RAPPORT D'ACTIVITÉ DE MANDAT

Section syndicale SUD Santé Sociaux du Samusocial de Paris

Mandat décembre 2022 - décembre 2026 | État au 21 septembre 2026

71 voix aux élections 2022	**2 + 2** sièges CSA + FSSCT	**12 + 3 à venir** sessions de formation	**35** journées de formation
25 bulletins SudInfo analysés	**36** pages de bulletins	**53 à 77** numéros du corpus	**2022-2026** communication de mandat

> **Un bilan de mandat encore en cours**
>
> Ce rapport rassemble l'activité documentée depuis les élections professionnelles de décembre 2022. Le mandat s'achève en décembre 2026 : la préparation des listes, la campagne, le vote électronique du 3 au 10 décembre 2026 et l'installation du nouveau CSA prévue le 15 décembre restent à intégrer au bilan définitif après leur réalisation.

1. Objet et méthode du rapport

Ce rapport vise à rendre compte, de manière collective et non exhaustive, de l'activité de la section SUD Santé Sociaux du Samusocial de Paris sur le mandat 2022-2026. Il s'appuie sur les comptes rendus de formations et d'assemblées de section, les bulletins SudInfo disponibles, les documents relatifs aux élections professionnelles, les motions et supports produits par la section ainsi que sur les bilans déjà établis au cours du mandat.

Le Samusocial de Paris est un groupement d'intérêt public rattaché à la fonction publique de l'État. Ce statut hybride constitue un fil rouge du mandat : selon les sujets, les références utiles relèvent du droit public, du droit du travail, des textes propres aux GIP, du statut du personnel ou d'accords internes. Une part importante de l'activité syndicale consiste donc à identifier le cadre applicable, à le traduire en outils concrets et à le rendre accessible aux salarié·es.

Pour la présente version, le corpus documentaire a été élargi à l'ensemble des bulletins SudInfo transmis pour la période du mandat : 25 numéros, du n°53 (novembre-décembre 2022) au n°77 (juin-juillet 2026), représentant 36 pages. Les bulletins sont utilisés ici comme une source interne permettant de reconstituer les préoccupations, positions, actions, mobilisations et méthodes de travail rendues publiques par la section au fil du mandat. Ils ne sont pas repris article par article : le rapport en dégage les continuités, les évolutions et les faits saillants. Le fichier transmis ne contient pas de bulletin postérieur au n°77 ; l'activité d'août-septembre 2026 est donc documentée dans ce rapport par les autres sources déjà disponibles, et non par SudInfo.

2. Un mandat issu des élections professionnelles de décembre 2022

Les élections professionnelles de décembre 2022 ont ouvert un mandat de quatre ans. SUD a obtenu 71 voix sur 285 votant·es et deux sièges au CSA. La représentation issue du scrutin s'est également traduite par deux sièges à la FSSCT et un siège à la CCP des employé·es/non-cadres. La section a ainsi été présente dans les principales instances de dialogue social et de représentation du personnel pendant le mandat.

Le SudInfo n°53, publié à l'ouverture du mandat, donne un repère plus précis sur ce scrutin : 34 % de participation, 285 suffrages exprimés, 71 voix pour SUD, soit 25 % des suffrages au CSA. Il décrit également la constitution d'une équipe renouvelée, représentant environ treize métiers, principalement des catégories C et B et présente sur au moins sept grands sites. Dès cette période, la section associe la représentation institutionnelle à un objectif d'élargissement de l'engagement syndical, notamment pour les salarié·es confronté·es au handicap, à la fracture numérique ou à des contraintes de vie rendant le militantisme plus difficile.

Cadre	Activité sur le mandat
CSA	Participation aux séances, préparation des dossiers, suivi des avis, questions collectives et négociations.
FSSCT	Santé, sécurité, conditions de travail, alertes, risques professionnels, accidents, visites et prévention.
CCP employé·es	Accompagnement des procédures individuelles et participation aux commissions disciplinaires lorsque la section est en situation de siéger.
Groupes de travail	Participation et suivi de sujets tels que temps de travail, télétravail, vacataires, mutuelle-prévoyance, œuvres sociales, Cantoriel, parcours professionnels et évaluations.

