FO ACTION SOCIALE

POUR L'ARRÊT DES POLITIQUES D'AUSTÉRITÉ

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 314 | MAI 2017

POUR L'ARRÊT DES POLITIQUES D'AUSTÉRITÉ

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 314 | MAI 2017

POUR L'ARRÊT DES POLITIQUES D'AUSTÉRITÉ

N° 314

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

1er MAI 2017 A PARIS

JOURNÉE DE MOBILISATION ENTRE LES 2 TOURS DES ÉLECTIONS PRÉSIDENTIELLES

Sommaire

Inclus dans ce numéro :
Déclarations CFN

- Edito ..... p 2 et 3
- Billet d'Humeur ..... p 3 à 5
- Economie sociale et solidaire ..... p 5 et 6
- Une contre réforme de la tarification sous le signe des politiques austéritaires renforcées ..... p 6 et 7
- Lettre ouverte à la Présidente du Haut Conseil en Travail Social ..... p 8 et 9
- Représentativité, un 1er point avant les résultats officiels ..... p 9 et 10
- Aide à Domicile ..... p 11 à 13
- La menace vient aussi de l'intérieur ..... p 11
- L'aide à domicile en colloque au Sénat le 9 mars 2017 ..... p 12 à 13
- Régies de quartier ..... p 13 à 14
- CCNT 51 ..... p 15 à 16
- CCNT 66 ..... p 16 à 17
- ALISFA ..... p 17 à 18
- Section Fédérale des Cadres ..... p 18 à 19
- Résistance ..... p 20 à 23
- Grève au foyer d'accueil médicalisé APF du Cannet ..... p 20 à 21
- Maine et Loire : Protection de l'Enfance ..... p 21
- Le BAD S'organise ..... p 22 à 23

Agenda militant 2017

	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT
Bureau Fédéral	17 et 18	6 et 7, 19		30 et 31
Conseil Fédéral		20, 21 et 22		
Stage Fédéral		Du 26 au 30 Module 1		
Réunions Nationales	15 et 16 : Journées Apprentis d'Auteuil 29 : Réunion Action Enfance	8 et 9 : Congrès FO CADRES 15 : Bureau de la SFR 12, 13 et 14 : Administrateurs UNIFAF 15 : Journée APF 16 : Journée Fondation d'Auteuil		FERMETURE FÉDÉRATION : Du 7 août au 3 septembre
AG des SDAS	04 : AG SDAS 67 22, 23, 24 : AG SFC 16, 17 : CCC 31 : AG SDAS 77	02 : AG SDAS 57		

Edito

“ POUR L’ARRÊT DES POLITIQUES D’AUSTÉRITÉ

16,1 millions de citoyens ont considéré lors du deuxième tour de l’élection présidentielle qui vient d’avoir lieu qu’ils ne pouvaient choisir aucun des deux candidats. Avec 20,7 millions d’électeurs le vainqueur représente moins de la moitié des 47 millions d’électeurs inscrits.

Dès lors, ces résultats confirment que les institutions sont bien mal en point puisque dans la Vème république où le président devrait représenter tous les français, moins de la moitié d’entre eux ont accordé leur suffrage à Emmanuel MACRON. Nous verrons bien ce qu’il adviendra dans cette situation nouvelle qui s’ouvre, puisque comme nous ne lisons pas dans le marc de café, et que nous ne savons pas quelle majorité parlementaire sortira des élections législatives à venir.

Ce qui est sûr, c’est que nous jugerons en toute indépendance la mise en œuvre de la politique qui va être décidée, mais d’ores et déjà nous ne pouvons qu’être sur nos gardes.

Déjà, parce que nous savons que dans son programme politique le nouveau président a annoncé vouloir poursuivre et accentuer les politiques d’austérité que nous avons combattues depuis des années et ainsi tenter de prolonger la casse du Code du travail, de s’attaquer à la Sécurité Sociale et de poursuivre ainsi la politique de mise en place de droits individuels contre les assurances sociales collectives.

Et comme nous sommes déterminés à continuer à combattre cette politique, nous le faisons déjà sans attendre.

C’est le cas lorsque nous apportons tout notre soutien aux salariés et à nos syndicats dans le Maine et Loire ou encore en Indre et Loire, lorsque les Conseils Départementaux décident, au nom de la mise en œuvre de l’austérité budgétaire qui leur incombe, conséquence directe des Lois de décentralisation, de déconventionner des associations et de suspendre brutalement des Contrats Pluriannuels d’Objectifs et de Moyens.

