



**UN SYN-  
DICAT PAS  
UN PARTI**

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 312 | JANVIER/FÉVRIER 2017

**UN SYN-  
DICAT PAS  
UN PARTI**

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 312 | JANVIER/FÉVRIER 2017

**UN SYN-  
DICAT PAS  
UN PARTI**

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 312 | JANVIER/FÉVRIER 2017

**UN SYN-  
DICAT PAS**

**2017**

LE BULLETIN DE LA FNAS  
FO ACTION SOCIALE

# Sommaire

Inclus  
dans ce numéro :  
le Calendrier 2017



- Edito ..... p 3
- Billet d'humeur ..... p 4 à 5
- Les Bourses du Travail dans le collimateur ..... p 5 à 6
- OETH en quelques lignes ..... p 7 à 8
- Juridique ..... p 8 à 10
- CCNT 51 ..... p 11
- Branche Aide Accompagnement Soins Services à Domicile ... p 11 à 13
- Déclaration ..... p 14 à 15
- Résistance ..... p 15 à 27
  - Lettre ouverte à tous ceux qui ont le pouvoir de faire changer les choses ! ..... p 15 à 19
  - Loi Travail : des mois de lutte contre une loi de régression sociale ..... p 19 à 22
  - Section APAJH des Côtes-d'Armor ..... p 23 à 24
  - Régie de Quartier De Blois menacée de fermeture ..... p 25
  - Pour la défense de nos conventions collectives : Il y a urgence à organiser la résistance ! ..... p 26 à 27
  - Appel du 7 Mars 2017 ..... p 28

## Agenda militant 2017

	JANVIER	FÉVRIER	MARS
Bureau Fédéral	11 et 12	1 <sup>er</sup> et 2 + 22 et 23	13
Conseil Fédéral			14, 15 et 16
Stage Fédéral			Du 6 au 10 Module 2
Réunions Nationales	19 : Bureau SFR 24 : Réunion Entraide Universitaire	13 et 14 : CCC	
AG des SDAS	13 : AG SDAS 30 13 : AG SDAS 13 17 : AG SDAS 10 20 : AG SDAS 31 20 : AG SDAS 82 20 : AG SDAS 91 23 : AG SDAS 37 26 : AG SDAS 42 27 : AG SDAS 49 27 : AG SDAS 81 30 : AG SDAS 75 31 : AG SDAS 01	02 : AG SDAS 92 03 : AG SDAS 44 04 : AG SDAS 22 16 : AG SDAS 17 17 : AG SDAS 63 28 : AG SDAS 76	03 : AG SDAS 85 10 : AG SDAS 74 11 : AG SDAS 52 23 : AG SDAS 70

## “ EN 2017, L'INDÉPENDANCE ENCORE ET TOUJOURS ! ”

À tous et à toutes, ainsi qu'à vos familles, je vous souhaite au nom du Bureau Fédéral mes meilleurs vœux en cette nouvelle année 2017.

Cette année s'annonce à nouveau difficile puisque le président de la République, encore en fonction pour quelques mois, vient de nous confirmer qu'il n'a pas l'intention de changer quoi que ce soit d'une politique en totale continuité avec les précédentes et qui s'est révélée totalement antisociale.

Concrètement, notre pays poursuit sans faille ses engagements militaires dans le monde, pendant que nos salaires restent bloqués, que nos droits collectifs sont attaqués puisque la Loi Travail va mettre en œuvre, en cette nouvelle année, son travail de sape de nos droits collectifs, et qu'au nom de la lutte contre le terrorisme nos libertés individuelles sont mises à mal, dans le cadre d'un état d'urgence qui n'en finit pas.

Avec la Loi Travail, ce bouleversement sans précédent du paysage juridique a comme résultats d'importants reculs pour les droits des salariés : inversion de la hiérarchie des normes, modification des conditions de validité des accords d'entreprise avec introduction du référendum et mise à l'écart croissante des organisations syndicales.

Mais en ces temps difficiles de recul profond des droits des salariés, nous restons convaincus que la connaissance et l'appropriation des nouvelles dispositions juridiques sont essentielles pour pouvoir ensuite être à même de permettre aux salariés de faire valoir leurs droits et de les préserver dans le cadre de l'indépendance syndicale qu'il faut continuer de défendre. Notre Presto 104 et les suites que Jacqueline prépare en témoignent.

De même, nous saurons faire face en 2017 à tous ces reculs sociaux avec toute la conviction et la détermination qui ont marqué nos mois de mobilisation contre la Loi Travail et que notre 17ème congrès a confirmé dans sa tenue et les résolutions qui en sont issues.

Nous ne nous laisserons pas imposer sans combattre, au nom d'un réalisme économique qui plonge les salariés dans la misère, la volonté avérée d'une partie

de nos employeurs de poursuivre à marche forcée la casse de nos droits collectifs et plus précisément nos droits conventionnels.

Dans ce premier bulletin de l'année 2017, le billet d'humeur d'Éric revient avec pertinence sur cette perspective. Notre camarade Monique rappelle combien nos salaires ont été mis à mal depuis de trop nombreuses années. Corinne confirme l'importance de la défense de l'outil aux services des salariés que sont les bourses du travail. Nathalie démontre combien la négociation nationale collective est en panne au nom de l'austérité soutenue par nos employeurs. Nous revenons aussi dans ce nouveau bulletin sur notre dernière prise de position dans notre combat contre la casse de nos diplômes d'État. Résistance revient sur les combats que mènent avec détermination nos camarades de l'APAJH des Cotes d'Armor et ceux de la Régie de quartier de Blois.

Comme toujours, la Fédération ne reste pas l'arme au pied malgré l'imposition de la Loi Travail par trois 49-ter. Au-delà du boycott de la conférence salariale 2017 que nous préparons, nous tenterons dans l'unité syndicale avec ceux qui le décideront de combattre le projet de NEXEM.

De même et sans attendre, dans la continuité de nos combats contre l'austérité sous toutes ses formes que nous avons menés depuis des années, avec de nouveau, tout le secteur de la Santé et de la Protection Sociale FORCE OUVRIÈRE, nous appelons à une journée de grève et de mobilisation nationale pour le 7 MARS 2017, dans l'unité au niveau national avec la CGT et SUD.

Nous avons quelques mois devant nous pour préparer et réussir une telle journée qui met à l'ordre du jour la reconquête de tous nos droits, en continuant de construire le rapport de force, en particulier à partir d'assemblées générales des salariés.

Il est hors de question de laisser de côté pour cause d'élection présidentielle nos revendications, car comme le rappelle notre carte de vœux fédérale 2017, FORCE OUVRIÈRE : un syndicat pas un parti.

**Pascal CORBEX**  
Secrétaire Général



LE CONSEIL FÉDÉRAL  
VOUS PRÉSENTE  
SES MEILLEURS VŒUX  
POUR 2017

# Billet d'humeur

## “ À PROPOS DU « LANCEMENT DE NEXEM »...

À grand renfort de publicité et de communication, les fédérations d'employeurs Fegapei et Synéas ont décidé de fusionner officiellement leurs organisations patronales au 1<sup>er</sup> janvier 2017 sous le nom de NEXEM.

À cet effet, une soirée de lancement et une « journée prospective » ont été organisées les 14 et 15 décembre 2016 afin de célébrer leur union.

Union libre certainement, mais assurément forcée et contrainte par la nouvelle donne de la représentativité patronale, issue de la Loi Sarkozy-Bertrand de 2008, et qui rebattra les cartes de leur représentativité à partir de mars 2017.

Cependant, le contenu de la journée prospective, et en particulier le thème « Travail/Emploi : le chant du cygne du salariat ? », semble emboîter singulièrement le pas de discours politiques et idéologiques très libéraux et inquiétants pour le secteur. Souhaiteraient-ils en finir à la fois avec ce modèle social qui a pourtant fait ses preuves depuis plus de 50 ans, ainsi qu'avec des salariés régis par le Code du travail ?

Le programme est somme toute édifiant : « Avec les interventions de Jacques Attali, Nicolas Bouzou, Élie Cohen, Diana Filippova, Luc Broussy, Marie-Anne Montchamp, Jean-Louis Sanchez...

*Coup de projecteur sur les grandes tendances économiques, sociales et politiques et leur impact sur notre secteur dans 10 ans : évolution des rapports entre le citoyen et l'État, crise du vivre ensemble et des formes de solidarité traditionnelles, ubérisation de la société, évolution du rapport au travail... et une table ronde sur l'avenir du secteur social et médico-social à but non lucratif. »*

Pour la FNAS FO, les Conventions Collectives du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif sont encore aujourd'hui parfaitement adaptées aux missions réalisées par les salariés et elles peuvent même être améliorées. Leur seul problème : elles « coûtent » cher, trop cher, tant pour les gouvernements successifs que pour les patrons...

Et dans un contexte qui voit, de gouvernement en gouvernement, les budgets accordés à notre secteur se réduire d'année en année – lorsque l'on tient compte bien évidemment de l'incontournable augmentation du « coût de la vie » —, il y a fort malheureusement beaucoup à craindre des annonces faites récemment par ce futur NEXEM.

Cela fait plus de 20 ans que les employeurs de la CCNT66 cherchent à coups de révisions successives à transformer ce texte fondateur de notre secteur, construit sur des principes d'égalité, par la reconnaissance des titres et diplômes nationaux élaborés à la même période, et valorisant l'expérience acquise, par un déroulement de carrière applicable à tous les salariés et une reprise d'ancienneté à 100 % pour les personnels « ayant exercé des fonctions identiques ou assimilables dans des établissements ou services de même nature ».

À cette logique de cohésion, facteur de solidarité dans les équipes et garante de « non-concurrence » entre les salariés, les employeurs veulent à tout prix mettre en avant les « compétences ». Pour eux, il faut reconnaître et valoriser les plus « performants », et tant pis pour les « canards boiteux », qui n'ont qu'à aller se faire voir ailleurs. Certains esprits mal intentionnés pourraient même aller jusqu'à dire récompenser les plus dociles et sanctionner les empêcheurs de tourner en rond...

Jusqu'à aujourd'hui, toutes les tentatives des employeurs pour arriver à leurs fins se sont soldées par des échecs, grâce à la mobilisation des salariés avec les syndicats refusant cette logique d'accompagnement des politiques d'austérité et autoritaires.

Alors oui, après des mois de combat acharné contre cette Loi Travail passée à coups de 49.3, en cette année d'échéance électorale qui ne nous fera pas taire les revendications, mais au contraire, nous verra les porter haut et fort, gageons que toutes et tous, nous serons prêts à répondre à toutes les initiatives nécessaires pour non seulement défendre et conserver nos droits, mais aussi pour enfin sortir de toutes ces années de blocage salarial.

Après le succès des grèves du 8 novembre 2016, qui a mobilisé essentiellement dans le secteur de la Santé et de l'Action Sociale, de nombreux secteurs (différentes branches de la Sécurité Sociale, des transports, l'énergie, la Poste et les Télécommunications, la grande distribution, la métallurgie) sont confrontés aux mêmes problèmes de remise en cause des conventions collectives et de gel des salaires. Nous savons que la réponse à la satisfaction de nos revendications se situe dans la question du rapport de force, qu'il faut rendre favorable aux salariés.

# Les Bourses du Travail dans le collimateur

Nous savons aussi qu'il n'existe pas de bouton sur lequel appuyer, et qu'il ne suffit pas de scander « grève » toujours plus haut et toujours plus fort pour qu'elle prenne. Mais bien encore et toujours, patiemment et obstinément, de reprendre « *la besogne syndicale, obscure, mais féconde* », de construction d'un vaste mouvement dans l'action commune, seul à même de faire reculer gouvernement et patronat.

Et si elle ne se décrète pas, la grève prend des formes parfois inattendues et surgit également là où on ne l'attendait pas. Mais elle est toujours le fruit de la ténacité, de l'acharnement et de la détermination de camarades.

