

## PRESTO N° 75

# PROMOTION DES CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES ET DEFENSE DU PARITARISME PAR LA FNAS F-O

JOURNEE NATIONALE DE
PROMOTION DES CONVENTIONS
COLLECTIVES NATIONALES DE
L'ACTION SOCIALE ET
MEDICOSOCIALE

**18 SEPTEMBRE 2008** 

#### **PREAMBULE**

Les bureaux fédéraux des mois de juin et juillet 2008 n'ont pu que constater une convergence dans tous les champs conventionnels d'action sociale : un affichage ritualisé de dialogue social aussitôt démenti par la stérilité des explications patronales conduisant tout droit au mur. Notre organisation syndicale n'avait pas le droit de laisser prospérer les réformes inacceptables des conventions collectives, la stagnation des dossiers revendicatifs, le blocage des valeurs des points conventionnels et donc l'agression concertée de l'Etat et des patrons contre les intérêts des salariés !

C'est le sens de la réunion des SDAS du 18 septembre 2008 pour défendre et promouvoir nos revendications légitimes sur le terrain avec les salariés non encore organisés dans nos syndicats.

#### **PRESENTATION**

Le 15 mars 2009 n'est plus très loin et les dirigeants de notre secteur, ministres et employeurs n'ont rien trouver de mieux que de vouloir contre-réformer la convention collective qui organise les conditions de travail du plus grand nombre de salariés de la branche de l'Action Sociale! C'est une refonte à minima!

Les autres accords collectifs de travail comptent beaucoup pour la FNAS-FO car il s'agit des secteurs professionnels en développement! C'est pourquoi, à la fin de ce Presto, nous avons ajouté tous les secteurs couverts par la FNAS-FO, mais cette diversité n'est pas le fruit du hasard: la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière est la plus jeune des Fédérations FO, suite à la créativité sociale en réponse aux besoins de nos concitoyens, ripostant à ceux qui par le pouvoir et par l'argent ne cessent de les exploiter!

La journée du 18 septembre 2008 a été l'Action Fédérale en défense et promotion des Conventions Collectives Nationales et les textes de vos remarques et interventions comme le discours de notre Secrétaire Général, Pascal CORBEX, méritaient de figurer en priorité dans ce Presto.

Il a été facile de suivre votre détermination, vos questions, votre confiance dans la revendication collectives et solidaires avec votre Fédération FNAS-FO pour aborder un certains nombres de points fondamentaux qui peuvent nous servir de socle pour résister à ceux qui veulent tout individualiser, tout diviser, et en fait porter un coup fatal et définitif au syndicalisme indépendant de Force Ouvrière.

La riposte du 30 septembre 2008 dans les rues de Paris devant le Ministère, mais aussi en Province, a été un succès pour la défense du pouvoir d'achat et des salaires augmentés pour tous les salariés des conventions du secteurs social, médico-social et d'aide à domicile. Avec le syndicalisme confédéré, nous disons NON à toutes les agressions contre ce que nous avons acquis collectivement :

- NON aux heures supplémentaires
- NON au démantèlement des 35 heures
- NON à la retraite à 70 ans
- NON à la banalisation du travail le dimanche

OUI, nous constatons que l'Etat ne cesse de faire le travail du MEDEF, et détruit par une législation trompeuse les accords collectifs nationaux du libre choix individuel, de branche et la libre négociation en percutant le paritarisme auquel nous devons tant.

C'est au livre de notre camarade André Roulet que nous avons voulu emprunter notre support pour défendre et promouvoir les accords collectifs conventionnels nationaux négociés dans l'indépendance et la liberté offerte par le paritarisme. Cet écrit 'A l'aube du XXIème siècle permet de clarifier comment depuis les lois Auroux, l'Etat n'a eu de cesse de reprendre la main sur la définition des champs et des contenus de la négociation paritaire!

Notre secteur a su tirer les marrons du feu y compris dans les deux derniers accords conventionnels négociés : dés 1997 jusqu'en 2000 les 35 heures et dans la foulée de 2002 à 2006 l'accord créant l'OPCA de la branche BASS. Ces deux acquis fondamentaux dus à votre soutien sans faille, à l'énergie investie à ces deux occasions, entre autre, par notre secrétaire général Michel PINAUD.

Il était indispensable de fournir un fil conducteur à ce Presto qui doit être à la fois un témoignage et surtout un outil. Il y a quelques doublons mais certains les trouverons utiles. Ne me jetez pas.

Ne m'enfermez pas dans un placard.

Faites-moi circuler entre des mains qui liront, affin de continuer et promouvoir la conquête de nouveaux droits matériels et moraux pour tous les salariés.

VIVE LA CGT-FO!

VIVE LA FNAS-FO!

Merci à tous les camarades qui militent et prennent des responsabilités syndicales.

Jean BARNEOUD



#### **SOMMAIRE**

- 1. Intervention du Secrétaire Général FNAS-FO Pascal CORBEX à la journée nationale du 18/09/2008
- 2. La Négociation Contractuelle : vos remarques lors du 18/09/2008 à la journée confédérale
- 3. La Négociation Collective

Dispositif de la loi Aubry (A-RTT)

Intervention accrue de l'Etat

- 4. Le Paritarisme en question
- 5. Lexique à l'usage des Militants : l'adhésion syndicale, la pratique conventionnelle
- 6. Les champs conventionnels FNAS-FO: notre organisation, nos structures
- 7. Formation Professionnelle

# 1- INTERVENTION DU SECRETAIRE GENERAL FNAS F-O PASCAL CORBEX A LA JOURNEE DU 18/09/2008



En préambule, je tenais à rappeler une évidence, mais il est bon de le faire dans la présente période qui voit mettre à mal des évidences du droit du travail acquises de haute lutte par les salariés depuis des siècles, comme la journée de travail de 8 h passée à 7 h, la semaine de 40 h devenue celle de 35 h (payées 40), les congés payés portés à 5 semaines, le SMIC, l'Indépendance syndicale... les conventions collectives en général et son origine, la négociation collective, sont la base d'un paritarisme de progrès.

Elles ont permis d'instaurer de bien meilleures de relations sociales entre les employeurs et les salariés, car même si les intérêts entre les employeurs et les salariés restent toujours divergents, le dialogue contractuel et la négociation conventionnelle peuvent se substituer à l'affrontement permanent et au paternalisme.

Et il est important de redire que les droits individuels ne sont qu'illusion sans la garantie des droits collectifs qui les encadrent.

C'est la loi de mars 1919 qui donna pour la première fois, un statut juridique propre aux Conventions collectives, en facilitant les conditions de leur signature.

Puis, l'année 1936 en constituera l'âge d'or avec l'accord du 7 juin.

Ce dispositif donne une véritable base juridique aux Conventions collectives.

La négociation devient alors la règle.

Plus de 5.000 Conventions collectives seront signées jusqu'en 1939.

La loi de 1946 en améliorera principalement les principes, mais son impact restera limité, car l'État n'a cessé de garder la main sur la fixation des salaires et des primes.

C'est la loi du 11 février 1950 qui redonnera aux CCN leur véritable rôle, instaurant la liberté de négocier sur la définition du champ d'application, des conditions de travail, des droits fondamentaux, des niveaux et évolution des salaires...).

En 20 ans, plus de 20.000 Conventions collectives seront ainsi signées, dont une partie de celles qui toujours aujourd'hui, nous concernent directement.

La loi du 13 juillet 1971, après mai 68 et les accords de Grenelle, consacre le droit à la négociation collective et souligne que la concertation est la clef de voute de la politique sociale.

Elle élargit le champ des Conventions collectives en y ajoutant des dispositions concernant les garanties sociales.

L'année 1982 sera un tournant. Si les lois Auroux instaurent, entre autres, les CHS-CT et la négociation annuelle obligatoire, pour la  $\mathbf{1}^{\text{ère}}$  fois, elles remettront en cause les principes essentiels de la négociation collective telle que nous la concevons.

À la fois par l'instauration du droit d'expression des salariés, qui s'appuie sur l'idée de l'extension de la citoyenneté à la sphère de l'entreprise :

- « citoyens dans la cité, les salariés doivent l'être aussi dans leur entreprise »,
- « les travailleurs doivent devenir les acteurs du changement dans l'entreprise », mais aussi par la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises, selon l'importance du niveau de l'entreprise, et les accords dérogatoires.

Ces trois éléments ont contribué à amorcer la remise en cause des principes de la représentativité et de la négociation collective.

Rappelons que l'une des rédactrices de ces textes régressifs en fut Martine Aubry, (oui déjà!) alors membre du cabinet de Jean Auroux.

Depuis la loi du 13 novembre 1982, le législateur est encore intervenu plusieurs fois, et toujours dans un format différent de celui de 1936 et 1950, lequel il faut insister là-dessus, a permis d'introduire l'existence de différents niveaux de négociations articulés selon ce qu'on appelle le principe de faveur, au-delà du Code du travail, des accords nationaux interprofessionnels et de branche.

Ainsi, par la recherche du meilleur statut pour le Salarié dans le Code du travail et/ou dans les accords nationaux interprofessionnels et de branche, les droits des salariés pouvaient s'en trouver améliorés.

Cette structure de la négociation collective jouait également un rôle de limitation de la concurrence déloyale, c'est-à-dire un rôle de régulation économique.

Ce sont alors que dans notre secteur, les lois de 1975, avec l'instauration de l'agrément par l'article 16, sont venues torpiller la liberté de négocier, nos accords devant être agréés par un tiers -notre ministère qui s'est peu à peu inféodé à Bercy- pour entrer en application sur le terrain.

Ce sont aussi les lois successives de décentralisation qui depuis 1984, sont venues parachever l'inadmissible dépérissement de la négociation collective nationale, par la mise en place d'un financement national égalitaire de notre secteur et le système budgétaire des enveloppes fermées régionales.

La loi du 20 décembre 1993 a continué de remettre en cause les fondements mêmes du dialogue conventionnel et de la pratique contractuelle, en introduisant de nouvelles règles en matière de représentation du personnel (Délégation Unique) et d'aménagement de la durée du travail (Annualisation temps travail), tout en privilégiant simultanément les relations individuelles et en fragilisant le salarié par la création d'une nouvelle modalité pour la modification substantielle du contrat de travail et en réformant le recours au travail intermittent.

Dans le secteur privé, l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 en a remis une couche, remettant lui aussi en cause certains fondements du droit français de la négociation collective.

Les lois relatives à la réduction de la durée du travail, autrement dit, la loi dite « De Robien » du 11 juin 1996 et les lois Aubry 1 et 2, respectivement du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000, ne font pas exceptions.

Cette dernière introduira la possibilité que la négociation collective puisse être portée par des salariés mandatés, l'annualisation du temps de travail et le temps de travail non payé, la possibilité de signature d'accords d'entreprise spécifiques...

La loi sur le dialogue social, dite loi Fillon, est venue poursuivre la modification de la structure de la négociation collective dans le secteur privé, en l'ordonnant autour de deux principes : la solidarité et l'égalité.

Cette loi institue l'accord majoritaire, favorise la négociation d'entreprise et remet en cause les principes de solidarité professionnelle et interprofessionnelle.

Grâce à la généralisation de ce toxique concept baptisé « équité », il en résultera un accroissement des inégalités entre les Salariés, selon l'entreprise dans laquelle ils travailleront et le rapport de force qui y existera.

Fillon vient de conclure sa destruction de l'édifice conventionnel de notre pays par la loi « portant rénovation de la démocratie sociale ».