Nos financeurs le font, et c’est annoncé, pour certains de façon totalement décomplexée, pour favoriser la recherche rapide d’économies budgétaires.
Sous couvert de concurrence «libre et non faussée» c’est la poursuite de la marche à la privatisation de notre secteur à but non lucratif qui est en cours au nom d’intérêts bien étrangers à ce principe.

Cela passe par les fusions/absorptions, les restructurations et les fermetures d’activités.

Et l’on découvre chaque jour comment se passe le dépeçage de notre secteur par l’obtention de ce qui ressemble de plus en plus à la répartition de «parts de marchés».

D’un côté, des fondations qui bénéficient déjà de fonds privés et qui pratiquent dans le cadre du partenariat public-privé, la signature de «Contrat à Impact Social» (CIS). De l’autre, comme dans l’aide à domicile, des groupes financiers qui pratiquent comme DocteGestio, le mélange des genres en gérant aussi bien de l’hôtellerie et de l’immobilier que de la Santé, du Médical et du Social.

Et nous ne pouvons que nous préparer à combattre avec les salariés les conséquences de ces choix économiques, et les ordonnances qui sont annoncées pour les poursuivre, lorsque nous constatons qu’un des premiers soutiens dans le Nord du nouveau Président de la République, se nomme Christophe ITIER président de la Sauvegarde, «Macron du Nord», qui veut étendre le partenariat public-privé sur l’activité historique de la protection de l’Enfance.

Nos camarades du Nord en savent quelque chose.

C’est ce personnage qui à ce titre, dit vouloir *«trouver un chemin de crête entre intérêt commercial et intérêt général»* et rajoute *«l’idée, à travers les titres à impact social, c’est de recruter une équipe commando de travailleurs sociaux pluridisciplinaires»* pour faire des économies sur 3 ans de *«4 à 6 millions d’euros»* grâce à un *«partenariat gagnant-gagnant»* entre *«des investisseurs qui auront un taux de retour sur investissement de 6%» et «une collectivité qui va faire*

des économies substantielles», tout en évitant *«le drame humain qu'est la séparation»*.

Tout est dit par celui qui a signé, fin 2016, au nom de la Sauvegarde du Nord, et avec les associations Apprentis d'Auteuil et Passeport Avenir, l'un des trois premiers «Contrat à Impact Social».

Cette sorte de «mère des bombes» sociale, soyons en sûrs, appelé aussi «social impact bond» et non pas «bomb», dont notre décryptage se poursuit dans ce Bulletin par un nouvel article de Corinne.

Ainsi, on veut nous faire entrer pieds et poings liés dans un autre monde, qui passe aussi par la poursuite de la casse des Conventions Collectives de notre secteur, comme le rappelle dans un article Eric et aussi tout le document issu de la Journée Nationale commune avec la Santé Privée en défense de celles-ci, que nous avons réalisée le 28 mars 2017.

A FO Action Sociale nous savons ce que nous ne voulons pas, mais surtout ce que nous voulons comme l'abrogation de toutes les lois régressives comme la loi Travail.

Sans attendre, en toute liberté et indépendance, tout en poursuivant notre développement, quels que soient les résultats de la représentativité dont nous analysons les premier résultats aussi dans ce Bulletin, nous continuons inlassablement de construire le rapport de force nécessaire pour obtenir satisfaction.

Car c'est bien la nature même, comme l'a rappelé le bureau confédéral au soir du second tour des élections présidentielles, de ces politiques menées au plan européen et national qui est *«socialement dégradante, économiquement inefficace et démocratiquement dangereuse»*.

Oui, il faut stopper les politiques d'austérité et sans attendre.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

Billet d'humeur

GRANDES MANŒUVRES PATRONALES DANS UN CHAMP SINISTRÉ...

En décembre dernier, nous vous relations l'arrivée sur la scène du champ professionnel des activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but (encore) non lucratif d'une «nouvelle» organisation employeur, NEXEM, qui regroupe désormais le Synéas et la Fégapei.

A peine née, à grand renfort de tambours et trompettes médiatiques, cette Organisation Professionnelle d'Employeur (puisque c'est ainsi qu'on les dénomme désormais, les syndicats patronaux) a posé un acte pour le moins singulier : celui de ne pas renouveler son adhésion à UNIFED.

Fidèles à nos traditions de liberté et surtout d'indépendance vis-à-vis du patronat, nous pourrions dire : et alors ?

Cependant, si nous ne nous mêlons pas des «affaires internes» du patronat en général, et associatif en particulier, nous ne sommes pas indifférents à la forme de leur organisation, surtout lorsqu'elle a des conséquences sur le fonctionnement d'instances paritaires et de négociation.

