



Grain de Sel

Le journal CGT du C.H.U. Henri Mondor, Créteil

SEPTEMBRE - OCTOBRE 2025



LA CGT POUR LA PAIX

La santé réquisitionne les hôpitaux pour la guerre en Europe

JOURNAL CÉGETÉ, ÉPICÉ, PERCUTANT ET TOUJOURS D'ACTUALITÉ !!



*Les services du ministère de Catherine Vautrin
ont demandé aux Agences Régionales de Santé
de préparer les soignants à un conflit armé*

A lire en pages 7, 8 et 9

Après plusieurs journées de mobilisation, la lutte doit s'intensifier contre une politique austéritaire !

Les représentants de l'intersyndicale, CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, Unsa, FSU et Solidaires, ont rencontré mercredi 24 septembre le Premier ministre à Matignon.

Les syndicats réclament notamment l'abandon du recul de l'âge de départ à la retraite à 64 ans, du gel des prestations, d'une nouvelle réforme de l'assurance chômage, une politique ambitieuse pour les Fonctions Publiques, le renoncement à une attaque en règle contre les patients « présumés coupables », mais aussi la « conditionnalité sociale et environnementale des aides publiques aux entreprises privées. »

Le changement de premier ministre n'a dans les faits rien modifié, toujours aucune rupture ni dans la méthode ni dans le discours et ce n'est pas l'abandon possible de la mesure visant à supprimer deux jours fériés qui a réussi à convaincre. Aucune nouvelle politique sociale n'est en marche.

La colère ne retombe pas. Les manifestations successives ayant mobilisés plusieurs centaines de milliers de salariés démontrent la détermination du peuple contre le plan d'économie proposé par Emmanuel Macron et ses gouvernements successifs.

Assez de provocation !

L'USAP CGT AP-HP réclament un vrai changement de politique, assez de mépris de classe, assez de stigmatisation des étrangers (diminution de l'attribution de l'A.M.E.), des précaires (via une nouvelle réforme du chômage, diminution des prestations sociales...), des services publics (remplacement d'un fonctionnaire sur trois...) ...

Nous ne pouvons continuer à assister impuissant à un appauvrissement de la population.

L'USAP CGT AP-HP appelle solennellement le président de la République à cesser sa stratégie de passage en force et à tirer des leçons de l'impasse dans laquelle il s'est enfermé. Son entêtement et celui du patronat mettent aujourd'hui en danger notre pays d'un point de vue social, économique et géopolitique. Les licenciements et les inégalités explosent, les services publics sont à l'os et la colère sociale est immense.

Pas question de changer encore le casting pour garder la même politique ! Il n'y aura pas de stabilité sans justice sociale !

La CGT Henri Mondor vous invite à participer à toutes initiatives, syndicales ou citoyennes, contre les mesures anti sociales de ce gouvernement.

Et puisqu'après les démonstrations des dernières mobilisations ils n'ont toujours rien compris, amplifions le mouvement !

Soyons toujours plus mobilisés ! On lâche rien !



Comité de rédaction

Alison Note
Christophe Pin
David Jacquelin

GRAIN DE SEL, septembre-octobre 2025, **CGT Henri Mondor**

Téléphone : 01.49.81.22.78 (poste : 12.278) / DECT : 36.364 - 36.454

Mails : cgt.mondor.hmn@aphp.fr / cgt.asao.hmn@aphp.fr

Facebook : CGT ASAO CHU Mondor



Grève au Traitements Externes

Le service des Traitements Externes a pour principales missions : l'accueil physique et téléphonique des patients, encaissements, prises en charge sécu, mutuelles et autres, facturations des médicaments spécifiques AP-HP, devis pour patients non-résidents, contentieux, corrections d'erreurs d'identités demandés par les services de soins...

Depuis plusieurs années, cette équipe connaît une diminution constante de ses effectifs. Progressivement, des postes ont été supprimés, des collègues sont partis sans être remplacés et les recrutements demeurent bloqués.

Dans le même temps, d'autres services comme les Urgences (l'accueil) ou les Frais de Séjour/ Admissions continuent de bénéficier de recrutements, alors que le secteur des Traitements Externes reste à l'écart de toute considération.