Rappelons que celle-ci donne priorité à l'accord d'entreprise, les accords de branche n'intervenant que par défaut, sapant ainsi définitivement le principe de la hiérarchie des normes, et simultanément celui qui disposait que l'accord le plus favorable au Salarié s'impose à tout employeur et en définitive l'existence des conventions collectives nationales.

La représentativité syndicale y est pareillement remise gravement en cause.

Voilà ce qu'il m'a paru bon de nous remémorer quant à la situation de la négociation conventionnelle, pour le secteur privé en général.

C'est dès 1945 que notre secteur social et médico-social a commencé véritablement à s'organiser sur des concepts éducatifs nouveaux.

Une stratégie s'affirme : prévention, dépistage, observation.

Une méthodologie s'installe : la psychopédagogie médico-sociale dans la pluridisciplinarité pour la préhension et le soutien de « l'inadapté ».

Une volonté se manifeste : la création d'écoles de formation autour du métier d'éducateur spécialisé.

Pour Nous, les ordonnances de 1945 sur la délinquance des mineurs qui sont avant tout une vision sociale et humaine, qui créent les soins et les mesures éducatives en lieu et place de l'exclusive sanction répressive, conduisant à l'enfermement pénitentiaire.

La création de la Sécurité sociale viendra ouvrir des perspectives nouvelles en créant un nouvel élan qui verra se multiplier des établissements et services nouveaux, mais aussi se transformer des établissements anciens.

Se développera, en 1958, le milieu ouvert et suivra enfin la Prévention spécialisée.

De 1950 à 1958, seront élaborés les accords de travail avec l'U.N.A.R. (employeurs) et l'A.N.E.J.I. (Salariés).

Que prévoyaient ses accords ?

Au niveau salarial, ce fut la transposition contractuelle de ce qui se pratiquait dans la Fonction publique pour les éducateurs spécialisés de l'Éducation surveillée, à savoir pour le calcul de la rémunération :

- les indices de la Fonction publique,
- le déroulement de carrière par les échelons d'ancienneté,
- avec le salaire de base,
- l'indemnité de résidence avec zonage,
- le supplément familial,

et au niveau des conditions de travail :

- les horaires hebdomadaires,
- les congés payés annuels,
- les congés trimestriels,
- les primes compensant les anomalies du rythme de travail en internat.

Et surtout, il définissait le métier d'éducateur spécialisé, lié à une formation reconnue dispensée dans des Écoles de Formation Agréées par l'État, sanctionnée par un diplôme délivré conjointement par le ministère de l'Éducation nationale et celui en responsabilité de nos activités professionnelles.

Les conditions d'entrée en formation se sont appuyées sur des bases de pratique professionnelle préalable, en tant que stagiaire sélectionné sur des critères d'aptitude, de motivation, de personnalité, avec deux années d'études théoriques et pratiques, comprenant 3 stages différenciés.

Dans la foulée de ces acquis, d'autres accords catégoriels étaient en préparation concernant : les directeurs, les éducateurs techniques, les éducateurs scolaires et les centres de formation.

C'est alors que les réticences sont venues de la DASS, pour percuter cette construction conventionnelle, au prétexte —déjà- du coût des prix de journée, mais également du ministère de la Justice, sur les notions d'équivalences professionnelles.

Parallèlement, le Ministère a incité les associations UNIOPSS, AFSEA et UNAPEI à créer leurs structures syndicales patronales, et à engager effectivement des négociations avec les organisations représentatives des Salariés, représentatives dans notre champ d'activités.

Sous l'impulsion des services de l'État, les syndicats employeurs ont effectivement vu le jour en 1961 (SOP, SNASEA et le SNAPEI et maintenant FEGAPEI).

Ces trois-là créent, en 1964, la Fédération des Syndicats Nationaux d'Employeurs du Secteur de l'Enfance Inadapté (FSNESEI).

Les négociations purent alors débuter et prévoir, à la fois, le classement des établissements selon la nomenclature INSEE, dans le cadre de l'exercice d'un service d'intérêt général agrée bénéficiant de financement public ainsi que l'embauche de personnels qualifiés et rémunérés par équivalence avec ceux du secteur public.

Le système des indices, des échelons et des primes de la Fonction publique fut traduit en coefficients fonctionnels et en pourcentage d'ancienneté, sur un même rythme de déroulement de carrière.

La reconnaissance d'une commission mixte de négociation suivit.

Le 15 mars 1966, la CCN de l'Enfance inadaptée fut signée entre la FSNESEI et le SNAIEI, soutenu par la CFTC maintenue.

Un contentieux dut s'engager pour faire valoir auprès des Préfectures, l'application intégrale de la CCN, avec ses effets financiers sur les prix de journée.

Les événements de 1968 permirent d'obtenir du ministère, un décret reconnaissant le caractère non abusif des dispositions de la CCN.

Il octroyait en plus, des primes et des congés spéciaux pour toutes les catégories professionnelles.

Devenant la référence nationale collective, elle devient la règle contractuelle générale, affirmant notre identité sectorielle, prenant en considération la notion de carrière pour tous les emplois, définissant les conditions de formation et les qualifications reconnues, garantissant la libre circulation des salariés dans tout le secteur avec le maintien des situations acquises, prévoyant la parité avec le secteur public pour le calcul du salaire net.

Une prime d'assiduité de 7,5 % de la masse salariale fut intégrée sans condition aux salaires.

L'évolution de la valeur du point suivait l'évolution des augmentations de la Fonction publique.

Ce fut la 1<sup>ère</sup> CCN à transformer les heures supplémentaires en congés compensateurs.

Au niveau des retraites, l'obligation a été faite d'adhérer aux Régimes de retraite complémentaire et de prévoyance collective.

Le taux contributif y est fixé au maximum (8 % pour les non-cadres et 16 % pour les cadres).

L'intégration à l'ARRCO et l'AGIRC se fera entre 1974 et 1978, rendant par là même, notre secteur solidaire dans le système de la compensation inter-régime.

La question de la Formation professionnelle ne fut pas oubliée.

Un plan sur 6 années fut négocié, prévoyant des mesures d'adaptations pour la formation et l'homologation des acquis professionnels des personnels déjà en place.

Une Commission Paritaire nationale de la Formation professionnelle et des commissions régionales furent créées, pour traiter l'ensemble de la formation par voie directe ou en cours d'emploi.

Puis en application de la loi du 17 juillet 1971 sur la formation professionnelle dans le cadre de l'éducation permanente, a été signée la Convention collective créant les fonds d'assurances formation incarnés dans PROMOFAF devenu UNIFAF et UNIFORMATION.

Le SNAIEI se confédéra à la CGT-Force Ouvrière, où elle fonda la FNAS F-O en 1972.

Entre 1972 et 1975, des négociations allèrent vers une harmonisation de la CCN 51 et de la CCN 66.

Puis, plusieurs projets d'annexes à la CCN 66 virent le jour, concernant entre autres, le travail protégé et les CAT.

L'unité du secteur social et médico-social, telle que prévue par l'article 1 de la loi du 30 juin 1975, pouvait -enfin- être envisagée.

Mais le contentieux avec le SNAPEI sur la conception des CAT et l'incessante volonté de la FEHAP d'annexer notre champ professionnel en proposant, comme elle l'avait tenté en 1961 et 1964, un avenant d'extension (d'ailleurs rejeté par le Ministère), ne permirent pas d'aller vers une CCN unique sanitaire, sociale et médicosociale, comme beaucoup alors l'envisageaient.

Malgré tout, en 1981 le champ d'application conventionnel s'est modifié et l'annexe 10, dernière annexe négociée dans la CCN66, voit le jour.

Je m'arrêterai ici sur cet historique succinct et volontairement ciblé.

Vous comprenez maintenant, Camarades, pourquoi dans la période actuelle, au regard des volontés régressives des employeurs et du Ministère, nous parlons de la CCN 66 comme du socle et du cœur de la construction de notre secteur.

Chacun d'entre Vous, qu'il relève d'une autre CCN comme celle de la 51, ou celles des Centres sociaux, des ML PAIO, de la BAD, de la 65, ou d'accords nationaux comme ceux des Régies de quartier, des Familles rurales, ou qu'il attende que soit construit le cadre définitif d'une nouvelle CCN, comme dans les ACI, comprend bien ainsi ce que nous entendons obtenir à la FNAS F-O, lorsque nous négocions dans une Convention Collective Nationale, et lorsque nous nous y référons.

Il faut dire que nous y sommes également très attachés, car nous sommes nés dedans, en tant que SNAIEI, comme fondateurs signataires des accords UNAR-ANEJI, puis en 1972, comme Fédération Nationale de l'Action Sociale F-O, négociatrice à part entière des CCN, à cette époque où le Secteur social et médico-social vivait le plein développement de cette construction progressiste.

Légitimés par l'Histoire, nous restons -et demeurerons- porteurs de cet atout pour les Salariés, qu'est la Convention collective nationale.

Ce socle commun et minimum, doit toujours comprendre :

- le déroulement de carrière par les échelons d'ancienneté, avec le salaire de base, le supplément familial,
- les horaires hebdomadaires, les congés payés et congés supplémentaires tels les congés trimestriels,
- la reconnaissance des diplômes nationaux et leur valorisation,
- les régimes complémentaires obligatoires collectifs de prévoyance et de retraites (avec des taux contributifs au maximum).

Alors oui, à la FNAS F-O, nous militons pour l'amélioration sans condition, et surtout pas sous contraintes financières, des différentes CCN que nous négocions.

Pour Nous, la Convention Collective Nationale est seule porteuse d'une identité professionnelle assise sur un cadre juridique, générateur de droits et de devoirs, qui reconnait, structure, encadre et garantit un exercice professionnel spécifique comme le notre, difficile et remarquable à la fois, soit bien au service des seuls intérêts des Personnes en difficulté, dans notre société.

Elle seule permet, dans une branche professionnelle, que les mêmes droits s'appliquent de façon égalitaire pour tous les Salariés, quelque soit l'endroit où ils travaillent.

Elle est la seule à même de définir et d'équilibrer les conditions dans lesquelles s'effectue notre travail.

Par ses vertus égalitaires, la CCN relie entre eux les acteurs professionnels au lieu de les opposer, elle assure en permanence, la qualité des prestations grâce aux formations initiales et professionnelles suivies par les personnels, cursus qualifiants reconnus, reliés entre eux avec des passerelles et des équivalences.

D'ailleurs, si on y regarde bien, chaque Convention collective nationale de notre secteur peut être rattachée à un métier et un diplôme reconnu nationalement : dans les CCN 66 & 65, c'est l'éducateur spécialisé et le DEES ainsi que l'assistante sociale et le DEAS, dans la BAD, c'est l'aide spécialisée au maintien à domicile et le CAFAD, dans les ML/PAIO, c'est le conseiller en insertion et le CIP, dans les Centres sociaux, c'est l'animateur et le BPJEPS, etc.

Et surtout, la CCN créé une solidarité et entretient un lien social national dans la population de notre pays, et à son profit, en s'appuyant sur les fondements mêmes de notre République : la liberté, l'égalité, la fraternité auquel j'ajoute la laïcité.

Nous mesurons aussi combien certaines organisations dites syndicales et essoufflées, qu'elles soient du coté employeur ou salarié, ont perdu le sens même du respect de ces fondements, ces organisations pratiquant seulement l'opportunisme pour les catégories

qu'elles incarnent et préférant faire subir aux différentes Conventions Collectives Nationales, les critères politiques et financiers imposés de force, par l'Union Européenne, lesquels vont à l'encontre de l'amélioration conventionnelle nationale.