Car au-delà de la guerre de tranchées que se livrent les employeurs sur fond de représentativité patronale, dont les résultats, déjà repoussés par deux fois, se font attendre, c'est bien à une profonde «restructuration» du secteur à laquelle nous pourrions assister prochainement.

En effet, en s'associant à la Croix-Rouge Française, les gestionnaires de la CCNT 66 prétendent aujourd'hui avoir une légitimité sur l'ensemble de ce champ professionnel, avec comme ambition de «construire un nouvel espace conventionnel». Comprenez, une Convention Collective étendue qui viendrait se substituer à celles existantes (CCNT 51, CCNT 66, CCNT CHRS,

CCNT CLCC et accords CRF), pour environ 750 000 salariés.

Dans un monde parfait et idéal, où nous pourrions prendre le meilleur de chaque texte, où l'austérité n'existerait pas, dans lequel les établissements et services de notre secteur bénéficieraient des financements adaptés à leur fonctionnement, dans un monde où nos salaires suivraient l'évolution du coût de la vie, dans lequel nous serions remplacés en cas de maladie, où nos diplômes seraient reconnus, ..., à FO, nous serions les premiers à dire : «*Banco*» !

Seulement....seulement, nous, nous vivons les pieds sur terre, comme la grande majorité des salariés. Nous savons que le projet patronal de «refonte» des différentes Conventions Collectives n'a qu'un seul but : adapter le coût des structures à la disette budgétaire qui sévit depuis de trop nombreuses années.

Et par conséquent, ce sont nos garanties collectives qui sont en ligne de mire, à commencer par la progression à l'ancienneté, qui valorise l'expérience acquise, par exemple. Il faut savoir que pour certains employeurs, c'est devenu à tel point insupportable qu'ils osent parler de «progression à la vétusté» ! Rien de moins !

Ensuite, ce sont nos congés supplémentaires (trimestriels et/ou d'ancienneté) dont ils aimeraient bien se débarrasser, ou en tout cas, les réduire, de manière à optimiser le temps de travail.

Déjà, il faut signaler que les premiers effets de la Loi Travail se font ressentir, car plus une seule semaine ne passe sans que des camarades ne nous saisissent d'une renégociation, voire d'une dénonciation, de leurs accords d'aménagement du temps de travail, toujours dans une perspective de réduire les coûts salariaux.

De la même manière, aujourd'hui, il n'est plus une seule Convention Collective où les employeurs ne tentent d'introduire la notion de «compétences», en lieu et place des diplômes. Tout cela pour en finir avec l'obligation de reclassement, d'égalité de traitement de tous les salariés, et d'instaurer de la concurrence entre les salariés, les plus «méritants» (à leurs yeux, bien sûr), et les autres.

Et ne parlons pas du paiement des jours de carence en cas de maladie dans la CCNT66, ou encore du droit syndical, qui sont autant de conquêtes syndicales pour les salariés dont les patrons aimeraient bien se défaire une fois pour toutes !

Bien entendu, à FO, nous ne sommes pas dupes de ces grandes manœuvres. Mais attention aux discours bien rodés, et pas que patronaux, de l'intérêt et des «bienfaits» d'une Convention Collective étendue qui embrasserait tout le secteur.

Depuis fort longtemps déjà, certaines organisations syndicales de salariés en portent le projet.
Dans ce domaine, la CFDT a déjà sévi avec la Convention Collective de la Branche de l'Aide à Domicile, avec les conséquences désastreuses pour les salariées et salariés que nous connaissons, en particulier sur le nombre d'emplois payés au SMIC même après plusieurs années d'ancienneté, ainsi que sur la prise en charge des frais professionnels.

Et l'argument pour la BASS[1] est le même que pour la BAASSD[2] : peu importe que certains droits des salariés soient réduits, pourvu qu'on en regroupe un maximum sous la même Convention Collective.

Comme pour le gel de la majoration familiale dans la CCNT66 en 1999, il sera toujours temps, pour cette organisation, d'essayer de récupérer des droits... plus tard. Ou pas. Mais il est vrai que pour ces accompagnateurs d'austérité, de contre-réforme qu'ils soutiennent au nom du «bien commun», notre salut viendra le temps venu... dans l'au-delà certainement !

Les positions sont plus complexes au sein de la CGT et de SUD, avec qui nous pouvons constituer un axe de résistance comme nous l'avons fait contre la Loi Travail, ainsi que le 7 mars dernier, pour la défense de nos conditions de travail et l'augmentation des salaires.