Alors, en guise de vœu pour cette nouvelle année 2017, je souhaite à chacune et chacun de prendre une part active dans la construction et la réalisation de ce rapport de force nécessaire afin que le progrès social et la reconquête de nos droits soient à l'ordre du jour !

**Eric DENISET**  
Secrétaire Général Adjoint

1. Fernand Pelloutier « Lettre aux anarchistes » 12 décembre 1899.

“

Lorsqu'en 1886, le Conseil municipal de Paris prend l'initiative de créer une Bourse du travail, ce n'est pas sans arrière-pensées.

La municipalité met à la disposition des chambres syndicales des bureaux, des salles de réunion et une documentation.

Les autorités municipales espèrent ainsi placer sous contrôle, au moins partiellement, le mouvement syndical en plein essor. Mais les syndicalistes ne tombent pas dans le piège.

”

La structure nationale des Bourses du Travail est encore fragile, le développement est surtout local. Mais l'impulsion est donnée avec la naissance de la fédération des Bourses du Travail (congrès de Saint-Étienne le 7 février 1892), et trois ans plus tard naîtra la Confédération Générale du Travail.

L'exemple de Paris fait rapidement école et des Bourses du Travail sont créées à Marseille (1885), Nîmes, Bourges (1887), Saint-Étienne, Toulouse (1888), Elbeuf (1889), Agen, Montpellier (1891), Lyon, Bordeaux... En 1892, on recense 14 Bourses, 40 en 1895, 74 en 1901 et 157 en 1908.

A S<sup>t</sup> Nazaire, Fernand Pelloutier (1867 - 1901) fut l'un des principaux artisans d'une expérience hors du commun, celle des Bourses du Travail. En effet, dès qu'il devint secrétaire général de la Fédération des Bourses, cette organisation ouvrière, grâce à sa stimulante activité, se développa et prit une importance particulière dans le mouvement syndical. Pelloutier alla encore plus loin : il assigna aux Bourses du Travail un rôle, à la fois social, moral, éducatif et revendicatif, qui consistait à créer :

- un service de mutualité (placement, secours de chômage (viaticum) ; secours contre les accidents) ;

- un service de l'enseignement (bibliothèque, office de renseignements, cours professionnels, cours d'enseignement général) ;
- un service de propagande. (Études des statistiques et économiques. Formation des syndicats et des coopératives. Demandes de conseils de prud'hommes) ;
- un service de résistance (mode d'organisation des grèves, et des caisses de grève. Agitation contre les projets de lois, qui inquiètent l'action économique des ouvriers).

Pelloutier disait « les Bourses «idéales» doivent jouer un rôle dans l'organisation économique nouvelle ; ne pas être seulement l'instrument de la lutte contre le capital, mais un facteur dans la formation de l'état social futur... Car, c'est dans ces Bourses du Travail que les hommes se rencontreront pour chercher en commun les moyens de discipliner les forces naturelles et de les faire servir au bien-être humain ».

C'était le rêve de ce militant sincère et dévoué, précurseur du syndicalisme constructif. Mais dans la réalité, quelles étaient à cette époque la portée et l'action des Bourses du Travail ? À cet égard, tous les historiens du mouvement syndical s'accordent à reconnaître leur originalité particulière, par le fait qu'elles groupaient indistinctement tous les syndicats d'une même ville et qu'elles unifiaient les intérêts de la classe ouvrière.

Encore aujourd'hui, les Bourses du Travail sont un élément essentiel de la République sociale, même si le terme désigne essentiellement l'immeuble, mais pas seulement. Elles sont un lieu historique où les travailleurs ont pu et peuvent aujourd'hui encore s'organiser et renforcer leurs capacités de résistance dans l'interprofessionnel. En ce sens, elles constituent un outil fondamental de tout le mouvement ouvrier.

**Aujourd'hui, des Unions Départementales sont expulsées de leurs locaux par les municipalités. La dernière en date est celle d'Évreux où la résistance s'organise avec une journée de grève et une manifestation qui s'est déroulée le 6 décembre 2016. Les motifs invoqués sont bien sûr d'ordre économique, austérité oblige... Sérieusement, que faut-il en comprendre ?**

**Comment ne pas faire le lien avec les attaques contre les droits des salariés et le combat contre la Loi Travail ?**

Comment ne pas faire le lien avec la fermeture de 16 Bourses du Travail entre 1905 et 1907 ? Il s'agissait alors de casser l'action des ouvriers et de leurs organisations syndicales revendiquant la journée de 8 heures avec la grève générale comme moyen pour y parvenir...

Comme les bâtiments étaient mis à disposition des syndicats ouvriers par les municipalités, c'est par ce biais que le pouvoir a exercé un contrôle et une répression sur le mouvement syndical. C'est en retirant le bâtiment municipal dont jouissaient les syndicats et en les expulsant par la force que les autorités sont parvenues à la fermeture de ces Bourses du Travail.

Le gouvernement jugerait-il à nouveau que l'agitation ou les idées développées dans les Bourses du Travail mettraient en péril « la paix sociale », l'« ordre établi ? » Le gouvernement voudrait-il briser la résistance des salariés en leur supprimant les moyens de se réunir, de s'organiser ?

L'hébergement de Bourses du Travail dans des locaux municipaux et/ou l'octroi de subventions publiques pour leur fonctionnement sont pourtant acquis depuis le XIX<sup>e</sup> siècle. 120 ans plus tard, c'est une attaque en règle contre les organisations ouvrières, qui de plus vient d'être inscrite par l'article 27 de la Loi Travail dans le Code du travail.

Pourtant, l'ensemble des organisations syndicales avait alerté en 2015 le ministre du Travail des choix arbitraires effectués par certaines municipalités confrontées aux restrictions budgétaires.

Et l'IGAS avait posé une recommandation en 2013 : « *Consolider l'usage de la mise à disposition des locaux dans la Loi selon les principes suivants : les collectivités (communes, groupement de communes, départements, régions) pourvoient au logement des syndicats interprofessionnels (affiliés à une confédération ou une union nationale) qui en font la demande. Les frais, loyers et charges donneraient lieu pour l'occupant à la gratuité ou exonération. Ils pourront être financés par subvention des collectivités territoriales (par voie de conventions bilatérales ou multilatérales) ou par péréquation.* »

Au final, l'article 27 de la Loi Travail prévoit une simple « faculté » de mise à disposition... Si on doutait encore des objectifs de cette loi...

En 2017, faisons un vœux et surtout le nécessaire pour obtenir son abrogation.

**Corinne PETTE**  
Secrétaire Fédérale

(Sources site FO)

”

# OETH en quelques lignes



La FEHAP ainsi que la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT ont décidé de s'engager dès 1991 dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés en signant un accord. FO, la Croix-Rouge française et le Syneas ont rejoint cette volonté politique en adhérant aux accords successifs, respectivement en 1992 et 2001.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les établissements issus de la fusion du Syneas et le Fegapei, dit NEXEM intégreront l'accord.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, 14 000 établissements employant 560 000 salariés seront couverts par l'accord OETH.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la gouvernance de l'association OETH est entièrement paritaire ; le Conseil d'Administration est désormais composé de deux collèges (employeurs/salariés), au sein desquels les différentes organisations représentées sont à égalité de voix (FEHAP-NEXEM-CROIX ROUGE FRANÇAISE d'une part, CFDT, CFE-CGC, CGT, CFTC et FO, d'autre part).

OETH fête cette année ses 25 ans et le 5<sup>ème</sup> renouvellement de son accord.

En 2015, l'accord OETH compte 18 950 travailleurs handicapés et affiche un taux d'emploi de 5,54 % (depuis 2006, le taux d'emploi de l'accord OETH a suivi une évolution constante, passant de 4,42 % à 5,34 % en 2014).

## LES ORIENTATIONS POUR 2017

En 2017, OETH réaffirme son choix d'apporter aux établissements deux niveaux de conseils : un **conseil structurel** permettant de dépasser le cadre individuel pour agir sur l'organisation de l'établissement et sur sa politique des ressources humaines et un **conseil individuel**, en réponse aux problématiques directement liées à un salarié handicapé.

OETH souhaite développer ses partenariats avec plusieurs acteurs majeurs du handicap comme :

- UNIFAF<sup>1</sup> sur le cofinancement de formation projet, mais également sur le conseil en ressources humaines et la réalisation d'études ;
- les organismes de prévoyance et les CARSAT pour la prévention de la désinsertion professionnelle ;

OETH souhaite également se rapprocher de l'AGEFIPH concernant la recherche de terrains d'interventions communes, mais souhaiterait également mener une réflexion avec ses prestataires comme les SAMETH ainsi que les CAP emploi.

## LES ACTIONS INNOVANTES D'OETH

### • Le dispositif OASIS Handicap

OETH s'est associée à l'UNAFORIS<sup>2</sup> pour la mise en œuvre d'une action de formation préparatoire aux métiers du social et du médico-social à destination des travailleurs handicapés.

Ce projet s'est développé suite à une expérimentation régionale réussie en Languedoc-Roussillon en partenariat avec l'IRFFD-IFOCAS<sup>3</sup> (IRTS<sup>4</sup>) de Montpellier. Au travers d'actions de positionnement, de remise à niveau, de remobilisation, d'approche métiers et de pré qualification, ce projet a pour objectif le soutien et la validation des compétences nécessaires à l'entrée dans une formation qualifiante, en vue de l'obtention d'un titre ou d'un diplôme professionnel. Le dispositif comprend 210 heures d'accompagnement et de formation théorique et 210 heures de stages professionnels qui pourront être réalisés dans des établissements relevant de l'accord OETH.

7 centres de formation, répartis sur 4 régions de France, ont adhéré à ce projet.

### • Passerelle ESAT<sup>5</sup> Milieu Ordinaire de Travail

Le dispositif passerelle ESAT/MOT propose aux travailleurs/usagers d'ESAT relevant de l'accord de

1. UNIFAF est l'OPCA sur les périmètres de la CCNT du 31/10/51 (FEHAP) et du 15/03/66 (NEXEM).

2. Union Nationale des Acteurs de Formation et de Recherche en Intervention Sociale.

3. Institut de Formation des Cadres de l'Animation et du Social.

4. Institut Régional du Travail Social.

5. Établissement et Service d'Aide par le Travail

branche OETH, un accompagnement facilitant leur intégration dans le milieu ordinaire de travail, hors entreprises adaptées. Le dispositif Passerelle ESAT/MOT consiste en un appui financier dispensé par l'association OETH à l'ESAT conventionné, pour accompagner vers le milieu ordinaire de travail les travailleurs bénéficiaires de la loi n°2005-102 du 11 février 2005.

## • Référent handicap

OETH propose aux établissements de former un de leur salarié aux missions de référent handicap.

Le référent handicap a pour objectif de devenir la personne ressource de l'établissement facilitant la mise en œuvre de la politique handicap souhaitée par la Direction et les Instances représentatives du personnel. Il est l'interface reconnue entre les acteurs de l'établissement et OETH. OETH a construit cette action de formation en partenariat avec les Cap Emploi.

La formation référent handicap dure de 2 jours et a pour objectif d'apporter les connaissances et les outils sur les handicaps, les réponses à l'obligation légale, les enjeux d'une politique handicap et sur OETH. Le Référent Handicap rend la politique d'intégration et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés visible et efficiente sur le terrain par la mise en œuvre d'actions concrètes définies par l'établissement.

Plus de 351 référents handicap sont aujourd'hui présents dans les établissements de l'accord OETH.

Le réseau des référents handicap se réunit une fois par an lors de la grande journée du réseau organisée à Paris.

J'invite tous les militants de la FNAS qui le souhaite à prendre toute leur part afin de renforcer ce réseau et ainsi y renforcer la présence FORCE OUVRIERE.