3. Représentation, dialogue social et suivi des droits syndicaux

Le mandat a nécessité un travail continu de préparation des instances, de lecture des documents transmis par la direction, de formulation de questions, de suivi des engagements et de restitution aux adhérent·es. La section a également assuré le suivi des différents temps syndicaux et de représentation : crédits de temps syndical, autorisations d'absence, congés de formation syndicale, convocations aux instances et récupération de certains temps majorés.

Ce suivi comporte une dimension administrative importante : calendriers prévisionnels, bons et déclarations de délégation, vérification des droits, échanges avec les services RH et paie, archivage des documents et contrôle de la bonne prise en compte des absences syndicales. Dans un établissement aux organisations de travail très différentes selon les services, cette gestion est particulièrement sensible pour les personnels en cycles, de nuit, de week-end ou en 12 heures.

Les bulletins mettent aussi en évidence un travail de vigilance sur le fonctionnement même du dialogue social. Le n°61 (octobre-novembre 2023) rend compte du boycott de séances de CSA et de FSSCT dans un contexte où la section contestait l'accès insuffisant aux procès-verbaux et les modalités de construction des ordres du jour. Au-delà du désaccord ponctuel, le bulletin insiste sur la nécessité de conserver une mémoire écrite des alertes, demandes, réponses et engagements. Cette exigence de traçabilité se retrouve tout au long du mandat dans la prise de notes, l'archivage, les comptes rendus, les recherches documentaires et les restitutions aux salarié·es.

4. Défense individuelle et accompagnement des salarié·es

Une part structurante de l'activité de la section repose sur les permanences, les sollicitations individuelles, les accompagnements en entretien et la préparation de dossiers. Les situations rencontrées couvrent notamment les sanctions et procédures disciplinaires, les conflits de travail, les difficultés de santé, les discriminations, les problèmes de planning, les glissements de tâches, les questions de rémunération et les conditions de travail.

Le travail réalisé consiste souvent à reconstituer les faits, rassembler les écrits, identifier les textes applicables, préparer l'entretien, accompagner la personne et assurer le suivi après la réunion. Lorsque la situation relève d'une CCP ou d'une autre procédure formalisée, la section organise la défense en tenant compte des règles d'incompatibilité entre la défense du salarié et la participation au vote de l'instance.

Les SudInfo n°73 et n°74 témoignent également de la complexité de certaines situations individuelles auxquelles une organisation syndicale peut être confrontée. Dans des dossiers particulièrement sensibles, la section s'est attachée à concilier plusieurs exigences : respect des droits et des procédures, accompagnement des personnes, prévention des violences, protection de la santé au travail et prise en compte des responsabilités de l'employeur. Ces situations ont nécessité prudence, réflexion collective et attention portée à l'ensemble des personnes concernées.

Principe de travail

Favoriser des défenses solides et documentées : garder des traces, dater les faits, distinguer ce qui relève d'un désaccord professionnel, d'une procédure disciplinaire, d'un problème de santé-sécurité ou d'une discrimination, puis mobiliser l'outil approprié.

5. Santé, sécurité et conditions de travail

Le mandat a donné une place importante aux questions de santé et de sécurité : accidents et agressions, registre santé-sécurité au travail, droit de retrait, protection fonctionnelle, souffrance au travail, risques liés aux locaux, problématiques d'amiante, suivi de la médecine du travail et alertes concernant des situations individuelles ou collectives.

La section a travaillé à rendre ces outils utilisables par les salarié·es : comment rédiger un signalement, quels faits conserver, à qui transmettre l'alerte, comment distinguer les différents dispositifs et comment obtenir un suivi en instance. La méthode de signalement en plusieurs étapes et les lectures collectives de cas concrets ont servi à transformer des notions juridiques parfois abstraites en pratiques syndicales quotidiennes.

Le corpus SudInfo fait apparaître une montée en puissance de ce champ au cours du mandat. Le n°63 (février-mars 2024) porte sur la médecine du travail, les RQTH, les reprises après arrêt, l'adaptation des postes et la protection fonctionnelle. Le n°67 (octobre-novembre 2024) revient sur le risque amiante et l'accès aux dossiers techniques. Le n°71 (juin-juillet 2025) traite de la qualité de l'air et des inquiétudes liées à l'incinérateur d'Ivry/Paris XIII. Le n°72 (août-septembre 2025) donne la parole aux salariées confrontées aux insultes, menaces et violences dans l'exercice de leurs métiers. Les n°75 et 76 élargissent encore cette approche aux inégalités de genre, aux violences sexistes et sexuelles, au validisme, aux neuroatypies et aux handicaps invisibles. Enfin, le n°77 (juin-juillet 2026) publie des témoignages sur la manière dont des choix d'organisation et de management peuvent peser sur la qualité du soin et sur les collectifs de travail.