---

[1] Branche Sanitaire, Sociale et médico-sociale à but non lucratif.
[2] Branche de l'Aide, de l'Accompagnement, des Soins et Services à Domicile.

Car en dernier ressort, il est indéniable que les salariés tiennent à ce qu'ils connaissent, leurs Conventions Collectives, et qu'ils ne sont pas prêts à lâcher la proie pour l'ombre.

Les promesses, comme disait l'autre, n'engagent que celles et ceux qui les croient. Et en la matière, il nous appartient d'informer et de commencer à mobiliser nos collègues contre cette vaste entreprise de démantèlement de nos acquis.

Comme toujours, nous savons ne pouvoir compter que sur nous mêmes et nos propres forces dans ce combat qui s'annonce. Car à n'en pas douter, et quel que soit le résultat des prochaines élections, les employeurs vont s'engouffrer dans la brèche de la «recomposition des branches», initiée par les précédents gouvernements, depuis la loi scélérate d'août 2008 et renforcée par celle d'août 2016, dénommée Loi Travail, et qui renverse la hiérarchie des normes.
Alors, sans attendre, poursuivons notre travail d'organisation des salariés, en particulier à partir de la déclaration commune FO Action Sociale et Santé Privée du 28 mars dernier, qui définit clairement les revendications sur un axe de résistance et de reconquête, afin le moment venu, de déclencher la nécessaire mobilisation pour la préservation et l'amélioration de nos conditions de travail et de rémunération !

Eric DENISET
Secrétaire Général Adjoint

Economie Sociale et Solidaire

QUAND NOS EMPLOYEURS PROPOSENT DE S'EMPARER DU « SOCIAL IMPACT BONDS »

Il apparait dans un document issu des travaux du Conseil Supérieur (CS) de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) que l'objectif assigné à sa commission innovation sociale, est de **«faire de l'innovation sociale un enjeu d'investissement public et privé»**.

Cela résonne fortement avec l'article paru dans le précédent bulletin, où nous dénoncions les «social impact bonds», en français «les investissements à impact social».

Il ne s'agit ni plus ni moins que de transformer les ASSOCIATIONS A BUT NON LUCRATIF en ENTREPRISES A BUT SOCIAL.

L'idée qui sous-tend ce projet est simple : «l'innovation sociale» passerait par l'investissement financier lucratif.

Nous refusons ce processus en cours, présenté, au nom du serpent de mer de la résorption des déficits publics. Ce processus ne peut passer que par l'acceptation, pour ceux qui le veuillent bien, des politiques d'austérité. Ces politiques imposées depuis des années ont pourtant des conséquences dramatiques aussi bien pour les salariés que pour les personnes prises en charge dans notre secteur social.

Que dire de cette entourloupe moraliste de la part de nos employeurs qui tentent de se donner bonne conscience, en proposant par l'intermédiaire de ce Conseil Supérieur, de limiter la lucrativité par l'encadrement «de la rémunération des apports en fonds propres» et celui de «l'échelle des salaires». Et qui proposent bien

entendu, sans le rendre obligatoire, que les excédents soient «majoritairement réinvestis dans le projet».

Ces évolutions portées par nos employeurs sont tout sauf innocentes ou sémantiques. Sous couvert «d'innovation sociale», il s'agit :

- Tout d'abord, de faire la démonstration d'un secteur associatif non lucratif en difficulté - *ce n'est pas trop difficile après plus de 30 ans d'austérité et de coupes sombres dans les budgets !* -
- Dans un deuxième temps, démonstration faite d'un «besoin social mal couvert», le champ est libre à «l'innovation sociale» et au projet ;
- C'est là que la finance entre dans la danse : «l'investissement public privé». ET ce n'est pas à nous qu'on fera croire que l'objectif est désintéressé !

Pour la FNAS FO, il est bon de rappeler que contrairement à ce projet, attachés que nous sommes à un secteur social et médico-social entièrement non lucratif ;
Nous sommes POUR que : les entreprises paient leur impôt, l'état cesse les exonérations de cotisations.
Ainsi, hors de toute lucrativité même partielle, le secteur social retrouvera une grande partie des moyens «publics» nécessaires pour couvrir les besoins des plus démunis de notre société !

C'est peut-être cela la seule véritable innovation sociale dont notre secteur a besoin.