Cette situation, qui se dégrade jour après jour, entraîne des conséquences très concrètes :

- un accueil du public qui ne peut plus être assuré de manière satisfaisante,
- une perte de qualité dans l'accomplissement de nos missions de service public,
- des difficultés organisationnelles croissantes faute de dialogue constructif,
- une perte de sens et de reconnaissance dans nos fonctions.

Les collègues des Traitements Externes, soutenus par la CGT, se sont mis en grève le vendredi 20 septembre 2025.

Ils refusent de continuer à travailler dans de telles conditions, qui compromettent directement la qualité de la prise en charge des patients et, par conséquent, la confiance des usagers.

Leurs revendications sont claires :

- 1. La reconnaissance effective des missions** exercées par les agents des Traitements Externes.
- 2. La mise en place d'un dialogue respectueux**, régulier et constructif de la part de la hiérarchie.
- 3. Un renfort immédiat en personnel** aux guichets, à la hauteur de l'importance de notre rôle dans l'accueil et la gestion des patients. Nous constatons que des renforts

sont mobilisés pour d'autres secteurs (Urgences, admissions), mais que rien n'est prévu pour les Traitements Externes. Cette différence de traitement est injustifiable.

4. Le choix de la direction de prioriser une société privée (sous-traitance) pour la gestion des factures **complique** la mise en place d'une facturation optimale

5. Des conditions de travail dignes, permettant à chaque agent d'exercer sa mission sans épuisement ni perte de sens.

L'équipe en place et la CGT regrettent l'absence à ce jour de nouvelles réunions de négociations suite à celle du 17 septembre 2025 n'ayant pas abouti, démontrant un manque de considération des équipes dans l'exercice de leurs missions quotidiennes

Les collègues des Traitements Externes demandent une amélioration significative des conditions de travail, davantage de transparence, ainsi qu'une communication directe, respectueuse, claire et régulière de la part de l'équipe encadrante de proximité et supérieure.

Les collègues ont finalement repris le travail après quelques jours de grève.

Eux comme la CGT restons toutefois mobilisés et attentifs à la prise en compte des revendications. Celles-ci demeurent entières. Si aucun progrès n'est constaté rapidement, l'équipe se réserve le droit de se remettre en grève.



Ces collègues ont su se mobiliser pour améliorer leurs conditions de travail, un exemple à suivre !

A l'Hôpital Henri Mondor, le nombre de service dysfonctionnant sont si nombreux que c'est tout l'Hôpital qui devrait se mobiliser et être en grève.

La CGT est là pour vous accompagner dans vos revendications.



POSE DE JOURS DE REPOS

La fin de l'année approche, il est temps d'écluser nos jours avant de devoir une nouvelle fois les stocker sur un Compte Epargne Temps -C.E.T.-

Les textes AP-HP le disent :

Guide AP-HP : « Présence au travail », tome 1, page 70, question numéro 3 : « A l'issue de l'année l'agent doit avoir pu bénéficier de la totalité de ses droits. »

Note AP-HP D2022-532, mars 2022, il est précisé aux directeurs d'établissements que « leurs équipes doivent poursuivre une politique de planification rigoureuse des repos dus. »

Ces deux documents sont des documents AP-HP issues de la direction générale, donc incontestable. La direction générale insiste dans toutes ses publications sur la nécessité de prendre l'ensemble de ses jours dans l'année. De poser le minimum de jour sur les Comptes Epargne Temps.

Sauf raison personnelle de vouloir conserver un certain nombre de jours sur un C.E.T. pour en bénéficier plus tard, la CGT ne peut pour une fois n'être que d'accord avec la direction générale, notez-le c'est rare.

Dans un contexte de travail où la pression s'intensifie (changement de planning, manque de personnel, de matériel...), il est essentiel de rappeler une chose simple : le repos est un droit fondamental des travailleuses et travailleurs.

Les jours de congé ne sont pas des faveurs accordées par l'employeur. Ce sont des conquêtes sociales, arrachées par la lutte syndicale, pour protéger notre santé, notre équilibre de vie et notre dignité.

Fatigue, burn-out, accidents du travail : les chiffres parlent d'eux-mêmes. Travailler sans relâche n'est ni productif, ni humain. Le repos, c'est ce qui nous permet de tenir dans la durée, de préserver notre énergie, notre santé mentale et notre vie personnelle.