Alors, si nous sommes réunis aujourd'hui, c'est bien pour faire savoir et rappeler partout, l'attachement indéfectible de la FNAS F-O, aux principes qui fondent notre conception de la négociation paritaire basée sur la liberté et l'indépendance, pour que continue de vivre et de s'améliorer les différentes CNN que nous sommes amenés à négocier.

Nous sommes plus que jamais déterminés à ne rien lâcher ni concéder, car nous mesurons ce qu'ont pu apporter pour notre secteur -et donc aux Salariés et aux Usagers, les garanties collectives nationales actées dans nos différentes Conventions Collectives Nationales, et plus particulièrement pour nous, car elle constitue une référence, la CCN 66.

Merci de m'avoir écouté, maintenant c'est à vous de vous exprimer.



2-LA NEGOCIATION CONTRACTUELLE : Vos remarques lors du 18/09/2008 à la journée confédérale

- L'exposé est complet, mais il manque le rappel des batailles syndicales passées : juin 36, les grandes grèves et les conquêtes ouvrières, mais aussi leurs insuffisances et les reculs : création des délégués d'atelier en place des délégués syndicaux. Dans les années 1941-1942 c'est la Charte du Travail et les comités sociaux d'entreprise, administrant les œuvres sociales mais ne portant pas de revendications. Aujourd'hui nous voyons un retour en arrière, avant « 36 ». La volonté du gouvernement et des entreprises est « d'associer » les syndicats à une sorte de cogestion.
- ♣ Il faut intensifier la préparation de la manifestation du 30 septembre, bien que nous soyons les seuls à mobiliser réellement. L'action intersyndicale s'impose mais à partir de quel type d'unité? La Fédération a fait le nécessaire pour aboutir à cette intersyndicale. Cette mobilisation est historique.
- ♣ Il ne faut pas de réunions sans prise en compte des salaires. La mobilisation sur ceuxci doit permettre de déboucher sur d'autres problèmes propres au secteur.
- ♣ Aujourd'hui c'est évidemment autre chose qu'autrefois mais les intérêts des patrons et des salariés sont toujours opposés, bien que nous soyons, paraît-il, « dans le même bateau ». Les syndicats doivent-ils êtres, des « partenaires d'accompagnement », des « syndicats gestionnaires ». Il n'y a plus de marges de manœuvre dans les établissements et il y a de plus en plus de pressions sur les salaires.
- La priorité de l'action syndicale est de procéder à un état des lieux dans les établissements à travers la réalisation de cahiers de revendications. Il faut aboutir à un syndicat de classe défendant les salariés.
- Le grand rêve des employeurs est de rejoindre rapidement le secteur marchand, avec comme conséquence de faibles salaires, des déqualifications généralisées, et la remise en question des déroulements de carrière. Plus que jamais, il faut s'arcbouter sur les CC. A ce propos, la journée du 30 est capitale.
- ♣ A l'APAJH, il y a moins de bénévoles, d'où un « management » grandissant dans les établissements, au détriment du personnel et des usagers.
- La FNAS joue un rôle effectif qui concerne l'ensemble des salariés de l'Action Sociale, quelles que soient les catégories. Pour la première fois depuis longtemps, il y a une action intersyndicale et nationale que nous avons impulsée. C'est déjà une victoire. Il faut créer un faisceau de revendications par rapport à notre secteur, mais aussi audelà. Il faut prendre la mesure de ce point d'appui.
- ♣ Nous devons être plus concrets. Par exemple, selon le schéma directeur départemental du Morbihan, il y a 20% de gains sur la masse salarial, toutes conventions confondues. Comment se battre contre l'ARS ? La constitution de notre

- intersyndicale c'est bien, mais *quid* de la Santé et de l'HP ? La FNAS doit s'adapter : comment va s'organiser notre secteur ? Régionalisation ?
- → Il faut rappeler l'organisation confédérale : UD, syndicats par départements, fédérations par branches. Actuellement, il n'y a pas de structure régionale officielle. Comment se positionner par rapport à la régionalisation ?
- → Jusqu'alors, le DS était désigné par l'organisation syndicale. Désormais depuis la loi sur la représentativité syndicale, approuvée par la CGT et la CFDT, les syndicats n'ont plus la liberté de désigner leurs représentants au sein des entreprises : ils doivent être élus. De proche en proche, c'est la fin du paritarisme. On nous dit : « il faut de la gouvernance ». Or, plus que jamais, l'amélioration du droit syndical, du cadre conventionnel et des salaires restent des priorités.
  - Tant que nous aurons le droit de négocier nous devrons revendiquer les droits conventionnels.
- ♣ A chaque demande d'augmentation de salaires; on nous répond : pas de fonds disponibles. L'ARS conduira à l'étatisation progressive de la Sécurité Sociale. Soyons attentifs aux évolutions et faisons remonter vers la Fédération toutes les informations. L'appel du 30 septembre est un ballon d'oxygène et il faut maintenir le contact avec les autres organisations syndicales : l'unité entrainera tout le monde dans la bagarre.
- ♣ Dans notre département, les restructurations et les regroupements conduisent, entre autre, à une pression sur les salaires. On remet en cause les CC et le droit du Travail. Question : comment faire, comment expliquer aux camarades qu'il faut défendre les CC ? C'est très complexe! Ce qu'il faut faire dans le secteur, c'est une campagne d'explication sur les positions de la FNAS : CC, paritarisme, droit syndical, etc.
- La crise du capitalisme mondial a des répercussions directes en France et conduit à la démolition des acquis sociaux et des conditions de travail. Tout le secteur est touché : internats, aide à l'enfance, structures judiciaires. Les agressions contre le personnel s'accroissent et les *turn-over* s'accélèrent pendant que les refus d'augmentations de salaires se généralisent.
- Réductions de crédits, cela veut dire « serrez-vous la ceinture ». Notre secteur n'est pas considéré comme prioritaire par les politiques. Il faut se mobiliser pour qu'il en aille autrement. Pendant ce temps, les directeurs d'établissements se sont copieusement augmentés. Il ne faut plus accepter l'alibi « Plus de sous ». Les attaques contre les DS se multiplient. A présent, la revendication essentielle doit porter sur les augmentations de salaires.
- Un cas dramatique est celui des établissements sans conventions et sans perspectives d'augmentations de salaires (exemple : le cas d'un salarié à 1 100€ dormant dans sa voiture). Le personnel des chantiers d'insertions ont du mal à se situer dans une grille

- (les diplômes universitaires sont peu reconnus). Le 30, ils seront là, pas seulement pour défendre la CC, mais aussi les salaires.
- Les difficultés à se syndiquer s'aggraveront encore avec la mise en place du fichier « Edwige » qui devrait faire mention des activités syndicales. C'est une grave remise en question des libertés individuelles et la révélation d'un climat délétère.
- ♣ On trouvera sur le site de la Fédération une pétition à signer à propos de ce fichier. Je rappelle que la Confédération a réagi dès le 22 juillet et a immédiatement interpellé le Conseil Constitutionnel et le Bureau International du Travail.
- Notre objectif est le retrait de ce dispositif. Le fichier « Edwige » concerne même des mineurs de 13 ans, application logique de la présomption de culpabilité. C'est la remise en cause de la loi de 1945 et ses conséquences sont liberticides. Seule une forte détermination fera reculer le gouvernement sur ce projet. En ce qui concerne la formation, les diplômes universitaires n'ont rien à voir avec la formation du secteur. Enfin, au plan du droit, la situation présente des DS ne changera pas jusqu'aux prochaines élections.
- ♣ Le harcèlement moral est un problème grave. Dans les établissements du Gard, il y a eu un suicide et plusieurs tentatives. Les pressions directoriales sont récurrentes dans tout le département (moi-même j'ai été contraint de m'arrêter pendant six mois).
- L'encouragement à la délation est aussi un problème grave : un salarié a été licencié pour refus de donner le nom d'un jeune. Or, la prévention est tenue à la confidentialité.
- → Dans le prochain bulletin fédéral, l'édito sera consacré à cette question. Des lois françaises et internationales protègent les salariés à ce titre. La défense des CC c'est aussi l'amélioration constante des conditions de travail et des usagers. Il faut assurer notre présence et discuter avec les usagers et les camarades. D'où l'importance de la manifestation du 30 et de la présence de la FNAS en première ligne.
- ♣ Dans la prévention spécialisée on généralise l'embauche de jeunes éducateurs non qualifiés.
- ♣ Cet échange entre nous est très intéressant : on devrait en retrouver les termes dans le « Livre noir » du secteur. Il faut continuer : faites-nous remonter tous les éléments possibles.
- La représentativité c'est la capacité de mobiliser les salariés sur les positions que l'on tient, dès lors c'est gagné!

### **3-LA NEGOCIATION COLLECTIVE**

Le dispositif de la loi Aubry et intervention de l'Etat

La négociation collective occupe depuis longtemps dans notre pays une place importante, et à certaines périodes prépondérantes, dans la régulation des relations du travail et dans l'élaboration du droit du travail, établissant ainsi une dualité de sources de celui-ci avec la loi.

C'est une loi de 1919 qui reconnaît de fait les accords collectifs en les faisant échapper au droit civil des contrats, mais c'est surtout la loi du 24 juin 1936 qui établira la convention collective comme mode normal de détermination des relations du travail, en reconnaissant le rôle des organisations syndicales représentatives en la matière et en prévoyant l'extension des accords ainsi conclus par arrêtés ministériels. Le principe sera consacré dans le préambule de la Constitution de 1946- toujours en vigueur- qui stipule : « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail. » Après la loi du 11 février 1950, fondamentale en la matière, qui donne une impulsion à la négociation décentralisée, de nombreux accords seront conclus qui amélioreront de manière continue les statuts des salariés tant au niveau interprofessionnel (accords de Grenelle 1968) qu'au niveau des branches. La loi du 13 juillet 1971 accompagne ce mouvement d'expansion continue de la négociation collective en offrant aux partenaires sociaux de nouveaux champs de compétences et en généralisant la procédure de l'extension. Enfin, les lois Auroux de 1982 constatant un certain essoufflement de la négociation collective, instituent une obligation de négocier aux deux niveaux (branche-entreprise) et introduisent la possibilité de clauses dérogatoires, y compris défavorables à certains salariés, dont les effets seront d'ailleurs limités suite à la jurisprudence découlant de l'arrêt Basirico (5 mars 1989).

La loi du 12 novembre 1996 transcrivant l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 relatif aux négociations collectives a confirmé cette possibilité d'accords dérogatoires.

Le conseil Constitutionnel a néanmoins, dans une décision du 6 novembre 1996, rappelé que l'application des principes fondamentaux du droit du travail restaient de la compétence de la loi.

Cette longue construction juridique de la place de la négociation collective dans l'élaboration du droit du travail montre l'importance que celle-ci peut occuper dans la détermination des dispositifs sociaux adaptés à la situation présente. C'est pourquoi il convient successivement :

- d'examiner le bilan pour 1996 (dernière année analysée officiellement) de la négociation collective, actualisé au vu des premiers éléments pour 1997 ;
- d'analyser le contexte de la négociation collective en ce début de 1998 à la lumière des suites des divers chantiers de négociation ouverts et des suites de la Conférence Nationale du 10 octobre 1997 sur les salaires, l'emploi et le temps du travail.