**Jacques MOSCOVITCH**  
Trésorier général – vice-président d'OETH



## “ CE QUI VOUS ATTEND DÈS LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017

L'année 2017 annonce d'importants changements. Plusieurs dispositifs mis en place ou préparés en 2015 (Loi « Rebsamen ») et 2016 (Loi « Travail ») entrent en application au 1<sup>er</sup> janvier 2017 ou au courant de cette même année.

Concernant les dispositions de la Loi « Travail » qui entreront en application dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017, avec la parution des décrets, certains thèmes (\*) feront l'objet d'une fiche pratique qui viendra compléter le Presto 104.

### \* Durée du travail

Concernant le volet « durée du travail », les **décrets du 18 novembre 2016** prévoient l'application des mesures au 1<sup>er</sup> janvier 2017, par exemple les dispositions relatives aux durées maximales ou à l'aménagement du temps de travail.

### \* Congés payés et congés spécifiques

Suite à la parution des décrets du **18 novembre 2016**, certaines mesures entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017, par exemple les dispositions relatives au congé du proche aidant.

### \* Négociation collective

Les nouvelles règles de négociation collective sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour les accords collectifs relatifs à la durée du travail, les repos et les congés.

En effet, tous les accords collectifs négociés sur ces thèmes devront respecter le principe de l'accord majoritaire, c'est-à-dire, être signés par des syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections.

À défaut, si l'accord a été signé par des syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au premier tour des élections, il doit être validé par la majorité des salariés pour être applicable.

**Le décret n°2016-1797 du 20 décembre 2016** relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés des accords d'entreprise est paru au JO.

## • Communication syndicale

La diffusion par voie électronique des publications syndicales nécessite aujourd'hui un accord d'entreprise ou l'autorisation de l'employeur, en application de l'article L. 2142-6 CT.

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'accès des organisations syndicales à l'intranet de l'entreprise n'est plus subordonné à l'existence d'un accord l'autorisant.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent en effet mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

**Attention :** l'utilisation d'autres « outils numériques » disponibles dans l'entreprise (messagerie...) nécessite toujours un accord.

## • Bulletin de paye électronique

**Un décret n°2016-1762 du 16 décembre 2016** précise les modalités de la dématérialisation du bulletin de paye.

Aujourd'hui, la dématérialisation du bulletin de paye nécessite l'accord exprès de chaque salarié. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'employeur peut procéder unilatéralement à une remise dématérialisée du bulletin de paye, mais le salarié est en mesure de s'y opposer, selon l'article L.3243-2 du code du travail modifié.

**À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017**, l'employeur pourra procéder à la remise du bulletin de paye sous forme électronique, dès lors que le salarié ne s'oppose pas à ce mode de transmission, dans des conditions qui viennent d'être fixées par décret.

S'il décide de recourir à cette modalité, il doit informer le salarié, par tout moyen lui conférant date certaine, de son droit de s'opposer à l'émission du bulletin de paye par voie électronique un mois avant la première émission du bulletin sous cette forme ou au moment de l'embauche.

Le salarié peut s'y opposer à tout moment, avant la première émission sous cette forme, mais également après : il notifie alors son opposition à l'employeur par

tout moyen lui conférant date certaine et sa demande prend effet dans les meilleurs délais et au plus tard 3 mois suivant la notification.

Corrélativement, des garanties renforcées en termes de disponibilité et d'accessibilité aux bulletins de paie dématérialisés sont accordées aux salariés :

- l'employeur doit fixer les conditions dans lesquelles il garantit la disponibilité pour le salarié du bulletin de paie émis sous forme électronique soit pendant une durée de 50 ans, soit jusqu'à ce que le salarié ait atteint un certain âge (75 ans) ;
- en cas de cessation d'activité de l'employeur ou du prestataire, les utilisateurs doivent être informés de la date de fermeture du service de mise à disposition des bulletins de paie par l'employeur ou son prestataire au moins 3 mois avant cette date et ils doivent être en mesure de récupérer à tout moment l'intégralité de leurs bulletins de paie émis sous forme électronique, sans manipulation complexe ou répétitive, et dans un format électronique structuré et couramment utilisé ;
- enfin, la consultation par le salarié de tous les bulletins de paie doit être garantie par l'employeur ou son prestataire sur le service en ligne du compte personnel d'activité (CPA) dont l'ouverture est prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2017.
- Le non-respect des obligations relatives à la durée de conservation des bulletins de paie dématérialisés et à leur accessibilité à tout moment est puni de l'amende prévue pour les contraventions de 3<sup>e</sup> classe.

## \* Compte Personnel d'Activité (CPA)

Le compte personnel d'activité regroupe le compte personnel de formation (CPF), le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) et le compte d'engagement citoyen (CEC). Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 sous réserve de décrets d'application à paraître.

À cette occasion, les dispositions renforçant le CPF seront également applicables.

Un premier décret a fixé les conditions de mise en œuvre de la majoration des droits au CPF des salariés non qualifiés, les conditions d'éligibilité au CPF des actions permettant de réaliser un bilan de compétences et de celles dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises.

D'autres décrets sont attendus sur :

- les conditions d'utilisation des données à caractère personnel afférentes au CPF et au C3P pour fournir la plateforme de services en ligne (droits acquis dans

les différents comptes, accès aux bulletins de paie...), ainsi que celles issues de la déclaration sociale nominative (DSN) ;

- les modalités du CEC : durée d'exercice nécessaire pour l'acquisition de 20 heures sur le CPF, modalités de déclaration des activités permettant d'acquérir des droits et modalités sur la mobilisation des droits.

### \* Inaptitude physique

Les dispositions relatives à l'inaptitude et au suivi médical sont applicables à la date de parution des décrets et à défaut, au 1<sup>er</sup> janvier 2017 au plus tard.

Les mesures ne nécessitant pas de décret sont les suivantes :

- l'obligation pour le médecin du travail de préciser dans son avis médical les conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du salarié ;
- la proposition d'un emploi permettant de remplir l'obligation de reclassement ;
- l'obligation de consulter les DP pour toute inaptitude (d'origine professionnelle ou non) et quel que soit l'effectif de l'entreprise ;
- la dispense de recherche de reclassement si l'avis d'inaptitude mentionne que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Les autres mesures nécessitant des précisions par décret sont relatives :

- au suivi médical et aux visites médicales (périodicité et délai) ;
- à la constatation de l'inaptitude (nature et forme de l'échange) ;
- à la contestation de l'avis d'inaptitude devant le conseil de prud'hommes (délai et procédure).

**Le décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016** concerne la modernisation de la médecine du travail. Il précise notamment les nouvelles procédures de constatation de l'inaptitude physique. Ce décret entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### • Droit à la déconnexion

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les entreprises doivent négocier sur le droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

Ces dispositions visant à assurer le respect des temps de repos, de congé et de la vie personnelle et familiale s'inscrivent dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

À défaut d'accord collectif, l'employeur doit élaborer une charte après avis du CE ou, à défaut, des DP qui définit les modalités du droit à la déconnexion et prévoit la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

### \* Accompagnement des jeunes vers l'emploi

Le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (qui remplace le CIVIS) destiné aux jeunes de 16 à 25 ans confrontés à un risque d'exclusion entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

**Le décret n°2016-1855 du 23 décembre 2016 publié au JO du 27** précise les modalités du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pace) et de la Garantie jeune, dispositif spécifique du Pace.

### • Apprentissage

Des régions volontaires peuvent, à titre expérimental, sur une période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2019, déroger à la limite d'âge fixée pour conclure un contrat d'apprentissage de 25 ans qui sera portée à 30 ans.

**Jacqueline BERRUT**  
Secrétaire fédérale,  
Conseillère technique en droit social

”

## “ LA COURSE D’OBSTACLES DE LA FEHAP !

Décembre 2016, les commissions paritaires de la CCNT 51 se suivent et se ressemblent... Quoi que, la FEHAP aujourd’hui se réjouit de l’éventuelle application du texte sur le CITS (crédit d’impôt taxe sur les salaires). Cela débloquerait des fonds à hauteur de plus de 400 millions d’euros pour la FEHAP. Cependant, celle-ci nous reprend de suite, lorsque nous demandons que ces fonds soient utilisés pour une augmentation de la valeur du point.

La FEHAP nous rappelle que rien n’est fait : la course d’obstacles n’est pas terminée, la ligne d’arrivée pas franchie !

Des obstacles ont été sautés, la présentation à l’Assemblée Nationale, le vote positif de l’Assemblée Nationale... L’avis favorable du ministère... Mais reste un dernier obstacle et pas des moindres... Le Conseil Constitutionnel... plus qu’un obstacle, un rempart à franchir pour la FEHAP et obtenir cette manne financière...

En bon élève et « Gripsou », la FEHAP ne sait pas ce qu’elle ferait de cet argent, aucun objectif prédéfini... L’octroyer aux budgets toujours plus déficitaires ? À l’augmentation des salaires ? ... Ne pas faire de plan sur la comète avant de l’avoir aperçue et attrapée !

Rappelons-nous ce qu’a donné la complémentaire santé avec la FEHAP, un panier de soin même pas amélioré... Mise en place début 2016, les premiers retours sont plus que négatifs pour les salariés, une complémentaire santé base 1, au mieux base 2bis, des prestations beaucoup moins intéressantes que leurs précédentes complémentaires santé.

Gageons que nos « Gripsous Féhapiens » auront le même enthousiasme à utiliser le CITS en faveur des salaires. Pour mémoire nos revendications sur les classifications sont pour eux : « socialement parlant elles ont du sens, mais économiquement irréaliste et insupportable ».

Avec nos camarades de la santé, nous continuerons à revendiquer que l’urgence pour les salariés de la FEHAP est l’augmentation des salaires et que nous n’accepterons plus de refus de la FEHAP.

**Nathalie DE OLIVEIRA CALLANQUIN**  
Conseillère Fédérale - Négociatrice CCNT 51



Après notre congrès, les perspectives de développement dans le secteur de l’aide à Domicile...

Notre congrès fédéral a compté parmi ses 285 délégués, 30 salariés d’associations d’Aide à domicile. Nombre d’entre eux sont intervenus pour exposer les situations difficiles dans lesquelles ils travaillent, mais aussi pour expliquer leurs combats, comment ils portent leurs revendications et comment ils s’intègrent dans le fonctionnement de leur SDAS.

Cette présence importante et cette participation active sont le résultat des choix effectués par la fédération : régulièrement depuis 2011, l’équipe fédérale a organisé des rencontres nationales, interdépartementales ou entre salariés de structures différentes. Ces échanges ont permis la construction d’un noyau de camarades présents et fidèles, dont les échanges se sont matérialisés par la mise à disposition de la CCC (Convention Collective Commentée) BAASSD. Ce texte doit être encore amélioré et précisé.

Le 30 novembre, une petite équipe s’est retrouvée à la fédération pour réfléchir à la poursuite du travail nécessaire pour porter les revendications votées au congrès et poursuivre notre développement dans ce secteur d’activité. La discussion a fait apparaître deux formes de difficultés pour les salariés de l’aide à Dom.



D'abord bien sûr, tout ce qui est lié directement au manque de financement. L'étude nationale des coûts rendue publique par la CNSA montre que le coût horaire moyen de l'heure d'intervention se situe à 24,24 €, alors que la prise en charge par les conseils départementaux varie de 17 à 22 €. Pas besoin d'être grand économiste pour comprendre les difficultés structurelles des associations !

Ainsi, toutes les économies sont bonnes à prendre : suppression des dispositions non conventionnelles qui avaient été acquises par la négociation locale (prise en charge des trajets, compensation des dimanches travaillés...), glissement de tâches (salariés de catégorie A qui font des soins...) et les exemples ne manquent pas.

Ensuite, pour être politiquement correct, disons le manque de professionnalisme de l'encadrement des structures.

Certes, la CC n'est pas toujours claire, mais son application est parfois aléatoire : choix du salarié pour une contrepartie = c'est l'employeur qui décide, mise en place de la télégestion = salarié disponible à tout moment et suppression des délais de prévenance...