6. Dossiers collectifs, revendications et négociations

Les dossiers collectifs ont couvert un champ très large : temps et organisation du travail, horaires et cycles, heures supplémentaires et Cantoriel, télétravail, vacataires, mutuelle et prévoyance, œuvres sociales, parcours professionnels, évaluations, repas et restauration, reconnaissance des compétences et évolutions de carrière.

Le Ségur a constitué un dossier majeur du mandat. Les mobilisations de septembre et octobre 2024 ont associé plusieurs organisations syndicales et des salarié·es autour de l'extension de la mesure à celles et ceux qui en étaient exclus. Plus largement, la section a défendu la reconnaissance des métiers de catégorie C et des compétences réellement exercées, y compris lorsqu'elles dépassent les fiches de poste initiales.

La chronologie des bulletins confirme la durée de ce dossier. Le Ségur est déjà présent au n°53 à la fin de 2022, devient le sujet central du n°57 en avril 2023, revient au n°65 en juin-juillet 2024 après l'accord d'extension négocié dans le secteur, puis occupe une place importante dans les mobilisations des 19 et 26 septembre 2024 relatées au n°66. La section articule cette revendication à des enjeux plus larges de reconnaissance des métiers, de salaires, de qualification, d'ancienneté diplôme et d'égalité entre catégories de personnel.

Le mandat a aussi été marqué par le suivi du cadre de neutralité et de laïcité, des autorisations d'absence pour fêtes religieuses, de situations de discrimination et de l'application de droits parfois difficiles à articuler dans le statut hybride du Samusocial de Paris.

D'autres dossiers suivent la même logique de continuité : le télétravail fait l'objet du n°62, qui explique la signature tardive du premier accord et les revendications portées pour la renégociation ; Cantoriel et le suivi des heures supplémentaires sont au cœur du n°64, avec la proposition d'une commission transverse ; les nouvelles grilles, la transposition, les promotions et la perte de l'ancienneté diplôme sont particulièrement discutées dans les n°53, 56, 66 et 69 ; la mutuelle et son financement sont traités au n°74. Les bulletins montrent ainsi que l'activité de la section ne se réduit pas aux temps de crise : elle comprend un travail de longue durée sur les accords, les outils RH, les droits sociaux et les effets concrets des réformes sur la vie des agent·es.

7. Formation syndicale et transmission des savoirs

La formation est devenue l'un des axes les plus structurés de la section. Entre novembre 2022 et septembre 2026, douze sessions de « Pratiques syndicales » ont représenté 35 journées de formation, généralement sur deux ou trois jours, parfois quatre. Les groupes réunissent le plus souvent entre 10 et 20 personnes.

Ces formations ne se limitent pas à l'apprentissage de textes. Elles croisent droit syndical, fonctionnement des instances, temps de travail, santé-sécurité, discriminations, communication, méthodes de défense, lecture d'accords, culture syndicale et outils numériques. Une dimension importante porte sur les bases de l'informatique et l'autonomie dans l'usage des outils RH et syndicaux, afin de ne pas laisser de côté les adhérent·es les plus éloigné·es du numérique, de l'écrit ou du français administratif.

Le contenu pédagogique doit souvent être créé par la section elle-même. Le cadre de GIP ne dispose pas de modules standards aussi stabilisés que dans certains grands versants de la fonction publique. Il faut rechercher les références

dans plusieurs corpus, les confronter à la pratique du Samusocial, puis produire des supports adaptés. La formation est ainsi à la fois une activité d'animation et un travail de recherche, de synthèse et de transmission.

La démarche de formation s'étend également au réseau SUD Santé Sociaux : animation de formations, contribution à la création de programmes, référence formation et participation à des espaces départementaux ou fédéraux consacrés à la transmission militante.