La loi Aubry devrait imposer au 1<sup>er</sup> janvier 2000 la réduction du temps de travail à 35 heures pour les entreprises de plus de 20 salariés, concernant de fait prés de 6,2 millions de salariés (la date butoir étant repoussée au 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés). Afin d'inciter les entreprises à réduire rapidement le temps de travail à 35h, voire en deçà, ce projet de loi s'accompagne d'un dispositif d'aides forfaitaires et dégressives, versées pour chaque salarié concerné par la RTT au sein de l'entreprise et affectées à l'allègement des charges patronales :

dans le système de base, une réduction du temps de travail de 10% qui s'accompagne de créations d'emplois de 6% donne lieu à une aide dégressive de 9000f la première année, qui baisse jusqu'à 5000f la cinquième année et se maintient à ce niveau les années suivantes. Les entreprises qui tardent à rentrer dans le dispositif bénéficient d'une aide réduite (cf. tableau). Enfin, les entreprises qui attendront le 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour passer à 35h se verront attribuer une aide structurelle de 5000f par salariés, sans aucune obligation d'embauche ;

Date d'entrée dans l dispositif	1 <sup>ère</sup> anné	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année	4 <sup>ème</sup> année	5 <sup>ème</sup> année
Année 1998	9000 <sup>1</sup>	8000	7000	6000	5000 <sup>2</sup>
1 <sup>er</sup> sem.1999	8000	7000	6000	5000	5000
2 <sup>ème</sup> sem.1999	7000	6000	5000	5000	5000

- 1 correspondant à 6 points de cotisations patronales
- 2 correspondant à 3 points de cotisations patronales
- ✓ l'entreprise qui procède à une réduction plus rapide du temps de travail (-15%) et à une progression de 9% des effectifs perçoit une aide supplémentaire de 4000f par salariés, au cours des cinq années ;
- I'aide est accrue de 1000f par salarié par année dans les entreprises innovantes (embauches en CDI, embauches de jeunes...);
- pour les entreprises de main d'œuvre, qui emploient au moins 60% d'ouvriers, dont 70% des rémunérations sont inférieures à 1,5 fois le SMIC, soit près de 1,2 millions de personnes, les aides sont majorées de 4000f la première année, de 2000f la deuxième année et de 1000f la troisième.

Au total, les aides cumulées peuvent potentiellement atteindre 18000f par salarié la 1<sup>ère</sup> année. Ce dispositif pourrait coûter 9 milliards de francs (soit le triple du coût prévu pour 1998) aux finances publiques en 1999, s'il s'appliquait à 2 millions de salariés.

Ce dispositif se limite à fixer par voie législative la durée légale du travail en l'an 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés (et en l'an 2002 pour les autres) mais il renvoie à la négociation entre partenaires sociaux les modalités de passage aux 35 heures avant ces dates butoir. Ce serait l'occasion pour les organisations représentatives des employeurs et des salariés de se ressaisir du dialogue social, de l'élargir et de l'enrichir.

Mais la position actuelle du patronat le conduit également à dénoncer dans certains secteurs (banques, sucre, etc.) les conventions collectives applicables, notamment pour mettre en

conformité les dispositifs relatifs au temps de travail qui y sont contenus, ce qui ne manque pas d'entraîner de vives réactions syndicales.

Aussi au terme de cet examen de la situation de la négociation collective en France en ce début d'année 1998, il est indispensable que les partenaires sociaux soient à même de se réapproprier le dialogue social sur les thèmes répondant à l'attente du monde du travail en général et de ceux qui en sont exclus en particulier. La Conférence nationale du 10 octobre 1997 avait trouvé diverses pistes de négociation importantes, d'autres concernant l'emploi, les salaires, l'égalité homme-femme en particulier devraient rapidement être explorées.

#### Le dispositif Aubry de réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail à 35 heures a constitué tant une promesse de la part des partis de gauche durant le campagne pour les élections législatives anticipées de mai 1997 qu'un engagement du Premier Ministre issu de ces élections lors de son discours de politique générale à l'Assemblée Nationale le 19 juin 1997. M. Jospin a en effet précisé à cette occasion : <<Réduire le temps de travail, sans perte de salaire, représente à la fois un progrès économique-susceptible de créer de nouveaux emplois- et un progrès social. C'est pourquoi, en accord avec les partenaires sociaux, le passage de la durée du travail de 39 à 35 heures sera engagées>>.

Le Premier Ministre annonçait également << une loi-cadre ramenant la durée légale du travail à 35 heures avant la fin de la législature, limitant les recours abusifs aux heures supplémentaires et favorisant le temps partiel choisi et qui sera présentée à l'issue de la conférence nationale sur les salaires, ensuite conduites branche par branche et dans les entreprises>>.

Cette partie de la déclaration du Premier Ministre dans son discours de politique générale a servi ensuite de support constant à la démarche du gouvernement en matière de réduction du temps de travail.

Ce thème a été au centre des discussions lors de lors de la conférence nationale sur les salaires, l'emploi et le temps de travail du 10 octobre 1997 convoquée par le gouvernement pour discuter des moyens de relancer la politique conventionnelle et de lutter contre le chômage.

L'annonce par le Premier Ministre à l'issue de cette réunion du dépôt devant le Parlement <<d'ici à la fin de l'année d'un projet de loi appelé à fixer l'objectif de la durée légale du temps de travail à 35 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 10 salariés>> a été à l'origine d'une vive réaction patronale et de la démission consécutive du Président du CNPF.

De ce fait, les autres thèmes majeurs de négociation ont été éclipsés. Ils portaient pourtant sur des sujets aussi importants que :

- l'emploi des jeunes y compris dans le secteur privé ;
- l'élargissement du dispositif de l'ARE ;
- la relance des négociations de branche sur les grilles de rémunération ;

- la recherche de simplifications administratives dans les PME (statut unique du premier salarié);
- l'engagement d'une réflexion sur la réforme de l'assiette des cotisations patronales de sécurité sociale pour la faire<<évoluer>> et <<diminuer les charges qui pèsent sur le travail>>.

Autant de thèmes majeurs qui jusqu'ici n'ont pas été abordés suite à l'attitude hostile manifestée par le patronat à l'encontre de la réforme sur les 35 heures.

Celle-ci a pourtant continué à avancer : comme il s'y était engagé, le gouvernement a soumis en Conseil des ministres du 10 décembre 1997 un projet de loi dit <<d'orientation et d'incitation relatif à la réduction du temps de travail>>, texte qui, après débat à l'Assemblée Nationale, a été adopté le 10 février dernier en première lecture. Après son passage au Sénat début mars, il devrait revenir rapidement à l'Assemblée pour adoption définitive après les navettes parlementaires indispensables. Dans son contenu voté en première lecture, le projet de la loi Aubry présente les principales caractéristiques suivantes.

4- LE PARITARISME EN QUESTION

Construit de manière empirique et pragmatique, le paritarisme correspond à une conception des relations sociales qui prolonge la négociation par une participation commune, à parité entre représentants des salariés et représentants des employeurs, à la gestion des dispositifs de couverture sociale ou de promotion professionnelle, mis en place le plus souvent à la suite d'accords interprofessionnels. Ce mode particulier de régulation sociale a pris son essor surtout après la guerre et jusque dans les années 1970 pour constituer un vaste édifice d'institutions de protection sociale principale ou complémentaire qui ont un budget cumulé supérieur à celui de l'Etat. Cette << préférence française >> pour la gestion paritaire par les partenaires sociaux de la quasi-totalité de la sphère sociale constitue un véritable choix de société.

Facteur d'implication et de responsabilisation des acteurs sociaux, le paritarisme a grandement contribué jusqu'ici à préserver la cohésion sociale en assumant très largement une mission d'intérêt général.

Pourtant, depuis quelques années, le paritarisme se trouve menacé dans son principe et ses modalités sous l'effet de difficultés conjoncturelles et de contestations plus fondamentales sur sa raison d'être.

Compte tenu de la place du paritarisme dans le jeu social français, il est apparu utile d'en examiner ses fondements, son champ d'action ainsi que les menaces qui pèsent sur son avenir. On s'appuiera largement, pour ce faire, sur l'étude réalisée sur ce thème par l'Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES) et publiée dans sa revue n°24 (printemps / été 1997).

#### **LE PARITARISME : ORIGINE ET FONDEMENTS**

Historiquement, c'est le patronat qui a été à l'origine de l'introduction de la notion de paritarisme dans les institutions de protection sociale, à l'occasion notamment de la loi de 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes. Les caisses patronales préexistantes ont pu être maintenues à la condition qu'elles soient administrées par un conseil composé de manière paritaire. Mais c'est surtout après la seconde guerre mondiale que le paritarisme a pris son essor avec l'élaboration, dans la période 1945/1967, de régimes sociaux importants dont la gestion a été assurée par des représentants des salariés et des employeurs. Le débat a eu lieu, en particulier, au moment de la mise en place après guerre des régimes de la sécurité sociale, mais la préférence avait alors été donnée à un système qui relevait plus de la logique de la démocratie que du paritarisme pur.

Mais c'est surtout à travers la création de dispositifs sociaux résultants d'accords interprofessionnels entre les partenaires sociaux que la gestion paritaire a fait l'objet d'un choix délibéré. Cela a été le cas notamment avec l'institution de l'AGIRC en 1947, de l'UNIRS en 1957, de l'UNEDIC en 1958 et de l'ARRCO en 1961.

La réforme de la Sécurité sociale en 1967 y introduira véritablement le paritarisme et la loi de 1971 sur la formation professionnelle fera le même choix de gestion pour le dispositif mis en place. D'autres systèmes sociaux postérieurs relèvent eux aussi de la pratique du paritarisme de gestion (1% logement, AGEFIPH). Les diverses études consacrées au paritarisme (cf. supra) à partir d'une approche à la fois historique et politique, se réfèrent à plusieurs définitions de ce phénomène :

- cette, relativement large, selon laquelle le paritarisme serait << une technologie politique permettant aux intérêts du travail et du capital de participer conjointement à la production d'un bien collectif ou d'un règlement établi dans l'intérêt général >> ;
- celle, plus restrictive, qui se réfère au degré d'autonomie de la régulation sociale qui découle de la sphère paritaire, le degré d'autonomie s'appréciant sur le plan normatif, financier et de gestion;
- enfin celle qui fait appel au fondement même du paritarisme, à savoir la participation de représentants des salariés et des employeurs, dans les institutions assurant la gestion d'une partie de la relation salariale (théorie du salaire différé)

Les institutions paritaires françaises relèvent en fait de cette triple approche, car c'est toujours par une délégation plus ou moins large de l'Etat, détenteur en dernier ressort de l'ordre public, tant économique que social, que procède le paritarisme. C'est pourquoi il est fréquent de les classer sur la base de la distinction suivante, couramment retenue par les analystes :

- paritarisme contractuel résultant d'un accord des acteurs sociaux qui, non seulement définissent ensemble les systèmes de couverture sociale en se donnant le pouvoir d'en fixer les ressources mais aussi les prestations et qui, pour ce faire, décident d'un commun accord de gérer de manière paritaire le dispositif ainsi crée, l'Etat se contentant, après coup, de l'agréer et de l'étendre. Il s'agit-là des systèmes paritaires au sens strict du terme- le paritarisme pur>> suivant certains- qui caractérise en particulier des institutions sociales comme l'assurance chômage et les retraites complémentaires ;
- paritarisme délégué où le mode de gestion paritaire est décidé par le législateur et où l'Etat intervient de manière prépondérante pour fixer le taux de cotisation et des prestations. C'est la situation qui prévaut dans le domaine de la Sécurité sociale, prise au sens large, et dans celui de la formation professionnelle.

