

**INTER SDAS Cgt FO du 2 mars 2017**  
**SDAS 22, SDAS 29 et SDAS 35**  
**Branche de l'Aide, de l'Accompagnement des Soins et des Services de**  
**l'Aide à Domicile**

## introduction

La réunion régulière des quatre SDAS FO de la région Bretagne, nous semble essentielle pour affiner nos analyses respectives. Les orientations politiques gouvernementales et régionales sont dictées par l'Europe et le capitalisme. Il est important face aux décisions des organismes de financement, face aux orientations d'austérité et de régression sociale des Conseils Départementaux, aujourd'hui, que nous confrontons nos expériences par souci de gain de temps et d'énergie.

Dans les Côtes d'Armor, la mise en place de la loi NOTRÉ, impose aux nombreuses petites structures du département, des fusions et des regroupements à marche forcée. Certaines intègrent les communautés de communes, donc le service public territorial. Des entreprises lucratives, comme Docte Gestio à Plouaret, imposent des pratiques éloignées du service à la personne. Le Conseil Départemental se comporte comme un prédateur envers tous les services à la personne, dont celui que notre société doit auprès des plus âgées.

Ces modifications entraînent systématiquement des pertes d'acquis et les quelques avantages, maigres mais réels, de la convention de la BASSD.

Les salariés sont pris en otage, partagés entre des représentations d'une éthique de leur travail, inconciliables, avec les objectifs économiques minimalistes, imposés par tous. La destruction de ces services à la personne, s'opère avec le soutien des Conseils d'Administration et des directions des associations, qui au lieu de défendre les travailleurs de la branche, leur imposent des conditions de travail indignes et des salaires misérables.

Nous évoquons également la situation des 900 salariés de COALLIA, qui vont être « vendus » avec les EHPAD où ils travaillent par cette association de dimension nationale à des entreprises cotées en bourse ! Nos grands parents sont-ils devenu une matière première sur laquelle on peut investir ?

Nous demandons à notre fédération, si elle peut nous informer sur la possibilité de « vendre » des agréments accordés par les ARS, comme cela semble être le cas ?

Nous ne nous éloignons pas de la BASSD, la politique européenne et ses déclinaisons dans notre région envers les plus démunis, et là, les plus âgés, transforme le secteur du service à la personne en un désert économique, tout comme les friches industrielles issues de la métallurgie détruite dans les précédentes décennies.

\*\*\*\*\*

## la journée du 2 mars

Une vingtaine de camarades des trois SDAS sont réunis à Saint Briec, en présence de Josette RAGOT, secrétaire adjointe FNAS FO et Isabelle ROUDIL, négociatrice FNAS FO, pour la convention de la branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services de l'aide à domicile.

Toute la matinée, les camarades présentes de l'ADMR 35, de l'AD 29, du CCE Bégard (22), du CCE Perros Guirec (22) et de l'Association Aide A Domicile Beaussais Rance Frémur (22), dénoncent les agissements de certains employeurs. Elles organisent et rédigent leurs revendications.

## Les prévoyances

Les camarades du 35 expliquent que leur patron encaisse les indemnités versées par la prévoyance AG2R, et omet de les reverser aux salariés concernés. Il déduit, en cas d'accident du travail les cotisations salariales des indemnités versées. De nombreuses questions tournent autour de la subrogation, des heures déclarées en arrêt maladie, le prévisionnel ou un calcul « patronal ». Certaines questions trouvent réponses dans le droit du travail et dans le droit de la sécurité sociale.

**Même si le contrat d'assurance prévoyance est signé au niveau de la branche, il faut rappeler que l'employeur est tenu de signer pour sa structure un contrat d'assurance avec l'organisme de prévoyance. Il est donc le seul responsable dans le cadre du respect du maintien de salaire dans le cadre des arrêts maladie et de l'incapacité de travail.**

## Les assurances

Le deuxième sujet est celui des indemnités de transport et les assurances patronales sur les véhicules personnels utilisés par les salariés pour travailler. Il est question des assurances dites « flotte » et des obligations des employeurs. Dans l'Île et Vilaine, l'ADMR, tente de faire signer des reconnaissances de dettes aux salariés pour les obliger à payer les franchises.

**L'ensemble des salariés présents revendiquent la souscription, par les employeurs, d'une assurance tout risque pour les véhicules utilisés et propriétés des salariés avec un remboursement en cas de destruction, d'une valeur de remplacement du véhicule.**

**Il faut prévoir une indemnité sur une valeur d'usage pour permettre l'achat d'une autre voiture et envisager le remplacement immédiat du véhicule, afin de ne pas empêcher la reprise du travail.**

**Les employeurs doivent prendre en charge toutes les franchises, sans créer d'endettement du salarié. À noter que l'assurance « flotte » évite le malus des contrats d'assurance personnel des salariés en cas d'accident professionnel.**

**L'assemblée exige que dans la convention collective les verbes utilisés soient modifier pour écarter toutes interprétations laxistes de la part du patronat. Ex : « il pourrait » remplacé par « il doit ».**

## Le plan d'aide

La secrétaire du SDAS 29 raconte qu'à la suite d'une agression verbale provenant d'un usager ayant entraîné l'arrêt de travail d'une infirmière, le patron refuse de reconnaître et de signer l'attestation de la CPAM. La reconnaissance d'accident de travail a été déclarée 15 jours après et cela malgré l'existence de la fiche d'événement effectuée dans la journée même des faits. L'ensemble se cumule à des difficultés vécus dans le service.

