FO
ACTION SOCIALE

ÇA IRA !

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 313 | MARS/AVRIL 2017

AH ! ÇA IRA !

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 313 | MARS/AVRIL 2017

N° 313

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

- Edito ..... p 3 et 4
- Vive l'excuse de minorité pour les délinquants ..... p 5 et 6
- Le monde du travail évolue, construisons notre demain ..... p 6 à 8
- Les salariés refusent l'austérité ..... p 8 à 13
- ALISFA ..... p 14
- Social Impact Bonds ..... p 15 à 17
- FO dénonce la mise sous tutelle de la CPC ..... p 18
- FO réaffirme son indépendance ..... p 19 à 23
- Égalité de traitement ..... p 23 et 24
- Retraites ..... p 25
- BAD Réunion à Lille ..... p 26
- Résistance
  - SDAS 59 ..... p 29
  - Action Enfance ..... p 30 et 31
  - CCNT en danger ..... p 31 et 32
  - La FNAS FO en résistance ..... p 33 à 36

Agenda militant 2017

	MARS	AVRIL	MAI	JUIN
Bureau Fédéral	13	05 et 06 26 et 27	17 et 18	06, 07 et 19
Conseil Fédéral	14, 15 et 16			20, 21 et 22
Stage Fédéral	du 6 au 10 Module 2			du 26 au 30 Module 1
Réunions Nationales	08 : bureau de la SFR 20 et 21 : journée ML/PAIO 27 : journée Voir Ensemble 28 : Comité Fédéral National	20 : journée BAD	15 et 16 : journées Apprentis d'Auteuil	15 : Bureau de la SFR
AG des SDAS	02 : AG SDAS 50 03 : AG SDAS 85 09 : AG SDAS 73 10 : AG SDAS 74 11 : AG SDAS 52 21 : AG SDAS 83 23 : AG SDAS 70	14 : AG SDAS 59 21 : AG SDAS 66 22 : AG SDAS 34	04 : AG SDAS 67 22, 23 et 24 : AG SFC	02 : AG SDAS 57

Edito

“ AH ! ÇA IRA !

1000 milliards de dollars, c’est le montant des dividendes versées en 2016 à leurs actionnaires par les 1200 plus grandes entreprises de la planète côtées en Bourse, selon Henderson Global Investors (HGI), un gestionnaire de fonds britannique.

Même si globalement cette somme n’a augmenté que de 0,1% par rapport à 2015, les « pauvres », elle a de quoi aiguiser notre colère !

D’autant plus que dans ce « marasme », tous les actionnaires ne sont pas logés à la même enseigne.

Ceux des plus grandes entreprises françaises se sont partagés 54,3 milliards de dividendes, soit un bond de 11,8 %. Et l’on passe vite de l’irritation à l’exaspération lorsque l’on sait que pour un quart d’entre elles, cela se fait au détriment des investissements.

Dès lors, on comprend mieux pourquoi notre pays voit le chômage de masse augmenter toutes catégories confondues, et les « trappes de précarité » exploser, malgré toutes les promesses annoncées et répétées de le combattre, de le réduire, de s’attaquer enfin à ce fléau. Promesses qui sont restées jusqu’à aujourd’hui sans lendemain, comme celle du million d’emplois promis par Gattaz à Hollande lors du marché de dupe que fut le « Pacte de responsabilité ».

Les seules promesses réalisées à ce sujet sont celles qui consistent à mener des campagnes de presse pour dénoncer les fraudeurs aux allocations et piller la formation professionnelle continue, toujours au nom de cette sacro-sainte « lutte contre le chômage ».

Aujourd’hui, nous assistons à la casse de l’Assurance Chômage par l’intermédiaire de la destruction/restructuration sans précédent des activités de Pôle Emploi conjuguée à la transformation des contrats de travail des salariés chargés de l’indemnisation.

Tout cela se déroule dans un processus généralisé de régionalisation/privatisation qui vise à mettre fin au caractère public et national de Pôle Emploi. Nous sommes évidemment totalement solidaires du combat que mènent les salariés de Pôle Emploi avec leurs organisations syndicales contre l’austérité budgétaire qui leur est appliquée.

Dans notre secteur à financement public, cela nous a naturellement conduit à appeler à la grève et à manifester dans l’unité à Paris, le 7 mars.

Nous poursuivons ainsi le combat engagé depuis des années et sans faille que nous menons avec notre confédération, contre cette austérité, suicidaire économiquement, socialement et démocratiquement.
Il est important de le rappeler dans cette période de campagne électorale qui prend un tournant délétère, les affaires financières succédant entre autres aux présomptions d’emplois fictifs, expression symptomatique d’une crise de régime sans précédent.
Il est bon de le rappeler quand les articles publiés dans la partie Résistance de notre Bulletin Fédéral témoignent à chaque fois de la dégradation des conditions de travail des salariés et de leurs conséquences néfastes sur les prises en charge des bénéficiaires.

Le combat des femmes travailleuses de l’Aide à Domicile de Douai et des salariés d’Action Enfance sont une criante illustration du refus des salariés de notre secteur de se résigner à cette situation, et de leur volonté d’en découdre.

Il est important de le rappeler quand la conférence salariale a fait à nouveau la démonstration que sa seule fonction reste bien d’encadrer le blocage des moyens financiers et des salaires de notre secteur.

Dans les Centres Sociaux, comme dans l’Aide à Domicile par exemple, cela se traduit par la poursuite des premières grilles indiciaires en dessous du SMIC.

Et il nous faut dénoncer un phénomène récent plus qu’inquiétant qu’est ce retour à une forme de charité « moderne », qui se traduit par cette course au « social impact bond », ces fonds privés qui mettent en péril les missions-mêmes de l’État, la nature du travail social et le rôle des associations du secteur.

Il est important de le rappeler quand un juge a demandé, malgré l’absence de preuve, la condamnation des 7 militants d’Haguenau pour avoir osé manifester contre la loi Travail.

Il est important de le rappeler lorsqu’un candidat tente de disqualifier l’ordonnance fondamentale du 2 février 1945, cette référence sur la délinquance des mineurs et la protection de l’enfance qui donne priorité à l’éducatif, sans éluder le besoin de sanction et en consacrant le rôle du juge.

Il est important de le rappeler lorsque nos employeurs, fidèles collaborateurs de l’austérité, se déchirent sur fond de Loi sur leur représentativité. Celle-ci, accompagnée

des lois Rebsamen et Travail, tente au nom de « l'ordre public conventionnel » de poursuivre la mise au pas des syndicats, de casser la liberté de négocier et, avec elle, les conventions collectives.

Il est important de le rappeler quand se poursuit, avec la collaboration maintenant consommée de la CPC, la casse de nos diplômes d'Etat. Casse qui s'accompagne de la volonté de Brigitte Bourguignon d'inscrire à marche forcée une « définition » du Travail Social dans le code de l'action sociale et des familles, alors que ce que veulent aujourd'hui les salariés est bien plus simple.

Ils veulent des moyens financiers à la hauteur des besoins de leurs structures pour améliorer leurs conditions de travail et la prise en charge des personnes dont ils s'occupent, des augmentations de salaire, pouvoir se qualifier et se diplômer, vivre de leur travail et non pas travailler pour survivre.

Et pour arriver à obtenir satisfaction ils ont besoin de notre syndicat libre et indépendant, un syndicat pas un parti, cet outil qui leur permet de retrouver toute la liberté de s'organiser, de négocier et de revendiquer, de construire le rapport de force, jusqu'à la grève s'il le faut, fort de la loi du 21 mars 1884 qui reste le cœur même du droit d'existence des syndicats dans notre pays.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général de la FNAS FO

La loi du 21 mars 1884 relative à la création de syndicats professionnels, dite Loi Waldeck-Rousseau, est la première loi à autoriser les syndicats en France.

Elle abroge la loi le Chapelier qui, votée le 14 juin 1791, proscrivait les organisations ouvrières, et notamment les corporations de métiers, les rassemblements paysans et ouvriers, et le compagnonnage. Elle fait suite aux lois du Second Empire, de 1864, qui avaient supprimé le délit de coalition.

Elle intervient alors que la reprise du mouvement syndical est largement initiée après la répression de la commune de Paris.

En 1881, on dénombre déjà 500 chambres syndicales. Des congrès ouvriers se réunissent à Paris en 1876, à Lyon en 1878 et à Marseille en 1879. Cette loi légalise donc un état de fait en stipulant que les personnes « exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés » pourraient, sans autorisation gouvernementale, se constituer en syndicats.

Ceux-ci doivent toutefois avoir « pour objet exclusif l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles ».

Il est à noter que si la loi exclut les fonctionnaires et les agents de l'Etat, elle va constituer le dispositif légal à partir duquel se développeront les syndicats professionnels. Certains syndicats se coordonnent dans la Fédération des syndicats en 1886 et à partir de 1887, les Bourses du Travail sont crées dans un nombre croissant de villes de France, pour aboutir en 1892 à la Fédération nationale des Bourses du Travail.

En 1895 la CGT sera constituée par le rapprochement des deux Fédérations. La loi Waldeck-Rousseau constitue alors le cadre légal dans lequel se structurent ces organisations.

Vive l'excuse de minorité pour les délinquants !

“

Pour en finir avec un ancien serpent de mer qui resurgit toujours au moment d'élections nationales ou lors de tristes faits divers, il est bon de savoir pour comprendre. Un mineur n'est pas un majeur et cela ne semble jamais aller de soi.

La jeunesse en tout temps a toujours servi de bouc émissaire.

C'est Platon qui fait dire à Socrate dans « *La République* » *que le début de la tyrannie c'est aussi la jeunesse « Lorsque les pères s'habituent à laisser faire les enfants, lorsque les fils ne tiennent plus compte de leurs paroles, lorsque les maîtres tremblent devant leurs élèves et préfèrent les flatter, lorsque finalement les jeunes méprisent les lois parce qu'ils ne reconnaissent plus, au-dessus d'eux l'autorité de personne.* »

Pourtant, en cas de délit, toute personne, même un mineur, est responsable pénalement, en France comme dans la majorité des pays européens.

Un mineur « *capable de discernement* » a l'obligation de répondre de ses actes devant la justice. Il est « *pénalement responsable des crimes, délits ou contraventions dont il a été reconnu coupable, dans des conditions fixées par une loi particulière qui détermine les mesures de protection, d'assistance, de surveillance et d'éducation dont il peut faire l'objet.* »

Mais, si l'ordonnance du 2 février 1945 définit une échelle de réponses pénales en fonction de l'âge des mineurs :

- les mineurs de moins de 13 ans ne peuvent pas se voir infliger de peines, mais seulement des mesures et des sanctions éducatives ;
- entre 13 et 16 ans, les tribunaux peuvent prononcer une peine d'emprisonnement égale à la moitié de celle encourue par les majeurs. En cas de réclusion criminelle à perpétuité, la peine ne peut être supérieure à vingt ans de réclusion criminelle pour un mineur ;
- dès 16 ans, le tribunal peut décider de juger les mineurs délinquants comme des majeurs. Cette décision effectuée au cas par cas doit être motivée par le juge.

Pourtant, il est possible pour les tribunaux spécialisés – le tribunal correctionnel et la cour d'assises des mineurs, ainsi que le tribunal pour enfants - de déroger au principe d'excuse atténuante de minorité.

Donc acte !

Et pour finir, voire en finir avec ce serpent de mer, mais en période de carnaval, il peut servir, rappelons tout d'abord, que la France est signataire de la convention internationale relative aux droits de l'enfant.

Ce texte dans son article premier précise qu'« *un enfant s'entend de tout être humain âgé de moins de 18 ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui lui est applicable* » et dans son article 40 précise que la justice des mineurs doit, entre autres, tenir compte de son âge et faciliter sa réintégration.

Et qu'en 2002, le Conseil Constitutionnel a réaffirmé que :

- « *l'atténuation de la responsabilité pénale des mineurs en fonction de l'âge, comme la nécessité de rechercher le relèvement éducatif et moral des enfants délinquants par des mesures adaptées à leur âge et à leur personnalité, prononcées par une juridiction spécialisée ou selon des procédures appropriées, ont été constamment reconnues par les lois de la République depuis le début du vingtième siècle ;* »
- « *ces principes trouvent notamment leur expression dans la loi du 12 avril 1906 sur la majorité pénale des mineurs, dans la loi du 22 juillet 1912 sur les tribunaux pour enfants et dans l'ordonnance du 2 février 1945 sur l'enfance délinquante ;* »
- « *toutefois, la législation républicaine antérieure à l'entrée en vigueur de la Constitution de 1946 ne consacre pas de règle selon laquelle les mesures contraignantes ou les sanctions devraient toujours être évitées au profit de mesures purement éducatives ;* »

- *« en particulier les dispositions originelles de l'ordonnance du 2 février 1945 n'écartaient pas la responsabilité pénale des mineurs et n'excluaient pas, en cas de nécessité, que fussent prononcées à leur égard des mesures telles que le placement, la surveillance, la retenue ou, pour les mineurs de plus de treize ans, la détention ; »*

- *« telle est la portée du principe fondamental reconnu par les lois de la République en matière de justice des mineurs. »*

C'est pourquoi fidèles à nos principes, nous ne saurions accepter la poursuite de la criminalisation de la jeunesse, la proposition d'abaissement de la majorité pénale à 16 ans ainsi que les violences faites aux jeunes.

Nous revendiquons toujours l'abrogation des lois qui criminalisent la jeunesse et exigeons des moyens alloués à la hauteur des besoins pour la protection de l'enfance à laquelle nous restons attachés, ainsi qu'aux ordonnances de 1945.

Paule et Mik

”

Le Travail évolue, construisons notre demain

“ ZOOM SUR LA JOURNÉE FO JEUNES DU 26 JANVIER 2017

Quelles sont les possibilités de syndicalisation des jeunes face à la montée de la précarité et face à l'explosion du chômage ?

230 militants Force Ouvrière se sont retrouvés à la confédération pour la rencontre annuelle des jeunes syndicalistes. Une rencontre organisée par FO Jeunes qui, compte tenu des transformations du monde du travail, a souhaité axer sa réflexion sur la construction du monde de demain. Trois tables rondes se sont tenues autour de militants syndicaux Force Ouvrière, dont des référents Jeunes des Unions Départementales, d'un sociologue, d'une représentante du ministère du Travail, de journalistes et d'experts en CE et en CHSCT. Trois temps spécifiques ont été abordés avant le débat : l'insertion des jeunes dans l'emploi, les difficultés en entreprise (origines et conséquences) et le développement syndical : adhésion et militantisme.