Les bulletins prolongent ce travail pédagogique auprès d'un public plus large. Le n°61 transforme par exemple la projection du film « Par la fenêtre ou par la porte » en support d'analyse du management et de la mémoire des luttes. Le n°75 restitue une formation sur les inégalités de genre et les violences au travail en présentant des outils comme le violentomètre et en reliant violences, précarité et division sexuelle du travail. Le n°76 adopte la même démarche sur les handicaps invisibles et les neuroatypies, en associant explication, droits mobilisables, revendications et ressources associatives. SudInfo fonctionne donc également comme un relais de formation populaire et syndicale entre deux sessions présentielles.

8. Communication, information et production de supports

Le mandat s'est accompagné d'une activité régulière de communication. La section assure la rédaction, la mise en forme et la diffusion du bulletin SudInfo, ainsi que la maintenance de son site internet et la production de tracts, communiqués, motions, affiches et supports pédagogiques. En 2023, la section a décidé d'alléger la fréquence du bulletin en passant d'un rythme mensuel à un rythme bimestriel afin de préserver la qualité de la rédaction et de mieux répartir la charge de travail.

La diffusion a également évolué avec les outils disponibles : site internet de la section, courriels, supports graphiques, réseaux sociaux et relais extérieurs. Le n°69 annonce le départ de la section du réseau X au profit de Bluesky. Les mobilisations de septembre 2024 décrites au n°66 ont fait l'objet de passages de médias, et le n°68 mentionne une contribution de la section à un article de presse consacré à la laïcité au Samusocial. Cette activité de communication participe donc à la fois à l'information interne, à la visibilité des revendications et à la mise en réseau avec l'extérieur.

L'analyse complète du corpus transmis permet désormais de documenter cette activité sur presque tout le mandat : 25 numéros, du n°53 au n°77, soit 36 pages entre novembre-décembre 2022 et juin-juillet 2026. Jusqu'en mai 2023, SudInfo paraît mensuellement ; le n°58 annonce le passage à un format bimensuel afin d'aérer la publication et de dégager davantage de temps pour la préparation du contenu. Le n°59 de juin-juillet 2023 inaugure cette nouvelle formule. Cette continuité éditoriale constitue en elle-même une activité de mandat : choix des sujets, recherche, rédaction, relecture, mise en page, diffusion et archivage.

Le bulletin remplit plusieurs fonctions à la fois. Il informe sur les instances, accords et droits ; rend compte des mobilisations ; conserve la mémoire de dossiers parfois longs ; donne des éléments d'analyse ; met en relation le vécu du Samusocial avec des enjeux sectoriels ou interprofessionnels ; et ouvre un espace d'expression. Le n°69 publie ainsi un texte d'un agent sur la logique des primes et promotions, tandis que le n°77 donne une place importante à des témoignages de terrain. Le n°74 publie en outre un droit de réponse de la direction à un bulletin précédent, ce qui montre que le support est aussi devenu un espace de controverse documentée.

La préparation des élections 2026 a également conduit à développer des supports nouveaux : explication du vote électronique, pédagogie sur les différents scrutins, visuels de campagne, guides pratiques et contenus accessibles à des salarié·es ayant des niveaux très différents de maîtrise du numérique.

9. Trésorerie, budget et moyens matériels

Le fonctionnement de la section repose aussi sur un suivi financier régulier. Le budget annuel mis à disposition de la section par le Samusocial de Paris est suivi avec justificatifs, rapprochement des dépenses et demandes de remboursement. Le mandat a comporté des investissements matériels nécessaires à l'activité : ordinateur, projecteur, équipements et petits matériels utilisés pour les permanences, réunions et formations.

Plusieurs difficultés de remboursement ont nécessité des relances et un suivi rapproché. En 2023, une divergence entre le suivi de la section et celui du service comptable a conduit à demander des explications et, temporairement, une aide exceptionnelle de 650 euros au syndicat parisien afin de ne pas interrompre l'activité. Cette expérience a renforcé la nécessité d'une comptabilité interne rigoureuse et traçable.

La trésorerie de section s'inscrit par ailleurs dans un engagement plus large au sein de SUD Santé Sociaux Paris, avec des responsabilités de trésorerie au niveau départemental. Cela favorise la circulation des informations, la compréhension des règles de prise en charge et l'articulation entre les moyens de la section, du syndicat départemental et de la fédération.