Alors oui, prendre ses jours de repos, c'est résister. Résister à une logique de rentabilité qui pollue les établissements de santé, nos vies valent plus que leurs profits.



MES JOURS SONT À MOI

Trop souvent pour des questions pratiques, de facilité, de rapidité, une minorité de cadres planifient nos jours de repos sans ne jamais nous demander notre avis.

Nos jours de repos sont à nous, c'est à nous de décider quand les prendre. C'est à nous de choisir de les regrouper pour pouvoir bénéficier de semaines de repos supplémentaires, ou de les poser au fil de l'eau. Ceux-ci ne peuvent bien évidemment être pris sur une période où l'effectif est déjà au minimum, mais une fois accordés, ils ne peuvent être supprimés le jour même.

Pour rappel, ce n'est à pas nous de trouver un collègue pour nous remplacer quand on désire prendre un RR, JS, C.A....

C'est ici le travail du cadre. S'il ne manquait pas autant de personnel sur l'établissement on pourrait enfin poser des jours de repos supplémentaire sans que cela ne pose soucis.



MÉDECINE DU TRAVAIL. OÙ EN EST-ON ?

Il y a quelques jours, le Dr Beaumont a quitté le service de santé au travail pour prendre une retraite bien méritée. Toutefois, un nouveau médecin du travail a été recruté il y a quelques semaines afin que le service de santé au travail reste toujours à effectif constant.

Nous le savons c'est un service essentiel de notre institution, il permet par le biais du suivi et la prévention que les personnels travaillant à l'hôpital ne soit pas en aussi piteux état que les gens qu'ils soignent.

L'effectif de la médecine du travail est en adéquation avec la réglementation en vigueur : 1 médecin pour 1.500 agents.

Cependant au vu de la charge de travail, la CGT constate que les médecins présents ne sont pas assez nombreux. Nous aurions effectivement aimé avoir des effectifs plus élevés, pour que les agents soient vu plus souvent qu'une fois tous les 5 cinq ans pour les personnels de jour et tous les 3 ans pour les personnels de nuit (Code du travail - Article R4626-14).



CONSULTATION DES DOSSIERS MÉDICAUX

La gestion des dossiers médicaux des patients est soumise à des règles strictes en matière de confidentialité et d'accès. Dans le cadre de notre travail hospitalier, il est essentiel de rappeler que la consultation d'un dossier médical doit se limiter uniquement à l'équipe soignante en charge du patient et aux personnels autorisés par les procédures internes, selon le service dans lequel le patient est pris en charge.

Le non-respect de ces règles peut entraîner des sanctions disciplinaires, allant de l'avertissement à des mesures plus sévères, selon la gravité des faits (divulgation d'informations à la presse, sur les réseaux sociaux...).

Le désir de suivre l'évolution médicale de patients que l'on a pris en charge pourrait paraître légitime, on les aime nos patients. Mais non, il ne faut surtout pas consulter leurs dossiers une fois ceux-ci ayant quitté notre service. Des collègues en ont fait dernièrement les frais. Il ne vous sera, dans ce type de « faute », accordé aucune circonstance atténuante.

A l'AP-HP, et plus particulièrement sur le groupe Henri Mondor, la direction des ressources humaines s'est transformée en véritable machine à sanctionner. À sa tête, des « tapes-dur » sans scrupules, prêts à dégainer des mesures disciplinaires à la moindre occasion, sans discernement, ni prise en compte du contexte ou de la réalité du terrain. Peu importe la nature des faits - supposés ou avérés - tout salarié franchissant leur porte est déjà considéré coupable.

Cette politique de la peur, autori-

taire et injuste, est inacceptable ! La CGT la condamne fermement.



TYRANS À TOUS LES ÉTAGES ?

Vos élu-e-s CGT ont remarqué depuis plusieurs mois une dégradation majeure de la communication avec les équipes de la part de certains cadres et cadres supérieurs. Malgré plusieurs interventions des élu-e-s auprès de la direction sur ce manque flagrant de comportement adéquat, les choses ne semblent pas s'améliorer, bien au contraire !!

Nous rappelons aux cadres « Tyrans » ainsi qu'aux directeurs informés de ces comportements plus que limite, que ceux-ci n'ont pas leur place dans notre institution. Enfin, petit rappel à qui voudra bien l'entendre, l'AP-HP a dépensé de l'argent public pour des ouvrages sur le harcèlement et le savoir être, certains devraient se plonger dans ces ouvrages et méditer là-dessus.