Difficile de parler de syndicalisation des jeunes sans évoquer les difficultés majeures auxquelles ils sont confrontés pour rentrer dans le monde du travail, un monde du travail où l'emploi se raréfie et se précarise, mais aussi où les conditions de travail sont particulièrement dégradées.

Et concernant les 15-24 ans, il y a de quoi faire ! Une étude sur l'insertion professionnelle des jeunes publiée le 24 janvier par France Stratégie et la D.A.R.E.S (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques, dépendant du Ministère du Travail) dresse un portrait préoccupant d'une classe d'âge qui peine à trouver des débouchés sur le marché du travail. **En passant de 7 % à 24 % en 40 ans, le taux de chômage des jeunes de 15-24 ans a été multiplié par 3,5.** L'étude constate également un chômage qui

persiste dix ans après l'entrée sur le marché du travail. **13,8 % des 20-24 ans sont au chômage.** Et cela ne s'arrange pas ensuite puisque **15 % des 15-29 ans ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation.**

Par ailleurs, les jeunes sont dans l'obligation de multiplier les contrats et les employeurs différents pour survivre. En France, 87 % des nouvelles embauches sont des CDD ; 70 % des contrats signés ont concerné, en 2015, des durées inférieures à un mois ; et **35 % des 15-29 ans ont un contrat temporaire (CDD, intérim, apprentissage).** Ces contrats précaires aboutissent de moins en moins souvent à un CDI.

Pour FO, la revendication doit rester l'emploi en CDI, comme l'a rappelé Michel Beaugas, secrétaire confédéral.

Seul le CDI permet l'accessibilité au logement, une relative sécurité et stabilité dans l'emploi. Or aujourd'hui, le recours grandissant des entreprises à la multitude de contrats précaires comme l'alternance, l'apprentissage, les emplois d'avenir, le CDD, l'intérim, les stages font des jeunes une main-d'œuvre précaire, très insuffisamment rémunérée et une variable d'ajustement inacceptable. Ainsi, une référente FO Jeune a souligné que le problème principal de l'apprentissage en est la rémunération, notamment pour les apprentis de moins de 18 ans.

Jocelyne Marmande, secrétaire confédérale, a insisté sur le fait que la précarité se transforme en précarisation des moyens qui conduit inexorablement à une augmentation de la charge de travail, et donc à une augmentation des cadences. Cet élément rajoute au constat d'un monde du travail qui « évolue » vers une tendance à l'isolement dans un contexte de dématérialisation des supports de travail.

Une question émane du débat : la grande précarité des jeunes a-t-elle un impact sur la syndicalisation ?

D'après le sociologue, Karel Yon, une chose est sûre : l'engagement syndical est fortement corrélé à la stabilisation de leur situation professionnelle. Les jeunes qui se syndiquent attendent, en grande majorité, d'avoir signé un CDI avant de prendre une carte. En 2013, moins de 5 % des moins de 35 ans étaient syndiqués. Le taux descend à moins de 2,5% pour les moins de 25 ans «. *Ce qu'on entend souvent, c'est qu'ils ne veulent pas que leur patron sache qu'ils sont syndiqués, raconte la référente Jeune à l'union départementale FO de l'Aveyron. Cela s'arrange après le stage FO découverte lorsqu'ils y découvrent des jeunes qui leur ressemblent et qui sont, comme eux, isolés dans leur boîte ».*

Pour lutter contre ce sentiment d'isolement, **la formation et l'information des militants sont primordiales.** Pour Frédéric Souillot, secrétaire confédéral du secteur Développement et Formation Syndicale, « *le militantisme, c'est être proche des gens que l'on représente et la formation permet de construire des équipes de militants qui agissent collectivement* ».

Il poursuit en indiquant des points qui sont utiles à mettre en avant pour développer les adhésions :

- Le travail de terrain
- L'identification des besoins quotidiens des salariés à travers leur écoute
- Informer les salariés de leurs droits et d'une actualité ciblée
- Faire connaitre aux salariés les Instances Représentatives du Personnel FO et les Représentants Syndicaux FO
- Proposer l'adhésion spontanément et régulièrement aux salariés, et notamment lors de l'obtention de certaines réclamations ou revendications
- Aller vers les élus du personnel non syndiqués pour qu'ils se syndiquent en faisant connaitre les revendications du syndicat
- Savoir être patient

Par ailleurs, un référent Jeune FO dit l'importance pour un syndicat d'avoir davantage d'outils pour savoir constituer un syndicat ou une section, pour faire un tract et pour mettre en marche un site internet.

À ce sujet, la FNAS FO a mis en ligne son nouveau site fédéral le 14 février 2017 qui contient une boîte à outils pour faciliter aux SDAS la conception de leur communication syndicale, que ce soit dans le cadre de leur activité quotidienne ou dans le cadre de moments plus particuliers comme ceux des élections professionnelles.

S'appuyer sur les fondamentaux du syndicalisme pour développer les syndicats reste un élément de réponse pour que les jeunes salariés se syndiquent davantage.

Ainsi, une référente Jeune FO a fait remarquer que pendant le combat contre la Loi Travail, elle a observé que les jeunes sont venus se syndiquer davantage dans une optique d'adhésion aux revendications que par simple réflexe de défense individuelle. D'ailleurs, le sociologue présent à la journée, Karel Yon, a souligné que **tisser des liens entre les salariés, les syndiqués et les instances syndicales est un moteur à la syndicalisation.** Mettre en place des réunions d'information syndicale, des assemblées générales avec les salariés sur les lieux de travail permet d'installer

cette dynamique de syndicalisation, dynamique qui permet aussi de nourrir la continuité de la construction du nécessaire rapport de force, seul à même de mettre fin à l'application des politiques d'austérité qui se concrétisent, entre autres, par la précarité des jeunes salariés.

Jeunes ou moins jeunes salariés, même combat !

Notre demain n'est pas écrit, alors continuons à le construire par la revendication !

NATHALIE DE OLIVEIRA CALLANQUIN,
STÉPHANE REGENT
Conseillers Fédéraux

”

les salariés refusent l'austérité

“ **LES SALARIÉS REFUSENT L'AUSTÉRITÉ ET RÉCLAMENT L'AUGMENTATION IMMÉDIATE ET GÉNÉRALE DES SALAIRES !**

Aujourd'hui, le 3 février 2017 se tient la *Conférence salariale* des établissements et services sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif, réunissant les représentants de l'Administration (Direction Générale de la Cohésion Sociale, du Budget et de la Protection Judiciaire de la Jeunesse), des Caisses de Sécurité Sociale, de l'Assemblée des Départements de France, des fédérations patronales (UNIFED/activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif ; USB – aide au maintien à domicile ; UNISS – activités sociales, médico-sociales et sanitaires) et les organisations syndicales de salariés.

Depuis de trop nombreuses années, l**es valeurs de point conventionnelles sont gelées dans la plupart des conventions collectives** ou n'augmentent que de façon extrêmement limitée. Alors que les salaires sont bloqués, l'inflation de 2011 à 2017 s'établit à 5,16 % (chiffres INSEE).

Ce n'est pas la décision unilatérale des employeurs dans la Convention Collective Nationale du Travail du 15 mars 1966 d'augmenter la valeur du point de 2 centimes d'euros qui va changer les choses !

Conséquence de cette politique d'austérité sans précédent en matière de salaires, la hausse même modeste du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) conduit à un nouveau tassement des grilles dans les conventions collectives nationales du travail, voire à des entrées de grilles en dessous du SMIC et à une absence de réelle reconnaissance des qualifications.
Pour exemple, le secteur de l'aide à domicile est particulièrement touché par les mesures d'austérité : les salariés concernés (226 000 sur le territoire

national) sont très majoritairement des femmes (95 %). Le salaire moyen d'un professionnel non qualifié reste inférieur au SMIC alors que les conditions de travail se sont particulièrement détériorées (16 % des personnels reconnus inaptes en 2014).

Il y a urgence à prendre en considération ces problématiques par l'ouverture de **réelles négociations sur les rémunérations et les conditions de travail** des salariés, en respectant intégralement l'obligation faite aux employeurs de rembourser les frais professionnels des salariés, en particulier leurs déplacements.

De telles mesures nécessitent un financement spécifique des structures à hauteur de 25 euros minimum de l'heure. C'est la seule garantie de permettre le maintien dans l'aide à domicile d'un secteur non lucratif de qualité et d'empêcher ainsi le dumping social actuel du secteur marchand qui va contre les intérêts des salariés et des usagers.

En outre, les réorganisations et les signatures de Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) s'imposent à marche forcée toujours au nom de l'austérité. La contractualisation s'accompagne d'une contre-réforme de la tarification (avec des « outils » du type SERAFIN-PH) qui vient contraindre encore plus les financements. Cela aboutit à une remise en cause fondamentale de la procédure budgétaire contradictoire.

Tous les secteurs professionnels sont concernés et doivent faire face aux injonctions gouvernementales : les périmètres des établissements et/ou associations sont modifiés, créant des « mastodontes » qui se partagent « le marché ». **Il y a urgence à arrêter ces processus destructeurs d'emploi et à donner à tous nos secteurs des moyens à hauteur des besoins.**

La restructuration sous la contrainte des branches professionnelles, poursuivie par le gouvernement au travers de la Loi dite « Travail », vient menacer la liberté de négocier hors de toute contrainte budgétaire et ouvre la porte à la remise en cause des garanties collectives acquises et d'une grande partie des conventions collectives existantes.

Pour les salariés, l'urgence, c'est l'amélioration de tous les champs conventionnels existants et l'augmentation générale des salaires !

Mesdames et Messieurs les Représentantes et Représentants du Ministère et des Fédérations patronales, les Fédérations CGT, FO et SUD de la Santé Privée, de l'Action Sociale et des Organismes Sociaux s'adressent à vous : « *Nous n'acceptons pas que nos salaires, nos garanties conventionnelles servent de variables d'ajustement pour abaisser le coût du travail, pour satisfaire les directives et injonctions du gouvernement ainsi que les exigences du patronat* ».

CES SECTEURS NE SONT PAS À VENDRE, LES FÉDÉRATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES DE CETTE DÉCLARATION REVENDIQUENT LA FIN DE LA RIGUEUR ET DE L'AUSTÉRITÉ
ET L'AUGMENTATION IMMÉDIATE DES SALAIRES.

De plus, les Fédérations CGT, FO et SUD exigent que les 4 % de la masse salariale récupérés grâce au CITS

(Crédit d'impôts sur la taxe sur les salaires) soient intégralement consacrés à la revalorisation salariale même si nous en dénonçons leurs politiques et leurs incidences, qui aggravent l'insuffisance des moyens du secteur.

Rappelons l'engagement de Madame TOURAINE lors du 80è anniversaire de la FEHAP : *« le CITS représenterait 595 millions d'euros »…. « cette évolution majeure ne fera pas l'objet de reprise sur les tarifs dans la prochaine campagne budgétaire préparée pour 2017 »...*

Aujourd'hui l'urgence c'est :

- **l'augmentation générale et immédiate des salaires pour l'ensemble des salarié.e.s de nos secteurs, qu'ils soient ou non couverts par une CCNT ;**
- **l'attribution de moyens nécessaires dans nos établissements et services pour assurer une prise en charge de qualité des patient-e-s, des usagers et des familles ; l'arrêt des suppressions de postes et la création des emplois nécessaires ;**
- **la défense et l'amélioration de toutes les Conventions Collectives Nationales de Travail ;**
- **le rétablissement de tous nos diplômes d'État ;**
- **l'abrogation de toutes les lois de régression sociale (BACHELOT, TOURAINE, MACRON, REBSAMEN, EL KHOMRI…)**
- **l'arrêt des exonérations de cotisations sociales qui grèvent les budgets de la Sécurité Sociale**
- **un grand service public de santé et d'action sociale**

Les FEDERATIONS CGT, FO et SUD de la Santé, de l'Action Sociale et des Organismes Sociaux appelleront les salarié.e.s des secteurs concernés à tout mettre en œuvre pour assurer le succès de la grève et des manifestations organisées le 7 mars 2017 à Paris comme sur les autres territoires.

FÉDÉRATIONS CGT, FO et SUD de la Santé, de l'Action Sociale et des Organismes Sociaux

”

“ POLITIQUES SOCIALES | 03/02/2017 LA CGT, FO ET SUD BOYCOTTENT LA CONFÉRENCE SALARIALE ET APPELLENT À LA MOBILISATION LE 7 MARS

Comme l'an dernier, les fédérations de la santé et de l'action sociale de la CGT, FO et SUD ont décidé de ne pas siéger à la conférence salariale des établissements et services sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif. Quelques heures avant l'ouverture du celle-ci, vendredi 3 février, en présence des services de l'Etat, des représentants des caisses de la sécurité sociale, des départements, des fédérations d'employeurs et des organisations syndicales, les fédérations ont exposé à la presse leurs **revendications, exprimées dans une déclaration destinée aux participants à la conférence.**

Après que le gouvernement a **fixé, en 2016, à 1 % le taux d'évolution de la masse salariale,** *« dans un contexte particulier où la situation dans l'ensemble du secteur est catastrophique »*, a souligné Pascal Corbex, secrétaire général de la Fédération nationale de l'action sociale (FNAS)-FO, les fédérations ne se berçaient guère d'illusions sur les annonces attendues.

REVALORISER LA VALEUR DU POINT

*« Depuis de nombreuses années, les valeurs de point conventionnelles sont **gelées dans la plupart des conventions collectives** ou n'augmentent que de façon extrêmement limitées. Alors que les salaires sont bloqués, l'inflation de 2011 à 2017 s'établit à 5,16 % »*, pointe la déclaration intersyndicale. Et le secrétaire général de la FNAS-FO d'indiquer que dans l'aide à domicile, les avenants revalorisant la valeur du point sont successivement refusés à l'agrément, dans un secteur où, en outre, «nous n'avons toujours pas d'avenant conventionnel garantissant le remboursement total des frais de déplacement». Dans la convention collective du 15 mars 1966, il semblerait que le ministère *« freine des quatre fers »* pour agréer la proposition de Nexem d'augmenter la valeur du point de 3,76 euros à 3,78 euros au 1er décembre 2016, **hausse pourtant jugée comme dérisoire par les syndicats.**

« La perte de pouvoir d'achat des salariés s'évalue à 26% depuis 1999», a pour sa part résumé Xavier Guillot, secrétaire général de l'Union fédérale de l'action sociale CGT, sans compter le nombre de coefficients rattrapés

par le salaire minimum conventionnel. ***«Dans la CC51, 42 métiers sont en dessous du SMIC »***, a-t-il précisé. Pour compenser le manque à gagner des salariés, les syndicats estiment à 14 % la revalorisation nécessaire de la valeur du point. Autre enjeu, traditionnellement source de crispations pendant la conférence salariale : le calcul du GVT (glissement vieillesse technicité), qui pèse sur les salaires puisque retranché de l'évolution salariale globale. *« Le nouvel outil de chiffrage que nous a présenté Nexem ne prend pas en compte la déqualification du secteur »*, a relevé Corinne Pette, secrétaire fédérale de la FNAS-FO, ajoutant que dans le secteur couvert par la CC66, *« 10 % des salariés sont en CDD, signe de la précarisation de l'emploi, et la sinistralité dans la prévoyance augmente »*, illustrant la montée des risques psycho-sociaux.