#### **LA GALAXIE PARITAIRE**

Les institutions paritaires françaises sont à la fois fort nombreuses mais aussi particulièrement importantes, tant par les garanties sociales qu'elles gèrent que par le montant de leurs budgets respectifs. Pour l'essentiel, elles ont en effet en charge le budget social de la nation, supérieur à celui de l'Etat et assument des missions d'intérêt général de premier ordre.

Parmi les plus importantes d'entres-elles, on cite :

#### A. LA SECURITE SOCIALE

Dès son institution par l'ordonnance du 04 octobre 1945, la gestion de la Sécurité sociale (comprenant les trois branches maladie, famille et vieillesse) était confiée à des conseils d'administration composés de représentants des salariés désignés par les organisations syndicales (à raison des ¾ des membres) et des représentants patronaux (pour ¼). Cette répartition nettement en faveur des organisations de salariés sera à l'origine de la revendication du <<dri>droit ouvrier>> à gérer la Sécurité sociale.

La réforme de 1967 en introduisant le paritarisme de gestion intégral (moitié représentants des employeurs, moitié représentants des salariés désignés par leurs organisations) va accroître

l'implication de l'Etat dans la gestion des divers régimes de sécurité sociale avec pour objectif la recherche d'un équilibre financier et la séparation des risques.

En 1982, on assiste à un retour à la prépondérance des représentants des salariés (3/5<sup>ème</sup>) dans les conseils d'administration mais la régulation étatique se fait plus pressante, notamment à travers divers plans d'équilibre mis en œuvre au fil des ans.

Cette évolution connaît son aboutissement avec, en novembre 1995, le plan Juppé qui a consacré la prééminence de l'Etat dans le domaine de la Sécurité sociale, les conseils d'administration des caisses nationales conservant un pouvoir de gestion dans le cadre des orientations définies par les pouvoirs publics (Parlement et Gouvernement) pour l'évolution des dépenses, la fixation de la nature et des taux de financement de plus en plus fiscalisé, l'encadrement du pouvoir conventionnel des caisses et le renforcement de la tutelle sur les organismes de sécurité sociale.

Pour la régularisation des dépenses de santé ont été instituées des agences régionales d'hospitalisation et une agence nationale d'accréditation et d'évolution de la santé.

La consommation médicale et son financement ont connu les évolutions suivantes.

#### B. L'ASSURANCE CHOMAGE

Le régime de l'assurance chômage crée le 31 décembre 1958 par un accord national interprofessionnel entre les organisations syndicales et le patronat répond aux caractéristiques suivantes : c'est un régime complémentaire, c'est un régime crée par voie conventionnelle et c'est un régime dont la gestion est strictement paritaire (25 représentants de salariés et 25 représentants des employeurs au Conseil d'administration de l'UNEDIC). Ce régime est géré depuis 1958 sur les bases conventionnelles d'origine régulièrement renégociées (La dernière négociation, du 19 décembre 1996, a institué notamment le système de l'ARPE).

L'Etat se contente d'agréer les grandes décisions de principe ainsi prises et de rendre obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés.

#### C. LES REGIMES DE RETRAITES COMPLEMENTAIRES

Ils ont été crées par la Convention Collective du 14 mars 1947 (régime des cadres) et par un accord national interprofessionnel du 08 décembre 1961 (régime des non-cadres) signé par le patronat et les confédérations syndicales représentatives. Leurs dispositions sont obligatoires pour toutes les entreprises comprises dans leur champ d'application.

Les diverses modalités de ce régimes de retraites complémentaires sont fixées par voie de négociation entre les partenaires sociaux qui les adaptent constamment dans le cadre des commissions de négociations paritaires.

La gestion de l'ensemble des institutions de retraite complémentaire est essentiellement paritaire, tant pour les 114 caisses de base que pour :

- L'Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres (AGIRC)
- L'Association des Régimes de Retraites Complémentaires (ARRCO)

Ces régimes concernent 15 millions de cotisants (dont 2,8 pour les cadres) et 9 millions de bénéficiaires (dont 1,5 pour les cadres avec 142 milliards de francs de prestations versées par les régimes ARRCO et 73 milliards de francs pour les régimes AGIRC. Ces sommes représentent près de 40% du montant global versé à des retraités issus du secteur privé.

#### D. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le dispositif existant en matière de formation professionnelle a été construit par voie de négociation collective et d'interventions législatives successives. L'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 est cependant à l'origine de tout le système qui a été parachevé par la loi du 16 juillet 1971 instituant les fonds d'assurance formation (FAF) gérés paritairement après accords collectifs entre les partenaires sociaux. Le dispositif ainsi mis en place a connu une modification substantielle par la loi quinquennale de 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle. Cette loi a, en effet, introduit une mutualisation des fonds de l'alternance et une rationalisation des circuits de financement passant par une réduction importants du nombre d'organismes collecteurs. Ceux-ci, maintenant au nombre de 96 au niveau national (branches professionnelles) et régional (interprofessionnel), gèrent paritairement les contributions des entreprises pour environ 15 milliards de francs par an.

#### **E.** AUTRES INSTITUTIONS PARITAIRES

On se bornera à citer la participation des partenaires sociaux dans la gestion paritaire des organismes qui interviennent dans les domaines suivants :

- Logement social et 1% logement, tels que :
  - ✓ L'Union d'Economie sociale pour le Logement (UESL) qui fixe les orientations en matière d'utilisation du 1% ;
  - ✓ L'Association Nationale de la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction (ANPEEC) qui contrôle l'utilisation du 1% logement ;
  - ✓ Les Comités Interprofessionnels du Logement (CIL) qui sont les organismes collecteurs du 1%.

A ce titre les partenaires sont amenés à gérer un budget global d'environ 14 milliards de francs (7 milliards au titre de la collecte et 7 au titre des remboursements de prêts);

#### L'insertion des handicapés

L'association pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés (AGEFIPH), créée par la loi du 10 juillet 1987, est gérée de manière tripartite (1/3 de représentant salariés, 1/3 de représentants patronaux et 1/3 de représentants des principales associations de handicapés).

Elle gère environ 3 milliards de francs de dotations au titre de l'insertion professionnelle des handicapés.

#### **LE PARITARISME MENACE**

Le vaste édifice paritaire qui gère l'essentiel de la couverture sociale des Français en général, et des salariés plus particulièrement, connaît, depuis quelques temps, de graves turbulences qui risquent de mettre à mal ses fondements mêmes.

Sous l'effet de la crise économique et sociale, notamment à travers la montée du chômage, les diverses institutions paritaires ont connu de graves difficultés de gestion qui ont entraîné un interventionnisme accru de l'Etat et la montée d'une contestation sur la légitimité même du paritarisme.

Les motifs de remise en cause du paritarisme sont de plusieurs ordres. A l'origine de nature conjoncturelle, ils ont fini par prendre des formes plus fondamentales qui s'attaquent à sa légitimité.

#### A- Les Raisons Conjoncturelles

Elles tiennent aux difficultés de gestion que la crise économique et sociale apparue au cours des années quatre-vingt, a généré dans le domaine de la gestion des divers régimes paritaires notamment en terme d'équilibre de ceux-ci. Basés la plupart du temps sur une assiette salariale, les ressources de ces divers systèmes de couverture sociale se sont raréfiées sous la pression de la montée du chômage et de modération salariale. Les déficits enregistrés de ce fait ont conduit certains à s'interroger sur la qualité de la gestion des partenaires sociaux et, in fine, à remettre en cause le principe même de la gestion paritaire, le corollaire consistant à faire appel soit à une intervention accrue de l'Etat, soit à l'ouverture de certains secteurs concernés aux lois du marché (se rattachent à cette idée les projets d'institution de fonds de pension ou de sécurité sociale privée par exemple).

Pratiquement tous les régimes sociaux gérés paritairement ont connu ce genre de difficultés; cela a été le cas des diverses branches de la sécurité sociale, où se sont succédés des plans de sauvetage aussi nombreux qu'inefficaces, jusqu'au plan Juppé d'une nature plus structurelle dont les effets ne sont pas, pour l'instant, évidents. L'assurance chômage a connu aussi une crise d'équilibre de ses comptes qui n'a été surmontée qu'au prix d'une augmentation des cotisations et d'une modification profonde du système d'indemnisation (principe de l'AUD) qui conduit à accélérer l'éviction sur le système de solidarité (ASS ou RMI) des allocataires du régime. En outre, avec le système des dépenses dites << actives>> (celle conduisant à l'embauche) par rapport à celles dites <<p>cpassives>> (indemnisation des chômeurs), le régime de l'UNEDIC s'est engagé dans le domaine des politiques de l'emploi traditionnellement du ressort de l'Etat. Plus récemment, c'est dans le domaine des régimes de retraites complémentaires que sont apparue de graves difficultés de gestion, plus particulièrement au sein de l'AGIRC (retraite des cadres) où le déficit technique atteindrait le chiffre de 6,5 milliards de francs en 1997 (pour 76 milliards de prestations versées, le déficit net estimé étant lui de 2,5 milliards de francs après – 1,7 milliard en 1996).

Cet important déséquilibre conduit certains à prôner une fusion ARRCO-AGIRC et aussi la disparition d'un régime spécifique pour les cadres, d'autres sur ce motif se prononcent pour la création de fonds de pension qui constitueraient un troisième étage privé et concurrentiel de retraite.

Par ailleurs, les problèmes d'équilibre financier rencontrés dans la plupart des régimes gérés paritairement conduisent à une difficulté de gestion supplémentaire dans la mesure où le patronat a arrêté, comme position de principe, le refus de toute augmentation de cotisation ou toute création de cotisation supplémentaire à la charge des employeurs. C'est sur cette base que le patronat s'est retiré le 12 décembre dernier de la gestion du risque <<a ccidents du travail et maladies professionnelles>> de la Sécurité sociale pour protester contre le nouveau prélèvement de 1,5 milliard de francs sur le budget de la branche AT/AM décidé par le gouvernement pour << participer à l'équilibre général de la Sécurité sociale>> alors qu'il revendiquait la baisse des cotisations à due concurrence de l'excédent constaté. Ce premier retrait du CNPF d'un organisme de Sécurité sociale géré paritairement pourrait bien en laisser entrevoir d'autres.

Quoiqu'il en soit des solutions retenues face aux difficultés rencontrées par ces divers régimes de couverture, cela conduit toujours à une remise en cause des fondements du paritarisme.

#### B- Les contestations de principe du paritarisme

La légitimité des partenaires sociaux à gérer un système de protection sociale dont les masses financières dépassent celles du budget de l'Etat fait l'objet de contestation de manière récurrente. Pour certains, il s'agirait-là de régimes de prestations, de caractère quasi-universel, relevant de ce fait de l'intérêt général et à ce titre du champ d'action de l'Etat.

Pour d'autres, même si le lien <<relation salariale-prestations sociales>> demeure, le problème de principe de la légitimité des partenaires sociaux à gérer ces systèmes se poserait : certains avancent ce qu'ils appellent la crise de la représentativité, dont il a été question au chapitre 1 ci-dessus, pour contester cette légitimité ; d'autres estiment que celle-ci ne serait fondée que sur la base d'élections concernant tous les ayant-droits, telles que celles qui étaient organisée antérieurement en matière de Sécurité sociale dont le retour est défendu par certains acteurs sociaux. Par ailleurs, le caractère strictement paritaire de la gestion est contesté par d'autres qui estiment que les majorités et contrats de gestion en vigueur dans la plupart des régimes paritaires ont pour effet d'exclure beaucoup de partenaires sociaux de la gestion effective de ces systèmes, les minoritaires n'ayant plus le choix que de jouer le rôle d'opposants.