A bon entendeur, qui veut du respect s'en procure.

PS : M. Revel ne peut nous faire de longues déclarations en audience mensuelle sur le savoir être et voir de tels agissements de certaines équipes encadrantes, y compris la direction et continuer à regarder ailleurs.

A VOS PLANNINGS !

La reprise d'activité des blocs opératoires suite aux congés d'été avait été initialement prévu le 2

septembre, afin de permettre à un maximum de personnels d'être de repos pour la rentrée scolaire de leurs enfants.

Fin juillet, la CGT a été informée qu'un mail a été envoyé à l'ensemble des cadres concernés leur indiquant la reprise d'activité se ferait finalement le 1^{er} septembre, message finissant par la phrase : « A vos plannings ! » En somme, débrouillez-vous, faites vite et soyez efficaces, ce qui a déclenché un vrai mouvement de panique organisationnel.

Comment réorganiser à toute vitesse les plannings ? Comment trouver les mots pour dire à un agent qu'il ne lui est plus possible de prendre son jour de congé pour accompagner son enfant le jour de la rentrée scolaire ? Les cadres cette semaine-là, n'ont pas dû se sentir très à l'aise.

La CGT a naturellement pris en main le dossier et est intervenue auprès de la direction générale de l'établissement. Mais celle-ci, évidemment, n'a rien voulu savoir.



Désormais, les considérations financières semblent être la seule préoccupation de notre direction. La priorité était de gagner une journée sur la reprise totale des blocs opératoires, après le ralentissement de l'été. Et tant pis pour les parents contraints d'annuler leur jour de congé prévu pour accompagner leur enfant lors de la rentrée scolaire. Le bénéfice d'une journée avant tout.

NOVLANGUE (SUITE)

Pour faire suite un article concernant la novlangue paru dans notre précédent journal, voici quelques nouveaux exemples concrets concernant la novlangue du pouvoir et ses formules qui allument nos détecteurs automatiques de foutage de gueule (on doit avoir « mauvais esprit »).

- Quand François Bayrou disait : « Le travail et la compétitivité de nos entreprises doivent être épargnés », il fallait comprendre : « Vous allez continuer à trimer et à cracher du sang pour servir vos maîtres » ;

- « Réduire la dépense publique », c'est continuer à démonter le modèle social gagné de haute lutte et arraché après les sacrifices énormes des deux guerres mondiales, c'est continuer à détruire les services publics, l'État protec-

teur, l'école, les hôpitaux, les lieux de production et de diffusion de culture...

- Quand il disait, on va « lutter contre la fraude », il fallait comprendre non pas « On va enfin faire payer les riches qu'on subventionne et qui se planquent dans des exils fiscaux pour tricher sur les impôts », mais : « On va traquer les misérables pour les mettre à terre et les soumettre par la force » ;

- « Travailler plus », pas besoin de faire un dessin, on nous le fait depuis longtemps, et il n'a même pas osé dire « pour gagner plus », car ça sera évidemment pour gagner moins (sauf si vous faites partie de la caste des riches assistés pour qui on nous de-

mande de faire ces efforts) ;

- « Simplification de normes », ça veut dire s'attaquer au droit du travail, aux contraintes liées à la protection de l'environnement et de la Santé pour plus de « compétitivité »

On peut ainsi continuer à décoder les mensonges de nos gouvernants qui annoncent l'inverse de ce qu'ils font et continuent à nous prendre pour des imbéciles décébrés.



ECHO DES INSTANCES

Comité Social d'Etablissement Locale du 27 juin 2025

Instance commune au 5 hôpitaux du groupe hospitalier Henri Mondor

Lors de cette instance, nous avons pu assister à la présentation de plusieurs services passant en 12 heures. Suite à ces présentations, la remarque a été faite à notre très cher DRH, déjà particulièrement agacé par l'ensemble des questions posées, sur l'impossibilité au vu du peu temps de chevauchement des équipes de jour et de nuit de réaliser des transmissions orales correctes *. Celui-ci a alors vociféré : « Les transmissions orale ne servent à rien ! »
Voilà où nous en sommes...