CONTRE LA POLITIQUE D'AUSTÉRITÉ

Outre l'augmentation des salaires et l'amélioration des conventions collectives, les signataires de la déclaration commune demandent aussi que *« les 4% de la masse salariale récupérés grâce au crédit d'impôt de la taxe sur les salaires soient intégralement consacrés à la revalorisation salariale »*. **Cet avantage fiscal doit servir « de pied d'appui à nos revendications salariales »,** a souligné Corinne Loraine, secrétaire fédérale de SUD Santé sociaux. Même si, sur le fond, la CGT, FO et SUD Santé sociaux sont opposés à cet avantage fiscal, y voyant une source de baisse de financement du secteur, en dépit de l'engagement ministériel à ne pas le répercuter sur la campagne budgétaire. *« Ce sont les financeurs locaux qui décideront »*, craint Pascal Corbex, soulignant en outre l'absence de contrepartie à cette exonération. Les trois syndicats signataires de la déclaration (voir note), qui dénoncent une politique d'austérité détériorant les conditions de travail, mais aussi **source de dégradation du fonctionnement des services et de la qualité de la prise en charge des personnes,** demandent aussi l'attribution *« des moyens nécessaires »* pour le fonctionnement des établissements et services, *« l'arrêt des exonérations de cotisations sociales qui grèvent les budgets de la sécurité sociale» et la mise en place d'un « grand service de santé et d'action sociale »*. Ils rappellent aussi leur opposition à plusieurs des dernières lois du quinquennat, comme la loi « travail ».

Des revendications qu'ils porteront lors d'une journée nationale de manifestation et de grève le 7 mars, qui sera précédée de plusieurs actions dans les régions. **L'ampleur des difficultés traversées par le secteur leur laisse penser que la mobilisation sera massive.** *« Dans l'aide à domicile, on voit apparaître des mouvements de grève, alors que ce n'est pas facile pour les salariés de cesser le travail. Quand on arrive à cette situation, c'est que le malaise est énorme »*, a témoigné Josette Ragot, secrétaire générale adjointe de la FNAS-FO.

Les fédérations sont la CGT Santé et action sociale, la FNAS-FO, l'UNSSP-FO et SUD Santé sociaux.

Article rédigé par **Maryannick LE BRIS**

”

“ CGT - FO - SUD : ON A ATTEINT UN POINT DE RUPTURE DANS LE SECTEUR »

06/02/2017

Lors de la conférence salariale du 3 février qui a annoncé un taux d'évolution de la masse salariale de 1%, CGT, FO et SUD ont fait une déclaration commune exigeant de fortes augmentations de salaire. Elles prévoient une grande mobilisation nationale le 7 mars, espérant cristalliser le ras-le-bol observé notamment dans les hôpitaux, les Ehpad et l'aide à domicile.
La sainte Félicité leur portera-t-elle chance ? Le 7 mars, les trois organisations syndicales CGT, FO et SUD appellent l'ensemble des salariés de la santé, de l'action sociale et des organismes sociaux à faire grève et à manifester en masse à paris (ce sera normalement entre Denfert-Rochereau et invalides). Y'aura-t-il foule ? *« Ce qu'on peut vous dire, c'est que nos chiffres seront supérieurs à ceux de la police »*, glisse, un rien taquin, Pascal Corbex, responsable de la Fédération Nationale de l'Action Sociale (FNAS) FO.

L'EXASPÉRATION MONTE

Plus sérieusement, l'intersyndicale estime que tous les ingrédients sont réunis pour réussir une forte mobilisation ce 7 mars. Selon elle, la situation devient intenable sur le terrain. Lors d'une conférence de presse organisée au siège de FO quelques heures avant la conférence salariale du secteur sanitaire et social (lire encadré), les témoignages d'exaspération se sont multipliés. Florilège. Josette Ragot (FO) : *« Les filles dans l'aide à domicile sont habituées à être mal*

payées, mais elles doivent faire la toilette et servir le repas en 20 minutes.» Une autre syndicaliste : *« Les éduc qui travaillent avec des autistes voient qu'ils sont en danger. Faute de personnel, on les surmédicalise. Et à cause d'horaires décalés, tout le monde ne participe plus aux réunions de synthèse.»*

DE PLUS EN PLUS DE SALARIÉS EN-DESSOUS DU SMIC

Evidemment, la question des rémunérations cristallise tous les mécontentements. L'absence de revalorisation est jugée scandaleuse. *« Alors que les salaires sont bloqués, l'inflation de 2011 à 2017 s'établit à 5,16 % »*, écrivent les syndicats dans une déclaration commune lue en ouverture de la conférence salariale qu'ils devaient quitter ensuite (*« celle-ci n'est plus qu'une chambre d'enregistrement »*, dénoncent-ils). Résultat des courses : de plus en plus de salariés mal payés se retrouvent en dessous du Smic. Selon Xavier Guillot, responsable de la fédération santé et action sociale de la CGT, c'est le cas de 42 métiers, rien que dans la CCN 51. Dans ce secteur qui emploie 250 000 salariés, poursuit le syndicaliste, il faudrait injecter plus de 2 milliards d'euros pour réviser les grilles et remettre les personnels à des niveaux de salaires acceptables. Faute de quoi, les AMP et les aides-soignants se retrouveront bientôt payés au salaire minimum.

BLOCAGE SUR LES REVALORISATIONS DE SALAIRE

L'intersyndicale s'étrangle en voyant que les timides demandes de revalorisation des rémunérations formulées par les fédérations d'employeurs sont retoquées par le ministère. Elle croit savoir que la demande d'augmentation de 2 centimes, formulée par Nexem, du point d'indice dans la CCN 66 serait bloquée par le ministère. Sans compter l'absence de remboursement intégral des frais de déplacement dans l'aide à domicile. Dans ce secteur, les syndicalistes signalent la colère de nombreux salariés qui ont vu leur rétribution, déjà mince, amputée par le coût de la prévoyance désormais obligatoire. D'autre part, la précarité dans ces professions (10 % des salariés de la CCN 66 seraient en CDD), est vivement dénoncée, tout comme la progression du nombre de bénévoles et de *« faisant fonction »*.

«CEUX QUI COLLABORENT ET CEUX QUI RÉSISTENT»

Devant la gravité des problèmes sociaux, pourquoi les syndicats de salariés ne font-ils pas front commun, voire pourquoi des alliances ponctuelles ne sont-elles pas possibles avec les fédérations d'employeurs pour exiger que l'Etat desserre un peu les cordons de la bourse ? Poser cette question aux responsables syndicaux vous

expose à une réplique cinglante : « *Il n'y a pas trois camps [les syndicats contestataires, réformistes et les fédérations, NDLR], mais deux : ceux qui collaborent et ceux qui résistent. Il n'est pas question de nous acoquiner avec des syndicats qui veulent appauvrir la protection sociale* ». Voilà la CFDT, la CFTC et la CGC prévenues... Quant aux fédérations d'employeurs, l'intersyndicale se demande s'il est toujours utile de négocier avec elles dans la mesure où celles-ci se plaignent de n'avoir aucune marge de manœuvre financière.

DÉBAT SUR LE CALCUL DU GVT

De plus, sur la question du GVT (glissement vieillesse technicité), les trois organisations syndicales contestent son mode de calcul. « *Nexem a fait travailler des experts qui ont établi que le GVT devrait être de 0,74 % en 2017. Or, l'organisation a finalement retenu un taux à 0,88 % qui intègre simplement le V de vieillissement, pas le T de technicité. Du fait de la précarisation des métiers, l'augmentation de la technicité est très inférieure à ce chiffre* ». Conclusion des syndicats : Nexem a un peu de mou pour augmenter les salaires alors qu'elle estime que la faible augmentation de la masse salariale est quasiment entièrement absorbée par le GVT.

CITS : MÉFIANCE, MÉFIANCE...

Question subsidiaire : les ressources qui vont être amenées par le crédit d'impôt de taxe sur les salaires (CITS) peuvent-elles donner une bouffée d'oxygène au secteur ? Même si, prudente, l'intersyndicale réclame que « *4 % de la masse salariale soient intégralement consacrés à la revalorisation salariale* », elle n'applaudit pas au CITS; et ce pour deux raisons. D'une part, sur le plan des principes, tout avantage fiscal se traduit par uen baisse de ressources pour l'Etat qui risque de se répercuter sur le secteur. D'autre part, la majorité des financements dépendant des collectivités locales (notamment départementales), les syndicats craignent que leur chasse aux économies les amènent à rogner encore les budgets.

DE PLUS EN PLUS DE GRÈVES DANS LES EHPAD ET L'AIDE À DOMICILE

On l'aura compris, les clignotants sont partout au rouge. Cela se traduit par une montée de la conflictualité dans les établissements de l'aide à domicile (dans le Nord ou la Somme, par exemple) ou les Ehpad (lire notre enquête) qui n'ont guère la culture de la grève. « *On atteint partout un point de rupture* », estime Pascal Corbex pour qui le contexte politique (la proximité des élections et le climat délétère) pourrait favoriser la mobilisation des salariés. Qui devrait être stimulée par les quatre meetings régionaux (Strasbourg, Toulouse, Angers et Paris) organisés avant la journée du 7 mars.

1 % d'augmentation de la masse salariale

Les années se suivent et se ressemblent. Après 1 % en 2016, voilà 1 % en 2017. Commentaire de la DGCS au sortir de la traditionnelle conférence salariale des ESSMS du secteur privé non lucratif.

« Dans un contexte de maîtrise des dépenses publiques, le gouvernement a décidé de soutenir ce secteur en fixant un taux d'évolution de la masse salariale de 1 %, ce qui représente 220 millions d'euros en faveur des rémunérations ».

Rappelons que ce secteur compte 1,7 million de salariés. D'autre part, la DGCS confirme que les sommes du CITS ne sont pas intégrées dans ce taux d'évolution dont la modestie risque d'irriter sensiblement les organisations syndicales.

Noël Bouttier

Source URL: http://www.tsa-quotidien.fr/content/cgt-fo-sud-atteint-un-point-de-rupture-dans-le-secteur

ALISFA

“ 7 EMPLOIS REPÈRES TOUJOURS EN DESSOUS DU SMIC

La pesée minimale de 7 emplois repères sur 15 de la classification est actuellement en dessous du SMIC. Qui est concerné ?

- Agent de maintenance (ouvrier d’entretien)
- Animateur d’activité (assistant en animation, aide à domicile, …)
- Auxiliaire de petite enfance ou de soin (aide-soignant, animateur petite enfance, auxiliaire de puériculture)
- Chargé d’accueil
- Intervenant technique
- Personnel administratif
- Personnel de service (agent d’entretien, aide-cuisinier…)

La Rémunération Minimum de Branche (SMIC + 10 €) concerne environ 1/5 des salariés de la branche. Le personnel de service, le personnel administratif et les animateurs d’activité sont les plus concernés.

La branche est connue pour ses nombreux temps partiels, et célébrissime pour son accord sur le temps partiel à 1 heure/semaine. Gardons à l’esprit que les salariés à temps partiel payés au SMIC ne reçoivent qu’une fraction de ce salaire proportionnelle à leur temps de travail. Les jeunes et les femmes sont davantage touchés par le salaire minimum.

À cela, il faut rajouter les contrats aidés, bien en dessous du SMIC, nombreux dans le secteur : un quart du personnel de service et de maintenance.

La renégociation de la classification en cours présente un enjeu majeur.

À sa mise en place en 2002, la pesée minimum de la branche était à 14 % au-dessus du SMIC. Aujourd’hui elle est à 12 % en dessous !

L’arrêt des politiques d’austérité et l’augmentation générale des salaires de 25 % deviennent des nécessités vitales.

Le SNAECSO a bien acté « nouvelle classification : pas un seul emploi repère en dessous du SMIC. Suite à l’intervention de FO et de la CGT, il a admis le principe d’une rémunération à l’ancienneté en lieu et place de la RIS (Rémunération Individuelle Supplémentaire), augmentation individuelle à la tête du salarié.

Augmentation de salaire, voyons voir !

Pour FO, la manne du CITS (Crédit d’Impôt de Taxe sur les Salaires) au taux de 4 % doit être utilisée en priorité à l’augmentation des salaires. Le SNAECSO nous annonce déjà que pour les petites associations largement majoritaires dans la branche, cela ne changera rien. Autrement dit, les salariés doivent continuer à se serrer la ceinture.

Depuis 2002, le SMIC a augmenté de 46 %, la valeur du point seulement de 13 % en 15 ans ! Salariés d’Alisfa, rejoignez FORCE OUVRIERE et combattons ensemble pour notre dignité et de justes salaires !

Continuons notre travail de développement, de résistance et de mobilisation nécessaires au blocage du pays par la grève générale.

Partout où nous le pouvons et dans chaque entreprise, construisons le rapport de force et organisons des Assemblées Générales, par l’action commune avec les organisations syndicales présentes à nos côtés depuis le début, sur la base de nos revendications, pour parvenir à l’abrogation de la loi Travail. C’est aussi le sens de notre appel à la grève et à la manifestation nationale le 7 mars 2017.

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

”

Social Impact Bonds

(ou comment se faire de l'argent sur la misère des autres…)

“ CE N'EST PAS UNE NOUVELLE FICTION 007 ! C'EST BIEN LÀ… !

Appelées *Social Impact Bonds* (SIB) en Grande-Bretagne ou *Pay-For-Success* (PFS) aux États-Unis, ou *Obligations à Impact Social* (OIS) en France, elles sont issues de la crise financière de 2008.

Les Obligations à Impact Social (OIS) matérialisent la manière dont le marché financier, et la notion de profit gagnent progressivement la sphère de l'action sociale. Elles offrent aux investisseurs privés la possibilité de miser sur la réussite des activités sociales et sont présentées comme une solution aux difficultés des États endettés à assumer le financement de certains programmes sociaux.