10. Organisation interne, démocratie et renouvellement militant

Le fonctionnement de la section s'appuie sur le principe de démocratie interne et sur une volonté de répartir les responsabilités. Le mandat a été marqué par la recherche d'un équilibre entre la nécessité d'assurer les fonctions représentatives immédiatement et l'objectif de limiter, à terme, le cumul des mandats.

Former de nouvelles personnes, permettre des remplacements en instance, intégrer de nouveaux membres à la FSSCT ou aux commissions et transmettre les tâches administratives ont constitué un objectif constant. Cette transmission est essentielle pour éviter qu'une section ne dépende de quelques personnes seulement et pour construire une continuité entre les mandats.

La section a également travaillé sur ses propres méthodes : décisions au consensus lorsque cela est possible, votes lorsque nécessaire, clarification des rôles, partage de l'information et encouragement à rechercher collectivement les réponses plutôt qu'à tout renvoyer au seul délégué syndical.

Le premier bulletin du mandat insistait déjà sur un « syndicalisme inclusif » : créer les conditions concrètes permettant de s'engager malgré le handicap, la fracture numérique, la précarité ou les contraintes familiales. Cette préoccupation réapparaît ensuite sous des formes différentes : accompagnement des salarié·es étrangers ou précaires (n°57), prise en compte du télétravail dérogatoire lié au handicap (n°62), analyse des violences touchant particulièrement les femmes (n°72 et 75), et réflexion sur les handicaps invisibles et l'accessibilité des pratiques syndicales (n°76). La question de l'inclusion n'apparaît donc pas comme un thème isolé mais comme un fil conducteur du mandat.

11. Ancrage territorial, interprofessionnel et solidarités

L'activité de la section ne s'est pas limitée aux murs du Samusocial de Paris. Elle s'est inscrite dans l'Union locale Solidaires Paris 5e-13e-Ivry-sur-Seine, dans des liens avec Solidaires 94 et dans des échanges réguliers avec d'autres syndicats SUD, collectifs, associations, parents d'élèves et acteurs du travail social.

Cet ancrage a pris des formes diverses : participation aux mobilisations interprofessionnelles de 2023, rencontres dans les formations, soutien aux collectifs liés à l'hébergement et à la scolarisation, participation à des initiatives locales à Ivry-sur-Seine et mobilisation de locaux syndicaux ou associatifs pour organiser les formations.

Les SudInfo permettent d'en préciser l'ampleur. Au printemps 2023, la section participe aux assemblées interprofessionnelles d'Ivry, aux mobilisations contre la réforme des retraites, à une action de soutien aux familles et enfants sans hébergement, à un blocage de bretelle du périphérique et à des actions autour de Natixis et de la TIRU. Le n°59 rend compte des Rencontres syndicales antifascistes organisées par VISA à la Bourse du travail. En septembre 2024, les journées de grève des 19 et 26 réunissent environ 90 puis plus de 100 personnes selon le n°66, avec des soutiens d'autres structures syndicales et de collectifs liés au travail social et aux familles sans toit.

En septembre 2026, la section a notamment adopté une motion de soutien aux familles hébergées menacées d'éloignement de leur lieu de scolarisation à Ivry-sur-Seine, en lien avec des parents d'élèves, la FCPE, RESF et le collectif « Aucun enfant sans toit ». Cette intervention illustre le lien entre les conditions de travail des professionnel·les de l'urgence sociale et les droits des personnes accompagnées.

En 2025, cet ancrage territorial se renforce autour des questions de santé : participation à la Caravane des luttes de la santé du Val-de-Marne le 29 avril, à « Place à la Santé » devant la mairie d'Ivry le 7 mai, aux mobilisations du secteur social et médico-social, ainsi qu'au lancement de VISA 94 le 20 mai. Le n°70 documente aussi les liens avec l'Union locale Solidaires Paris 5e-13e-Ivry, le Forum social ivryen, ATTAC 94 et les collectifs de défense des hôpitaux. Le n°77, enfin, témoigne de la mobilisation de l'été 2026 au Samusocial et de la rencontre entre les revendications des salarié·es et la situation des personnes sans solution d'hébergement.