La salariée s'estime agressée deux fois, la première fois par l'usager et la seconde fois par le patron. Force-Ouvrière assiste et soutient cette salariée.

**Les participantes rappellent que le droit de retrait est à faire à l'écrit, sur papier ou par courriel. Elles rappellent l'obligation de l'employeur de protéger les salariés.**

**Elles exigent la mise à jour du plan d'aide. Elles soulignent l'obligation de l'employeur de fournir à chaque salarié en fonction de chaque usager, les particularités et les procédures pour tout type d'événements ou accidents pouvant le concerner.**

**Elles exigent aussi que les coordinatrices effectuent les mises en jour du plan d'aide, en se rapprochant des salariés du terrain, hors bénévolat, donc en considérant ces moments-là comme du temps de travail.**

## **L'organisation du temps de travail**

Dans toutes les structures, quel que soit leur grandeur, les plannings sont régulièrement modifiés et trop souvent au dernier moment afin d'effectuer le remplacement d'une collègue absente par exemple.

**Nous exigeons d'avoir la communication de la fiche informatique mensuelle qui concerne chaque salarié avec les prévisionnels de temps de travail, les kilomètres et les trajets.**

**Les modifications, les anomalies et la fréquence des modifications doivent y être notifiées et identifiables, tout comme les injonctions récurrentes, surtout pendant les journées de repos.**

**Ainsi les salariés pourraient vérifier si leur fiches de paie correspondent bien à la réalité du travail produit. Dans le cadre de la télégestion cela est tout à fait réalisable.**

## **Les amplitudes de travail**

Les périodes non travaillées entre deux interventions rallongent l'amplitude quotidienne de travail pour un nombre d'heures effectives de travail dérisoires.

Le temps inactif entre deux interventions doit être considéré comme du temps de travail avec le remboursement des frais de trajet. Nous nous référons au droit européen et les règles propres aux travailleurs itinérants. Nous pourrions faire appel aux inspections du travail, tous en même temps ainsi les DIRECCTE devraient pouvoir faire remonter.

La question du déplacement est récurrente. La masse d'argent est énorme, il devrait revenir aux salariés.

**L'assemblée exige que les amplitudes de travail dans la journée soient réduites, elle souhaite que le temps de déplacements entre deux usagers et les temps « mort » d'inter-vacations soient considérés comme du temps de travail, comme pour les travailleurs itinérants.**

## **La modulation du temps de travail**

Une question est posée : dans le cadre de la modulation du temps de travail, est-ce que l'employeur peut exiger de récupérer les heures non travaillées ou les ajouter sur l'année suivante ?

Selon les structures, tous les salariés ne perdent pas de temps de travail. Ce quota d'heures complémentaires est payé tous les mois mais certains en temps effectif ou non. Parfois il rentre même dans le compte de la modulation du temps de travail

**À rappeler que la loi Travail prévoit aujourd'hui la modulation du temps de travail sur 3 ans, mais, les employeurs doivent organiser les négociations**

des accords d'entreprise, d'où l'importance de la syndicalisation (Force-Ouvrière !) qui permettra de lutter contre la loi Travail.

## Le CESU

L'assemblée des trois SDAS dénonce l'injustice et la régression sociale induites par le fait d'encourager l'usage des chèques emploi service universel (CESU) par la « promotion » des cinq heures gratuites. Le CESU provoque la précarité extrême des salariés et l'embauche par les usagers de salariés sans formation professionnelle favorise l'insécurité de ceux-ci.

Nous dénonçons l'irresponsabilité des Conseils Départementaux qui favorisent selon leur orientations politiques, soit l'usage de CESU, soit l'abandon des missions à des structures lucratives, soit l'injonction du regroupement forcé des structures auxquelles ils imposent des baisses de financement.

### ***Engagement de l'inter SDAS***

- **Nous décidons de renforcer la coordinations de nos actions entre les départements de la région Bretagne. Nous souhaitons que toutes dans les structures portent les revendications sur la reconnaissance en temps de travail du transport et des inter-vacations, quitte à interpeller la DIRECCTE pour que ces revendications soient identifiées.**
- **Nous nous engageons dans chaque structure à porter la revendication du paiement des trois jours de délais de carence en cas d'arrêt maladie.**
- **Nous revendiquons que les employeurs s'engagent à réduire les amplitudes quotidiennes, sans ça nous exigerons l'application des dispositifs européens sur le travail itinérant.**
- **Nous revendiquons une augmentation de salaire conséquente, et la suppression des premiers niveaux des grilles en dessous du SMIC.**
- **Les camarades enverront à Isabelle tous les accords d'entreprise plus favorable à la convention collective afin qu'elle les porte en revendications lors des négociations.**

***Tous en grève et manifestation le 7 mars 2017***