#### C- L'interventionnisme accru de l'Etat

L'Etat a toujours eu beaucoup de difficultés à se situer par rapport aux organismes paritaires. Il en résulte une ambiguïté permanente dans les relations Etat/Partenaires sociaux qui n'a pas facilité la situation du paritarisme dans notre système social. Sous la pression des difficultés rencontrées par les divers régimes sociaux et, il faut bien le reconnaître, souvent à la demande des acteurs mêmes du paritarisme, l'Etat est intervenu soit par la voie législative pour fixer, en lieu et place des partenaires sociaux, le montant des cotisations, le niveau des prestations, les modalités d'attribution voire les conditions de gestion. L'interventionnisme de l'Etat qui s'est manifesté notamment dans le cadre de réforme Juppé sur la Sécurité sociale, dénature l'essence même du paritarisme et conduit certains partenaires sociaux à s'interroger sur leur maintien dans les instances paritaires. L'un des vice-présidents du CNPF précisait à ce sujet dans une intervention parue dans Le Monde du 22 octobre 1997 que << le paritaire signifie cogestion à deux, employeurs et représentants des salariés. Si l'Etat s'ingère dans le dispositif social, il transforme de fait la nature du paritarisme>>. Cette orientation a été confirmée lors du débat qui a suivi l'audition, le 29 janvier 1998, de M. Freyssinet dans le cadre de la rédaction de

ce rapport, au cours de laquelle un autre vice-président du CNPF a indiqué<<quand il s'agit d'être trois autour d'une table-les employeurs, les représentants des salariés et en plus l'Etat-et à partir du moment où les partenaires sociaux ne sont là que pour cautionner, entériner les décisions prises au niveau de l'Etat, nous pensons que nous ne servons à rien et que notre présence est inutile>>.

Il en résulte une volonté grandissante, dans certaines sphères patronales, de se retirer de certains régimes sociaux où la gestion paritaire ne serait plus <<p>pure>> au sens strict du terme. Cette attitude de refus de l'interventionnisme grandissant de l'Etat dans les régimes paritaires, s'est manifestée tout récemment au niveau du conseil d'administration de la Caisse Nationale d'assurance Maladie, qui a adopté à la majorité le 17 février dernier, une résolution où la CNAM estime que <<le>le plein exercice de ses compétences est intimement lié au respect de l'Etat de l'autonomie de gestion de la branche maladie>. Elle considère également que le moment est venu de <<frarchir une nouvelle étape dans la clarification des relations ETAT/CNAM>>précisant par ailleurs que <<la>la dynamique contractuelle est incompatible avec les contraintes attachées au statut d'établissement public administratif comme avec le maintien de la tutelle par les services de l'Etat sur les organismes maladie>>. C'est dire que la revendication d'autonomie de gestion est grande, y compris parmi les partenaires sociaux qui ont soutenu le plan Juppé.

Par ailleurs, l'intervention accrue de l'Etat s'accompagne très souvent d'une modification de la nature des financements des régimes sociaux concernés, avec une baisse de l'assiette salariale et une augmentation des ressources de nature fiscale. La question se pose alors de légitimité des partenaires sociaux à gérer l'impôt. Parmi ceux-ci, un certain nombre considèrent qu'ils ne sont plus dans la situation d'origine concernant un prolongement de la relation salariale et qu'ils n'ont, de ce fait, plus vocation à gérer les systèmes financés principalement par des contributions fiscales. Ce problème se pose notamment dans la branche famille de la Sécurité sociale à financement fiscal prépondérant et il apparaît avec une acuité certaine depuis le début 1998 dans la branche maladie où le produit de la CSG va constituer la part majoritaire des ressources du régime général. Dans ces conditions, le paritarisme, encadré également par le vote du Parlement en matière d'évolution des dépenses de santé, se limitera à un rôle de gestion du régime avec, il est vrai, de nouvelles possibilités d'action en matière de contractualisation avec l'Etat, d'une part, et les caisses locales d'autre part, mais aussi avec les organisations représentatives des professionnels du secteur de santé. C'est pourquoi, on a pu parler d'un <<paritarisme contractualisé>> dans le domaine de l'assurance maladie suite au plan Juppé.

Des tentatives d'intervention de l'Etat dans les régimes qui restent encore strictement paritaires se manifestent actuellement, tant dans le régime de l'assurance chômage (cf. lettre récente du Ministre de l'Emploi et de la Solidarité à la Présidente de l'UNEDIC) que dans celui des régimes de retraites complémentaires qui connaît de graves difficultés d'équilibre de gestion.

## **5-LEXIQUE A L'USAGE DES MILITANTS**

L'adhésion syndicale, la pratique conventionnelle

#### LES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LE CHAMP DE LA FEDERATION

La qualité des accords toujours en vigueur, l'ampleur du tissu conventionnel et le nombre de signatures engagées par les militants F-O montrent la place de premier plan tenue par notre organisation syndicale.

#### L'ADHESION SYNDICALE

Notre syndicat tire sa force de son attachement à la négociation collective, de ses positions et de ses analyses, de son indépendance et de ses revendications constantes qui sont celles exprimées par les salariés. Mais tout cela n'est rien si les salariés ne sont pas dans le syndicat pour accroître son efficacité.

Le syndicat F-O, c'est ensemble qu'on le développe et qu'on le fait vivre, dans l'indépendance et dans le respect de tous, avec comme priorités : salaires, emplois, conditions de travail et perspectives d'avenir.

#### A PROPOS DU SYNDICALISME

#### POURQUOI LES SYNDICATS FRANÇAIS SONT-ILS DIVISES?

Le pluralisme syndical est inscrit dans notre culture et dans notre histoire .C'est à la fois le fruit des clivages idéologiques et politiques, entre subordonnés(CGT), indépendant (F-O) ou catégoriels(CGC) et des particularismes religieux (CFTC qui se divise ensuite en CFTC et CFDT).

#### POURQUOI F-O S'APPELLE CGT-FO?

Le nom Force Ouvrière est né dans la Résistance (Résistance Ouvrière), à une époque où les catégories professionnelles étaient différentes. F-O, c'est la scission en 1947 de ceux qui n'acceptèrent pas l'affiliation politiques de la CGT. Conserver à l'époque le siège CGT devant F-O, c'était considérer que nous étions la continuation directe de la CGT historique indépendante née en 1893. Aujourd'hui, le respect de notre histoire et de nos valeurs explique que nous conservions notre siège. N'oublions pas que nous devons de grandes avancées sociales (congés payés, 40 heures, délégués du personnel...) au mouvement ouvrier d'avant la seconde guerre mondiale. F-O représente l'ensemble des catégories professionnelles, dans une volonté de rassemblement des salariés que permet notre indépendance.

## QU'EST-CE QUI DIFFERENCIE AUJOURD'HUI LES PRINCIPALES ORGANISATIONS SYNDICALES ? Notre spécificité, c'est la promotion de la pratique conventionnelle dans la liberté et l'indépendance, pour défendre les salariés, c'est-à-dire :

- ♣ La libre négociation entre employeurs et représentant des salariés ;
- ↓ La défense des conventions collectives qui améliorent partout le code du travail et soutiennent principalement les salariés (qu'ils soient ouvriers, employés, techniciens ou cadres) en proie aux conditions de travail les plus difficiles ou précaires;
- La séparation du politique et du syndical, c'est-à-dire la non subordination à un parti quel qu'il soit (les gouvernements changent, les syndicats restent);

♣ Un idéal de liberté inscrit dans nos valeurs républicaines et démocratiques (liberté, égalité, fraternité), c'est-à-dire la croyance en notre propre capacité à décider ce qui nous semble bon. Les autres organisations syndicales sont souvent sur d'autres conceptions, de par l'héritage de l'histoire.

FO EST L'INITIATEUR DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET DE LA PRATIQUE CONVENTIONNELLE

Depuis son origine, F-O incarne le syndicalisme contractuel et conventionnel, qui a montré son efficacité réformiste. Notre succès est net. Si tout le monde est aujourd'hui unanime pour reconnaître que les conventions collectives ont apporté et continuent d'apporter un vrai progrès social, les syndicats F-O les ont soutenues souvent seuls.

- LA CONVENTION COLLECTIVE négociée entre organisation syndicales et organisations patronales, elle apporte des garanties sociales aux salariés, améliore les conditions d'emploi et de travail prévues par les lois et règlements en vigueur. Les parties signataires doivent la respecter et la faire respecter. F-O en est à l'origine, pour avoir déclenché une grève nationale qui a débouché sur la loi du 11 février 1980 instituant la liberté de négociation des conventions collectives en France.
- LA PRATIQUE CONTRACTUELLE, c'est notre vision de la négociation collective, assise sur le principe « revendiquer, négocier, contracter, faire appliquer ». les partenaires sociaux s'engagent à appliquer les dispositions contenues dans les accords signés par eux. Elle repose sur un syndicalisme responsable.
- LE PARITARISME c'est la gestion à parité des organismes sociaux (retraites complémentaires, assurance chômage, prévoyance...) par les représentants de ceux qui cotisent : moitié organisations syndicales, moitié organisations patronales.

#### F-O REVENDIQUE

#### LE SALAIRE ET L'EMPLOI

Ils restent la revendication première de F-O. Normal, puisque c'est la revendication essentielle des salariés. Que l'on ait d'abord une juste contrepartie de notre travail, les moyens de vivre et de construire une vie de famille! Nous voulons une politique globale de l'emploi, qui soit durable et qui ne soit pas génératrice de précarité organisée.

#### LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Négocier des conventions collectives qui définissent de bonnes conditions de travail et les faire appliquer : voilà l'ambition conventionnelle et contractuelle de F-O, pou le respect et la dignité des salariés. L'égalité professionnelle, la formation professionnelle, les classifications et les évolutions de carrières, l'hygiène et la sécurité, le soutien aux handicapés sont au cœur de nos préoccupations. Revendiquons, négocions, contractons pour faire appliquer de meilleures garanties!

#### L'AVENIR

Nous revendiquons un meilleur avenir pour tous et pour les jeunes en particulier, parce que l'action syndicale c'est la lutte pour le progrès social.

A quoi bon produire, être productif, générer de la croissance si les salariés n'en profitent pas ?

# 6-LES CHAMPS CONVENTIONNELS FNAS-FO: notre organisation, nos structures

La Fédération Nationale de L'Action Sociale (FNAS) - Force Ouvrière (FO) rassemble les personnels salariés, retraités, chômeurs, de droits privés, d'Associations sans but lucratif (loi 1901), des établissements et services du Secteur de l'Action Sociale, dont les usagers appartiennent aux catégories suivantes :

Enfants, adolescents et adultes ayant un handicap mental, social ou physique. Personnes âgées et familles bénéficiant d'une Aide à domicile. Personnes âgées résidant en copropriété. Utilisateurs des Centres sociaux, socio - culturels et des établissements d'Action Sociale associatifs. Jeunes relevant de missions locales, PAIO, etc.... Immigrés fréquentant les réseaux d'accueil spécialisés. Adultes en situation de rupture sociale.