De plus, les négociations en Commission Paritaire Mixte se poursuivent et le chantier de la renégociation des grilles de classification et rémunération est programmé. Nous savons déjà qu'il faudra batailler ferme pour conserver nos formations qualifiantes, alors que les propositions comportant des notions de compétences (mesurées par qui ?) sont déjà envisagées.

Il nous faut donc, à tous les niveaux, ne rien lâcher !

Dans cet objectif, la fédération a programmé deux rencontres ; en janvier, nous réunirons nos mandatés en CPRE-FP afin de mesurer nos besoins en matière de formation professionnelle, et ce qui se fait réellement en région ; en avril, le groupe de travail BAD se réunira (et s'élargira) pour affiner nos réflexions et revendications sur les articles de la convention collective qui posent le plus souvent problème.

Nous avons déjà identifié certains sujets qui méritent précision : la subrogation, les congés payés, les trajets et déplacements, la télégestion, les frais professionnels, les glissements de tâches. La liste n'est pas close. Il s'agit pour nous de rédiger des fiches synthétiques et explicatives pour que l'ensemble des camarades puisse trouver facilement réponse à leurs questions et ainsi, améliorer notre CCC. De plus, lorsque nos délégués syndicaux ont rapidement la bonne réponse aux questions de leurs collègues, il est plus aisé de proposer l'adhésion !

Le renforcement de nos sections est nécessaire pour construire le rapport de force dont nous avons besoin et améliorer les résultats de notre représentativité. Toutes les contributions seront les bienvenues ; nous prévoyons une synthèse début avril pour finaliser ensemble ce travail lors de notre réunion nationale.

Les nouveaux conseillers fédéraux sont à l'écoute, n'hésitez pas à nous contacter. Ensemble, ne lâchons rien !

**Josette RAGOT**  
Secrétaire Générale Adjointe



Dans le courant de l'été, la cour des comptes a publié un rapport intitulé « **LE MAINTIEN À DOMICILE DES PERSONNES AGEES EN PERTE D'AUTONOMIE. Une organisation à améliorer, des aides à mieux cibler** ».

Ce rapport comprend 24 recommandations autour de 3 « enjeux » : mieux connaître les besoins des personnes âgées dépendantes ; mieux répondre aux besoins ; mieux piloter les politiques et cibler les aides. Je reprends quelques préconisations de ce rapport que je développe.

Le nombre de personnes dépendantes devrait progresser d'1/3 dans 20 ans et doubler en 2060, même si la dépendance ne concerne que 8 % de la tranche d'âge des 60 ans et plus en 2014. Le vieillissement de la société française soulève dès lors, pour le gouvernement, la question de la prise en charge de cette dépendance dans un contexte de ressources limitées provoquées par les choix de politiques sociales successives.

Ce rapport dresse un bilan sévère des dispositifs existants. Les pouvoirs publics rencontrent des difficultés dans la connaissance des besoins liés à la dépendance. La définition même de la dépendance est floue. Les parcours d'accompagnement existants sont inadaptés et le nombre de personnes concernées est mal connu faute d'outils fiables. Cette difficulté était déjà relevée en 2005 et l'insuffisance des progrès accomplis montrée en 2009.

Depuis 2006, les politiques ont développé la prise en charge des personnes âgées en hébergement collectif (très inégalement réparti sur le territoire), mais

diminuant l'espace dévolu au maintien à domicile. Plus grave encore pour les personnes âgées, le rapport constate que le manque de moyens financiers, éloigne de la prise en charge en structure alors que l'aisance financière facilite d'accès à ce type d'établissement.

Une autre des préconisations de ce rapport est la rationalisation des qualifications et des diplômes soi-disant nécessaire pour offrir des perspectives de carrière et permettre une mobilité des personnels entre l'emploi à domicile et l'emploi en établissement. Le nouveau DEAES (Diplôme d'État d'Accompagnant Educatif et Social), diplôme rassemblant 3 métiers<sup>1</sup> ne va pas améliorer ce fait. La moitié des salariés de notre secteur ne sont pas diplômés. Les restrictions budgétaires des Conseils Départementaux freinent gravement les possibilités de formations, au regard de l'augmentation du salaire des diplômées, si minime soit-elle. Nous ne voulons plus être AIDE A DOMICILE face aux contraintes imposées (pas d'augmentation de salaire, horaires morcelés, amplitudes de 13 h, frais professionnels non pris en charge...) et je peux prédire que le problème de recrutement des employeurs n'est pas près de s'arranger, ré-architecture des diplômes ou pas !

Ce rapport conclut que l'offre de services est illisible. Les différentes lois ont favorisé ce manque de lisibilité en identifiant le secteur de l'aide à domicile comme pourvoyeur d'emplois, avec la loi BORLOO (26 juillet 2005). Le gouvernement souhaitait fondre le secteur des services à la personne et celui de l'aide à domicile. Mais aujourd'hui apparaît au grand jour leur manque de connaissance des spécificités de l'aide à domicile qui prend en charge les publics fragiles, et non, il est faux de dire que n'importe quel chômeur pouvait exercer ce métier. L'aide à domicile est un VRAI métier. La mise en concurrence avec les services marchands est destructrice pour les droits des salariés et la qualité de l'accompagnement.

Les associations ferment tour à tour au profit d'entreprises du secteur lucratif. Après avoir tiré les prix vers le bas pour éliminer la concurrence du secteur associatif, les entreprises imposent aux Conseils Départementaux leurs tarifs qui finalement seront bien plus élevés que ceux de l'association qui a disparu.

La cour des comptes considère qu'il est urgent de modifier le régime de tarification des SAAD (*Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile*) en appliquant les CPOM (*Contrat Pluriannuels d'objectifs de Moyens*). Les CPOM n'apporteront rien de bon à notre secteur. Les structures qui appliquent déjà cette méthode

de gestion voient leur budget sans cesse diminuer. Obligation de faire des économies d'échelle, mais une fois les mutualisations de moyens effectués, les économies se font sur la masse salariale, en généralisant les glissements de tâches.

Autre piste préconisée dans ce rapport, le développement des SPASAD (*Services Polyvalents d'Aide et de Soins A Domicile*), plébiscités par la loi vieillissement (28/12/2015), ne se développe pas (91 en 2014). **LES SPASAD ASSURENT À LA FOIS DES MISSIONS D'UN SSIAD ET D'UN SAAD.** Ces services expérimentent une nouvelle organisation, pour assurer une plus grande mutualisation des organisations et des outils, et permettre un accompagnement global de la personne âgée et de sa famille. Pour plusieurs raisons les SPASAD peinent à se développer. Leur gestion implique 2 budgets. Un budget pour le soin (ARS) et un pour l'accompagnement à domicile (Conseil Départemental). L'absence de financement de temps de concertation. Aucun moyen alloué à la prévention. Là aussi, les conditions de travail des salariés se dégradent faute de moyens financiers à la hauteur des besoins.

Plus largement, nous lisons dans ce rapport, que le maintien à domicile répond aux souhaits de 90 % des personnes âgées en perte d'autonomie. Mais le maintien à domicile n'est-il pas menacé de disparition, faute de moyens et d'outils nécessaires ?

Cette disparition est amorcée et se confirme par la fermeture de 573 structures entre 2009 et 2013, confirmées par notre rapport de branche qui annonce la baisse de 107 structures entre 2013 et 2014.

Les petites économies supposées par l'état, vont se transformer en gouffres financiers pour les familles qui devront assumer seules la charge, financière et physique, de la dépendance de leur(s) proche(s). L'abandon de la création d'une 5ème branche de la sécurité sociale, pour la prise en charge de la dépendance, au profit de la mise en place d'un 5ème risque implique une dimension assurantielle inacceptable qui ne profitera qu'aux assureurs.

Devant cette logique financière nous revendiquons la prise en charge globale, pérenne et solidaire de la dépendance dans le cadre de la Sécurité Sociale, donc des droits pour tous et pas des aides sociales, ni de charité.

**Isabelle ROUDIL**  
Secrétaire Fédérale

1. Aide Médico-Pédagogique, Auxiliaire de Vie Sociale et Assistant de Vie Scolaire.



# Déclaration

## “ DESTRUCTION DES DIPLÔMES D'ÉTAT DU TRAVAIL SOCIAL : L'OBJECTIF EST CLAIREMENT INSCRIT AU CALENDRIER DE LA COMMISSION PARITAIRE CONSULTATIVE !

La CPC a activé le processus fixé par la Ministre. La ré-architecture des diplômes du Travail Social, selon les orientations définies par le gouvernement suite au rapport Bourguignon, est mise en marche.

Après avoir tenté d'imposer, dès 2016, la disparition des diplômes du Travail Social pour n'avoir plus que 5 diplômes au lieu des 13 actuels, à raison d'un seul par niveau, la ministre a dû reculer face à la mobilisation des Travailleurs Sociaux du Public et du Privé avec leurs organisations syndicales FO, CGT et SOLIDAIRES.

Pour autant, le Ministère n'a pas renoncé à son projet. Il choisit tactiquement de procéder par étape. La première, dans laquelle est à ce jour engagée la CPC, consiste à créer un socle commun à tous les diplômes d'un même niveau. C'est exactement la même méthode qui a été utilisée pour les trois diplômes de niveau V, qui a abouti à la disparition des diplômes spécifiques. Ces diplômes, depuis janvier 2016, sont fusionnés en un seul, le Diplôme d'Etat Accompagnant Educatif et Social (DEAES), se substituant aux trois diplômes spécifiques d'Aide Médico-Psychologique, Auxiliaire de la Vie Sociale et Assistant de la vie scolaire. Le socle commun est désormais de 70 % de la formation, seuls les 30 % restant sont désormais consacrés aux spécificités des fonctions.

Si le Ministère procède par étape, c'est que la phase en cours vise à imposer un socle commun par niveau en un premier temps, avant d'atteindre, comme il l'a imposé pour le niveau V, un diplôme unique par niveau à terme.

Dans les suites qu'elle donne au rapport de la CPC, la Ministre l'exprime très précisément : IL NE S'AGIT QUE D'UNE ETAPE.

**POUR FORCE OUVRIÈRE, AVEC OU SANS ÉTAPE, LA PROGRAMMATION DE LA POLYVALENCE DES FONCTIONS QUE VISE À TERME LA DISPARITION DES 13 DIPLÔMES D'ÉTAT N'EST PAS, ET NE SERA JAMAIS ACCEPTABLE.**

**C'EST POURQUOI, L'ANNONCE CIRCONSTANCIELLE DE LA MINISTRE DE MAINTENIR, COMME PREMIÈRE ÉTAPE, LES DIPLÔMES D'ÉTAT ACTUELS, NE CONSTITUE EN RIEN UN RENONCEMENT DU GOUVERNEMENT A SA VOLONTÉ**

**A TERME, DE LES VOIR « FUSIONNER » À PARTIR DE LA CONSTITUTION DU SOCLE COMMUN PAR NIVEAU.**

Pour mettre en œuvre cette première étape, des groupes de travail par métiers sont créés et sont déjà réunis : début des travaux pratiques avec fin programmée pour la rentrée de septembre 2018 !

La DGCS en rappelle l'objectif pour les diplômes de niveau III actuels : « il s'agit de viser l'universitarisation des diplômes au 1<sup>er</sup> septembre 2018 avec un contenu consensuel » (CPC du 13/10/ 2016). Un contenu consensuel sur quoi ? Sur l'objectif visé par M. VALLS, alors Premier Ministre et à l'origine du projet, suivi de près par la Ministre M. Touraine et la Secrétaire d'État S. Neuville.

Désormais, ces groupes de travail sont à l'oeuvre autour des référentiels d'activités, piétinant le caractère généraliste, national et professionnel des diplômes d'État du secteur.