Une fois de plus notre direction démontre un manque total d'intérêt quant à la qualité des soins apporté aux patients. Même sans être soignant, on ne peut nier l'importance des transmissions orales entre les équipes paramédicales. S'il y a certes bien évidemment des transmissions écrites réalisées dans le logiciel ORBIS, rien ne peut remplacer les transmissions orales, occasion de donner des informations supplémentaires que l'on ne note pas dans ORBIS.

Comment tenir un tel discours, puis dans le même temps vouloir se faire juge des erreurs commises lors

d'un soin et ayant donné lieu à un rapport ?

Lors de la même instance, une question est posée sur les effectifs en service de soin, le même décidément trop cher DRH, n'a pas hésité à reconnaître que : « L'effectif normal correspond à l'effectif minimum ! »...

Et que fait-il pour que cela change ? Pour fidéliser les personnels en postes et en attirer de nouveau ? Rien...

* Dans les faits, dans beaucoup de services les transmissions orales sont faites en dehors du temps de travail légal. Ceci s'apparente à du travail dit « dissimulé », (c'est-à-dire exécuté en dehors du cadre d'un contrat, d'une transaction financière, d'un dispositif de Pôle emploi ou du bénévolat) ce qui est interdit, et passible de sanctions pénales (prison), civiles (lourdes amendes) et administratives (redressement de cotisations et pertes d'exonération) pour l'employeur. De plus, un salarié ne peut travailler plus de 12 heures, temps de travail déjà dérogatoire au code du travail.



LA CGT POUR LA PAIX



Le ministère de la Santé a demandé aux hôpitaux français de se préparer à la guerre d'ici mars 2026

D'après les informations du « Canard Enchaîné », le ministère de la Santé a demandé aux hôpitaux à se tenir prêt à un potentiel conflit d'ici au mois de mars 2026. Notamment pour accueillir des milliers de soldats blessés.

Ce dernier insiste sur l'importance de sensibiliser les soignants aux réalités d'un contexte de guerre, comme les « contraintes d'un temps de guerre marqué par la raréfaction des ressources, l'augmentation des besoins et la survenue d'éventuelles rétroactions sur notre territoire », ainsi qu'à la prise en charge des « troubles post-traumatiques et à la filière de médecine physique et de réadaptation », sont également évoquées.



Article du Canard Enchaîné, 27 août 2025

Le document date du 18 juillet 2025. Nous apprenons dans les colonnes du Canard Enchaîné qu'une lettre a été envoyée aux Agences Régionales de Santé pour demander aux hôpitaux français de se tenir prêt à accueillir des milliers de soldats blessés en cas de conflit armé généralisé en Europe.

Et à l'AP-HP ?

Suite à la parution de l'article du Canard Enchaîné le 27 août, l'USAP CGT AP-HP a immédiatement interpellé la Direction Générale de notre institution sur les conséquences de l'implication de la France dans un conflit militaire pour les agents et nos établissements. Aucune réponse officielle du Directeur Général et de son staff à l'heure où nous écrivons ces lignes.

Si la France entrait malheureusement en guerre, l'AP-HP, plus grand centre hospitalier universitaire d'Europe, serait immédiatement réquisitionné, ainsi que son personnel. Comme pendant la période COVID (confinement), Plan blanc et Plan ORSEC seraient immédiatement déclenchés, avec pour conséquence une suspension immédiate des congés (congés payés, repos supplémentaires...) ainsi que de tout mouvement interne et externe (mutation, démission, détachement...).

Le papier évoque la nécessité pour le pays de devenir une base arrière capable d'accueillir un afflux massif de militaires blessés, français comme étrangers. Le ministère de la Santé envisage la création de centres médicaux, à proximité de ports ou d'aéroports afin de pouvoir « réacheminer » les militaires « vers leur nation d'appartenance ».

A Henri Mondor, la CGT a interrogé la direction locale sur les conséquences d'un conflit pour notre groupe hospitalier. Là aussi, aucune réponse à cette demande.