Elle regroupe les salariés qui travaillent dans les Services ou Établissements suivants :

- \* <u>Services ambulatoires</u>: services sociaux des tribunaux (gérés par une association loi 1901), services des tutelles, services d' Investigations et d'Orientations Educatives et d'Aides Educatives en Milieu Ouvert (I.O.E, A.E.M.O judiciaires), d'Aide Educative à Domicile (A.E.D), Centres Médico-Psycho-Pédagogiques (C.M.P.P), Centres Médico-Pédagogiques (C.M.P), Dispensaires d'Hygiène Mentale Infantile (D.H.M.I), Centres d'Action Médico-Sociale Précoce (C.A.M.S.P), crèches et haltes garderies spécialisées, services de Placements Spécialisés ( P.F. éducatif, spécialisés), équipes de prévention de suite et de reclassement, Services de Soins Spécialisés à Domicile (S.E.S.S.A.D), services de prévention spécialisée, services d'aide à domicile pour personnes âgées ou familles, résidences en copropriété pour personnes âgées, centres sociaux et socioculturels, missions locales, Permanences d'Accueil et d'Informations et d'Orientations (PAIO),...
- \* <u>Établissements d'accueil avec ou sans hébergement</u>: Instituts Médico-Pédagogiques (I.M.P), Instituts Médico-Professionnels (I.M.Pro), Instituts Médico-Educatifs (I.M.E), Centres de rééducation, Centres d'observation, Hôpitaux de Jour, Foyers Educatifs , Établissements pour déficients auditifs ou visuels, Centres d'Aide par le Travail (C.A.T), Ateliers Protégés (A.P), Maisons d'Accueil Spécialisés (M.A.S), Foyers d'Hébergement pour Handicapés, Centres et Services d'Accueil pour Immigrés et Réfugiés, Centres d'Hébergement et de Réadaptation Sociale (CHRS), Centres de Soins Spécialisés (toxicomanie,..), Centres d'Hébergements d'Urgence (CHU), Centres d'alcoologie, Maisons d'Accueil pour Personnes Âgées, Résidences sociales pour Personnes Âgées et retraitées,...

#### Convention Collective du 15 mars 1966 :

Etablissements, services, directions générales et/ou sièges sociaux des organismes privés à caractère non lucratif agissant dans l'ensemble des champs de l'intervention sociale et médico-sociale couvert par la législation sur les institutions sociales et médico-sociales, notamment dans les missions suivantes : protection sociale et judiciaire de l'enfance et de la jeunesse auprès des mineurs et des adultes handicapés et auprès des familles ; aide et accompagnement des personnes en difficulté sociale ; soins à caractère médico-social ; auprès des personnes âgées handicapées ; formation en travail social.

Syndicats d'employeurs concernés : Fédération nationale des associations de parents et amis employeurs et gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapés mentales (FEGAPEI), Syndicat général des Organismes Privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), Fédération d'Etablissement Hospitalier et d'Assistance Privée à but non lucratif (FEHAP), Syndicat National au Service des Associations du secteur et médico-social (SNASEA), CROIX ROUGE FRANCAISE, Fédération Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer (FNCLCC), UDAF :

#### Convention Collective du 31 octobre 1951 :

Etablissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif.

Syndicats d'employeurs concernés : FEHAP

#### Convention Collective des CHRS :

Centres d'Hébergement et de Réadaptation sociale agréés, que le mode d'hébergement soit collectif ou éclatés.

Personnel concerné : personnels des services d'accueil et d'orientation, structures et services ayant pour mission l'accompagnement social, structures et services assurant la mise en œuvre des différents outils d'insertion tels que formation, emploi, logement, santé, médiation, etc. ; services agissant en liaison avec la justice.

Syndicats d'employeurs concernés : SOP

#### Convention Collective Mission Locale et PAIO :

Employeurs et salariés des missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) et de leurs groupements dont l'activité principale est le suivi, l'insertion sociale et professionnelle ainsi que les missions d'accompagnement et de conseil aux jeunes.

Syndicats d'employeurs concernés : Union Nationale des Missions Locales (UNML)

## Convention Collective des Centre Sociaux et Socioculturel du 4 juin 1983 :

Organismes ou associations dont les activités sont classées dans les groupes 95-11 et 95-21 de la nomenclature Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) de 1973. Organismes gérant des équipements : ce sont les centres sociaux et socioculturels, organismes de droit privé à but non lucratif, gérant des équipements qui répondent aux

critères cumulatifs suivants : avoir une vocation à caractère social global ; avoir une vocation familiale ouverte à toutes les catégories de population, quels que soient leur âge et leur origine ; être un lieu d'animation de vie sociale ; être un support d'interventions sociales et culturelles concertées. Etablissements accueillant des enfants de moins de 6 ans : sont notamment concernés les collectifs enfants/parents/professionnels et les établissements d'accueil de jeunes enfants fondés sur la responsabilité et la participation des usagers.

Syndicats d'employeurs concernés : Syndicat National d'Associations Employeurs de personnels aux services des Centres Sociaux et socioculturels (SNAECSO)

# Convention Collective d'Organismes d'aide ou de maintien à domicile du 11 mai 1983 :

Organismes d'aide ou de maintien à domicile à but non lucratif, adhérents des fédérations patronales signataires : Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire (FNAAFP), Fédération Nationale d'Aide à Domicile en Activités Regroupés (FNADAR), UNASSAD, Fédération Nationale des Aides Familiales A Domicile (FNAFAD), Fédération Nationale des Associations d'Aide aux Mères et Familles à Domicile (FNAAMFD) et Union Nationale des associations Générales pour l'Aide Familiale (UNAGAF). Accord agréé et non étendu. Le champ d'application s'applique à tous les accords de branche conclus dans le secteur de l'aide à domicile quelle que soit leur date de signature. Associations et organismes employeurs privés à but non lucratif ayant pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité répertoriés sous les codes NAF 85-3 J, 85-3 K et 85-1 G de la nomenclature INSEE de 1993.

## **♣** Convention Collective d'aide à domicile en milieu rural du 6 mai 1970 :

Associations employeurs, Aide à Domicile en Milieu Rural (ADMR) (associations locales, fédérations, union nationale et comités régionaux).

La convention collective est agrée et non étendue. Des accords concernant tout le secteur de l'aide à domicile sont également applicables, concernant notamment la RTT, la classification des emplois et les rémunérations.

## Convention Collective des travailleuses familiales :

Organismes agréés de travailleuses familiales.

La convention collective est agrée et non étendue. Des accords concernant tout le secteur de l'aide à domicile sont également applicables, concernant notamment la RTT, la classification des emplois et les rémunérations.

# Convention Collective des assistants maternels du particulier employeur :

La Convention Collective règle les rapports entre le parent particulier employeur et l'assistant maternel auquel il confie son ou ses enfant(s).

L'assistant maternel accueille à son domicile les enfants qui lui sont confiés moyennant rémunération. Pour exercer, il doit être titulaire de l'agrément délivré par le président du conseil général du département où il réside. PRÉCISION : dans le cadre de cet agrément, l'assistant maternel peut accueillir les enfants de familles différentes.

# Convention Collective des établissements Médico-sociaux du 26 juin 1965 :

Organismes privés à caractère non lucratif de santé et d'action sociale dont les activités principales sont les suivantes : Établissements spécialisés de santé et d'action sociale ; Établissements d'éducation ; Salariés exclus à défaut d'avenants particuliers : médecins, dentistes et pharmaciens.

#### Accord Collectif des familles rurales :

Organisation nationale « Familles rurales » et fédérations et associations qui y sont affiliées.

L'accord concerne 6 catégories de personnels : personnels des services généraux ; aides à domicile ; personnels des restaurants et des transports scolaires ; personnels des services d'accueil et de garde d'enfants et des centres de vacances et de loisirs permanents ; personnels des soins à domicile ; personnels occasionnels des centres de vacances et de loisirs. Sont exclues les assistantes maternelles à domicile.

## Accord National des Régies de quartier :

Association loi 1901, constituée par des représentants de la municipalité, les logeurs, et les habitants sur un quartier.

#### CCN des Ateliers et Chantiers d'Insertion :

En cours de négociation

## **Conseil Fédéral:**

Dans l'intervalle des Congrès, la Fédération est administrée par le Conseil Fédéral. Le conseil Fédéral est composé de 21 syndiqués au maximum, élus par le Congrès Fédéral, à la majorité absolue au premier tour ou relative au second tour. Le Conseil Fédéral se réunit au moins deux fois par an et chaque fois que les circonstances l'exigent ou à la demande écrite de la moitié des ses membres, sur convocation du Secrétaire Général de la Fédération.

#### **Bureau Fédéral:**

Il comprend 8 membres élus pour trois ans par le Conseil Fédéral en son sein, à la majorité absolue au premier tour ou relative au second tour. Le Bureau Fédéral comprend : un Secrétaire Général, deux Secrétaires Généraux Adjoints, un Trésorier, un Trésorier Adjoint, trois Membres. Le bureau assure la gestion permanente de la Fédération conformément aux orientations du Congrès et aux directives du Conseil Fédéral. Le Bureau Fédéral se réunit au moins deux fois par an et chaque fois que les circonstances l'exigent.

#### **Congrès Fédéral National:**

Les syndicats adhérents à la FNAS – FO se réunissent en Congrès National au cours de l'année suivant le Congrès Confédéral ordinaire, sur convocation du Bureau Fédéral et en lieu choisi par le Conseil fédéral. Le Congrès se prononce sur l'activité de la Fédération. Il en définit les orientations et les moyens d'action.

## **Congrès extraordinaire:**

Des Congrès extraordinaires peuvent être réunis pour examiner des questions particulières, à la diligence du Conseil Fédéral.

#### **Comité Fédéral National:**

Le Comité Fédéral National est composé: des membres du Conseil Fédéral, d'un représentant par Syndicat départemental. Il se réunit sur convocation du Bureau Fédéral en un lieu choisi par le Conseil Fédéral, dans l'intervalle de deux Congrès. Contrairement aux Congrès Fédéraux et extraordinaires, le Comité Fédéral National ne fixe pas les orientations fédérales. Il a pour but de dresser un bilan des actions engagées et d'affiner les orientations du Congrès, de permettre une rencontre de militants en vue d'échanger des idées et d'examiner la situation de notre secteur d'activité.

## Trésorerie - Cotisations - Organisation financière :

La trésorerie de la Fédération est constituée par les cotisations, dons et intérêts des sommes placées, par le paiement des prestations de service qui pourraient être fournies par la Fédération ainsi que par les autres sommes résultant d'activités diverses. Toute somme versée, reste acquise à la Fédération. Le taux de cotisation annuelle est fixé par le Conseil Fédéral. La Fédération délivre les cartes et les timbres aux trésoriers des différents syndicats adhérents.

## Au niveau départemental :

#### Syndicat Départemental :

Il adhère obligatoirement à la FNAS – FO par délibération de l'assemblée générale constitutive. Le syndicat et ses sections adhérentes sont tenus de mettre au courant de leurs actions et de leurs revendications le Bureau Départemental. Le SDAS – FO doit tenir régulièrement son Assemblée Générale et élire ses Conseils et Bureaux Départementaux. Toutes les sections syndicales des SDAS – FO s'engagent à respecter les statuts fédéraux et confédéraux.