Ces travaux se déroulent au moment où dans tous les secteurs d'activité du Travail Social, les professionnels :

- revendiquent le respect des spécificités professionnelles définies par les Diplômes d'État ;
- dénoncent la polyvalence accrue qui se traduit par des glissements de tâches quand il ne s'agit pas directement de suppressions massives d'emplois qualifiés.

**Nous refusons toutes les atteintes aux qualifications des Travailleurs Sociaux par la remise en cause de leurs Diplômes d'État.**

Pour FO, cette situation est la conséquence de l'insuffisance de moyens budgétaires imposés par la réduction des dépenses publiques, en application des directives européennes d'austérité.

FO rappelle que, dans la stricte application du rapport Neuville, la CPC a pour mission de mettre en application la commande du Ministère fixée par le gouvernement, sous prétexte d'une pseudo modernisation, voire d'une volonté de s'adapter aux « changements » !

Il ne s'agit ni plus ni moins que d'une politique d'accompagnement d'économies financières.

C'est pourquoi la CPC est sommée de mettre en œuvre au plus vite les exigences gouvernementales :

- en construisant un socle commun par niveau ;
- en instaurant des formations par modularisations ;
- en développant des formules de stages basées sur des compétences et des projets ciblés sans aucun rapport avec la pédagogie invitant à l'apprentissage d'un métier par processus identificatoire.

Il est donc question que les différents modules ne soient aucunement rattachés à un métier, mais à une

# Résistance

compétence monnayable sur le marché ! Il est question que ces modules soient vendus aux structures dans le cadre de la formation professionnelle continue ! Voilà ce que préparent les travaux de la CPC : à un besoin ponctuel, une solution-module ponctuelle et une précarité généralisée ! Mobilité imposée, polyvalence accrue, déqualification... Telle est l'alchimie politique pour répondre aux réductions de moyens financiers pour le Travail Social et l'Action Sociale en général.

**Nous considérons que le maintien des orientations ministérielles dictées à la CPC participe au démantèlement de nos formations** par secteurs d'activités et champs de compétences, pour à terme, parvenir à la destruction des identités de métiers.

**Nous dénonçons cette destruction et la refonte de l'architecture des diplômes qui passent par une étape à peine masquée visant à faire disparaître la pluralité de nos métiers généralistes !**

**Nous dénonçons :**

- l'application du diplôme d'AES de niveau 5 ;
- la mort annoncée de nos métiers qui préfigure de surcroît la fin de l'égalité salariale dans les conventions Collectives Nationales du Travail du secteur ;
- l'arrivée des pseudo formations certifiantes et non-professionnalisantes (certificat contre diplômes d'État!) favorisant les glissements de fonctions et de tâches, la polyvalence et la flexibilité !

**Nous rappelons que FO refuse toujours de collaborer aux travaux et orientations en cours au nom de l'abaissement du coût du travail, de la détérioration des conditions de travail, des politiques territoriales visant à démanteler notre système social républicain.**

**Nous revendiquons :**

- le maintien des Diplômes d'État ;
- la création d'emplois qualifiés en nombre suffisant
- le déblocage des moyens financiers pour favoriser les stages étudiants et l'accueil d'apprentis dans tous les secteurs d'activités ;
- les revalorisations salariales et statutaires ;
- l'amélioration des conditions de travail dans tous les secteurs ;

**Nous dénonçons la mise en place de cette casse annoncée des diplômes d'État inscrite dans la droite lignée de la loi travail dont nous exigeons encore et toujours l'abrogation.**

Paris, 14 décembre 2016

”

## “ LETTRE OUVERTE À TOUS CEUX QUI ONT LE POUVOIR DE FAIRE CHANGER LES CHOSES !

Je voudrais par ce courrier alerter sur une situation qui demande des précisions avec des exemples concrets pour pouvoir encore mieux informer et peut être amener les décideurs à faire des propositions pour améliorer une situation qui devient de plus en plus difficile à supporter pour tous les salariés qui travaillent dans ce secteur d'activité. Je veux parler du secteur de la santé, du social et médico-social, complété par tout ce qui touche au service à la personne.

Pour ce faire, je vais pouvoir vous parler de ma propre expérience professionnelle et de celle de proches qui eux aussi travaillent dans ces différents métiers difficiles, auprès d'un public fragile, en difficultés :

- des éducateurs spécialisés, des moniteurs éducateurs, des aides médico-psychologiques, des maîtresses de maison, des surveillants de nuits, ces professionnels du médico-social dont on n'entend jamais parler !
- des infirmières, dont on connaît les difficultés, mais aussi des aides soignants, des Agents de Service Hospitalier (ASH), des Agents de Service Intérieur (ASI), des brancardiers, des manipulateurs radios... Ces professionnels de la santé qui ne sont que les petites mains et dont on ne parle pas non plus...
- des aides à domicile qui accompagnent au quotidien les personnes handicapées ou âgées dans des conditions de travail des plus précaires.

Voilà, tout un secteur d'activité qui n'étant pas productif, n'attire aucunement l'attention des politiques... Pourtant, il subit de plein fouet la rigueur imposée par les nouvelles lois de réductions budgétaires, que ce soit la Loi HPST (Hôpital, Patient, Santé et Territoire) les Lois de décentralisation qui font peser sur les communes des dépenses sociales de plus en plus importantes avec le maintien à domicile et les soins hospitaliers en ambulatoire, la loi Touraine, etc. Et peu le savent, mais le médico-social est associé à la santé, mais ne représentant qu'une part infime des budgets, est quasiment inexistant dans les choix politiques et ne maîtrise rien...

Moi, je suis éducatrice spécialisée donc dans le secteur du médico-social depuis 40 ans. Déjà, je vais vous dire ce qu'est sensé faire un éducateur spécialisé, car je ne suis pas certaine que vous le sachiez. On parle si peu de Nous que peu connaissent cette profession... En plus, le terme d'éducateur est employé pour tout ce qui peut avoir attrait à l'éducation : les parents sont nommés les premiers éducateurs, on a des éducateurs dans les centres sportifs pour enfants, on a même des éducateurs pour chiens !!!! Vous pouvez imaginer comment nous, éducateurs spécialisés, nous pouvons nous reconnaître comme professionnels qualifiés ! Parce que qualifiés, nous le sommes. Pour obtenir le Diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé, il faut avoir un baccalauréat et passer une sélection (plutôt ardue : 900 inscrits par école pour 50 places !) pour entrer dans une école de formation. La formation dure 3 ans avec la moitié de la formation sur le terrain (3 stages dans des secteurs d'activités différentes). Au passage du diplôme, il faut présenter un mémoire d'une cinquantaine de pages, un dossier de formation théorique portant sur la psychologie, la psychiatrie, le droit, l'éducation, la pédagogie, la sociologie, et des rapports de stages prouvant ses capacités à exercer le métier d'éducateur spécialisé.

Selon le Ministère des Affaires sociales et de la Santé, l'éducateur spécialisé concourt à l'éducation, d'enfants et adolescents ou au soutien d'adultes présentant un handicap, des troubles du comportement ou qui ont des difficultés d'insertion. Par le soutien qu'il apporte et par les projets qu'il élabore, il aide les personnes en difficulté à restaurer ou à préserver leur autonomie, à développer leurs capacités de socialisation, d'intégration et d'insertion.

Il favorise également les actions de prévention. Son intervention se situe aussi bien dans les champs du handicap, de la protection de l'enfance, de l'insertion sociale et professionnelle, de la prévention spécialisée. Il est également de plus en plus amené à intervenir dans le cadre de projets de développement local.

Et en effet, être éducateur spécialisé, c'est être capable de tout cela !

Les établissements relevant du médico-social sont gérés par des Associations Loi 1901 donc à but non lucratif. Elles fonctionnent avec des fonds versés par les caisses de sécurité sociale selon des budgets acceptés par les ARS. Ces budgets sont réduits à minima et

pour que cela coute encore moins cher, on prévoit des restructurations avec des injonctions et des demandes de regroupements d'associations pour toujours faire des économies. Les CPOM (Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens) ne font qu'appauvrir les institutions puisqu'elles doivent présenter un budget sur 5 années. Si au bout des 5 ans, l'association est en déficit, le nouveau budget alloué pour les 5 années suivantes sera imputé de ce déficit !! Si tout cela n'est pas fait dans un objectif de faire disparaître les petites associations du médico-social ? Ces associations avaient chacune leur place dans le paysage français pour proposer un accueil de proximité, alors que maintenant, on veut faire entrer, par le biais de grosses structures le côté lucratif et la concurrence. En effet, maintenant, les ARS font des appels à projets et mettent en concurrence les différentes associations pour répondre à leurs desideratas et nos chers employeurs s'empressent de répondre à ces appels en proposant des projets bouclés au plus juste côté financier pour remporter le marché !!!! Et là, qui trinquent, Nous, tous les salariés qui voyons nos conditions de travail se dégrader de jour en jour avec des salaires en berne depuis des années.

Et surtout, n'oublions pas que notre travail est avant tout basé sur l'aide et l'accompagnement des plus faibles et des plus fragiles. Nous sommes dans une relation d'aide constante et sans en attendre autre chose que le plaisir de voir le public dont on s'occupe épanoui ou n'ayant plus besoin de nous, car suffisamment autonome pour affronter la vie dans notre société. Dans d'autres circonstances de suivi, c'est un cadre que l'on doit pouvoir poser auprès des jeunes ou adultes démunis ou perdus, en gardant suffisamment d'empathie pour aider au mieux.

C'est aussi parce que nous travaillons avec un public fragile que l'on oublie souvent notre propre bien-être, et qu'il est facile à nos employeurs de nous faire culpabiliser si on tente d'exprimer notre mal-être face aux nouvelles obligations qu'ils nous imposent... Il faut faire plus avec moins de moyens.

Nous subissons déjà depuis quelques années les effets de décisions prises il y a maintenant plus de 30 ans pour faire des économies de santé en commençant par fermer des lits dans les hôpitaux psychiatriques. Toujours pour réduire les dépenses de santé, on cherche maintenant à fermer les établissements spécialisés. La même logique s'applique lorsque l'on privilégie la prise en charge

des malades en ambulatoire dans les hôpitaux...  
ECONOMIE, ECONOMIE, voilà le maître-mot !

Voyez le glissement : on ferme des lits dans les hôpitaux psychiatriques, on n'y fait plus que de la prise en charge en ambulatoire (ateliers..) ou de l'accueil d'urgence ; les enfants et jeunes, auparavant accueillis à temps plein en pédopsychiatrie, sont orientés dans les établissements du médico-social et les enfants qui avant avaient toute leur place dans ces établissements se retrouvent orientés en école ordinaire, au mieux en classe spécialisée, au pire en classe ordinaire avec le soutien ou non d'un AVS (Aide à la Vie Scolaire). Et voilà comment on peut faire passer une régression sociale comme étant un choix d'ouverture et de meilleure prise en charge du handicap !

Tout d'abord, il est indispensable de différencier les différents types de handicap pour adapter la meilleure prise en charge. En effet, c'est la première erreur qui est faite : dans les sphères institutionnelles, dans les instances décideuses comme les MDA (Maisons Départementales de l'Autonomie), on ne cesse de parler de projet individualisé et d'adaptabilité des moyens proposés. Dans la réalité, tout est différent, ce qui fait réagir les familles qui sont complètement démunies face aux difficultés de leurs enfants et qui ont l'impression qu'on les laisse tomber. Il ne devrait pas y avoir une réponse, mais des réponses.

Pourtant, actuellement, la seule solution pour tous semble être l'école ordinaire. Parce que c'est la solution la moins couteuse pour les caisses de l'État, on veut faire croire à tous que c'est la meilleure solution.