L'hexagone se prépare ainsi à servir de base arrière pour les pays alliés. **Les hôpitaux civils devront être prêts à recevoir entre 100.000 et 500.000 hommes sur une période de 10 à 180 jours.**

L'engagement pour la Paix et le désarmement jalonne l'histoire et les luttes de la CGT. Pour rappel, la CGT a, de tout temps, milité contre toutes les guerres. La culture de la Paix fait partie des valeurs fondatrices de la CGT comme le précise le premier article des statuts confédéraux : « La CGT agit pour promouvoir l'égalité entre les hommes, les libertés et les droits syndicaux, le plein exercice de la citoyenneté, la défense de l'environnement, pour la paix et le désarmement, pour les droits de l'homme et le rapprochement des peuples »

Dans cette perspective, les professionnels de santé sont appelés à intégrer le Service de santé des Armées, quel que soit leur secteur d'exercice. « Dans le contexte international que nous connaissons, il est nécessaire d'anticiper les modalités du soutien sanitaire en situation de conflit de haute intensité », explique le ministère de la Santé dans le document.

La CGT, première organisation syndicale française, s'oppose à toute forme d'agression et de guerre et luttera toujours au côté des peuples opprimés pour faire respecter la Paix, la Prospérité et l'Epanouissement de toutes et tous. Une Paix durable est une condition préalable à l'exercice de tous les droits et devoirs de l'être humain. Pour la CGT, ce sont toujours les travailleurs, quelles que soient leurs origines, qui sont les premières victimes des guerres et des situations de pauvreté qu'elles engendrent.



LA CGT POUR LA PAIX



A QUI PROFITE LA GUERRE ?

GÉNOCIDE À GAZA, INVASION DE L'UKRAINE, TENSIONS CROISSANTES AVEC LA CHINE, CONFLITS EN AFRIQUE ET AU MOYEN-ORIENT... LA DÉCENNIE 2020 MARQUE L'OUVERTURE D'UN NOUVEAU CYCLE D'ESCALADE MILITAIRE, PROVOQUANT DES CENTAINES DE MILLIERS DE MORTS ET DE MUTILATIONS À TRAVERS LE MONDE.

Les peuples aspirent à la paix, mais les budgets militaires explosent au sein de l'Otan et de l'Union européenne – y compris en France. Les marchands de mort se frottent les mains, et profitent d'un marché juteux dans lequel les États injectent des centaines de milliards sans contrôle démocratique – qui seraient mieux employés à des investissements au service des populations et du droit international. Afin d'assurer les conditions de notre indépendance et de notre capacité d'initiative internationale et pour sortir de la logique des alliances à objectif militaire, la France doit se retirer de l'Otan.

CONSTRUIRE UN AUTRE MODÈLE, POUR LA PAIX ET LA SOUVERAINETÉ

Le droit à la paix, à la sécurité et à la liberté de circulation de tout être humain et des populations doit constituer une obligation fondamentale des États et des institutions internationales. La CGT propose :

LA RÉORIENTATION MASSIVE DES CRÉDITS PUBLICS

- Priorité à la santé, à l'éducation, au logement social et aux transports, secteurs à fort effet d'entraînement économique et social.
- Dans le secteur de la Défense, le secours, l'assistance des populations ainsi que la surveillance des territoires doivent bénéficier des moyens financiers, matériels et humains nécessaires à leur mise en œuvre.

PLANIFICATION DE L'INVESTISSEMENT EN FONCTION DES BESOINS SOCIAUX ET ÉCOLOGIQUES

- Sortie d'une logique de marché pour la fabrication des armes afin de planifier la production selon les besoins réels du pays et des populations.
- Développement des filières industrielles intégrées (énergie, infrastructures, transition écologique, numérique) afin de réduire les dépendances extérieures stratégiques.

LA FIN DU CHÈQUE EN BLANC AUX MARCHANDS D'ARMES

- Conditionnalité stricte des financements publics : développement de l'emploi, respect des droits sociaux, contribution à la transition écologique.
- Interdiction des aides publiques pour les programmes destinés à l'export.
- Transparence totale sur les contrats passés avec l'État.

UN PÔLE PUBLIC NATIONAL DE LA DÉFENSE

- Structure publique unique, financée par l'impôt, intégrant les activités strictement essentielles aux prérogatives de la défense nationale garantissant la souveraineté de la France.
- Contrôle et droit de regard du Parlement de toute exportation de matériel militaire.
- Démocratie sociale : consultation systématique des salarié-es et de leurs représentant-es sur les orientations stratégiques, industrielles et technologiques du secteur.