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

”

Une contre réforme de la tarification

“ **SOUS LE SIGNE DES POLITIQUES AUSTÉRITAIRES RENFORCÉES (CPOM/EPRD/SERAFIN-PH) !**

L'année 2017 voit pour les Etablissements ou Service du Social ou Médico-Social (ESSMS) la mise en musique de la contre- réforme de la contractualisation et celle de la tarification annoncée depuis plusieurs années.

Force Ouvrière Action Sociale dénonce depuis des décennies le fait que le secteur social et médico-social ne soit plus financé à hauteur de ses besoins et revendique des moyens en conséquence. Alors que jusque-là, les établissements dépendant de l'ARS (IME ,ITEP,ESAT….) négociaient leur budget auprès de l'autorité de tutelle (certes déjà dans un contexte de politique d'austérité), depuis le 1er janvier 2017. La généralisation obligatoire des Contrats Pluriannuels des Objectifs et de Moyens dans ces structures conduit à un financement pluriannuel sur une base «zéro». Depuis la création des ARS dans notre secteur découlant de la loi HPST du 21 juillet 2009, des CPOM étaient favorisées par le financeur mais là, nous pouvons dire qu'un cap est franchi. En effet, au 31 décembre 2021, l'ensemble des établissements compétence ARS aura contracté un CPOM. A titre d'exemple, l'ARS Ile de France a prévu, dans son rapport d'Orientation Budgétaire pour 2016, de contracter 45 CPOM en moyenne par an d'ici 2021, avec les organismes gestionnaires qui n'en ont pas encore. Par ailleurs, la contractualisation s'accompagne d'une contre-réforme de la tarification avec l'apparition de l'E.P.R.D. (Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses).

Cela aboutit à une remise en cause fondamentale de la procédure budgétaire et contradictoire.

La contre-réforme de la tarification issue de la loi de financement de la Sécurité Sociale de 2016, vient inverser le principe sur lequel reposait le financement des établissements dépendant de l'ARS : l'obligation de moyens est remplacée par l'obligation de résultat. Les établissements recevant des personnes handicapées vont devoir contracter des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens, passant d'une logique de dépenses prévisionnelles à celle de recettes prévisionnelles. Il n'y aura donc plus de reprise des déficits et des excédents (sauf pour ces derniers si le CPOM le prévoit), puisque les enveloppes budgétaires seront fermées sur 5 ans. C'est bien la logique de performance qui sera à l'œuvre avec, à moyen terme, des moyens en moins.

Pour Force Ouvrière, cette inversion de principe est la poursuite des politiques austéritaires dont les salariés et les usagers paient déjà le coût. Cela s'exprime pour nous, salariés, par un gel des salaires depuis 7 ans et une menace de plus en plus grande sur nos conventions collectives et sur nos droits qui y sont attachés. Les salariés ne peuvent plus être la variable d'ajustement d'un contexte qu'ils subissent.

La FNAS FO conseille que le CE de chaque structure concernée, active son droit à être consulté sur les orientations stratégiques afin de connaître le contenu du projet du CPOM. Quatre parties ont un impact pour les salariés : les engagements sur l' activité, l'économique, le social et l'organisation. Il peut être aidé par un cabinet d'experts. Votée à la majorité du CE, une expertise peut être diligentée sur les orientations stratégiques. A titre d'exemple, voici plusieurs types de formulations d' engagements «sociaux» que des associations employeurs ont contracté avec l'ARS : *«dénoncer les accords d'entreprise pour réaliser des économies», «ne pas remplacer des départs de salariés», «redéployer le personnel sur d'autres sites», «stopper les avantages en nature», «développer la multi-compétences»*.

La vigilance doit donc être de mise ! Nous voyons bien que la poursuite de ces objectifs à visée économique aura des conséquences sur les conditions de travail et d'emploi des salariés. C'est un tour de force supplémentaire dans l'application des politiques d'austérité ; d'autant plus que des associations contractent des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens tripartites avec des ARS et des Conseils Départementaux qui l'acceptent, ce qui accélère la marche forcée à la généralisation des CPOM quel que soit le financeur. Si nous ajoutons à cela la contre-réforme de la tarification nommée SERAFIN-PH (Services et Etablissements Réforme Adéquation Financement-Personnes Handicapées) qui pèsent sur nos établissements et Services Médico-Sociaux (ESMS), c'est un étage supplémentaire à l'édifice austéritaire puisque ce référentiel tarifaire est le pendant de la tarification à l'acte. Ce référentiel tarifaire ne tient pas compte du travail de l'accompagnement hors de la présence du bénéficiaire comme les temps de réflexion, de préparation, d'évaluation.
Comme l'appelle notre Comité Fédéral National du 28 mars, ce n'est qu'en construisant le rapport de force collectif que nous pourrons maintenir nos droits et nos garanties collectives.