Eh bien je vous le dis tout net, c'est la meilleure solution pour que l'on oublie de s'occuper des personnes handicapées ou fragiles... Il y a 100 ans on les enfermait dans des asiles ou les orphelinats, maintenant on les met à l'école avec un suivi éventuel par des professionnels 3 h par semaine (SESSAD : service d'éducation spéciale et de soins à domicile), ou avec un AVS et après, aux parents de se débrouiller. Si c'est ça prendre en charge le handicap ? C'est d'ailleurs pour cela que les parents se tournent vers les pays limitrophes, parce que l'on ne répond pas aux besoins dans notre pays. On a dénaturé les établissements spécialisés en y introduisant les enfants ou jeunes qui auparavant étaient accueillis dans les hôpitaux psychiatriques, mais sans adapter ces établissements pour prendre en charge cette population nécessitant un

accompagnement spécifique avec un personnel qualifié dans le soin et la psychiatrie.

La seule réponse qu'ont trouvée les institutions pour faire face à ces changements est la création de SESSAD, mais par redéploiement de personnel. Les ARS limitant les budgets, on ferme 10 places en IME (Institut Médico-Educatif), on ouvre 30 places en SESSAD !! Ainsi, depuis une vingtaine d'années, ces structures ont fleuri un peu partout, permettant aux établissements spécialisés de survivre, en diminuant le nombre de places en établissement, surtout en fermant des places d'internat.

De ce fait, les IME sont devenus les annexes des hôpitaux psychiatriques et les parents refusent, à juste titre de voir leurs enfants trisomiques, autistes, hémiplégiques confrontés à la violence de certains enfants porteurs de troubles psychiatriques prononcés. Le personnel est resté le même, donc non formé à des techniques spécifiques. Nous ne sommes plus dans la bonne volonté, cela ne suffit pas. Une formation de 3 jours ne remplacera jamais une formation de 2 ou 3 ans. La formation spécifique des infirmiers psychiatriques a été remplacée par un module de quelques semaines intégré dans la formation des infirmiers, et les personnels éducatifs, eux ont des formations internes de 1 ou 2 jours par thèmes, par exemple, les nouvelles techniques comportementalistes, ou méthode ABBA, fortement recommandées par les instances dans les plans autismes qui se succèdent.

Pour ce qui est de l'accompagnement des jeunes par les SESSAD, ce type d'accompagnement est parfois insuffisant pour permettre un réel travail d'autonomie, d'intégration et de socialisation. Le maintien en école ordinaire, même en classe spécialisée (ULIS école ou ULIS collège) n'est souvent pas le mieux adapté pour aider ces jeunes en difficulté et leurs familles à surmonter le handicap et la différence. L'école reste le lieu privilégié des apprentissages de la lecture et de l'écriture, on est dans le « pédagogique » et lorsqu'à l'issue d'un parcours scolaire limité par des difficultés intellectuelles et que les compétences et connaissances restent insuffisantes, les seules issues d'orientation restent, soit l'IME, donc, l'inclusion dans une structure spécialisée avec des jeunes qui y ont fait tout leur parcours, car incapable d'intégrer le milieu scolaire ordinaire, soit rester au domicile de la famille (l'école n'est plus obligatoire à partir de 16 ans).

Donc, la voilà la réalité du terrain, bien loin de l'idéologie du « tous égaux ». Non, nous ne sommes pas tous égaux, par contre, nous avons tous les mêmes droits en fonction de nos besoins. Certains auront toujours besoin du soutien des autres, c'est ça l'égalité. Les professionnels sont indispensables. N'importe qui ne peut pas faire ce travail. À l'origine, la prise en charge des personnes handicapées était faite par des bénévoles, on ne va pas revenir en arrière !

Nous, éducateurs spécialisés, nous sommes formés pour accompagner et aider. Nous avons besoin d'être reconnus dans notre fonction et dans notre professionnalisme. On ne peut pas Nous demander d'en faire toujours plus, de Nous adapter toujours, de renier tout le travail que l'on a pu faire en matière de formation, de recherche, d'élaboration, d'observations, de retransmission, de réflexion, d'investissement pour répondre à des orientations politiques au rabais contraire à notre éthique et à l'engagement professionnel que l'on a toujours eu.

C'est là le point qui coince chez Tous les professionnels de la santé, du social, du médico-social et de l'aide à domicile : le sens de notre travail est d'apporter du bien-être, d'aider l'autre pour qu'il progresse. Nous ne pouvons plus travailler ainsi puisqu'on place l'économie avant l'humain. Le contraire précisément de ce que l'on a toujours fait et nous restons attachés à ces valeurs.

Du côté de la santé, mêmes difficultés. Les infirmiers, aides soignants, au contact direct avec les malades ne peuvent plus faire leur travail. Ils parent au plus urgent, délaissant ce qui faisait d'eux de vrais professionnels. Le corps et l'esprit ont besoin d'être soignés ensemble. C'est ce que faisaient ces professionnels avant. Avec toutes ces restructurations, la maltraitance est partout. Autant à l'hôpital que dans les maisons de retraite, on est dans les chiffres. Les salariés anciens quittent leur poste éccœurés de voir la dégradation de leurs conditions de travail, mais tiennent le coup, car ils n'ont pas le choix en étant encore capables de résister à certains changements qui leur paraissent aberrants. Leur ancienneté leur permet de s'opposer à certaines nouvelles méthodes abjectes toujours dans un souci d'économies, par contre, les jeunes salariés ne tiennent pas le coup et démissionnent : Imaginez l'aide soignant qui s'apprête à terminer la toilette d'un patient âgé en nettoyant les jambes et à qui on dit « ah non, pas les jambes, on n'a pas le temps, on le fait qu'une fois par semaine !! » , ou dans une maison de retraite où l'on

douche la personne qui ne peut pas se lever, sur une bêche accrochée (style baignoire) au jet. Vous pensez que le soignant qui fait cela le vit bien ? Eh bien non, il quitte le secteur. Mais il a besoin de travailler, alors il cherche un secteur qui se rapproche et se tourne vers le médico-social, par exemple ! Mais là, même problème, pas de moyens, on sous paye, du genre des surveillants de nuits payés au SMIC car la CCN n'a pas revalorisé le point donc les premiers coefficients sont sous le SMIC !! Côté usagers, ce sont par exemple, des personnes handicapées qui ont vécu dans un foyer pendant plus de trente ans, qui doivent, au moment de leur départ en retraite de l'ESAT (entreprise adaptée), quitter ce foyer pour intégrer une maison de retraite, car l'accueil au foyer est conditionné au travail dans l'ESAT de la même association. Donc, dès 60 ans ces personnes se retrouvent en maison de retraite avec des personnes âgées de près de 90 ans en moyenne ! Tout le monde, là aussi est maltraité, les personnes handicapées, mais aussi les professionnels, car il faut être bien dans sa tête pour voir tout cela, revenir travailler le lendemain, faire bonne figure, se sentir en totale impuissance, allant même parfois jusqu'à devoir justifier auprès des personnes accompagnées des décisions insupportables et inacceptables pour soi.

Et pour finir, un petit mot sur le travail des aides à domicile qui le plus souvent sans aucune formation se retrouvent autonomes au foyer de personnes vulnérables. Là aussi, la maltraitance est dans les 2 sens : beaucoup de personnes dépendantes voient défiler chez elles plusieurs personnes la même journée, une qui lève, une qui lave, une qui fait manger, une qui fait le ménage, une qui donne les médicaments, une qui couche ( ah oui, à 18 h, car faut pas exagérer, on va quand même pas passer à 20 h !). Et toutes ces personnes vont badger en rentrant chez la personne et badger en sortant, car pas question de les payer quand elles sont dans leur voiture «personnelle en plus » !! Et tout ça, pour être payé euh 9 € de l'heure !! C'est plus un travail, c'est un sacerdoce !

En effet, alors que l'on avait mis tant d'années pour professionnaliser tous ces métiers d'aide, d'accompagnement, de soutien, on est en train de tout casser et toujours au détriment des mêmes.

C'est pourquoi, avec ce long message qui j'espère attirera toute votre attention, j'attends que vous puissiez en tirer un maximum de conclusions pour remettre de l'humain là où tout a disparu.

S'il y a des personnes dont on risque tous avoir à faire un jour ou l'autre, ce sont bien tous ces salariés du médico-social, de la santé et de l'aide à domicile, alors merci de penser à eux, merci de penser à nous.

Voici à suivre une étude que j'ai faite sur l'évolution des salaires pour les salariés relevant de la Convention Collective Nationale du Travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Voici le tableau précis des chiffres avancés :

Cotation du point dans la CCNT 66	SMIC brut mensuel :
1996 : 3,32 €	1996 : 976,71 €
1999 : 3,40 €	1999 : 1043 €
2009 : 3,72 €	2009 : 1330 €
2016 : 3,76 €	2016 : 1466,62 €

En prenant comme référence le coefficient de base dans la CCNT 66, à savoir celui des Agents de Service Intérieur débutants : coefficient 341, et, en rapprochant leur salaire brut mensuel avec le SMIC brut, on obtient ces chiffres :

• **1996 :**

CCNT 66, coef 341 x prix du point 3,32 € = 1132,12 € + 8,21 % (sujétion spéciale) = **1225,07 €** brut mensuel

SMIC : **971,81 €** brut mensuel, soit un écart de **+ 253,26 €** en faveur des agents de la CCN 66 (+25%)

• **1999 :**

CCNT 66, coef 341 x point à **3,40 €** = 1159,40 € + 8,21 % = **1254,58 €** brut mensuel

SMIC : **1043 €**, brut mensuel, soit un écart de **+211,58 €** en faveur du salarié CCN 66 (+20 %)

• **2009 :**

CCN 66, coef 341 x point **3,72 €** = **1258,62 €** +8,21 % = **1372,67 €** brut mensuel

SMIC : 1330 € brut mensuel, soit un écart de **+42,67 €** en faveur du salarié CCN66 (+3 %)

• **2016 :**

CCN66, coef 341 x point **3,76 €** = 1282,16 € + 8,21 % = **1387,43 €** brut mensuel

SMIC : 1466,62 € brut mensuel, soit un écart de **-79,19 €**, en défaveur du salarié de la CCN66 (-5 %)

Si on prend le coefficient d'un agent de service intérieur en **internat** (horaires décalés, nuits...) : coef 349, on obtient :

Coef 349 x point à **3,76 €** = 1312,24 € + 8,21 % = **1419,97 €**, soit un décalage, **aussi en sa défaveur de -46,65 €** par rapport au SMIC. Donc, comme l'oblige la CCN, ces salaires seront **ramenés au SMIC** (malgré des conditions de travail plus complexes avec un rythme atypique).

Et nos employeurs, toujours avides d'économies, ne paieront en heures de weekend ou de fériés, que celles qui dépasseront le SMIC !!!!! Le SMIC pourrait au moins être la base et tout ce qui est de l'ordre d'un avantage ou d'une prime, compté après la mise à niveau au SMIC.

Et ces salaires sont au même niveau dans tout le secteur privé sanitaire et médico-social (CCNT 51, CCNT 66, Aide à Domicile... Certaines maisons de retraite utilisent la CCNT 51 FEHAP, seulement pour les grilles indiciaires de salaires, sinon les Directions appliquent le Code du travail ! ...).

**Monique GENËT**  
SDAS 49







**24 mars 2016 - Paris**

Un mouvement qui s'est inscrit dans la durée.



**31 mars 2016 - Marseille**

Plus d'un million de manifestants dans toute la France.



**5 avril 2016 - Paris**



**10 mai 2016**

Faute de disposer d'une majorité à l'Assemblée nationale, Manuel Valls passe en force en ayant recours à l'article 49-3 de la Constitution.