LA CGT POUR LA PAIX



L'INDUSTRIE DE LA DEFENSE EN CHIFFRE

UN POGNON DE DINGUE

Budget militaire français 2024 : 58,9 milliards



Progression des dépenses entre 2023 et 2024



+ 7,5 %

militaire



+ 2,3%

santé



+ 2,1%

éducation

LA SOUVERAINETÉ

65%

de la production militaire française
destinée à l'export



55%

des importations militaires européennes
en provenance des Etats-Unis



FAIBLE GAIN POUR LA SOCIÉTÉ...

Création d'emploi avec un milliard d'euros !



15 000
emplois éducation



+/- 13 000
emplois transition écologique



+/- 7 000
emplois défense

MAIS UNE MANNE POUR LA CAPITAL



Les commandes publiques (françaises et étrangères) représentent 90 % du chiffre d'affaires de l'industrie de la défense.

6 groupes captent 70 % des milliards dépensés (Dassault Aviation, Thales, Safran, Naval Group, Airbus Defence & Space)

2,4 milliards de dividendes versés par Dassault, Thales et Naval Group en 2023 (autant que le budget annuel de l'AP-HP)



Que faire en cas d'insulte raciste ?

Se faire agresser dans le cadre de son travail est inacceptable :

- que cette agression soit le fait d'un patient, consultant, collègue, chef de service...,

- que cette agression soit physique, verbale, harcèlement moral et/ou sexuel, agissement sexiste, discriminatoire...

Si le risque de violence au travail ne peut être totalement éliminé, l'institution nous doit protection et assistance en cas de besoin.

Faire face à une insulte raciste est une situation difficile, mais il existe plusieurs démarches possibles, selon le contexte, ta sécurité et ta volonté de réagir.

1. Assure ta sécurité

Avant toute chose, veille à ce que tu ne sois pas en danger. En cas de menace physique ou d'agression, mets-toi à l'abri et appelle les secours, contacte la **sécurité anti malveillance d'Henri Mondor au 82**, de jour comme de nuit, prévenir également immédiatement sa cadre de service, ou l'administrateur de garde (personnel de nuit, ou week-end)

2. Réagir ou non ?

Tu peux choisir de répondre calmement pour dénoncer l'insulte, ou de ne pas répondre du tout pour ne pas alimenter le conflit. Tu n'as aucune obligation de te justifier ou de débattre.

Exemples de réponses possibles :

- « Ce que tu viens de dire est raciste ! »
- « Je ne tolère pas ce genre de propos ! »
- « Ce n'est pas acceptable ! »

Si tu décides de te défendre tu peux :

- **Renseigner le cahier des Accidents du Travail :**
case 22 : Agression non physique (menaces, insultes) par un tiers (autre qu'hospitalisé ou consultant)
- Si l'agression est le fait d'un collègue
case 18 : Ne rentrant pas dans une de ces catégories.
- Si l'agression est le fait d'un patient, consultant, famille de patients...

► OSIRIS

Décrire les faits afin que la direction en prenne connaissance.

► Constatation médicale

Vous pouvez bénéficier d'une prise en charge à la médecine médicale du travail, poste : 12.286
Une prise en charge psychologique via les psychologues du travail est également possible, poste : 14.872

3. Recueillir des preuves

Si tu envisages une démarche locale ou juridique, essaie de conserver des preuves :

- captures d'écran (si c'est en ligne),
- témoignages,
- vidéos ou enregistrements,
- conserve par écrit une description précise des faits.

4. Signaler localement

Ecrire un rapport

Tu peux écrire un rapport décrivant précisément l'événement (date, lieu, personnes présentes...). Le rapport est à transmettre à la direction des ressources humaines.

Ce rapport pourra donner lieu à une rencontre avec le DRH et/ou votre encadrement. Rendez-vous avec la DRH où tu pourras te faire accompagner par un collègue, un syndicat, un tiers...

Si aucun rendez-vous ne vient suite à l'envoi de ton rapport, tu pourras en être à l'initiative et demander toi-même à être reçu.

Secrétariat de la DRH de l'Hôpital Henri Mondor : 14.899

Signalement auprès du siège de l'AP-HP

Il existe une cellule violence au travail au siège de l'AP-HP, n'hésitez pas à la contacter également.