C'est parce que nous sommes attachés au fait que notre secteur d'activité reste non lucratif et qu'il poursuive sa mission de service public auprès d'adultes, d'adolescents, d'enfants handicapés, ou en situation sociale ou familiale difficile, et ce, dans des conditions acceptables, autant pour les usagers accueillis que pour les professionnels, les deux étant indissociablement liés, que nous appelons nos camarades à se constituer en assemblées générales afin de chercher à inverser la logique à la performance qui est en train de s'installer dans les établissements sans que des moyens suffisants ne soient alloués.

Stéphane REGENT
Secrétaire Fédéral

”

Lettre ouverte

À MADAME BOURGUIGNON, PRÉSIDENTE DU HAUT CONSEIL EN TRAVAIL SOCIAL

Madame Bourguignon,

Comme vous le savez, le Haut conseil du Travail Social succède au Conseil Supérieur du Travail Social. Constitué de différents collèges composés de 58 membres, le Haut Conseil du Travail Social est une instance interministérielle placée auprès du ministre en charge des affaires sociales. Il a pour missions, selon l'article *D.142-1 du décret :*

1° D'assister le ministre en charge des affaires sociales de ses avis sur toutes les questions qui concernent le travail social et le développement social ;
2° D'élaborer des éléments de doctrine en matière d'éthique et de déontologie du travail social, et de diffusion des bonnes pratiques professionnelles ;
3° De formuler des recommandations et des avis concernant les évolutions nécessaires des pratiques professionnelles. A cet effet, il réalise des travaux d'observation, d'évaluation et de recherche sur le travail social . Tout un programme donc, où nous retiendrons les termes de «doctrines», de «bonnes pratiques», de «recommandations» mais aussi ces mots énigmatiques «d'évolutions nécessaires».

Ce Haut Conseil, qui a pour vocation d'élaborer des réflexions dans un cadre «éthique et déontologique» a donc développé des thèmes de travail, avec à l'appui, des outils : fiches concernant le partage des informations, élaboration autour de la participation des usagers à la «gouvernance» et élaboration d'une définition du travail social, définition qui fera, entre autres, l'objet de cette lettre. Des outils qui seront proposés et disponibles sur le tout nouveau site du HCTS afin de ne pas être, comme vous l'avez souligné lors de la dernière réunion du 23 février, «hors sol».

«Hors sol», glissement sémantique en vogue à l'heure actuelle, terme que vous utilisâtes à plusieurs reprises et chargé certainement de traduire que cette fois-ci, on ne vous y reprendrait plus : en proposant des outils concrets, vous seriez bien dans la réalité des problématiques sociales actuelles et hors du parasitage syndical qui avait naguère, lors du CSTS, freiné l'évolution de vos réflexions concernant le travail social !

Madame Bourguignon, cette lettre est d'abord destinée à vous adresser mes sincères remerciements. Oui, des remerciements pour avoir éclairci ma lanterne concernant vos remarques sur le rôle et la place des syndicats siégeant dans une telle instance. En effet, cette instance n'étant pas qualifiée de décisionnaire puisqu'elle y établit des «recommandations», vous avez, à juste titre, et devant les remarques de FO interrogeant, entre autres, la faisabilité voire la légitimité de l'évolution des pratiques professionnelles, reconsidéré tout simplement celle de la place des syndicats. Ce fut, prononcé par vous lors de la commission permanente de ce Haut conseil, en date du 9 février dernier.

Moi qui avais pensé, Madame Bourguignon, qu'au sein de telles instances, l'objectif des syndicats était de maintenir une vigilance toute démocratique concernant l'adéquation possible entre des idées et outils apportés par le Haut conseil et les réalités vécues par les professionnels de notre secteur ! Grave erreur de ma part. Vous avez eu raison de me rappeler à l'ordre : il n'est pas question pour les syndicats d'intervenir dans ce Haut Conseil sur les conditions d'application de vos propositions et recommandations. Il n'y a pas de lieu de s'opposer mais il faut réfléchir ensemble sur vos idées de «bonnes pratiques». Et pour l'application et le bien fondé du sens « social « que l'on pourrait y voir, il s'agira de repasser plus tard, peut-être après les élections et dans un futur, certainement« hors sol ».

Vous m'avez donc éclairé Madame, et conforté sur un point.