**19 mai 2016 - Saint-Nazaire**



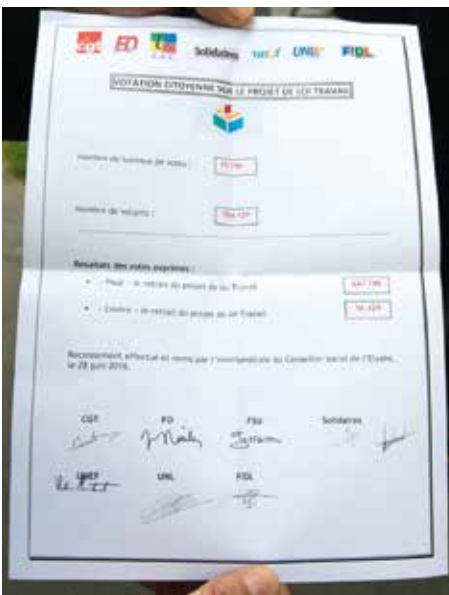
**22 juin 2016**

Les organisations syndicales opposées au projet annoncent en conférence de presse qu'elles ont obtenu le droit de manifester à Paris le 23 juin 2016, malgré l'opposition du gouvernement.



**Juin 2016**

Une votation citoyenne, organisée par les sept organisations syndicales (CGT, FO, FSU, Solidaires, UNEF, UNL, FIDL) a permis à tous les salariés de s'engager dans la mobilisation en votant pour ou contre le retrait du projet de loi Travail.



**29 juin 2016**

Le Premier ministre reçoit une nouvelle fois une délégation de FO qui lui confirme son opposition au texte.

**28 juin 2016**

Les bulletins de la votation citoyenne sont remis à l'État. Sur plus de 700 000 votants, près de 92% se sont prononcés en faveur du retrait du texte.



**5 juillet 2016**

Manifestation à Paris alors que Manuel Valls vient d'annoncer le recours, de nouveau, au 49-3 devant l'Assemblée nationale.

## “ SECTION APAJH DES CÔTES-D'ARMOR

Nous travailleurs sociaux spécialisés du handicap subissons de plein fouet les politiques de décentralisation. La logique d'appel d'offres dans laquelle les ARS et le conseil départemental ont contraint les associations à but non lucratif, les ont fait rentrer dans un schéma concurrentiel aux dépens des usagers bien sûr, mais surtout des salariés de notre secteur.

Notre champ médico-social est quantité négligeable par rapport à celui de la santé et les ARS ne mettront pas longtemps à nous imposer les mêmes démantèlements.

Pour nous ces politiques sont évidemment en contradiction totale avec l'idée même d'association loi 1901 à but non lucratif et avec la notion d'action sociale tous deux impulsés ne l'oublions pas, par les mouvements ouvriers.

Cela aussi mes camarades les patrons sont en train de nous le reprendre pour nous les vendre.

L'Association qui nous emploie comme beaucoup d'autres, l'ADAPEI notamment est devenue selon les termes de notre employeur, « une entreprise ».

Elle vise dorénavant à se développer de façon tentaculaire pour obtenir le monopole des « marchés du Handicap » !

Les personnes en situation de handicap sont, de fait, devenues une source de profit et les salariés se doivent de se soumettre à une logique comptable et financière en discordance totale avec ce qui a fondé l'action sociale.

**Concrètement les conséquences pour les salariés sont désastreuses, car c'est évidemment nous qui en payons les frais :**

- toujours plus de travail ;
- toujours plus de tâches ;
- et pour nous faire avaler la pilule toujours plus de redéploiements ;
- mais cela pour toujours moins de valorisation ;
- toujours moins de moyens, et donc de qualité de services ;
- toujours moins de formations qualifiantes ou pas ;
- toujours moins de temps à accorder aux usagers.

La loi scélérate sur la représentativité pénalise clairement notre action et nous ferme les portes des NAO, il faut la combattre. Il s'agit donc pour la section de trouver des chemins de traverse, minés il faut le

dire mes camarades, par l'organisme de co-gestion patronale mieux connue sous le nom de CFDT.

Nous sommes déterminés à ne pas laisser les employeurs du médico-social à continuer à tout faire aux dépens des salariés pour répondre aux appels d'offres et à l'attribution de ces marchés publics qui sont évidemment attribués au moins-disant !

Et pour cela nous mènerons toutes les Actions Syndicales possible que nous jugerons nécessaires y compris la grève, et ce, au moment opportun pour faire avancer nos revendications.

Ces nouvelles orientations ont amené de nouveaux modes de gestion.

Ces modes de gestions sont nettement arbitraires, dysfonctionnant et générateurs de mal-être au travail.

Il n'y a jamais eu dans la boîte autant d'arrêts de travail cumulés par nos collègues que ces 2 dernières années.

Pour illustrer notre propos avec un peu d'optimisme, je suis mandaté pour vous raconter ce qui au départ est un drame vécu par un de nos camarades visé par la direction.

Sans aucun doute, pour son parti pris syndical dans notre section, qui disons le, et nous en sommes fiers, dérange les plans de notre direction générale. Bref.

C'est donc l'histoire d'un mec, sympa soit dit en passant, bon camarade et chose remarquable passionné par son métier d'éducateur technique en menuiserie. L'émancipation des travailleurs en situation de handicap il en a fait son métier. Il exerce depuis 23 ans sans aucun incident à déplorer, avec toujours plus de contraintes et d'objectifs à atteindre, avec toujours plus de difficultés. Et il l'exprime.

Et ça notre patron il n'aime pas ça, il est trop habitué à la cogestion sans doute ! Et comme notre camarade persiste, le DG se dit qu'à la première occasion il le foutra dehors.

L'occasion se présente il y a un mois quand notre patron découvre que notre collègue présente aux élèves une activité de gravure sur bois par électrolyse digne de : « c'est pas sorcier », une façon d'aborder des problèmes physiques sans entrer dans des explications trop complexes pour ce public.

Ni une ni deux du bois, de l'eau, de l'électricité notre DG se frotte les mains.

Il est convoqué à l'oral par la direction et directement sanctionné d'une mise à pied conservatoire dont il ne

sait pas quand elle prendra fin. Le tout à 2 semaines des fêtes de fin d'années et surtout la perspective exprimée par la direction d'un licenciement pour faute lourde pour fêter Noël en famille.

Notre collègue s'effondre et est contraint de se soigner rendu malade par les méthodes expéditives et inhumaines de l'employeur.

La réaction du syndicat pour notre camarade a été instantanée, deux de nos camarades Karele et Claudine ont récolté les informations sur le déroulement, ont assistés à l'entretien préalable et ont fait signer une pétition par tous es salariés du site.

Au bout de 2 semaines et demie sans aucune décision écrite réclamée à plusieurs reprises, nous adressons un courrier à la direction générale au nom du comité de soutien (que nous inventons pour l'occasion) et un tract ou le syndicat laisse entrevoir à l'employeur que nous mobiliserons les salariés de tous les établissements et services contre cette décision. Pendant ce temps la CFDT reste muette à nos appels et la CGT nous dit vouloir jouer l'apaisement, l'apaisement de qui du patron ?

Dès le lendemain (samedi), notre camarade reçoit un courrier par Chronopost qui lui dit que finalement il sera payé pour le temps de sa mise à pied conservatoire mis à part trois jours de mise à pied comme indiqué dans le règlement intérieur.

### **Il est réintégré !**

C'est une première victoire ! Mais la gestion odieuse de l'employeur a convaincu nombre de salariés d'aller pus loin nous appelons donc à la grève pour le lundi matin, nous rencontrons l'employeur qui ne démord pas.

Alors, on y retourne le mardi, galettes saucisses sous la fenêtre de la directrice du site, nous découvrons les fonctions enregistrement et répétition du porte-voix, la direction également.

Là on veut nous intimider, on n'aurait pas le droit de faire la grève et nos revendications ne seraient pas claires ! Mais nous tenons, nous sommes en règle ! **L'UD vient en renfort !**

Cela dit c'est le statu quo ! malgré des articles de presse à charge pour l'employeur.

Nous décidons alors en AG de rédiger des revendications très détaillées pour le bon plaisir du DRH, **augmentation de salaire et jour de grève payés en tête**, que nous adressons par courrier à l'employeur.

Puis il s'agit d'arroser, de harceler les instances, tout le dossier envoyé à l'inspection du travail, l'ARS, les médias...

### **Notre objectif premier reste : plus aucune sanction !**

Pendant ce temps la CFDT est toujours muette et la CGT joue l'apaisement.

À ce jour nous restons mobilisés dans l'attente d'une rencontre avec l'employeur et notre collègue semble se diriger si nécessaire vers une action juridique que nous soutiendrons.

Nous remercions tous les syndicats FO qui nous ont apporté leur soutien.

Pour finir, une chose est claire, le soutien fraternel, moral, logistique et technique sans faille de la secrétaire du SDAS et de l'UD ont permis au syndicat de l'APAJH22 de mener cette action et de mettre à mal la toute puissance dans laquelle s'était installé confortablement l'employeur.

Mais elle a aussi permis de faire entendre les revendications des salariés sans passer par la loi scélérate de 2008 et les syndicats Co-gestionnaires.

Pour un syndicalisme qui au-delà de la préserver, brise la légalité actuelle pour donner naissance à un droit nouveau.

Intervention lors du congrès de l'UD FO 22  
du 9 décembre 2016

”

## “ RÉGIE DE QUARTIER DE BLOIS MENACÉE DE FERMETURE

**FO ACTION SOCIALE et CGT ORGANISMES SOCIAUX, avec les salariés, refusent cette situation et soutiennent les élus du Personnel qui résistent malgré la pression qu'ils subissent !**

Début décembre 2016, en pleine réunion avec les financeurs et la présidente de la Régie de Quartier de Blois, les élus apprennent de la bouche de leur employeur que les salariés risquaient de ne pas être payés en ce dernier mois de l'année faute de moyens suffisants de la structure. Cette situation inacceptable est la suite de nombreux épisodes. Les Délégués Syndicaux CGT et FO n'ont pas manqué d'alerter à de nombreuses reprises et depuis de nombreux mois les différents responsables, aussi bien les financeurs que les instances dirigeantes de la régie de quartier.

Le dernier courrier d'alerte a d'ailleurs été établi conjointement par les DS FO et CGT.

Le 31 décembre 2015, la structure a affiché un résultat d'exploitation de plus de 200 000 euros de déficit. Le commissaire aux comptes a d'ailleurs refusé de valider les comptes et lancé une procédure d'alerte le 10 mai 2016.

Alors que la section CGT et la section FO estiment que tous les moyens n'ont pas été mobilisés pour améliorer la situation économique de la régie, la présidence de la Régie de quartier a pris la décision lourde de conséquences de mettre en place un plan de licenciement économique affectant 4 postes : le poste de médiatrice, celui de l'encadrant de la boutique, celui d'accueil, celui d'encadrant technique hors ACI. Une proposition de modification du contrat pour motif économique a été faite au responsable administratif et financier. Par ailleurs, le fait de ne pas pérenniser l'emploi de salariés, notamment en CUI-CIE, qui répondait pourtant aux réels besoins des populations et assurait de réelles missions à la régie de quartier renforce cette situation dramatique de grande fragilisation économique. Ce sont des salariés ayant plusieurs années d'ancienneté qui se retrouvent sous le coup d'être privés d'emploi.

La présentation de ce projet a été faite aux instances représentatives du personnel à la mi-août 2016 et la DIRRECTE, qui est aussi un des financeurs de la Régie de Quartier de Blois, a homologué le plan de licenciement. La réaction ne s'est pas fait attendre.

Les salariés soutenus par leurs organisations syndicales FO et CGT étaient en grève le 20 septembre

2016, avec pour revendication l'arrêt des procédures de licenciement. Ils ne veulent pas payer les conséquences « des manquements à la gestion », pour reprendre l'expression utilisée par l'actuelle directrice dans le journal, La Nouvelle République du 23 septembre 2016. Les salariés ne comptent pas abandonner leur outil de travail.

Ils veulent être payés pour le travail qu'ils fournissent.