Les *Obligations à Impact Social* (OIS) ont été lancées en France en 2016, mais leur principe, encore mal connu, soulève de nombreuses questions quant aux conséquences possibles d'une telle financiarisation du social. **L'arrivée en France des *Social Impact Bonds* (SIB) est un pas de plus vers une marchandisation accrue de notre société, où le social n'est réduit, ni plus ni moins, qu'à un nouveau marché et devient une source de revenus pour les groupes financiers.**

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Sur le site du Ministère de l'Économie et des Finances :

Le Gouvernement a souhaité ajouter à ses interventions traditionnelles un nouveau type d'accord réunissant trois acteurs :

- *un opérateur social, qui a identifié un besoin auprès de la population et propose une action avec des indicateurs d'évaluation de son impact social,*
- *un ou des financeurs privés, qui s'engage(nt) à financer cette expérimentation et à en supporter le risque,*
- *et un payeur au résultat qui s'engage à rembourser et à verser une prime de réussite aux financeurs si les résultats prévus dans le contrat sont atteints et après vérification par un expert indépendant.*

Le paiement au résultat est une approche de l'investissement social, qui vise à agir en amont et en prévention pour préparer et accompagner les individus face à leurs besoins sociaux. On parle bien « d'investissement » car les actions sociales ne sont plus considérées comme une dépense, un coût ou une charge, mais sont susceptibles, dans certaines conditions, de procurer un retour sur investissement à la fois social et économique.

Un opérateur social se présente avec un besoin identifié auprès de la population et non couvert. Il propose une action, avec des indicateurs d'évaluation de son impact social, trouve un investisseur privé pour financer cette action et propose sa candidature dans le cadre de l'appel à projets. Pour développer ces projets, le gouvernement a lancé le 15 mars 2016 un appel à projets. Quand l'État sélectionne le projet, un expert externe et indépendant évalue l'action réalisée.

Et voilà, les Social Impacts Bonds sont nés, ils consistent à faire financer des programmes sociaux par des investisseurs privés qui sont remboursés par la puissance publique -en principe seulement- en cas de succès, et reçoivent une prime comme rémunération.

LE CONTRAT À IMPACT SOCIAL C'EST :

Une autorité publique (souvent conseillée par les financeurs) qui souhaite engager une action dans un domaine social (insertion, récidive, décrochage scolaire, parentalité, etc.), mais a des difficultés financières ou souhaite **rompre** avec le subventionnement des associations s'adresse à un « organisme financier intermédiaire » (une banque qui, bien entendu, se rémunère). Cet intermédiaire récolte des fonds auprès d'investisseurs (banques, fondations d'entreprises, épargnants…) qui souhaitent s'impliquer dans le domaine social, tout en effectuant un investissement rentable.

Des exemples :

L'un des premiers *Contrats À Impact Social,* signé le 24 novembre 2016, concerne le projet «Regain» de l'Association pour le droit à l'initiative économique (Adie), mené avec la fondation Avril. Il consiste à

réinsérer durablement 320 personnes par l'activité économique en zone rurale et sera lancé en janvier 2017 dans l'Ariège, l'Allier, la Saône-et-Loire, la Nièvre, les Hautes-Alpes et les Alpes-de-Haute-Provence. Le coût maximal du contrat pour l'État est estimé à 1,5 million d'euros, incluant 195.000 euros de prime de succès en cas de dépassement des objectifs.

Parmi les opérateurs ayant transmis leur candidature, trois autres ont été sélectionnés, dont les projets pourraient aboutir en 2017 : **La Sauvegarde du Nord,** afin d'intensifier l'action éducative en milieu ouvert pour réduire le nombre de placements d'enfants, P**asseport Avenir,** qui propose une méthode d'accompagnement innovante reposant sur du mentorat individualisé de professionnels du monde de l'entreprise pour faire émerger les talents issus de milieux populaires, et les **Apprentis d'Auteuil,** pour un programme qui vise à accompagner par de nouvelles formules des familles rencontrant des difficultés dans l'éducation de leurs enfants et faisant face à des conditions de vie précaires.

Explications :

L'argumentaire gouvernemental : « ***les objectifs portent sur l'impact social plutôt que sur des économies… ?*** »
Selon le cabinet de Martine Pinville (Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie et des Finances), il ne s'agirait pas de corréler cette prime à la réalisation d'économies par les pouvoirs publics, mais plutôt à l'atteinte d'objectifs permettant d'observer un « changement sociétal ». Ainsi, **dans l'exemple de la Sauvegarde du Nord,** l'objectif serait certes d'éviter des placements – et de permettre ainsi au conseil départemental de réaliser des économies -, mais les objectifs formalisés et l'évaluation concomitante porteraient sur les dynamiques observées dans les parcours des enfants accompagnés. **Qui y croit ?**

Trois arguments sont mis en avant pour promouvoir les Social Impacts Bonds :

1. Dans une période de pénurie d'argent public, faire appel au privé est une solution innovante ;

FAUX : Cet argument est vieux comme le capitalisme, la meilleure participation « innovante » du privé serait que les grands groupes multinationaux bancaires ou industriels payent les impôts dans les pays où ils réalisent leurs profits

2. La puissance publique ne prend aucun risque, car les investisseurs ne sont payés que si les objectifs sont atteints ;

FAUX : le vrai risque est toujours assumé par la puissance publique, qui paye en dernier ressort, soit en rémunérant dans des conditions exorbitantes les financeurs, soit en reprenant le programme à son compte en cas d'échec

3.À terme, le contribuable fait des économies.

FAUX : la supériorité du privé sur le public, aussi bien en termes d'efficacité que d'efficience, n'a jamais été démontrée. (les Partenariats Publics Privés (PPP) ont défrayés les chroniques de leurs désastres, l'hôpital sud-francilien par exemple) ET au bout du compte, c'est bien l'État et donc les contribuables qui payent le coût du projet + les intérêts !!!

L'ensemble du dispositif repose en réalité sur un socle purement idéologique : le privé serait, par principe, plus efficace et moins cher que le public. Un postulat qui n'a jamais été démontré mais qui rapporte (au capital pas au contribuable) !

Il s'agit, ni plus ni moins, de transformer les « dépenses sociales » en « investissement social » très rentable, sans risque puisque le retour sur investissement est garanti par l'État, en contrepartie d'hypothétiques économies au terme du contrat ! Il est significatif que ces actions mobilisent les plus « grands philanthropes » du monde, telles les banques ou les multinationales !

C'est clair ! Il s'agit d'investissements financiers sous prétexte d'objectifs philanthropiques qui, au bout du compte, **coûteront plus cher aux finances publiques puisque ces investissements sont rémunérés par une prime (allant jusqu'à 13 % voire 15 %).**

En effet, les actions réalisées par des acteurs sociaux sont financées par un fonds, lui-même rémunéré par l'État en fonction des résultats obtenus par le « fournisseur de services ».

L'idée fait également marcher « le commerce » ! C'est une transaction dans laquelle l'accord et l'expertise de multiples acteurs sont nécessaires *(intermédiaires, consultants et évaluateurs)*, **ce qui va sans dire, nécessite un coût supplémentaire pour payer ces multiples expertises et audits.**

ANALYSES

Au-delà de l'escroquerie financière, les « *investissements ou obligations à impact social* » posent des problèmes graves, d'ordre éthique et institutionnel. Ils mettent en péril les missions de l'État, la nature du travail social et le rôle des associations.

De plus, dans un système du paiement au résultat appliqué au social, la notion de métier est niée et, avec elle, la dimension créative et de veille sociale des professionnels de terrain. On comprend mieux pourquoi le «Plan d'action en faveur du travail social» qui soutient l'ouverture du travail social aux ***Investissements à Impact Social,*** **s'appuie sur une refonte des métiers du travail social** : la réflexion sur la pratique n'est plus considérée comme un élément central de la formation, il suffit de former les travailleurs sociaux à des fonctions de coordination ou à acquérir des compétences purement techniques, suivant le niveau de qualification.

AVEC CET ÉCLAIRAGE, L'»ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE» PREND TOUT SON SENS :

C'est lors de sa réunion de juin 2013 à Londres que le G8 a décidé de mettre en place une équipe de travail sur le « *social impact investing* ».

La présidence de ce groupe a été confiée à Ronald Cohen «le chevalier du social lucratif» comme l'appelle le journal Les Échos. Son crédo, c'est «exploiter les moteurs les plus puissants du capitalisme pour s'attaquer aux problèmes sociaux». Pour lui, une révolution est en cours, « une révolution philanthropique » !, l'investissement impactant va transformer la société…. etc etc. Il tire sa théorie d'un concept jusque là inconnu d'Adams Smith (il est pourtant lu depuis plus de 200 ans), qui une fois de plus sera victime d'extrapolation, de déformation et d'interprétation…. dans l'unique objectif de persuader que le marché financier serait à visée philanthropique !!

Benoit HAMON participait à ce G8 à Londres.
Cinq mois plus tard, il met en place une équipe de consultation en France sur « l'investissement à impact social ». Sa lettre de mission commence ainsi : « *L'investissement à impact social devient un sujet de premier plan, compte tenu des besoins sociaux à couvrir, de l'évolution des comportements et des contraintes des finances publiques* ». C'est Hugues Sybille qui dirige les travaux (Vice-Président du Crédit Coopératif). Seuls deux membres du groupe ont à voir avec le secteur social : André Dupon, président de la Sauvegarde du Nord et du Mouvement des Entrepreneurs Sociaux (Mouves) et Nicolas Hazard, Vice-président du GROUPE SOS (12 000 salariés, 600 millions d'euros de chiffre d'affaires).

Un an après le G8, la loi HAMON sur l'économie sociale et solidaire est votée. La première phrase est : « **L'économie sociale et solidaire est un mode d'entreprendre et de développement économique adapté à tous les domaines de l'activité humaine... ».**

Aujourd'hui ce sont bien de nouveaux véhicules financiers qui circulent sur les marchés, les Titres à Impact Social ou les Obligations à Impact Social.

L'économie sociale et solidaire ? Plutôt comment passer d'associations à but non lucratif à entreprises à but social… C'est déjà dans le vocabulaire et pourtant, ce n'est pas qu'une question sémantique.

RÉSISTONS !!!

Corine PETTE
Secrétaire Fédérale

”

Commission Professionnelle Consultative

“ FO DÉNONCE LA MISE SOUS TUTELLE PAR DÉCRET DE LA CPC !

FO a pris connaissance du décret n°2016-1943 du 28 décembre 2016 qui met en place pour 5 ans la CPC du Travail Social. Ce décret avilit la CPC, la transformant purement et simplement en courroie de transmission de la politique ministérielle !

Le caractère indépendant de la CPC instaurée depuis 2002 disparait. C’est désormais *« à la seule demande de la ministre ou des ministres »* que la commission pourra être saisie, en particulier pour mettre en œuvre *« la suppression des diplômes professionnels du champ du travail social et de l’intervention sociale ».*

Cette décision confirme que ce gouvernement a peur de toute opposition à ses projets antidémocratiques. Il préfère ainsi « déformer » une instance qui, il est vrai, s’est opposée pendant deux ans, grâce au front commun CGT et FO, à la mise en place du premier diplôme polyvalent de niveau V, le DEAES (Diplôme d’État d’Accompagnant Éducatif et Social).

Cette volonté de passer en force et de mettre au pas les organisations syndicales semble d’autant plus nécessaire que ce décret annonce clairement la volonté gouvernementale d’aller vite dans la mise aux normes européennes des certifications. Ce décret s’oppose à la construction historique des diplômes d’État de la filière médico-sociale de notre pays.

Dans ce contexte, qui a vu ce gouvernement passer en force par le 49 ter, pour imposer sa Loi Travail, FO reste opposée à la remise en cause des 13 diplômes d’État du Travail Social.

Elle continue de dénoncer le rapport Bourguignon, issu de la lettre de cadrage du premier ministre Manuel Valls et la feuille de route de Ségolène Neuville, qui tentent d’imposer par tous les moyens la transformation du Travail Social au regard de la seule logique de réduction des coûts.

Ce décret vient confirmer que la marche irrémédiable vers la destruction de nos diplômes d’État est bien en route et que pour y arriver il faut une CPC soumise.

C’est pourquoi FO, demande l’abrogation du décret, et exige :

- le retour à une commission professionnelle consultative qui dispose de la capacité de s’auto-saisir et de l’indépendance la plus totale dans le contenu des avis et propositions,
- la suppression de la référence à l’évolution des certifications sociales au regard de l’évolution des dispositifs de certifications européens, le classement des 5 diplômes post bac au niveau II du Répertoire National des Certifications Professionnelles,
- l’abandon de la mise en œuvre des orientations gouvernementales Valls/Touraine/Neuville, le maintien des 13 diplômes du Travail Social,
- l’abrogation du diplôme d’état d’accompagnement éducatif et social (DEAES) et le retour aux trois diplômes spécifiques de niveau V,
- une réelle revalorisation des salaires et des carrières des travailleurs sociaux du public et du privé,
- le droit à autorisation d’absence pour les représentants nationaux à la CPC.

Par la grève et dans l’unité d’action avec la CGT et SUD, lors de la manifestation nationale à Paris le 7 mars 2017, FO portera aussi ces revendications.

Laura ROCCETTI et Jean-Philippe BOYE

”

Commission Paritaire de la Branche de l'Action Sanitaire et Sociale BASS

“ FO RÉAFFIRME SON INDÉPENDANCE !

La Commission Paritaire de ce 20 février est pour le moins originale. C'est un spectacle insolite et néanmoins consternant. Les organisations syndicales de salariés assistent à des joutes verbales entre deux camps d'employeurs, UNIFED et NEXEM, agités par leurs conflits de pouvoir.

Un seul point de l'ordre du jour sera traité : « **adhésion de NEXEM à la CPB** ».

FORCE OUVRIERE lit une déclaration liminaire qui servira de point de départ aux échanges.

CONTEXTE :

Depuis le 1er janvier 2017, UNIFED (union des employeurs de la Branche Associative Sanitaire, Sociale et médico-sociale BASS) est en pleine crise.

SYNEAS et FEGAPEI ont fusionné pour devenir NEXEM au 1er janvier 2017. Ils ont également signé un partenariat avec la CROIX-ROUGE FRANCAISE. NEXEM et CROIX-ROUGE n'adhèrent plus à UNIFED.

La BASS compte désormais deux organisations employeurs : UNIFED (qui n'est plus composée que de la FEHAP et d'UNICANCER) et NEXEM.