A FO, notre action se situe de manière obsessionnelle dans la lutte pour l'amélioration des conditions de travail des salariés, conditions de la qualité des services rendus aux personnes accompagnées. Cette action qui jour après jour, tente de s'opposer au manque de moyens et à la démission d'un Etat qui poursuit au nom de l'austérité, la marchandisation de notre système social en passant par celui de la Sécurité Sociale.

Pour nous, quelques soient les instances : liberté et indépendance, sont les mots qui en ces temps électoraux, légitiment notre place particulière, une place délestée de toute contingence politique dans ce paysage électoral chaotique.

Pour finir, je m'autorise à une petite digression concernant votre volonté de créer «hors sol» une définition du travail social. Une définition que vous voulez faire passer au Conseil d'Etat en vue d'une inscription au code de l'action sociale et des familles. Une inscription coûte que coûte, comme «un bouclier», un bouclier mais contre quoi ?

Ce que fit ce gouvernement, dans la continuité de tous les autres depuis près de 40 ans, et qu'il craint maintenant ?
Cette terrible menace engendrée à «coût» d'austérité et qui vous propulse dans des futurs incertains?

Et dès lors, il faut donc se dépêcher, aller vite devant votre temps qui défile et devient si précieux en ces périodes d'élections et proposer ainsi une définition assez large pour convenir à tous, sauf nous, mais une définition, et vite !

Vous le savez comme moi, la vitesse n'est pas toujours de bon aloi et prendre le temps permet aussi d'éviter certaines déconvenues.

Pour autant, après cinq ans au pouvoir, nous voici aux prises avec une définition du travail social effectuée, si le calendrier dit vrai, en deux mois et dix-huit jours !

Si rien ne servait de courir il fallait partir à point, disait-il !

Alors, à moi de vous dire que nous ne pouvons cautionner cette méthode, cette tentative de définition se disant protectrice et innovante du travail social, en dépit de ce qui fait défaut, pour que s'exerce le véritable travail social. A savoir, la nécessaire mise en adéquation des moyens financiers en fonction des besoins. Ceci afin d'arrêter la liquidation en cours de nos conditions de travail, via celles de nos accords de branches et des conventions collectives et l'abandon par l'Etat à des collectivités territoriales, qui elles, aussi, pratiquent l'austérité, de ses obligations républicaines que sont la liberté, l'égalité, la fraternité et la laïcité.

Paule EMIQUE

”

Représentativité

“

UN 1ER POINT AVANT LES RÉSULTATS OFFICIELS

Pour la deuxième fois, dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale issue de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales a été «mesurée» au niveau national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles. A l'occasion de cette mesure qui intervient tous les quatre ans, plus de 5,6 millions de salariés se sont exprimés.

Le 31 mars 2017, ont été communiqués au Haut Conseil du Dialogue Social, les résultats d'audience des organisations syndicales au niveau confédéral et des branches.

Ces résultats prennent en compte trois audiences électorales :

- Les élections professionnelles (comités d'entreprise, délégation unique du personnel, à défaut, délégués du personnel) organisées dans les entreprises de plus de 11 salariés entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2016 ;
- Le scrutin organisé auprès des salariés des Très Petites Entreprises et des employés à domicile qui s'est déroulé du 30 décembre au 13 janvier 2017 ;
- Les élections dans les chambres départementales d'agriculture, pour les salariés de la production agricole qui se sont déroulées en janvier 2013.

Comme vous le savez, au niveau confédéral, FO confirme sa troisième place avec 15,59 % des voix en brut et 17,93 % en poids relatif (poids dans la négociation, sans prendre en compte les syndicats ayant fait moins de 8 %). La CGT a perdu sa première place au profit de la CFDT.

Les chiffres que nous vous donnons par la suite peuvent encore évoluer puisque c'est leur parution au journal officiel qui aura valeur de résultat. D'ailleurs, le poids que nous représenterons dans nos différents champs conventionnels sera plus élevé puisqu'il sera réévalué en fonction d'un calcul qui écarte les voix des organisations syndicales qui ne passent pas la barre des 8%.

Il est laissé aux organisations syndicales jusqu'à fin avril pour continuer de faire valider des résultats qui n'auraient pas été pris en compte. L'administration nous laisse cette possibilité alors qu'elle devrait assumer cette responsabilité au nom de cette loi dont nous continuons de demander l'abrogation.

Cette façon de ne pas faire n'est pas étonnante lorsque nous savons que dans le cadre des élections des Très Petites Entreprises qui a vu une abstention ou un empêchement massif du droit des salariés concernés à voter, nous avons fait parvenir près de 30 000 professions de foi, mais du fait d'une liste électorale sous-traitée à un organisme moins disant pour cause d'austérité budgétaire, près de 2500 courriers nous sont revenus. La confédération en a été informée.