12. Responsabilités départementales, fédérales et interprofessionnelles

Le mandat s'est aussi traduit par des responsabilités exercées au-delà de l'établissement : participation au Conseil syndical départemental de SUD Santé Sociaux Paris, responsabilités de trésorerie départementale, contribution à la formation fédérale, participation aux espaces de Solidaires et mise en relation de la section avec des ressources extérieures.

Ces engagements ont une utilité directe pour la section : accès à des compétences juridiques et militantes, possibilités de formation, mutualisation de salles et de matériels, appui financier ponctuel, échanges d'expériences avec d'autres secteurs et capacité à faire remonter les difficultés particulières d'un GIP comme le Samusocial de Paris.

13. Préparation des élections professionnelles de 2026

La dernière partie du mandat est consacrée à la préparation des élections professionnelles de décembre 2026. La section participe au travail sur le protocole électoral, à la constitution des listes, à l'information des candidat·es, à la compréhension des règles de représentativité et à la préparation de la campagne.

Le scrutin est prévu par voie électronique du 3 au 10 décembre 2026. La période précédant le vote implique un travail spécifique : dépôt et vérification des listes, profession de foi, supports de campagne, information sur LegaVote, accompagnement des salarié·es peu à l'aise avec les outils numériques et organisation des moyens de campagne. Ces éléments seront à compléter dans la version définitive du rapport après le scrutin.

14. Lecture transversale des SudInfo : quatre séquences du mandat

La succession des bulletins montre une évolution progressive des priorités de la section, sans rupture complète entre les périodes. Les mêmes fils - salaires, reconnaissance, santé, démocratie au travail, défense des droits et solidarité interprofessionnelle - reviennent régulièrement, mais leur articulation change avec les événements et les besoins exprimés par les salarié·es.

Cette lecture fait ressortir un déplacement progressif : le mandat commence par l'installation des nouvelles instances et une séquence de mobilisations nationales et locales très dense ; il se poursuit par un travail plus approfondi sur les règles, les accords et la santé au travail ; puis il s'élargit aux réseaux territoriaux et, en fin de mandat, à des questions d'égalité, de violences, d'accessibilité et de qualité du travail. Les bulletins documentent ainsi une section qui combine défense immédiate, production d'analyse, formation et mise en réseau.

Période	Dominante	Repères issus des bulletins
Déc. 2022 - juil. 2023	**Installation du mandat et forte séquence de mobilisations**	Élections et nouvelles instances ; renouvellement de l'équipe ; retraites ; Ségur ; grilles salariales ; semaine blanche ; mobilisations interprofessionnelles à Ivry ; hébergement des familles ; anti-fascisme ; passage de SudInfo au bimensuel.
Août 2023 - juil. 2024	**Droits, accords et fonctionnement institutionnel**	Bilan des luttes ; laïcité ; nouvelles grilles ; boycott des instances et traçabilité ; télétravail ; médecine du travail et RQTH ; Cantoriel ; Ségur et articulation public/privé du GIP.
Août 2024 - juil. 2025	**Mobilisation interne et élargissement santé-territoire**	Grèves de septembre 2024 ; transposition, ancienneté diplôme, turn-over ; amiante ; harcèlement institutionnel ; laïcité ; santé et travail social dans le Val-de-Marne ; VISA 94 ; risques environnementaux autour de l'incinérateur.
Août 2025 - juil. 2026	**Violences, égalité, inclusion et parole de terrain**	Violences subies par les salariées ; défense syndicale et procédures disciplinaires ; mutuelle ; inégalités de genre et VSS ; handicaps invisibles et neurodivergence ; mobilisation été 2026 ; témoignages sur le soin et le management.

15. Repères chronologiques du mandat

Période	Repères principaux
Déc. 2022	Élections professionnelles, obtention de 2 sièges au CSA, mise en place des nouvelles instances et début du mandat.
2023	Structuration de la section, formations longues, développement de l'autonomie des nouveaux élu·es, suivi du budget, mobilisations interprofessionnelles et consolidation des réseaux Solidaires.
2024	Poursuite des formations et des instances, mobilisation sur le Ségur, suivi de dossiers disciplinaires, santé-sécurité, temps de travail et nombreux groupes de travail.
2025	Développement de la formation, maintien de SudInfo, activité départementale et fédérale, suivi des accords et des dossiers collectifs, diversification des lieux de formation.
2026 (au 21/09)	Formations intensifiées, préparation électorale, production de supports pédagogiques, mobilisations sur l'hébergement d'urgence, ancrage à Ivry et poursuite des accompagnements individuels et collectifs.
Oct.-déc. 2026	À venir : finalisation des listes et de la profession de foi, campagne, vote électronique du 3 au 10 décembre, proclamation des résultats et installation des nouvelles instances.