NEXEM a rejoint l'ensemble des accords de branche, pensant légitimer ainsi sa place pour siéger à la CPB. En revanche, pour siéger à l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) UNIFAF, ce n'est pas aussi simple. L'accord formation professionnelle qui détermine les règles de fonctionnement ne permet en l'état qu'à UNIFED de siéger. **ET,** ne pas siéger aux instances de l'OPCA signifie ne pas avoir accès aux dotations accordées par le Fonds National de financement du Paritarisme (le fameux O,O16 % mis en place depuis le 1er janvier 2016 et géré par l'AGFPN)... le nerf de la guerre !!!

DEUX DÉSACCORDS ALIMENTENT CE CONFLIT D'EMPLOYEURS :

- la gouvernance d'UNIFAF
- la volonté de NEXEM et de la CROIX-ROUGE de **négocier une convention collective unique** sur le champ de la branche associative sanitaire et sociale. FEHAP et UNICANCER (UNIFED) ne les suivent pas sur ce projet.

Pour FORCE OUVRIÈRE, cette situation est directement liée à la mise en musique de la Loi Travail (avec la fusion programmée des branches professionnelles), ainsi qu'à l'application prévue pour 2017 de la mesure de représentativité patronale issue des Lois de 2008 et de 2014.

La représentativité patronale ne sera apparemment connue qu'en octobre 2017, les services du Ministère ayant repoussé la date de 6 mois. En attendant, la période que les employeurs appellent «transitoire» provoque une tempête chez les patrons qui préfèrent se déchirer devant nous plutôt que d'essayer de s'entendre au préalable entre eux. Situation inédite donc, quasi surréaliste, plus proche du divorce mélodramatique mis en scène sans aucune pudeur que de prises de position responsables et assumées. En attendant, les instances d'UNIFAF fonctionnent avec une représentation patronale étriquée, nommée en toute précipitation, et ne représentant grosso modo que la moitié des représentants d'employeur du secteur.

Et la question qui se posera avec une acuité croissante tout au long de cette réunion est bien celle de la « sécurisation juridique » d'un accord qui sortirait de cette instance. En effet, ces accords ont vocation à être agréés, mais surtout étendus, c'est à dire applicables à tous les établissements et services relevant de ce champ (CCNT51, CCNT66 et CHRS, CRF et CCNT CLCC).
Si les deux organisations patronales signent, a priori on pourrait dire pas de souci. Cependant, si seulement l'une des deux signe, quelle sera la position de l'Administration ? Etendre contre la volonté d'une organisation employeur représentant environ la moitié du champ professionnel ? Refuser l'extension, contre la volonté affichée d'une autre organisation représentant à peu près la même chose.... ? C'est donc bien à une paralysie de la négociation que nous risquons d'assister jusqu'à la parution des arrêtés de représentativité patronale.

DEUX POSITIONS VONT DONC S'AFFRONTER TOUT AU LONG DE LA RÉUNION :

NEXEM : vise principalement son retour à la gestion de l'OPCA UNIFAF. Ils sollicitent la convocation d'un Conseil d'Administration Paritaire Exceptionnel d'UNIFAF (CAP extraordinaire). C'est en ce sens qu'ils ont envoyé des propositions aux membres de la CPB (sauf qu'ils ont oublié les organisations syndicales de salariés dans les destinataires !!) et ils ont demandé à UNIFED de porter cette question à l'ordre du jour de la réunion d'aujourd'hui, ce qu'UNIFED n'a pas fait.

UNIFED : reproche farouchement à NEXEM de ne pas avoir continué à adhérer à UNIFED, pour éviter la situation actuelle, dite «transitoire», jusqu'à la pesée ministérielle de la représentativité patronale.
Pour faire face à la situation, UNIFED a désigné en urgence des représentants FEHAP et UNICANCER dans les instances d'UNIFAF pour remplacer les représentants feu SYNEAS et FEGAPEI. Aujourd'hui la gouvernance d'UNIFAF peut fonctionner. Ils ne sont donc pas aussi pressés que NEXEM de négocier un nouvel accord formation professionnelle ou de modifier les statuts d'UNIFAF. Même s'ils reconnaissent que ces négociations devront être prêtes lorsque la représentativité patronale sera connue.

La position d'UNIFED est ambivalente.
D'un côté, elle dit reconnaître la représentativité de NEXEM pour siéger à la CPB, mais demande à NEXEM de lui fournir copie de ses statuts, preuve du dépôt en préfecture et autres formalités administratives (les mêmes que lors de la contestation d'une désignation de Délégué Syndical, ce qui est assez comique).

De l'autre, UNIFED se dit d'accord pour renégocier l'accord formation professionnelle et modifier les statuts d'Unifaf, sans pour autant l'avoir inscrit à l'ordre du jour…

La position de NEXEM est déterminée. Ils s'estiment légitimes «nous sommes un faux nouvel adhérent». «La seule question importante c'est l'OPCA, c'est la raison de notre présence aujourd'hui».

Les échanges vont durer près de 3 heures, passant de positions politiques à des positions juridiques, en fonction de comment cela les arrange.

Nous entendrons même la FEHAP invoquer la hiérarchie des normes pour étayer son propos ! *(Rires des organisations CGT, FO et SUD qui se sont battues tout au long de l'année dernière pour son maintien !).*
Pour UNIFED, NEXEM s'est retiré elle-même de la gouvernance d'UNIFAF en refusant d'adhérer à UNIFED.

Pour autant, UNIFED se dit prête à renégocier un accord et également pour revoir le financement de la CPNE-FP (Commission Paritaire Nationale Emploi - Formation Professionnelle). Sur ce sujet, nous comprenons que la dernière réunion de la CPNE-FP a été reportée uniquement pour des raisons financières. En effet, les frais de déplacement des participants sont pris en charge par UNIFED conformément au règlement de la CPNE-FP. Pour la FEHAP et UNICANCER, il n'est pas question de supporter seuls les frais de la CPNE-FP. Si NEXEM siège à la CPNE-FP, il devra donc financer également le remboursement des frais des participants.

NEXEM est d'accord et propose que les décisions comme les remboursements soient partagés à 50/50… À condition d'être réintroduit dans la gouvernance d'UNIFAF, condition express pour bénéficier des fonds du paritarisme…comme quoi, ce sont bien les histoires de gros sous qui déterminent la posture des employeurs.

NEXEM rappelle chaque fois que la période n'est que transitoire et qu'UNIFED est vouée à disparaître avec la représentativité. NEXEM est décidée à voir aboutir son projet : être majoritaire sur le champ d'activité et imposer une convention collective étendue sur l'ensemble du champ couvert aujourd'hui par UNIFED.

Nous assistons à un match, les arguments sont parfois rocambolesques, « on fait 50/50 », *«c'est open-bar pendant la période transitoire», « il faut raison garder »*… C'est surtout affligeant.

FORCE OUVRIÈRE intervient et interroge les employeurs pour savoir pourquoi ces discussions ont lieu devant les organisations syndicales de salariés ?

Pourquoi le collège employeur ne s'est pas réuni avant ? Pourquoi ne font-ils pas une suspension de séance ? La situation est surréaliste.

DU CÔTÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS :

FO s'est exprimée largement dans sa déclaration. Elle ne prendra part à aucun vote sur le conflit entre les employeurs ni sur la convocation d'un CAP extraordinaire d'UNIFAF. Ce n'est pas le lieu.

SUD a repris FO sur sa déclaration et affirme ne pas réclamer l'ouverture des négociations d'une convention collective unique. Par ailleurs, SUD s'inquiète du devenir des accords de branche si UNIFED vient à disparaître. Sur la demande de NEXEM de convoquer un CAP extraordinaire, SUD explique ne pas avoir le mandat puisque la question n'était pas à l'ordre du jour.

CGT maintient sa revendication d'une convention collective unique « de haut niveau » sur le champ de la BASS. La CGT a exprimé son mécontentement sur la façon dont UNIFED s'est comportée pour reporter la CPNE-FP, alors que le collège salarié demandait son maintien. Sur le CAP UNIFAF, la CGT refuse également de donner un avis, c'est aux administrateurs d'UNIFAF de décider.

CFTC exprime sa volonté de négocier non pas une convention collective unique, mais un tronc commun qui maintiendrait les conventions collectives actuelles comme des satellites… La CFTC se prononce pour un CAP extraordinaire et demande si les statuts de l'OPCA sont annexés à l'accord de branche formation professionnelle.

CFE CGC : soutient SUD dans le sens où les syndicats ne peuvent avoir de mandat si la question n'est pas portée à l'ordre du jour, mais se dit favorable quand même.

CFDT : demande un vote ! Pour la CFDT, NEXEM est légitime.» Le seul problème ce sont les prises de décision entre employeurs» (les employeurs acquiescent). La CFDT annonce se mêler des affaires des employeurs, dit que pour elle, NEXEM est représentatif. En gros, la CFDT décide à la place de l'Administration et des employeurs eux-mêmes de qui serait représentatif chez les patrons. Après tout, on n'est jamais si bien servi que par soi-même ! Pour ceux qui avaient encore des doutes sur la nature de cette organisation, cette réunion aura permis de les lever.

AU FINAL :

NEXEM écrira à la présidence d'UNIFAF pour demander la convocation d'un CAP extraordinaire. La séance est levée, car les organisations syndicales de salariés décident de laisser les employeurs entre eux à leurs propres turpitudes.
La FEHAP se dit prête à prendre date dès la semaine suivante pour négocier un nouvel accord formation professionnelle.

FORCE OUVRIÈRE réaffirme qu'il serait souhaitable que les employeurs se présentent en ordre de marche et s'accordent entre eux avant de convoquer une nouvelle réunion.

Délégation FO :
Corinne **PETTE**, Eric **DENISET**, Elisabeth **CERDAN**, Franck **HOULGATTE**

”

“ DÉCLARATION FO BASS

Le 9 février 2017, Unifed a convoqué une réunion de la CPB appelant à son ordre du jour, en point 2, « L'adhésion de Nexem à la CPB ».

Farouchement attachée à son Indépendance, et fidèle à ses principes de Liberté d'action et de parole, FO se gardera bien de porter quelque jugement que ce soit sur la recomposition en cours des différentes organisations professionnelles d'employeurs, qui est une conséquence directe de la réforme de la représentativité patronale issue des lois d'août 2008et de mars 2014.

Pour autant, FO n'est pas indifférente à la forme que prend la représentation patronale appelée à négocier, ni au cadre qui donnera, sur le fond, la légalité aux accords issus des négociations dans le cadre de cette CPB.

Il en a été ainsi préalablement à la parution de l'arrêté de représentativité des organisations syndicales de salariés dans ce champ d'activités : force a été de constater qu'une organisation syndicale n'a pas pu faire valoir son droit d'opposition sur l'accord dit « Temps partiel »alors qu'elle était pourtant présente

lors de sa négociation, car n'étant pas reconnue par l'Administration.
Dès lors, comment considérer la demande d' « adhésion » d'une nouvelle organisation patronale à cette Commission Paritaire de Branche alors même que son accord constitutif du 11 mars 1996, modifié par avenant du 6 mai 2014, n'en prévoit aucune modalité, et ne reconnaît qu'UNIFED comme partie employeur ?
Si l'arrêté de représentativité des organisations syndicales du 27 décembre 2013 paru le 11 janvier 2014 prend comme référence « *le champ de l'ensemble des activités tel que défini par l'accord du 31mars 2008* », suffit-il à n'importe quelle organisation patronale de signifier rejoindre les accords de ce champ en les signant pour obtenir de facto le droit de siéger à cette CPB ?

Les déclarations faites, dans le cadre des Commissions Paritaires de branches des différentes Conventions Collectives (CCNT51, CCNT66, CCNT CHRS, CCNT des Centres de Lutte Contre le Cancer) par les différents employeurs (FEHAP, NEXEM et UNICANCER) qui étaient regroupés au sein d'UNIFED jusqu'au 31 décembre 2016 sont à la fois contradictoires et inquiétantes.

FO, dans un communiqué en date du 14 février 2017, en donne son analyse et indique :

« Le champ professionnel sanitaire, social et médico-social subit des attaques multiples depuis plusieurs années. Ces attaques s'accélèrent ces derniers mois, laissant les salariés au mieux dubitatifs face à la dispersion des informations, au pire sur le carreau face aux restructurations (fusion, CPOM…) et aux licenciements qui les accompagnent. »

Pour la Fédération Nationale de l'Action Sociale FO (FNAS FO) et pour l'Union Nationale de la Santé Privée FO (UNSP FO), un arrêt sur image s'impose, il s'agit de décrypter les déclarations faites par les employeurs lors des négociations, pas forcément suivi d'effet et parfois contradictoires.

Les politiques de rigueur et d'austérité sévissent depuis le début des années 1990 :

- enveloppes contraintes évacuant la prise en compte des besoins du secteur ;
- économies réalisées sur la masse salariale au détriment de la qualité des prises en charge ;
- gel des salaires et dégradation des conditions de travail.

Ces politiques d'austérité, que nous combattons, sont mises en œuvre par les évolutions législatives qui, sous couvert d'apporter parfois une «modernisation» au secteur, contiennent chaque fois de nouvelles obligations contraignantes pour les associations (Lois 2002, 2005, 2007…).
Petit à petit, ces différentes Lois ont apporté leur cortège de nouvelles procédures allant jusqu'à supprimer toute création spontanée de services qui répondait aux besoins repérés par les professionnels.

A cette situation délétère du secteur et toujours dans le même processus, s'ajoutent : la Loi Travail, la fusion des branches, la représentativité patronale…

En 2017, les employeurs continuent à accompagner les politiques d'austérité imposées par le gouvernement. Les années de blocage de salaires en témoignent.

Ceux de la CCN 66 attendaient « l'aubaine » et l'ont même anticipée. SYNEAS et FEGAPEI ont fusionné pour devenir NEXEM. Ils ont également signé un partenariat avec la CROIX ROUGE. Leur volonté : être représentatif et si possible majoritaire dans le champ professionnel de la BASS (CCNT66, CCNT51, Centres de Lutte Contre le Cancer et Croix-Rouge Française).

Pour cela, ils ont «tout naturellement» (dixit NEXEM) quitté UNIFED (union des employeurs du secteur), conscients des conséquences pour la structuration du secteur. Ainsi, ils mettent en péril sans scrupule, par exemple, la gouvernance paritaire actuelle de la formation professionnelle (UNIFAF).

Ils interprètent à leurs souhaits les évolutions législatives que sont la restructuration des branches et le nouvel ordre conventionnel issu de la Loi Travail. Pour NEXEM, fusion des branches et représentativité patronale signifieraient Convention Collective étendue !

Ils veulent imposer dès le printemps 2017 des négociations pour aboutir soi-disant à une Convention Collective unique étendue à la place des trois existantes, alors que la Loi Travail produit déjà ses effets.