#### Conseil Syndical Départemental:

Dans l'intervalle des Assemblées générales, les SDAS – FO, sont administrés par le Conseil Syndical selon les orientations définies par l'Assemblée Générale du syndicat dans le cadre de celles votées par le Congrès Fédéral. Le Conseil Syndical est composé de dix syndiqués

au maximum et de quatre au minimum, ayant manifesté par écrit leur candidature avant l'Assemblée Générale (AG) ordinaire. Ils sont élus, à bulletin secret et à la majorité absolue ou relative au second tour, jusqu'à l'A.G. suivante ou ils sont rééligibles. Le Conseil Syndical contrôle la gestion du Bureau Syndical. Il peut établir un règlement intérieur.

## Bureau Syndical Départemental :

Il comprend au moins quatre membres dont : un Secrétaire Départemental, un Secrétaire Départemental Adjoint, un Trésorier, un Archiviste. Il assure la gestion du SDAS conformément aux orientations de son Assemblée Générale et de la Fédération.

## Assemblée Générale Départemental :

Les sections syndicales adhérentes au Syndicat Départemental se réunissent en Assemblée Générale Départementale, sur convocation du Bureau Syndical, en un lieu choisi par le Conseil Syndical. Elle est composée des Délégués dûment mandatés par leur Section Syndicale adhérente. Eux seuls ont le pouvoir de voter. Par ailleurs, chaque syndiqué garde la faculté d'assister aux travaux de l'Assemblée Générale Départementale.

Elle se prononce sur l'activité du Syndicat Départemental et en définit les orientations et les moyens d'action. Elle nomme une commission de contrôle composée de trois membres choisis en dehors du Conseil Syndical Départemental. Cette dernière a pour mission de vérifier la trésorerie du Syndicat Départemental ainsi que la bonne application des dispositions statutaires. L'ordre du jour précis de l'Assemblée Générale Départementale est arrêté par le Conseil Syndical et communiqué avec un pouvoir aux adhérents avant la réunion.

#### Assemblée Générale Départementale extraordinaire :

Elle peut être réunie pour examiner des questions particulières, à la diligence du Conseil Syndical.

## La revendication syndicale c'est la recherche d'une amélioration du droit

Cette action revendicative n'est pas seulement la « raison d'être » d'un véritable syndicat, mais aussi le meilleur moyen de garantir son indépendance. En effet, quand le syndicat s'organise pour recueillir, élaborer, défendre et faire aboutir de façon continue, les revendications des seuls salariés et plus particulièrement des salariés syndiqués, il se prémunit de l'emprise patronale et politique.

Agir dans le domaine revendicatif, c'est aussi assurer la crédibilité du syndicat. Autrement dit, le syndicat est reconnu crédible, quand il prend en compte les revendications des

salariés et qu'il ne se contente pas des déclarations de principes. Il devient alors un élément de mobilisation sur la base du cahier de revendications dans lequel les salariés se reconnaissent et qui devient pour eux, un objectif commun à atteindre. C'est ainsi que se réalise le rapport de force nécessaire à la satisfaction des revendications, qui débouchera sur l'adhésion au syndicat. Enfin, globalement, l'action syndicale revendicative est le facteur essentiel du progrès social, dont la concrétisation passe par la pratique conventionnelle.

Ces revendications sont mises en avant dans l'entreprise du salarié par *Délégué syndical* (DS) au nom du syndicat et sur la base des revendications du Congrès Fédérales. Celui-ci a pour rôle de tenter d'obtenir, par la négociation et la conclusion d'accords, l'amélioration de certains des droits conventionnels existants et qu'il est en droit de négocier. Il peut aussi négocier l'adaptation des droits conventionnels.

Au niveau National, la réclamation est soutenue par nos représentants dans les Commission paritaires Nationales de Négociations. (CPNN)

## La réclamation syndicale c'est la recherche du respect du droit

Cette action syndicale est le B.ABA du syndicalisme. Faire respecter les droits acquis au sein de l'entreprise. Droits qui ne devraient pas être à conquérir tous les jours, mais...il y a les employeurs.

Les réclamations doivent être soutenues dans l'entreprise par le *Délégué du personnel* (DP).

Celui-ci a pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives au salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise (Code du travail, article L.422-1, alinéa 1).

Il veille à ce que ces droits reconnus aux salariés par la loi soient correctement appliqués.

Au niveau national, la réclamation est soutenue par nos représentants dans les Commission Paritaire Nationales d'Interprétation et de Conciliation. (CPNIC)

**7-LA FORMATION PROFESSIONNELLE** 

La formation professionnelle continue est un des thèmes majeurs de la négociation collective. Cela se traduit par la conclusion d'accord à différent niveaux, dont les dispositions s'appliqueront dans l'entreprise.

Depuis 1970, aux niveaux national et interprofessionnel, les confédérations syndicales, des syndicats d'employeurs et celles des syndicats de salariés représentatives, négocient régulièrement des accords portant réforme de la formation professionnelle continue dont les dispositions sont requises par le législateur dans les lois qui s'appliqueront à l'ensemble des entreprises. La place qu'occupent les partenaires sociaux dans le domaine de la FPC se traduit également par la création d'organismes paritaires qui collectent les contributions des entreprises à la FPC et financent les formations qu'elles mettent en œuvre.

Par ailleurs, la plupart des nouveautés introduites par la dernière réforme de la formation tout au long de la vie prévoient la possibilité pour les partenaires sociaux, au niveau des branches professionnelles ou au niveau interprofessionnel, de préciser dans les accords les publics bénéficiaires, les actions prioritaires et les barèmes de prise en charge. Ces possibilités concernent le droit individuel à la formation(DIF), le contrat de professionnalisation et la période de professionnalisation.

## La négociation triennale et la négociation d'entreprise

Enfin, au niveau des branches professionnelles, les négociations sur l'apprentissage et la FPC sont prévues tous les trois ans. Une fois étendues par l'Etat, les accords conclus s'appliquent à toutes les entreprises entrant dans leur champ d'application.

Indépendant de ces initiatives, le chef d'entreprise peut décider d'ouvrir des négociations avec les représentants des organisations syndicales. Cette possibilité, proposée par la loi, permet de définir dans un accord applicable aux seuls salariés de l'entreprise, le cadre de la mise en œuvre de la FPC. Cet accord peut porter notamment sur les modalités de la formation hors temps de travail, les actions et les publics prioritaires.

# Contenu de la négociation collective

La négociation collective résulte d'un processus de concertation et de conclusion d'accords collectifs des partenaires sociaux. Au cœur de cette négociation, la formation professionnelle continue dont le contenu se décline au niveau des branches professionnelles et de l'entreprise.

# Contenu de la négociation dans les Branches et dans les entreprises

- Nature et priorité des acteurs de formation ;
- Reconnaissance des qualifications après une action de formation ou la VAE;
- Moyens reconnus aux partenaires sociaux dans l'entreprise pour accomplir leurs missions, matière de formation;
- Accueil et insertion des jeunes et adultes dans l'entreprise ;
- Objectifs et priorités en matière d'apprentissage ;
- Formation des salariés de niveaux de qualification le moins élevé ;
- Actions de formations assurant l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation;
- Clauses financières entre employeurs et salariés avant l'engagement de certaines actions de formation;
- Réponses adaptées en matière de formation dans les PME ;
- Aménagement de l'organisation et du temps de travail en fonction de la formation ;
- Application dans l'entreprise des dispositions conventionnelles ;
- Besoin de formation et construction européenne ;
- Développement des activités économiques et commerciales des entreprises françaises à l'étranger et formation;
- Mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et leur examen sur leur évolution par la CPNE;
- Objectifs et priorités du plan de formation, du DIF et de la professionnalisation ;
- Actions de formation et mise en œuvre de l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés.

## Une fois l'accord collectif conclu, la négociation connaît une période triennale.

- Nature des actions de formation du plan et leur ordre de priorités ;
- Mise en œuvre du DIF et de la professionnalisation ;
- Reconnaissance des qualifications acquises par une action de formation ;
- Moyens des délégués syndicaux et membres du CE pour accomplir leur mission dans le domaine de la formation;
- Accueil et insertion des jeunes ;
- Accès à la formation afin de préserver l'égalité entre hommes et femmes ;
- Accès à la formation des travailleurs handicapés ;
- Moyens financiers de l'entreprise disponibles pour la formation ;
- Répartition des crédits de formation pour l'ensemble du personnel ;
- Conditions de durée et d'application de l'accord ;
- Actions de formation de longue durée pour les salariés les plus exposés aux conséquences de l'évolution économique ou technologique

#### **FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE**

UNIFAF, DEJA 2 ANS D'ACTION!

Retour sur les dates marquantes de deux années au service de la formation tout au long de la vie.

# 1<sup>er</sup> janvier 2005

Création d'UNIFAF, le Fonds d'assurance formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif. UNIFAF se substitut à PROMOFAF et devient l'OPCEA de la Branche, en renforçant le rôle des acteurs-clés, l'UNIFED (Croix Rouge Française, FEGAPEI, FEHAP, FNCLCC, SNASEA, SOP) et les représentants des salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO). Objectif : développer la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif et soutenir les associations et les établissements dans leurs mutations.

#### 7 janvier 2005

Signature par les partenaires sociaux de l'accord de branche national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. Mise en œuvre du DIF, publics et actions éligibles au contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, apprentissage, tutorat...UNIFAF précise les modalités de gestion de ces nouveaux dispositifs.

#### 5 août 2005

La Branche obtient l'agrément ministériel qui marque l'entrée en vigueur de l'accord de branche du 7 janvier et de ses avenants.

# 1<sup>er</sup> septembre 2005

Entrée en application de l'accord de Branche.

## 19 avril 2005

Signature d'un accord-cadre national de branche pour le développement de l'apprentissage. UNIFAF, active dans ce domaine depuis 1998, lance une nouvelle dynamique en partenariat avec l'Etat.

#### 22 avril 2005

Signature d'un accord de branche qui réoriente les financements du CIF, du congé de bilan de compétences et de la VAE.

L'accord du 22 avril prévoit notamment une nouvelle enveloppe pour permettre la formation complémentaire des salariés n'ayant obtenu leur diplôme que partiellement par la VAE. Il s'agit pour UNIFAF de faire à l'urgence des besoins de qualification des professionnels du secteur.

## 12 juillet 2006

Les priorités de la Branche en matière d'apprentissage pour les rentrées 2006 et 2007 sont définies, les taux de rémunération des apprentis précisés.

#### 14 novembre 2006

L'accord du 12 juillet 2006 est agréé par un arrêté paru au JO.

#### 6 novembre 2006

Extension par arrêté ministériel de la convention UNIFAF.

Sont désormais rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention UNIFAF, qu'ils soient adhérents ou non à l'une des organisations employeurs constitutives de l'OPCEA. Une disposition qui renforce UNIFAF dans son rôle pour améliorer les prestations et les services dispensés chaque jour à des millions de personne.

#### 20 décembre 2006

Inauguration du nouveau siège social d'UNIFAF à Levallois-Perret sous le haut patronage de Gérard Larcher, ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes.

#### EN 2007

## UNIFAF évalue, démultiplie, renforce.

- Evaluation de la mise en œuvre des accords de Branche et des dispositifs de soutien à la validation des acquis de l'expérience.
- Démultiplication par l'accueil des nouveaux adhérents dans le cadre de l'extension des accords par le soutien à la mise en œuvre accrue du DIF, des périodes de professionnalisation, de l'apprentissage et par la mise en place de nouvelles représentations en Guadeloupe, en Guyane et en Martinique.
- Renforcement des orientations de la Branche en contribuant à la préparation des nouveaux accords nationaux 2008-2011



http//www.fnasfo.fr