► Par email : violenceautravail@aphp.fr

► Sur l'intranet de l'AP-HP, en cliquant sur « Signalement violence au travail », dans la rubrique « Services RH »

► Ou par courrier sous pli confidentiel à

Cellule violence au travail / DAIME / 35 rue Crozatier / 75004 Paris

5. Porter plainte

En France, l'injure raciste est un délit puni par la loi (article 33 de la loi de 1881). Tu peux porter plainte dans un commissariat ou une gendarmerie.

Suite aux déclarations locales, tu seras contacté par le service de sécurité anti malveillance, si tu ne l'as pas fait toi-même. Il te sera alors proposé de porter plainte et de prendre rendez-vous pour toi au commissariat de Créteil, ceci afin de ne pas attendre et d'être reçu dès ton arrivé par un officier de police judiciaire.

En fonction de la gravité des violences subies, le commissariat suite à ta plainte tu seras convoquer aux Urgences Médicales Judiciaires de Centre Hospitalier Intercommunal de Créteil.

Ils sont en mesure de constater tes traumatismes physiques et/ou psychologiques et en capacité de te proposer des jours d'Incapacité totale de Travail -ITT-, à ne pas confondre avec un arrêt de travail. Nous ne pouvons que vous conseillez d'accepter ces jours d'ITT, ils sont une preuve du traumatisme subi.

Si suite à ta plainte rien ne se passe, ou si tu trouves que les choses ne vont pas assez vite, tu peux écrire directement au procureur de la République.

6. Quelques soient les actions entreprises, cherche du soutien

Ne reste pas seul, parle à des amis, collègues, un proche de confiance, ton syndicat.

Tu peux aussi faire appel à des associations antiracistes pour t'aider dans les démarches (voir ci-dessous).

SOS Racisme (www.sos-racisme.org)

LICRA (Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme)

MRAP (Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples)



Zaï Tchick



Le Ségur menacé dans la Fonction Publique ?!

Les revalorisations salariales issues du Ségur de la Santé (= CTI : Complément de Traitement Indiciaire) seraient-elles dans le collimateur du Gouvernement ?

Le 26 juillet 2025 sur le plateau de BFM, Agnès BUZYN, ancienne ministre de la Santé et actuelle conseillère maître à la Cour des Comptes, pointait du doigt le CTI en ces termes :

« L'augmentation de salaire des personnels hospitaliers, en 2020 après le COVID [...] nous coûte aujourd'hui 13 milliards d'euros par an et ça creuse le déficit »

Le 13 septembre 2025, en déplacement à Mâcon, le nouveau Premier ministre, Sébastien LECORNU, enfonce le clou :

« Il y a aussi des problèmes de finances publiques parce qu'on a décidé de remettre beaucoup d'argent dans l'Hôpital Public, et c'est vrai pour la rémunération, c'est le Ségur de la Santé, c'est le Ségur du médico-social. »



Quoiqu'il en soit, cela conforte la CGT qui exigeait que l'augmentation de salaire issue du Ségur soit incluse au traitement indiciaire de base et non ajoutée sur une ligne supplémentaire de la fiche de paie ! En l'état, le CTI n'est pas sécurisé !

Le CTI n'est pas une prime, il fait partie intégrante de notre salaire, mais n'y était pas intégré et reste une ligne à part sur notre fiche de paie, si demain le gouvernement souhaite le retirer, on ne pourra rien faire et ça sera 241,22 € en moins sur la fiche de paie !

Quel mépris pour les premiers de cordés !

Alors que le nouveau Premier ministre, dans la stricte lignée de ses prédécesseurs, maintient le cap de l'austérité et des cures d'économies pour les établissements et structures de la Fonction Publique Hospitalière, les personnels qui y exercent ne cessent d'alerter sur le manque de moyens. C'est on ne peut plus légitimement qu'ils revendiquent, entre autres, des augmentations de salaire.

Ces déclarations visent à la fois à culpabiliser les personnels qui revendiquent des hausses de salaires et à brandir la menace que ce qui a été donné avec le CTI pourrait tout aussi rapidement être repris tout ou partie !

Face aux attaques en prévision et celles d'ores et déjà affichées, nous devons montrer notre détermination à ne rien lâcher, à ne rien leur céder.