La FNAS FO et l'UNSP FO s'inquiètent du positionnement des organisations syndicales vis-à-vis de ce projet patronal. CGT et SUD qui, jusque là, avaient mis de côté leur prétention d'une Convention Collective unique « de haut niveau » pour revendiquer le maintien et l'amélioration de la CC66, ne sont plus aussi tranchés, et réclament déjà la date de la première négociation.

Pourtant, les employeurs, divisés et soumis à ce gouvernement « austéritaire », comme le ministère, ont été clairs : aucune enveloppe ne sera dédiée à la négociation d'une Convention Collective unique à laquelle nous sommes totalement opposés.

Lorsque NEXEM annonce ne pas vouloir réduire les droits et maintenir la masse salariale, tout en prétendant à plus d'efficience, toutes les organisations syndicales, comme FO, devraient tirer la sonnette d'alarme ! Accepter d'entrer dans une telle négociation sans résister ce n'est pas défendre les conventions collectives existantes !

Il n'y aura, comme pour les salariés de l'Aide à Domicile, de « haut niveau » que celui de la baisse des droits collectifs des salariés !

Rappelons les objectifs que veulent atteindre les employeurs avec leur projet conventionnel, et qu'ils ont publiés dès 2015 : refondre l'aménagement du temps de travail, le droit syndical et les différences d'avantages entre catégories professionnelles, faire de la nouvelle Convention Collective un « outil souple, évolutif et modulable » et opter pour une autre méthode, celle des compétences en lieu et place des qualifications.

En parallèle - et il n'y a pas de hasard - la refonte des diplômes issue du rapport Bourguignon est en marche dans l'objectif de mettre en place un tronc commun par niveau de qualification. Aujourd'hui, seule FO boycotte la Commission Paritaire Consultative du travail social et de l'intervention sociale.

Pour FO, il est indispensable de défendre la pluralité et la spécialisation des formations des salariés du secteur. C'est justement cette diversité qui permet d'avoir des accompagnements pluridisciplinaires dans nos établissements et services. C'est elle qui permet ainsi de répondre à la singularité des besoins des personnes accompagnées.

Que ce soit lors de nos Congrès Fédéraux, que ce soit lors des Assemblées Générales des syndicats, les salariés du secteur l'expriment clairement : ils sont attachés à leurs conventions collectives et à leurs diplômes d'état.

C'est sur ces bases que la FNAS FO et l'UNSP FO ont décidé d'appeler avec les Fédérations des Services Publics et de Santé FO, de la Santé et de l'Action Sociale CGT, des Organismes Sociaux FO et CGT, et Santé Sociaux SUD à la journée de grève et de manifestation nationale à Paris le mardi 7 mars prochain.

Égalité de traitement et accord d'établissement

Cass. soc., 3 nov. 2016, n° 15-18.444 P + B + R + I

Par la présente décision, la chambre sociale continue de préciser les contours de son revirement de jurisprudence opéré par ses décisions des **27 janvier 2015** et **8 juin 2016** en matière d'égalité de traitement.

UNE PRÉSOMPTION DE JUSTIFICATION

On se souvient que la haute juridiction a, par une série d'arrêts du 27 janvier 2015, abandonné sa jurisprudence selon laquelle les différences de traitement instaurées par voie d'accord collectif devaient reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence. Elle a alors créé une **présomption de justification des différences de traitemententre catégories professionnelles opérées par voie de convention ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote.**

Il appartient en conséquence à celui qui conteste ces différences de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle. Par un arrêt du **8 juin 2016** ***(n° 15-11.445)***, la chambre sociale a étendu cette présomption de justification aux différences de traitement entre salariés relevant de la même catégorie professionnelle mais exerçant des fonctions distinctes.

Dans la présente affaire, un accord d'établissement prévoyait, pour les seuls salariés de l'établissement, une augmentation salariale sur trois ans et le versement d'une prime spécifique afin de reconnaître *« l'effort des salariés sur la performance économique du site et sa*

capacité à adapter en permanence ses organisations pour répondre aux besoins des clients ».

ÉVOLUTION DE LA JURISPRUDENCE QUANT AUX ACCORDS D'ÉTABLISSEMENT

La chambre sociale considérait, jusqu'en 2009, qu'une différence de traitement entre les salariés d'une même entreprise ne constituait pas en elle-même une discrimination illicite. La négociation collective au sein d'un établissement permettant d'établir, par voie d'accord collectif, des différences de traitement entre les salariés de la même entreprise, il en résultait que des salariés qui n'entraient pas dans le champ d'application d'un accord d'établissement ne pouvaient faire état d'une discrimination au motif qu'ils ne bénéficiaient pas des dispositions de cet accord.

La chambre sociale était, en 2009, revenue sur cette jurisprudence, jugeant qu'il ne peut y avoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ***(Cass. soc., 21 janv. 2009, n° 07-43.452, Bull. civ. V, n° 15).***

Compte tenu des évolutions ainsi rappelées, le choix qui, dans la présente affaire, s'offrait à la chambre sociale était le suivant : soit un retour à ce qu'elle jugeait avant 2009, soit une extension de la présomption de justification, posée dans ses décisions de 2015, aux différences de traitement organisées par un accord d'établissement.

EXTENSION DE LA PRÉSOMPTION DE JUSTIFICATION AUX ACCORDS D'ÉTABLISSEMENT

C'est ce dernier choix qu'a fait la haute juridiction, posant le principe selon lequel les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'établissement négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de ces établissements, investies de la défense des droits et intérêts des salariés de l'établissement et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

Ce choix est cohérent : dans la mesure où l'établissement est le premier périmètre de la représentativité syndicale depuis la loi du 20 août 2008, dès lors qu'un accord d'établissement est signé par des partenaires sociaux représentatifs en son sein, on ne voit pas, compte tenu de ce qui a été jugé en 2015 et 2016, comment ne pas conclure à l'existence d'une présomption de légitimité.

Rien n'aurait justifié que la chambre limite l'étendue de cette présomption aux seuls accords de branche alors, qu'il s'agisse d'un accord de branche ou d'un accord d'établissement, chacun a été signé par des organisations syndicales représentatives au regard du périmètre au sein duquel s'inscrivaient les négociations.

La source organisant la différence de traitement étant unique (un accord librement négocié et signé par les partenaires sociaux), il n'y a pas lieu d'instituer de régimes distincts.

QUESTIONS NON RÉSOLUES

Il restera à la chambre sociale à se prononcer, au gré des pourvois qui lui seront soumis, d'une part sur les **différences de traitement résultant d'un accord d'entreprise, d'autre part sur ce qu'il y a lieu d'entendre par des différences étrangères à toute considération de nature professionnelle** et sur le contrôle qu'elle souhaite exercer.

Jacqueline BERRUT
Secrétaire Fédérale

Retraites : des réformes inégalitaires

“

Recul de l’âge légal de départ (de 60 à 62 ans), allongement de la durée de cotisation requise pour toucher une retraite à taux plein (de 41,5 à 43 ans), augmentation du taux de cotisation… les réformes menées en 2010 et 2014 ont radicalement transformé le système de retraite français. Egalement révisés, les régimes complémentaires ont vu leurs rendements diminuer nettement. Quelles conséquences ces changements auront-ils sur les retraites à venir ? C’est ce que tente d’évaluer une récente étude de la Drees qui simule les trajectoires sur le marché du travail de quatre générations nées en 1950, 1960, 1970 et 1980.

UN RÉÉQUILIBRAGE DES COMPTES, À QUEL PRIX ?

Selon les auteurs, la masse de prestations versées par l’ensemble des régimes devrait diminuer d’un point de PIB en 2020 (soit 22,3 milliards d’euros). Dans le même temps, le montant des cotisations versées par les actifs augmente. Le conseil d’orientation des retraites (COR) indique dans son rapport de juin 2016 que l’équilibre des comptes pourrait être atteint dès le milieu des années 2020. Sans surprise, ce rééquilibrage des comptes se fera au prix de conditions de retraite dégradées.

L’âge moyen de départ à la retraite serait repoussé de deux ans en moyenne.

L’âge moyen de départ à la retraite serait repoussé de deux ans en moyenne. Les personnes nées en 1980 passeraient alors 26,3 années en retraite. Or, selon le principe d’équité défini par la loi du 21 août 2003, qui pose que les gains d’espérance de vie doivent être partagés entre travail et retraite dans des proportions deux tiers/un tiers, elles auraient dû avoir droit à 27,2 années.

DES PENSIONS À LA BAISSE

La pension cumulée sur le cycle de vie baisse de 4,5 % en moyenne par rapport au scénario sans réformes.

La pension cumulée sur le cycle de vie (somme des pensions perçues sur l’ensemble de la période de retraite) baisse quant à elle de 4,5 % en moyenne par rapport au scénario sans réformes. Le gain lié à la prolongation d’activité (acquisition de droits supplémentaires, meilleur salaire de référence) ne compense pas la perte de pension due au recul de l’âge du départ en retraite. La génération 1970 est la plus touchée : – 6 %, contre – 1,5 % pour la génération 1950 et – 4,5 % pour la génération 1980.

Effet des réformes sur la pension cumulée sur le cycle de vie, en % par rapport à une situation sans réformes.

LES RÉFORMES AFFECTENT PLUS DUREMENT LES BAS SALAIRES

Les personnes hors emploi et à bas salaires sont particulièrement pénalisées par les réformes puisqu’elles voient leur pension cumulée diminuer respectivement de 10 et de 6 %. Ces personnes, qui ont souvent des carrières incomplètes et du mal à se maintenir sur le marché du travail en fin de carrière, auront donc encore plus de mal à percevoir une pension d’un montant décent. Au contraire, les hauts salaires ne voient leur pension diminuer que de 4 %.

La réforme de 2010 augmente même les pensions des personnes appartenant au quartile de salaire le plus élevé de 0,8 %. Etant plus proches du marché du travail, les hauts salaires compensent plus facilement la baisse de la durée passée en retraite par l’acquisition de droits supplémentaires et un meilleur salaire de référence. La réforme de 2014 limite toutefois la casse pour les travailleurs défavorisés, en abaissant le seuil de revenu permettant de valider un trimestre de 200 heures Smic à 150 heures Smic. Le constat de la Drees n’en est pas moins net : le sauvetage du système des retraites se fait au prix d’une augmentation des inégalités entre les retraités.

INFO SFR

”

BAD : Réunion à Lille

“

Le 14 décembre dernier, j’ai participé aux côtés de David Legrand, secrétaire départemental du SDAS 59, à une réunion de camarades de l’aide à domicile. Aidé de son conseil syndical, il a rassemblé pour la journée, une vingtaine de camarades du secteur de l’aide à domicile de tout le département.

Les salariés de 5 associations différentes sont présents pour discuter des conditions de travail et de notre secteur dans le contexte actuel. Les camarades assis autour de la table représentent la plupart des métiers de notre secteur, aides à domicile, auxiliaires de vie, planificatrice, responsable de secteur, aides soignantes.

Tous et toutes expriment les mêmes difficultés dans l’exercice de leur mission. Le transport d’usager, en lien avec l’obligation d’assurance, inquiète les camarades quant à leur responsabilité. Que faire lorsque l’employeur refuse ou conteste le document fourni par l’assureur du salarié ? Le surcout engendré pour le transport des usagers dans le cadre de l’exercice de sa fonction est un frais professionnel qui incombe à l’employeur. *(cf. CC BAASSD Titre V article. 14.4).* Les aides à domicile doivent REFUSER de transporter des usagers sans cette assurance spécifique. Elles doivent renvoyer l’employeur à son obligation conventionnelle. À ce problème, s’ajoute celui du temps partiel subit et des trous dans les plannings qui permettent la non prise en charge de frais et temps de déplacement par l’employeur (3 coupures pouvant aller jusqu’à 5h par jour pouvant être dépassées exceptionnellement…). CC BAASSD Titre V article. 13). Un autre sujet sensible, les demandes de remplacements intempestives, en dehors de tout cadre conventionnel. Les camarades soulèvent également les problématiques relationnelles avec leur hiérarchie.

Nous discutons également des conséquences du manque de financement dans notre secteur. L’intervention d’une AVS (Auxiliaire de Vie Sociale) revient beaucoup trop cher pour la structure. Les employeurs n’hésitent pas, pour faire des économies, à faire intervenir des salariés non diplômés auprès des personnes les plus fragiles. Les actes essentiels sont réalisés par des personnes non qualifiées.

S’ajoute à ces glissements de tâches « le panier de services ». Initiés par les employeurs et la CARSAT, ce système permet à la personne de choisir l’activité qu’elle veut voir réaliser à son domicile. Ce dispositif fait du « lien social » une prestation au même titre que la poussière, ou le nettoyage des sols alors même que l’aide et l’accompagnement de la personne aidée sont indissociables dans le DEAVS (Diplôme d’État d’Auxiliaire de Vie Sociale).

Les échanges sont nombreux lorsque nous discutons de l’actualité des négociations dans les commissions mixtes paritaires. Un récent avenant augmentant la valeur du point de 0.025 € passant de 5.355 à 5.380 est en attente d’agrément. Nous rappelons à nos camarades pourquoi notre délégation FNAS FO n’est pas signataire d’un tel avenant. Cette augmentation laisse 6 coefficients (années d’ancienneté) sous le SMIC en catégorie A et 5 en cat B.

Les sujets dénoncés sont récurrents et les camarades élus se battent bec et ongles pour sauver le peu qu’il reste d’avantages acquis. Dans ce contexte, nous savons tous que la mise en place de la loi travail n’augure rien de bon.

La colère monte chez FLORALYS Domicile. Séverine BUCAMP, déléguée syndicale nous annonce qu’une journée de grève est programmée le 18 janvier pour dénoncer la dégradation des conditions de travail et les problèmes de management écrasant les aides à domicile les réduisant ainsi au rang d’esclave.

Face à toutes ces menaces, les aides à domicile s’organisent et le développement des sections syndicales dans le Nord en est la preuve.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Fédérale

”

Le pouvoir d'agir ensemble sur l'essentiel.

Crédit photo : Getty Images - shapecharge

La Macif est une entreprise de l'économie sociale.

Sans actionnaires à rémunérer, la Macif réinvestit ses profits au bénéfice de ses 5 millions de sociétaires et dans l'intérêt commun. Ainsi, les sociétaires ont le pouvoir d'agir ensemble pour une économie plus sociale et plus solidaire.