16. Ce que le mandat a permis de consolider

- une présence durable dans les instances et les dossiers collectifs du Samusocial de Paris ;
- une pratique d'accompagnement individuel articulant écoute, recherche documentaire, défense et suivi ;
- une politique régulière de formation syndicale, avec des contenus créés pour le statut atypique du GIP ;
- une continuité éditoriale exceptionnelle avec 25 numéros de SudInfo documentés sur le mandat, servant à informer, archiver, analyser et donner la parole ;

- des outils de communication propres à la section : SudInfo, site internet, tracts, motions, visuels et supports numériques ;
- une gestion plus structurée des moyens, du budget, des temps syndicaux et du matériel ;
- un ancrage plus fort dans les réseaux SUD/Solidaires, notamment à Paris, Ivry-sur-Seine et dans le Val-de-Marne ;
- une logique de transmission visant à rendre davantage de militant·es autonomes et capables d'assumer des responsabilités.

17. Points de vigilance et perspectives

Le bilan met aussi en évidence plusieurs fragilités : charge de travail concentrée sur un nombre limité de personnes, complexité juridique du statut de GIP, difficulté d'accès à des salles extérieures stables, poids de la logistique, hétérogénéité des niveaux numériques et administratifs, et nécessité de préserver des temps de préparation suffisants pour les instances, les formations et les dossiers individuels.

La fin du mandat et le prochain cycle devront permettre de poursuivre la transmission, d'élargir le nombre de personnes capables d'animer une permanence ou une formation, de consolider la gestion documentaire et financière, de sécuriser des lieux de réunion et de formation, et de maintenir une présence syndicale accessible aux métiers et horaires les plus éloignés des formes classiques de représentation.

> **En synthèse**
>
> Le mandat 2022-2026 a été marqué par une activité syndicale à plusieurs niveaux : représentation institutionnelle, défense des salarié·es, santé-sécurité, négociation, formation, communication, gestion, réseaux Solidaires et mobilisations. Son principal enjeu de fin de mandat est désormais de transformer cette accumulation d'expérience en transmission collective et en continuité pour l'équipe qui sortira des élections de décembre 2026.

18. Sources internes mobilisées pour ce rapport

Le rapport a été construit à partir du corpus interne transmis ou produit au cours du mandat. L'analyse SudInfo repose sur les 25 numéros n°53 à n°77 contenus dans l'archive remise, couvrant novembre-décembre 2022 à juin-juillet 2026. Les positions et analyses contestables ou discutées sont présentées comme celles exprimées par la section dans ses publications, et non comme des constats extérieurs indépendamment vérifiés.

- Comptes rendus de formations / assemblées de section : novembre 2022, février 2023, juin 2023, novembre 2023 et novembre 2024.
- Bilan des formations syndicales « Pratiques syndicales » 2022-2026 et ses compléments pédagogiques.
- Bulletins SudInfo n°53 à n°77 : 25 numéros, 36 pages, de novembre-décembre 2022 à juin-juillet 2026.
- Documents et notes relatifs au CSA, à la FSSCT, à la CCP et aux groupes de travail.
- Projet de protocole électoral 2026 et supports pédagogiques sur le vote électronique LegaVote.
- Motions, tracts, supports de communication et documents de mobilisation, dont la motion de soutien aux familles d'Ivry-sur-Seine de septembre 2026.
- Documents de formation départementale/fédérale, dont le programme « Connaître SUD » de novembre 2025.

ANNEXE - Repères documentaires SudInfo n°53 à n°77

Cette annexe permet de retrouver rapidement les thèmes qui ont nourri la synthèse du rapport. Elle ne remplace pas la lecture des bulletins et reprend volontairement leurs angles éditoriaux de manière condensée.

