publics, pourriez-vous résumer vos revendications ?

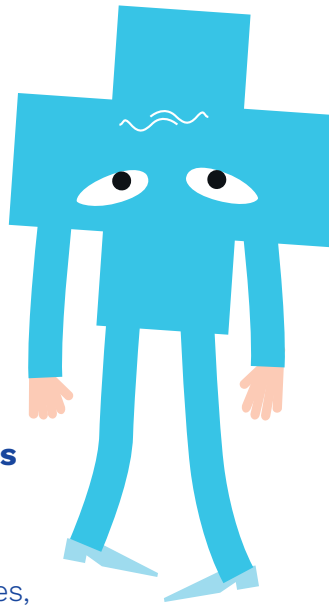
Nous demandons premièrement un moratoire sur les plans de réductions de services hospitaliers et de diminution des effectifs. Certes, les 120 000 suppressions de postes de fonctionnaires ne touchent pas directement l'hôpital. Mais chaque année, le Parlement réduit les budgets des hôpitaux : 960 millions en moins en 2018 et 663 millions en 2019. Cette dégradation est vivement perçue par les Français. Dans les contributions libres du grand débat, la fermeture des services hospitaliers des urgences et des maternités aura été le premier thème rajouté spontanément. En 2018, on a compté 2 200 luttes locales pour défendre une maternité, un service d'urgences ou un EHPAD.

Autre point capital : les revendications salariales. Les infirmières françaises sont parmi les plus mal payées d'Europe. Avec un diplôme d'Etat et un grade de licence (trois ans d'études), elles perçoivent une rémunération inférieure de 5 % au salaire moyen en France. En Allemagne, un infirmier gagne 13 % de plus que le salaire moyen, en Espagne 28 % de plus.

### Dernière question : les infirmières ont-elles le statut de cadres à l'hôpital ?

Elles appartiennent à la catégorie A de la fonction publique et font partie du personnel encadrant puisqu'elles encadrent les aides-soignantes et les agents de service. Mais elles ne relèvent pas du statut cadre stricto sensu pour la très grande majorité d'entre elles. Cela dit, le SNPI CFE-CGC représente aussi les cadres infirmiers qui gèrent des services de plusieurs dizaines d'agents, ainsi que les cadres supérieurs de santé qui en gèrent plusieurs centaines. Sans oublier le directeur ou la directrice des soins infirmiers qui chapeaute tous les soignants d'un hôpital.

**Propos recueillis par Gilles Lockhart**





FOCUS

## CHEZ PRESSTALIS, UN ACCORD CSE RONDEMENT MENÉ

**Grâce à un gros travail de formation préalable, la CFE-CGC a pu modeler l'accord sur le comité social et économique au siège de l'entreprise leader de la distribution de la presse en France.**

C'est grâce à Presstalis, leader dans son secteur, que les éditeurs de presse peuvent être distribués partout en France dans des conditions équivalentes. Avec ses 1 200 salariés dont environ 300 au siège, l'entreprise récupère les journaux sortis des imprimeries et les achemine jusqu'aux kiosques et marchands de journaux. La CFE-CGC y pèse environ un tiers de la représentativité au siège. Elle a su impulser et mener à bien, en quelques semaines, un accord CSE qui contient quelques pépites, notamment la continuité du rôle des titulaires et des suppléants.

### Des équipes CFE-CGC bien formées pour négocier

Le calendrier était serré : entre la fin de l'été et novembre 2018, date des élections internes, il fallait à la fois négocier la mise en place du CSE, le protocole électoral et l'instauration du vote électronique. Une gageure ! Au final, trois réunions ont suffi pour que Stéphane Guéheneuc, le DSC de la CFE-CGC, appose sa signature, le 19 septembre 2018, à l'accord CSE. « Nous avons été à l'origine des négociations en profitant du fait que notre équipe avait été dûment formée par le Centre de formation syndicale de la Confédération et par le cabinet Sextant sur les points essentiels à défendre, explique Bruno Turbé, délégué syndical CFE-CGC au siège social. Alors que la direction et les autres syndicats n'avaient peut-être pas anticipé tous les aspects de la question, nous avons pu arriver avec notre «liste de courses» et en faire la trame des négociations. »

Point essentiel de l'accord : les suppléants assistent de plein droit aux réunions du CSE. Ils ne votent pas (sauf s'ils remplacent un titulaire) mais sont présents s'ils le souhaitent. « C'est une mesure de bon sens, analyse Bruno Turbé. On ne peut pas demander à un suppléant qui ne connaîtrait pas le fonctionnement des instances, qui n'aurait jamais assisté à une réunion de CSE, de remplacer au pied levé un titulaire.

En outre, le nombre de mandats successifs étant limité à trois, il est important de préparer la relève. Un bon moyen de mettre le pied à l'étrier à nos futurs représentants, c'est de leur permettre de se rôder comme suppléants. » Les titulaires ont obtenu 28 heures de délégation avec la possibilité de les transférer vers leur suppléant et/ou de les reporter d'un mois sur l'autre.

Depuis décembre dernier, le CSE s'est réuni chaque mois. « Les premières fois, nous avons eu du mal à intégrer les différentes composantes de ce qu'est un CSE, reconnaît Bruno Turbé. Nos discussions se rapprochaient plutôt des séances de comité d'entreprise d'avant. Nous avons tâtonné pour intégrer à l'ordre du jour les ex-questions de délégués du personnel comme celles touchant aux primes, aux véhicules de fonction des commerciaux... Il a fallu trouver un équilibre entre tout cela. »

### La mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail

Autre avancée obtenue par la CFE-CGC : l'instauration d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) de 5 membres ayant droit à 5 jours de formation par an et disposant chacun de 7 heures supplémentaires de délégation pour les réunions préparatoires. « Cela leur permet de jouer réellement leur rôle et de préparer ces réunions », estime Bruno Turbé. Son message est clair : « Formez-vous, cela fait la différence ! Grâce à la formation des équipes, nous avons pris le leadership sur les négociations et obtenu la présence des suppléants. »