Il est inacceptable que les instances représentatives du personnel subissent des pressions importantes de leur employeur pour ne pas rédiger de courriers d'alerte, au vu de cette situation plus que préoccupante. Actuellement, un audit financier et un DLA (Dispositif Local d'Accompagnement) sont en cours.

Nous nous félicitons de la perspicacité des sections CGT et FO qui ont permis d'attirer la vigilance des autorités de tutelle que sont la DIRRECTE, et le Conseil Départemental, entre autres.

Nos fédérations, FO Action Sociale et CGT Organismes Sociaux, apportent à leur section syndicale toute leur aide et soutiennent toutes les initiatives que la présente situation nécessite et nécessitera. C'est pourquoi nous sommes présents ce lundi 19 décembre 2016 avec les salariés et nos syndicats.

Cette situation est aussi la conséquence de la poursuite des politiques d'austérité.

Car au-delà de la situation particulière de la régie de quartier de Blois, nous savons que d'autres régies de quartier sont sous le coup de déficits budgétaires du fait du manque de financement. Les dotations aux régies de quartier sont réduites chaque année.

C'est pourquoi CGT et FO continuent de revendiquer l'abandon du Pacte de Responsabilité, qui a pour conséquence des coupes budgétaires sans précédent au niveau de l'État, des collectivités territoriales et de la Sécurité Sociale, qui sont essentiels pour la survie de ce secteur d'activité.

De même, nous continuons de demander l'abrogation de la Loi Travail qui favorise les licenciements et réduit les indemnités des salariés qui les subissent.

Nous réaffirmons ici, haut et fort, notre refus que les salariés soient la variable d'ajustement des politiques d'austérité.

Blois, le 19 décembre 2016

”

## “ POUR LA DÉFENSE DE NOS CONVENTIONS COLLECTIVES : IL Y A URGENCE À ORGANISER LA RÉSISTANCE !

Vous le savez la Loi Travail a été promulguée. Depuis, un contrat de travail peut être unilatéralement mis en cause par l'employeur. Avec cette loi s'inverse « *la hiérarchie des normes* » qui favorise les accords d'entreprise moins favorables que les droits contenus dans le Code du travail et les conventions collectives.

Et le contexte politique actuel n'arrange rien. Récemment la Ministre El-Khomeri a indiqué, dans un communiqué, que 80 % des décrets d'application de la Loi Travail devraient être publiés d'ici la fin de l'année. Dans le même temps, la commission Combrexelle qui est chargée de détricoter le Code du travail débutera ses travaux avant la fin de l'année.

Il est clair que si le gouvernement et le patronat s'évertuent avec zèle à démolir nos droits collectifs, **il est pour le moins légitime de se poser la question de la résistance et de la défense de nos cadres conventionnels.**

Vient alors la question du comment résister ? Que pouvons-nous opposer aux syndicats d'employeurs ? Quels points d'appui ont les salariés du secteur social et médico-social pour refuser cette logique de casse conventionnelle ?

**Et bien, le meilleur rempart, c'est l'existant.** En effet, seules nos conventions collectives nationales actuelles, encore intactes, avec tous les droits collectifs qui y sont attachés, applicables et appliqués nationalement, sont encore opposables aux casseurs de garanties collectives.

La Loi Travail l'a bien compris. Dans son article 24, elle ordonne à toutes les Branches professionnelles de mettre en place des négociations dans chacune d'entre elles. Il s'agit de démanteler « *de façon négociée* » les conventions collectives et accords existants, afin de les vider de leur contenu et de renvoyer les droits collectifs restant à la négociation d'entreprise.

Pour ce qui concerne la CCNT66, le 22 septembre 2016, lors de la commission paritaire de négociation, les employeurs associés SYNEAS/FEGAPEI (dénommés NEXEM en lien avec la Croix-Rouge à partir de 2017) ont dévoilé leur projet de négocier une « *convention collective étendue sur le champ de la Branche associative et sociale (BASS)* », dès 2017. Ils

l'ont confirmé lors de la dernière négociation CC66, fin novembre, en mettant à l'ordre du jour « *l'ordre public conventionnel* ». Dans la loi travail, il désigne justement le fait de négocier nationalement un « *socle minimum des garanties* », en laissant la primauté aux accords d'entreprises. Nous voilà prévenus !

**En engageant ces dispositions d'ordre public, c'est toute la négociation collective telle qu'elle a fondée et structurée notre secteur qui explose. Les employeurs de NEXEM entendent mettre en place un accord cadre de Branche qui va geler les conventions collectives actuelles et organiser des droits a minima.** Par ce tour de passe-passe, ils souhaitent bien évidemment en finir avec les grilles de salaire (de la CCNT66, comme de celles des accords CHRS), mettre fin à la valorisation de l'ancienneté, s'attaquer aux congés conventionnels supplémentaires, aux diplômes, aux droits syndicaux... et finalement, mettre en place tout ce qui leur permettra de faire des économies budgétaires sur le dos des salariés.

**Ainsi vidée de son contenu, la CCNT 66 deviendrait une coquille vide.** Il n'y figurerait plus que des garanties collectives annexes comme des accords mutualisés prévoyance ou de santé obligatoire, des obligations en matière de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, d'égalité hommes/femmes, de prévention, voire de pénibilité.

Au choix une arnaque ou un leurre puisque tous les droits collectifs actuels contenus dans la CCNT 66, à commencer par **nos salaires et l'organisation du temps de travail, qui déterminent et garantissent la qualité de nos conditions de travail, seraient renvoyés à la négociation d'entreprise**, association par association. Avec ou sans syndicats. Il y a fort à parier que c'est le scénario envisagé par les employeurs.

**Peut-on accepter de les laisser faire ? Bien sûr que non !**

Les plus de 315 000 salariés de la CCNT 66 sont attachés au secteur et à leur convention collective. Depuis plus d'une dizaine d'années, par leur mobilisation, ils l'ont montré à chaque tentative de « *révision patronale* ».

De plus, sous couvert de représentativité patronale obligatoire en 2017, comment accepter la légitimité du SYNEAS, la FEGAPEI (NEXEM !) et la Croix-Rouge, à revendiquer la représentativité de la Branche associative et sociale (BASS) à eux seuls ? Comment imaginer que la Croix-Rouge puisse seule représenter le sanitaire (avec moins de 18 000 salariés) en lieu et place d'une FEHAP (200 000 salariés) qui refuse de s'asseoir à la table ?

Cette nouvelle mobilisation doit se faire sur des bases claires.

- **NON** à ces négociations de dupes !
- **NON** à la CCUE de Branche !
- **DÉFENSE** de la CCNT66, des autres conventions du secteur, des accords CHRS et des accords nationaux existants !
- **DÉFENSE, MAINTIEN** et **AMÉLIORATION** des droits collectifs contenus dans nos Conventions collectives et accords existants, seuls garants du niveau de qualité et des moyens nécessaires au secteur !
- **POUR** le retour d'un financement du secteur à la hauteur des besoins !

**En conséquence, il est urgent d'informer tous les salariés concernés par ce qui se trame actuellement avec ce nouveau projet patronal de démantèlement de nos conventions collectives, en application de la Loi Travail.**

La FNAS FO, depuis son origine, a toujours su prendre ses responsabilités, en informant et organisant la mobilisation pour la défense et l'amélioration de nos conventions collectives, au mieux des intérêts des salariés.

**René MALLE**  
**Fabrice LAHOUCINE**  
Négociateurs CCNT66

”



# APPEL DU 7 MARS 2017

Projet de Communiqué des fédérations CGT, FO et SUD  
du secteur de la santé et de l'action sociale



## TOUS EN GRÈVE ET EN MANIFESTATION NATIONALE LE 7 MARS 2017

Les Fédérations CGT, FO et SUD se sont à nouveau rencontrées le jeudi 15 décembre 2016.

Dans la continuité du combat contre la loi Travail et après le succès de la journée de grève nationale et de manifestations du 8 novembre contre la loi Touraine et des Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT), elles ont confirmé leur volonté, dans le cadre de l'action commune, de poursuivre résolument la construction d'une mobilisation nationale de nos branches professionnelles pour créer un axe de résistance supplémentaire aux politiques d'austérité et de régressions sociales qui dégradent fortement les conditions de travail et de vie des salarié(e)s. D'autant que dans de nombreux établissements de la santé et de l'action sociale des grèves et des mobilisations sont en cours.

Après que leurs instances nationales se soient réunies et confirmées l'appel à une nouvelle journée de mobilisation dans le cadre d'une grève nationale pour le 7 mars 2017, les fédérations CGT, FO et SUD décident de la préparer ensemble, au plan national comme au plan local.

Les fédérations appellent le 7 mars à diverses mobilisations dans les territoires avec comme point fort une grande manifestation à Paris.

D'ici le 7 mars 2017, diverses initiatives de mobilisation et de meeting communes seront engagées. Nos organisations se reverront début janvier 2017.

CPPAP 0915 S 07533 - Dépôt légal à parution ISSN : 1774-4202  
(Prix au numéro : 1,52 € - Abonnement compris dans la cotisation syndicale)  
Organe officiel de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière.  
7, Passage Tenaille - 75014 PARIS - ☎ 01 40 52 85 80 - Télécopie 01 40 52 85 79  
Courriel : [lafnas@fnasfo.fr](mailto:lafnas@fnasfo.fr) - <http://www.fnasfo.fr>  
Directeur de la Publication : Pascal CORBEX  
Secrétaire Fédérale chargée de la Presse : Isabelle ROUDIL  
Comité de Rédaction : LE BUREAU FÉDÉRAL  
Impression : Techni Print - Avenue de Suède - 82000 MONTAUBAN - Tél. : 05 63 20 17 18

Dépôt des articles : 05/01/17 - B.A.T. : 09/01/17 - Impression : xx/12/17  
Date supposée de réception : 20/01/17

### Rappel de la plate-forme revendicative commune :

- Abrogation de la Loi HPST
- Abrogation de la Loi Santé
- Abrogation de la loi travail
- Abandon des poursuites contre les syndicalistes et défense de leurs droits liés à l'exercice syndicale.
- Abandon de la « territorialisation » de l'offre de soins, des GHT et des restructurations
- Arrêt des fermetures de lits et des suppressions de postes
- Fin des enveloppes limitatives et abandon du plan ONDAM triennal de 3,5 milliards d'économies sur les hôpitaux
- Octroi des moyens budgétaires permettant aux établissements sanitaires et médico-sociaux d'assurer leur mission de service public, d'investir, d'embaucher et de titulariser nos collègues contractuel-le-s
- Embauche en fonction des besoins, titularisation de nos collègues contractuel-le-s dans la FPH et en CDI dans le secteur sanitaire, social, médico-social privé
- Augmentation des salaires dans les secteurs public et privé
- Défense et améliorations des conventions Collectives et du Statut
- Abrogation des ordres professionnels
- La reconnaissance de la pénibilité de nos métiers
- Abandon du PPCR pour la Fonction Publique et ouverture de vraies négociations sur les carrières et les grilles indiciaires, sur l'ensemble des secteurs, garantissant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes (déroulement de carrière et reconnaissance à égalité des qualifications), la revalorisation des métiers à prédominance féminine vers une grille unique des salaires, linéaire sans barrages ni quota
- Un plan d'urgence Emploi, formation initiale et continue pour palier au déficit démographique actuel et garantir à l'avenir des effectifs permettant un retour à la qualité, la sécurité et au confort du soin et de travail.
- Maintien de tous les instituts de formation (IFSI, IFAS,...)
- Stop à la casse de nos métiers (l'abandon du projet de réingénierie de l'ensemble des métiers du social)
- La préservation et le développement d'un service public républicain de santé, de proximité sur l'ensemble du territoire, garant d'une réelle égalité dans l'accès aux soins.
- Des politiques sanitaires et sociales à la hauteur des besoins de la population, quels que soient leurs lieux d'habitation
- Retrait de la ponction de 300 millions d'euros sur les fonds de formation de l'ANFH