N°	Période	Thème(s) principal(aux)
53	Nov.-déc. 2022	Élections professionnelles ; nouvelles instances ; équipe renouvelée ; inclusion syndicale ; santé au travail ; salaires et statuts ; handicap ; discrimination syndicale.
54	Jan. 2023	Retraites ; pénibilité ; catégories active/sédentaire ; fins de carrière ; mobilisation locale et nationale.
55	Fév. 2023	Immigration ; répression de militants ; droits des personnes migrantes ; solidarité interprofessionnelle.
56	Mars 2023	Mobilisations retraites à Ivry ; 8 mars ; enfants sans toit ; blocage périphérique ; boycott CSA/FSSCT ; grilles salariales ; semaine blanche.
57	Avr. 2023	Ségur ; cumul d'emplois et précarité ; travailleurs étrangers ; occupation de Natixis ; mobilisation interprofessionnelle.
58	Mai 2023	Mobilisation sanitaire, sociale et médico-sociale ; conditions de travail du secteur ; annonce du passage de SudInfo au bimensuel.
59	Juin-juil. 2023	Rencontres syndicales antifascistes VISA ; unité syndicale ; lutte contre l'extrême droite et le complotisme.
60	Août-sept. 2023	Bilan des luttes 2022-2023 ; laïcité ; statuts et grilles ; glissements de tâches ; agenda social ; télétravail.
61	Oct.-nov. 2023	Boycott et fonctionnement du dialogue social ; mémoire écrite ; France Télécom ; film « Par la fenêtre ou par la porte » ; formation syndicale.
62	Déc. 2023-jan. 2024	Télétravail ; signature tardive de l'accord ; négociation ; compensation ; tiers-lieux ; télétravail et handicap.
63	Fév.-mars 2024	Santé et sécurité ; médecine du travail ; RQTH ; inaptitude ; protection fonctionnelle ; commission RSST.
64	Avr.-mai 2024	Cantoriel et heures supplémentaires ; proposition de commission transverse ; situation des personnes sans abri autour des JO ; conflit israélo-palestinien.
65	Juin-juil. 2024	Extension du Ségur ; articulation branche/établissement ; statut hybride public-privé ; préparation de la rentrée sociale.
66	Août-sept. 2024	Grèves des 19 et 26 septembre ; tutelles ; transposition ; ancienneté diplôme ; promotions ; Ségur ; turn-over ; intérim ; semaine blanche ; soins palliatifs.
67	Oct.-nov. 2024	Amiante ; DTA ; prévention ; suivi médical ; droit d'accès des représentants du personnel aux informations de santé-sécurité.
68	Déc. 2024-jan. 2025	Harcèlement moral institutionnel et France Télécom ; laïcité au Samusocial ; prise de parole dans la presse.
69	Fév.-mars 2025	Primes et promotions individuelles ; expression d'un agent ; critique de la mise en concurrence ; départ de X vers Bluesky.
70	Avr.-mai 2025	Tour de France de la santé ; Caravane des luttes du 94 ; Place à la Santé ; travail social ; UL Solidaires ; Forum social ivryen ; ATTAC 94 ; VISA 94 ; culture et mémoire.
71	Juin-juil. 2025	Incinérateur d'Ivry/Paris XIII ; qualité de l'air ; DGI ; santé environnementale ; responsabilités employeur/propriétaire.
72	Août-sept. 2025	Violences et insultes subies par les salariées ; VSS ; précarité contractuelle et administrative ; organisation du travail et sécurité.
73	Oct.-nov. 2025	Accompagnement d'un salarié accusé de violences ; droits de la défense ; proportionnalité ; prévention ; médecine du travail.
74	Déc. 2025-jan. 2026	Mutuelle, cotisations et prix des soins ; revendications de protection sociale ; droit de réponse de la direction au n°73.
75	Fév.-mars 2026	Inégalités de genre ; violences sexistes et sexuelles ; division sexuelle du travail ; violentomètre ; formation militante ; 8 mars.
76	Avr.-mai 2026	Handicaps invisibles ; TSA/TDAH/TSPT ; non-recours ; RQTH ; adaptations du travail ; accessibilité des pratiques syndicales.
77	Juin-juil. 2026	Mobilisation de l'été 2026 ; lien entre droits des salarié·es et des personnes sans hébergement ; témoignages sur le soin, l'organisation et le management.