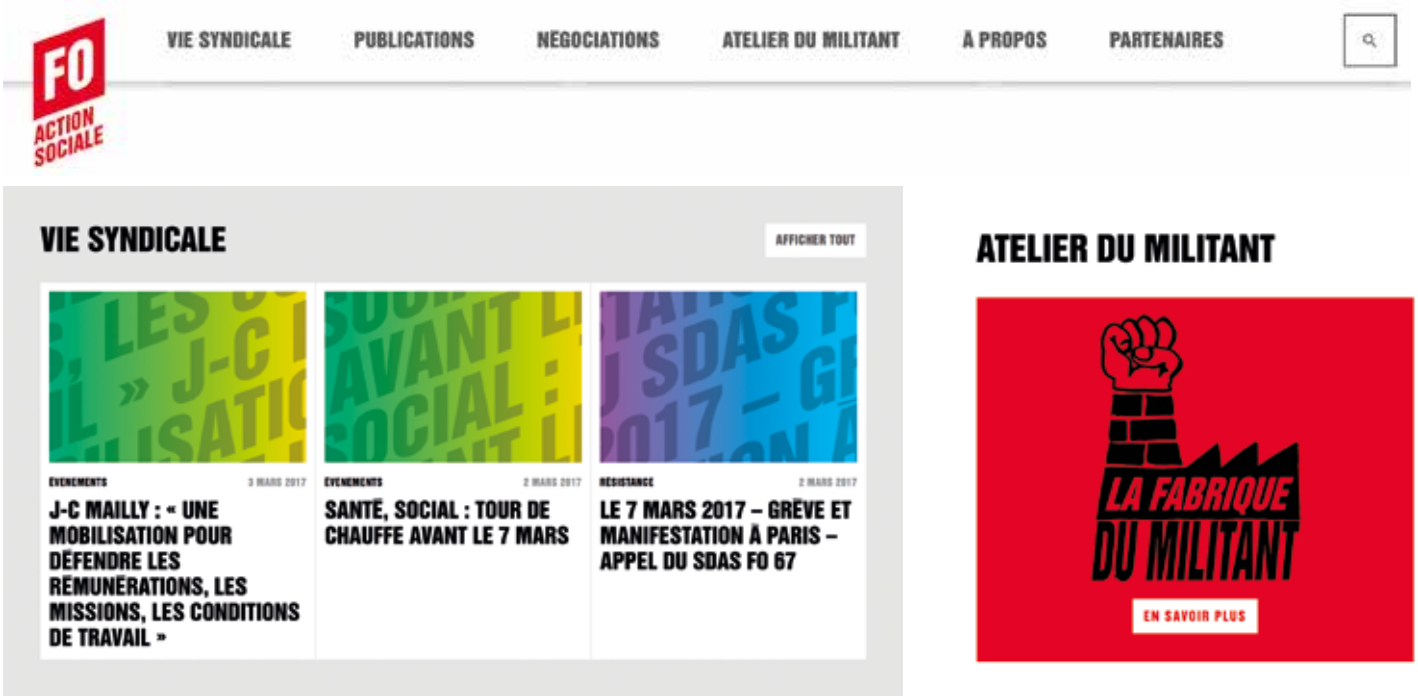
Plus d'informations sur macif.fr

MACIF

Essentiel pour moi

MACIF: MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort.

Depuis le 14 février 2017
le nouveau site est arrivé !



En accès direct

https://**www.fnasfo.fr/**

Résistance

“ SDAS 59
GRÈVE ET RASSEMBLEMENT À FLORALYS DOMICILE

La section syndicale FO avec le soutien de son syndicat départemental a organisé le 18 janvier 2017, devant les locaux de l’association à DOUAI, **une journée de grève et un rassemblement. Avec nous,** une cinquantaine de salariées de la structure ont manifesté leur ras-le-bol, malgré le froid glacial !
Il faut dire que dans ce métier déjà peu reconnu, nous étions en colère set avons voulu crier notre ras le bol des conditions de travail de plus en plus dégradées !

Nous voulons toutes, une vraie reconnaissance de notre métier d’aide à domicile, que des solutions soient trouvées face à notre souffrance, que l’on arrête de nous traiter comme des esclaves jetables à souhait !

Nous ne sommes pas les seules. La plupart des **aides à domicile du terrain** subissent des temps partiels tout en restant à la disposition de l’employeur de 7h à 20h du lundi au dimanche. S’ajoute à cela le chantage, le harcèlement, les agressions verbales, les sanctions disciplinaires injustifiées, et ce, notamment quand elles ne répondent pas favorablement à une demande de remplacement !

Elles payent pour aller travailler, tel est le crédo qu’elles refusent un peu partout, comme nos camarades des Pyrénées Orientales !

À Douai, elles ont décidé de se battre sous la bannière FO pour que l’employeur prenne en charge l’assurance « auto-mission » qui couvre les salariés qui transportent des personnes âgées dans leur véhicule personnel. Il faut savoir qu’en cas d’accident, ce ne sera certainement pas la responsabilité de l’employeur qui sera engagée dans ces conditions !

Autre problème, les interventions doivent être consécutives pour percevoir l’indemnité kilométrique indemnisant les distances parcourues avec notre véhicule personnel. Notre employeur est justement adepte des plannings « gruyère », histoire de ne pas rembourser les indemnités kilométriques. 45 minutes de coupure entre deux « clients » = 0 euro versé pour les km réalisés !

Nous, aides à domicile, à qui l’employeur vend du manque de moyens à tout va, devons effectuer des tâches qui ne correspondent pas à nos qualifications, comme faire des toilettes complètes à des personnes très dépendantes.

Nous nous battons pour obtenir des formations qualifiantes et diplômantes !

En tout état de cause, nous salariées de Floralys domicile nous avons pris conscience bien assez tôt que notre employeur préférait la maltraitance à la bientraitance !

Quant à notre vie familiale, comment ne pas penser constamment au travail quand on est constamment sollicité par les planificatrices pour effectuer des remplacements de dernière minute ! Nous avons décidé, comme femmes travailleuses de refuser de mettre de côté notre vie familiale !

C’est pour toutes ces raisons que nous avons fait grève et manifesté ce mercredi 18 janvier. Malgré notre demande, le directeur a refusé de recevoir notre délégation composée de salariés et de représentants FO.

Si nos légitimes revendications ne sont pas entendues, alors avec les salariés nous avons décidé de durcir le mouvement !

Séverine BUCAMP
SDAS 59
déléguée syndicale FO, chez FLORALYS Domicile
Conseillère Fédérale

”

“ LA FNAS FO SOUTIENT LES SALARIES D’ACTION ENFANCE

POUR LA DÉFENSE ET L’AMÉLIORATION DE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL FO A ENGAGÉ EN 2016 UNE PROCÉDURE POUR L’ARRÊT DU NOUVEAU RYTHME

Dés l’application expérimentale du nouveau rythme dans les Villages d’Enfants (Bréviandes), les représentants et élus FO d’Action Enfance, saisis par les salariés, ont alerté leur employeur des conséquences dramatiques de ce nouveau rythme et averti des dangers de son déploiement (voir tracts FO depuis 2013).

Les élus et représentants FO ont utilisé tous les moyens à leur disposition afin qu’Action Enfance prenne ses responsabilités pour que les salariés aient des conditions de travail et des horaires respectueux du droit. Malgré les alertes auprès des institutions compétentes, malgré des avis défavorables en séances statutaires (en Comité d’Entreprise et CHS-CT notamment), malgré des expertises sans appel sur les conséquences néfastes du « nouveau rythme », malgré que la presse, sous différentes formes, ait fait état de la situation des professionnels :

ACTION ENFANCE EST RESTÉE TOTALEMENT SOURDE.

C’est pourquoi la FNAS FO a retiré sa signature de l’accord d’entreprise et particulièrement de l’avenant de 2012 qui instaure le nouveau rythme.
La CFDT ayant maintenu sa signature, l’accord peut continuer de s’appliquer.

Considérant que le « nouveau rythme » est contraire aux intérêts des salariés, et qu’il contrevient aux dispositions européennes en matière de protection de la santé des salariés, la FNAS FO a décidé d’agir en justice auprès du Tribunal de Grande Instance de Paris pour en faire stopper l’application.
La Fondation Action Enfance tente de culpabiliser les représentants du personnel FO face à cette situation.

Rappelons un élément de bon sens :

C’EST À L’EMPLOYEUR D’ORGANISER LE TEMPS DE TRAVAIL DE SES SALARIÉS EN RESPECTANT LE DROIT.

La FNAS FO dénonce la pression mise par les responsables de la Fondation Action Enfance sur les représentants du personnel en tentant de leur faire porter la responsabilité de la situation.

Elle souhaite apporter des éléments de compréhension aux salariés sur les principes qui régissent la dérogation du Code de l’Action Sociale et des Familles au Code du Travail.

En 1999/2000, c’est à l’occasion du passage aux 35 heures que s’est révélée la précarité du statut des salariés des Villages d’Enfants. De nombreux parlementaires sont alors saisis par l’association SOS Villages d’Enfants. Ils portent des questions à l’Assemblée nationale et au Sénat sur ce sujet. Ils demandent une évolution de la législation et prennent exemple sur le statut des assistantes maternelles.

Le législateur s’est appuyé sur les similitudes entre les fonctions d’assistantes maternelles (qui bénéficiaient déjà d’une dérogation) et celui des mères éducatrices dans les Villages d’Enfants pour faire évoluer la législation. Les similitudes sont **l’accueil permanent, le logement, la présence 24 h / 24.**

Que le législateur ait dû trouver une solution pour encadrer le travail des assistantes maternelles ou familiales (lieux de vie) qui accueillent des enfants à leur domicile 24 /24, nous comprenons ;
De même, que le travail des mères éducatrices dans les villages d’enfants ait été assimilé à ces conditions, nous pouvons encore l’admettre. Pourtant, cela posait déjà question, ce logement était mis à disposition permanente sans leur permettre réellement d’en disposer à leur convenance.

Mais, assimiler les salariés des Villages d’Enfants à ceux disposant d’un logement permanent ou accueillant des enfants à leur domicile, la FNAS FO n’est pas d’accord.
Pour la FNAS FO, Il est clair que des salariés qui se rendent sur leur lieu de travail ne peuvent pas être assimilés à ceux qui disposent d’un logement permanent pour accueillir les enfants. C’est un abus de droit.

Les salariés des Villages d’Enfants (tout comme ceux des lieux de vie) sont comme tous les salariés qui se rendent à leur travail. Ils quittent leur domicile, effectuent les missions qui leur sont confiées et pour lesquelles ils sont rémunérés, puis ils retournent chez eux ou vaquent à leurs occupations personnelles.
Dès lors, les salariés des Villages d’Enfants doivent pouvoir bénéficier comme tous les salariés de conditions de travail et de repos, conformes à la législation par ailleurs encadrée par les dispositions européennes.

C’est pourquoi la FNAS FO s’est saisie de cette question et demande au TGI de Paris de faire cesser

l'application du « nouveau rythme « qui porte préjudice aux salariés, à leur santé en particulier. Il doit être stoppé.

Nous sommes d'autant plus déterminés que la Fondation Action Enfance a décidé d'imposer un nouveau rythme de travail encore plus inadapté que ceux qui étaient en cours (8x6 et 3x4). Elle n'a pas hésité à mettre en œuvre deux vagues de licenciements pour arriver à ses fins.
La situation actuelle est de SA responsabilité.

Les représentants des salariés FO soutenus par la FNAS FO n'ont fait que leur devoir en alertant et en dénonçant les conséquences des choix de la Fondation sur la santé des salariés, sur les conditions de travail et par ricochet sur les conditions d'accueil des enfants.

Si la Fondation décide de faire des propositions d'une nouvelle organisation de travail, les représentants FO l'étudieront avec attention et donneront leur avis.
En attendant, cette situation est venue poser concrètement la question fondamentale de la régularité de la dérogation au Code du travail en termes de droit au repos quotidien des salariés, d'où notre recours en justice.

EN TOUTE LIBERTÉ ET INDÉPENDANCE, LA FNAS FO DÉFEND LES INTÉRÊTS DES SALARIÉS.
REJOIGNEZ VOTRE SECTION FORCE OUVRIÈRE.

Paris le 27 février 2017

”

“ CONVENTIONS COLLECTIVES EN DANGER : FO ACTION SOCIALE ET SANTE PRIVÉE NE LAISSERONT PAS FAIRE !

Le champ professionnel sanitaire, social et médico-social subit des attaques multiples depuis plusieurs années. Ces attaques s'accélèrent ces derniers mois, laissant les salariés au mieux dubitatifs face à la dispersion des informations, au pire sur le carreau face aux restructurations (fusion, CPOM…) et aux licenciements qui les accompagnent.

Pour la Fédération Nationale de l'Action Sociale FO (FNAS FO) et pour l'Union Nationale de la Santé Privée FO (UNSP FO), un arrêt sur image s'impose, il s'agit de décrypter les déclarations faites par les employeurs lors des négociations, pas forcément suivies d'effet et parfois contradictoires.

Les politiques de rigueur et d'austérité sévissent depuis le début des années 1990 :

- enveloppes contraintes évacuant la prise en compte des besoins du secteur ;
- économies réalisées sur la masse salariale au détriment de la qualité des prises en charge ;
- gel des salaires et dégradation des conditions de travail.

Ces politiques d'austérité, que nous combattons, sont mises en œuvre par les évolutions législatives qui, sous couvert d'apporter parfois une «modernisation» au secteur, contiennent chaque fois de nouvelles obligations contraignantes pour les associations (Lois 2002, 2005, 2007…). Petit à petit, ces différentes Lois ont apporté leur cortège de nouvelles procédures allant jusqu'à supprimer toute création spontanée de services qui répondait aux besoins repérés par les professionnels.

À cette situation délétère du secteur et toujours dans le même processus, s'ajoutent : la Loi Travail, la fusion des branches, la représentativité patronale…

En 2017, les employeurs continuent à accompagner les politiques d'austérité imposées par le gouvernement. Les années de blocage de salaires en témoignent.

Ceux de la CCN 66 attendaient «l'aubaine» et l'ont même anticipée. SYNEAS et FEGAPEI ont fusionné pour devenir NEXEM. Ils ont également signé un partenariat avec la CROIX-ROUGE. Leur volonté : être représentatif et si possible majoritaire dans le champ

professionnel de la BASS (CCNT66, CCNT51, Centres de Lutte Contre le Cancer et Croix-Rouge Française).

Pour cela, ils ont «tout naturellement» (dixit NEXEM) quitté UNIFED (union des employeurs du secteur), conscients des conséquences pour la structuration du secteur. Ainsi, ils mettent en péril sans scrupule, par exemple, la gouvernance paritaire actuelle de la formation professionnelle (UNIFAF).

Ils interprètent à leurs souhaits les évolutions législatives que sont la restructuration des branches et le nouvel ordre conventionnel issu de la Loi Travail. Pour NEXEM, fusion des branches et représentativité patronale signifieraient Convention Collective étendue !

Ils veulent imposer dès le printemps 2017 des négociations pour aboutir soi-disant à une Convention Collective unique étendue à la place des trois existantes, alors que la Loi Travail produit déjà ses effets.

La FNAS FO et l'UNSP FO s'inquiètent du positionnement des organisations syndicales vis-à-vis de ce projet patronal. CGT et SUD qui, jusque là, avaient mis de côté leur prétention d'une Convention Collective unique «de haut niveau» pour revendiquer le maintien et l'amélioration de la CC66, ne sont plus aussi tranchés, et réclament déjà la date de la première négociation.

Pourtant, les employeurs, divisés et soumis à ce gouvernement « austéritaire », comme le ministère, ont été clairs : aucune enveloppe ne sera dédiée à la négociation d'une Convention Collective unique à laquelle nous sommes totalement opposés.

Lorsque NEXEM annonce ne pas vouloir réduire les droits et maintenir la masse salariale, tout en prétendant à plus d'efficience, toutes les organisations syndicales, comme FO, devraient tirer la sonnette d'alarme ! Accepter d'entrer dans une telle négociation sans résister ce n'est pas défendre les conventions collectives existantes !

Il n'y aura, comme pour les salariés de l'Aide à Domicile, de « haut niveau » que celui de la baisse des droits collectifs des salariés !

Rappelons les objectifs que veulent atteindre les employeurs avec leur projet conventionnel, et qu'ils ont publiés dès 2015 : refondre l'aménagement du temps de travail, le droit syndical et les différences d'avantages entre catégories professionnelles, faire de la nouvelle Convention Collective un « outil souple, évolutif et modulable » et opter pour une autre méthode, celle des compétences en lieu et place des qualifications.

En parallèle - et il n'y a pas de hasard - la refonte des diplômes issue du rapport Bourguignon est en marche dans l'objectif de mettre en place un tronc commun par niveau de qualification. Aujourd'hui, seule FO boycotte la Commission Paritaire Consultative du travail social et de l'intervention sociale.

Pour FO, il est indispensable de défendre la pluralité et la spécialisation des formations des salariés du secteur. C'est justement cette diversité qui permet d'avoir des accompagnements pluridisciplinaires dans nos établissements et services. C'est elle qui permet ainsi de répondre à la singularité des besoins des personnes accompagnées.

Que ce soit lors de nos Congrès Fédéraux, que ce soit lors des Assemblées Générales des syndicats, les salariés du secteur l'expriment clairement :
ils sont attachés à leurs conventions collectives et à leurs diplômes d'état.

C'est sur ces bases que la FNAS FO et l'UNSP FO ont décidé d'appeler avec les Fédérations des Services Publics et de Santé FO, de la Santé et de l'Action Sociale CGT, des Organismes Sociaux FO et CGT, et Santé Sociaux SUD à la journée de grève et de manifestation nationale à Paris le mardi 7 mars prochain.

Dans la continuité de cette action, la FNAS FO et l'UNSP FO ont également décidé de tenir à PARIS, le mardi 28 MARS 2017, une réunion de militants afin de discuter des orientations sur tous ces points, et de définir ensemble les revendications et les perspectives.

Pour la défense, le maintien et l'amélioration de toutes les Conventions Collectives du secteur
Pour l'augmentation générale et conséquente des salaires
Pour la défense et le maintien de tous les diplômes du Travail Social
Pour des moyens au secteur sanitaire, social et médico-social à hauteur des besoins

Le Conseil Fédéral

“ LA FNAS FO D’UNE SEULE VOIX AUX MEETINGS INTERSYNDICAUX FO-CGT-SUD, DE STRASBOURG, TOULOUSE, ANGERS ET PARIS.

Vous le savez, le combat mené pendant des mois l’an dernier dans l’unité d’action contre la Loi Travail se poursuit aujourd’hui, en particulier au travers de l’appel à la grève du 7 mars prochain.

Nous ne pouvons que nous en féliciter.

Le 7 mars sera l’occasion de manifester notre colère et notre détermination à enfin obtenir des moyens pour les structures, mais aussi des augmentations de salaire et obtenir satisfaction sur toutes nos revendications.

Initiée par les fédérations de la Santé et de l’Action Sociale en novembre dernier, la poursuite de cette résistance aux politiques d’austérité prend aujourd’hui de l’ampleur, tout d’abord avec l’appel des fédérations de fonctionnaires à nous rejoindre, en particulier les territoriaux, avec celui des électriciens et gaziers, avec le soutien des fédérations des camarades de Pôle Emploi qui sont appelés à une grève reconductible, des salariés de la Sécurité Sociale, des retraités et de nombreux autres secteurs qui nous soutiennent, ...

Public. Privé. Mêmes intérêts ! Même combat !

Au-delà de l’action commune, **il n’y aura d’issue que sur des revendications claires.**

Pour beaucoup de collègues, il est évident que rien ne va. Oui, ça va mal ! Mais en plus d’aller mal, pour certains, il n’y aurait rien à faire. La fatalité serait devenue une évidence.

On ne pourrait rien faire, ni changer puisque qu’il n’y aurait plus de sous, et que ceux qui travaillent - nous tous -nous coûtons chers - trop chers - sans parler de ceux qui abuseraient du système de la protection sociale. Ben voyons !

Nous le clamons à nouveau à cette tribune, comme les millions qui ont soutenu le combat contre la Loi Travail, **rien de tout cela n’est vrai !**

Ce qui est vrai, c’est que nous subissons des attaques sans précédent sur nos droits. Et qu’elles s’accélèrent.

Des attaques contre l’ensemble de NOS droits collectifs :

- attaques contre le droit du travail
- attaques contre le droit à se soigner
- attaques contre les fonctions publiques
- attaques contre les retraites

La sécurité Sociale, c’est une manne financière incroyable qui échappe encore aux appétits aiguisés des assurances privées lucratives et des fonds de pension !

Son déficit orchestré ne vise qu’à accélérer sa privatisation. On nous parle de « trou » de la Sécu, alors qu’en réalité, ce sont le blocage des salaires et les exonérations de dizaines de milliards qui profitent aux entreprises sans aucun retour sur l’emploi.

Et le soi-disant déficit des régimes de retraite vise le même objectif : introduire la capitalisation contre la répartition et ainsi engraisser des actionnaires privés contre les intérêts des salariés.

Individualiser les droits à travers les comptes personnels est un leurre, une tromperie.

Le droit de se soigner, comment peut-on l’individualiser ? Où est la responsabilité individuelle ? Qui décide, un matin, de tomber malade ?

C’est parce que nous sommes responsables que nous défendons la Sécurité Sociale, que nous défendons le principe de cotiser selon ses moyens, et d’être soigné selon ses besoins.

Et seuls les droits collectifs, les assurances sociales collectives sont à même de garantir cette égalité.

Et sans égalité, pas de liberté. Ni de justice sociale. Ni de solidarité.

Quelques mots à propos de la Loi Travail. La mal nommée, qui devrait en fait s’appeler Loi du Capital.

Aujourd’hui, pour avoir osé résister, pour avoir osé distribuer des tracts à un rond-point et donc avoir osé « entraver la libre circulation des automobilistes » à Haguenau, 6 camarades alsaciens sont traînés devant la justice.

N’est-ce pas là une forme d’intimidation, n’est-ce pas là, la négation de la démocratie qui voudrait que lorsque les promesses électorales sont trahies, lorsque la politique

appliquée leur est néfaste, il ne reste aux travailleurs que leur seule force, avec LEURS organisations, pour défendre leurs droits ?
Nous l'affirmons : RELAXE POUR LES 6 D'HAGUENAU !

Et que soit rappelé à tous ceux qui voudraient que l'on reste chez nous, dans le silence de la résignation, ou dans l'univers feutré de la collaboration, que nous sommes armés.

Oui, armés de nos convictions et de notre aspiration à la justice et au progrès social.
Oui, armés de cette détermination à faire qu'un avenir meilleur est possible pour celles et ceux qui n'ont que leur force de travail pour vivre, quand ils ont un boulot, et qui parfois, souvent, finissent par perdre LEUR SANTE au travail.

À la minorité qui pense que la Loi Travail c'est le progrès, nous disons, ABROGATION DE LA LOI TRAVAIL, car avec:

- l'inversion de la hiérarchie des normes,
- la disparition du principe de faveur,
- l'individualisation des droits,
- travailler plus et plus longtemps,
- le salaire au mérite et être payé moins,

ce n'est certainement pas le progrès.

Et nous ne laisserons jamais à personne, le soin de s'occuper à notre place de nos intérêts et de nos droits !

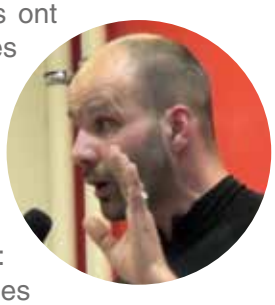
Les revendications ne connaissent pas la trêve !

Le champ professionnel sanitaire, social et médico-social privé non lucratif subit, comme tous les secteurs lui aussi des attaques multiples.

Elles s'accélèrent depuis ces derniers mois, laissant les salariés, au mieux interrogatifs face à la dispersion des informations, au pire sur le carreau face aux restructurations, fusions, au CPOM et aux licenciements qui les accompagnent.

Les politiques de rigueur et d'austérité sévissent depuis le début des années 90.

Ces politiques d'austérité, que nous combattons, sont mises en œuvre par les évolutions législatives qui, sous couvert d'apporter une soi-disant « modernisation « au secteur, contiennent chaque fois de nouvelles obligations contraignantes pour les associations comme les Lois 2002, 2005 et 2007.



Petit à petit, ces différentes Lois ont apporté leur cortège de nouvelles procédures, allant jusqu'à supprimer toute création spontanée de services qui répondait pourtant aux besoins repérés par les professionnels.
À ce processus se sont ajoutées : la Loi Travail, la fusion des branches et la nouvelle représentativité patronale.

En 2017, les employeurs de notre secteur continuent à accompagner les politiques d'austérité imposées par le gouvernement.

Les années de blocage de salaires dans la 51, la 66, l'Aide à Domicile et tous les autres secteurs en témoignent.

En fidèles serviteurs, les employeurs du secteur interprètent et mettent en œuvre les évolutions législatives que sont la restructuration des branches et le nouvel ordre conventionnel, issu de la Loi Travail.

N'hésitant pas à mettre en péril le cadre actuel - et déjà bien mal en point - de la formation professionnelle spécifique de notre secteur, fragilisant dangereusement UNIFAF, notre organisme paritaire collecteur.

Et sachez-le, ils veulent imposer à marche forcée l'ouverture d'une négociation d'une négociation **CONVENTION COLLECTIVE UNIQUE ET ÉTENDUE,** à la place de celles existantes, dès ce printemps.

Les employeurs pourtant divisés, mais soumis à ce gouvernement « austéritaire », comme le ministère, ont été clairs : **aucune enveloppe ne sera dédiée à la négociation d'une Convention Collective unique.**

Et ils tentent de faire croire, à ceux qui le veulent bien, que dans cette convention collective unique, ils maintiendraient nos droits et nos salaires, alors qu'ils annoncent en même temps vouloir la rendre plus efficiente.

Rappelons-nous que les objectifs que veulent atteindre les employeurs avec leur projet de convention unique, et qu'ils ont publiés dès 2015… sont très clairs :

- refondre l'aménagement du temps de travail, le droit syndical et les différences d'avantages entre catégories professionnelles,
- opter pour des classifications basées sur les compétences en lieu et place des qualifications.
- et faire de la nouvelle convention collective unique, un « outil souple, évolutif et modulable ».

Comme cela s'est passé pour les salariés de l'Aide à Domicile - nous le savons tous - **dans une telle convention, il n'y aura, DE « haut niveau » que celui de la baisse des droits collectifs des salariés !**

Soyons clairs.

Accepter de négocier ce que les employeurs demandent et attendent depuis des années, **ce serait choisir un enterrement de première classe pour nos conventions collectives,** et de tous les droits collectifs qui s'y rattachent !

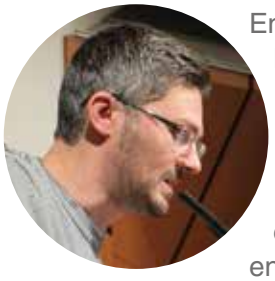
Le meilleur rempart, c'est l'existant !
Nos conventions collectives actuelles sont encore intactes, applicables et appliquées nationalement, **encore opposables aux casseurs de nos garanties collectives !**

Alors, comme nous avons su le faire contre la Loi Travail, **toutes les organisations syndicales qui veulent défendre les Conventions Collectives devraient s'opposer à ce projet,** tirer la sonnette d'alarme sans attendre **et refuser d'entrer dans une telle négociation !**

Résister à l'austérité, c'est aussi défendre les conventions collectives existantes !

Et il n'y a pas de hasard si, à cela, vient s'ajouter la refonte des diplômes d'État du travail social, sur les bases du rapport Bourguignon.

Il est indispensable et urgent de défendre la pluralité et la spécialisation des formations des salariés du secteur contre la polyvalence.



En boycottant la Commission Paritaire Consultative du travail social et de l'intervention sociale - qui est aujourd'hui l'instrument de la casse programmée de nos diplômes d'État - FO poursuit, en toute cohérence ce combat engagé depuis des années.

Sur cette question encore, aucun compromis n'est possible !

L'Action Sociale Force ouvrière est solidaire de toutes les revendications que nous portons ensemble :

- l'augmentation générale des salaires
- le maintien des diplômes du social et du médico-social
- le maintien et l'amélioration de toutes les conventions collectives existantes
- des moyens au secteur sanitaire, social et médico-social à la hauteur des besoins
- l'abrogation de la Loi Travail
- l'abrogation de la loi Santé
- l'abrogation de la loi HPST

car c'est là SON affaire, NOTRE affaire, l'affaire DE TOUS.

C'est pourquoi, dans l'unité d'action avec la CGT et SUD, et pour la satisfaction de nos revendications, la manifestation de Paris se doit d'être massive.

ALORS TOUS EN GRÈVE… ET À PARIS… LE 7 MARS !

Michel POULET (à Strasbourg),
Fabrice LAHOUCINE (à Toulouse),
Pascal CORBEX (à Angers),
et **Stéphane RÉGENT** (à Paris)

7 MARS DE DENFERT-ROCHEREAU AUX INVALIDES

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

Dépôt des articles : 04/03/17 - B.A.T. : 09/03/17 - **Impression :** 13/03/17 - **Date supposée de réception :** 31/03/17