Avec cette loi et ses conséquences directes ou indirectes c'est bien la démocratie qui est impactée.

La volonté de rendre totalement dépendantes les organisations syndicales de votes qui permettent aux non syndiqués de peser chaque jour un peu plus sur notre représentativité, contre notre liberté et indépendance, démontre s'il en faut que c'est bien la marche au corporatisme qu'on tente de nous imposer sous couvert de «démocratie sociale».

Les résultats de 2017 pour l'ensemble des 5 confédérations représentatives montrent qu'elles sont finalement toutes malades de cette peste qu'est la représentativité. La CFDT qui pourra négocier dans 418 conventions collectives ne le pourra plus dans 40, pendant que la CGT pourra négocier dans 410 mais plus dans 48. La CGC n'est plus représentative dans 156 conventions collectives sur 458 et la CFTC ne peut plus négocier dans 255 conventions collectives. Et pour nous, attachés que nous sommes au paritarisme et à la liberté de négocier, comment pourrions-nous nous satisfaire de ne plus pouvoir négocier dans 109 conventions collectives et seulement dans 349.

Le référendum prévu dans la Loi travail accompagne lui aussi cette dynamique qui nous est imposée et qui est le complément du renversement de la hiérarchie des normes. Au nom de la liberté de négocier dans l'entreprise et rien que dans l'entreprise, c'est la remise en cause définitive de la négociation nationale libre dans un cadre paritaire et non contraint financièrement où toutes les organisations syndicales seraient à égalité de droit qui est impacté.

Au niveau de la Fédération FO Action Sociale, notre nombre de voix augmente mais notre représentativité en pourcentage est en légère baisse du fait d'une augmentation du nombre de votants malgré la baisse des suffrages dans les TPE.

En additionnant tous ceux de nos champs fédéraux (CCNT 51, 66, 65, CHRS, Familles Rurales, Alisfa, ML/PAIO, BAD et Régie de quartiers) sans compter les ACI et les médecins spécialistes, **FO ACTION SOCIALE** fait **4130 voix de plus** qu'en 2013 mais notre pourcentage de représentativité est en baisse et nous obtenons **12,29 % contre 13,13 % en 2013 (-0,84%).**

Nous restons représentatifs dans les conventions collectives suivantes : 51, 66, 65, CHRS, Familles Rurales, Alisfa et BAD. Nous ne sommes plus représentatifs dans les ML/PAIO et les Régies de quartiers, malgré une progression en voix dans cette dernière de 96% où il nous manque 2 voix. Et pour le premier véritable résultat dans les ACI, nous ne sommes pas représentatifs car nous faisons un score à hauteur de 120 voix pour un pourcentage correspondant à 4,14%. Le résultat de la convention collective des médecins spécialistes est anecdotique puisque cette convention et nous l'avons signalé en 2013, n'est semble t'il, plus négociée et nous n'en sommes pas signataires.

Nous sommes toujours troisième organisation dans les CCNT 51 avec 14,69%, 65 avec 9,18%, Familles rurales avec 15,96%, Alisfa avec 11,79%) et BAD avec 12,24%. Nous passons 4ème organisation dans la CCNT 66 avec 10,79% et nous restons 4ème organisation dans les CHRS avec 9,29%. A noter que la CFTC disparaît de toutes les CCNT sauf Alisfa.

Notre progression en voix reflète le travail de tous les syndicats, et notre progression est significative en adhérents, puisqu'en 2016 nous passons la barre des 5000 adhérents, ce dont nous vous remercions et vous félicitons.

Cependant, il faut poursuivre notre progression significative dans le nouveau cycle électoral qui passera forcément par un nouveau développement de nos adhérents, du nombre de nos implantations et de notre présence dans le collège Cadres, pour consolider ou retrouver partout notre troisième place, voire l'améliorer, à l'image des résultats maintenus par notre Confédération.

Josette RAGOT, Eric DENISET, Pascal CORBEX

”

Aide à Domicile

LA MENACE VIENT AUSSI DE L'INTÉRIEUR

Comme tout le secteur social et médico-social, l'Aide à Domicile est menacée par les décisions politiques successives et dévastatrices de baisse de moyens. Mais pas que !!! Les représentants des fédérations d'employeurs du secteur (USB) s'engouffrent avec complicité dans la brèche. Je les trouvais jusque là plutôt passifs et subissant les manques de moyens. Les voilà maintenant «force de propositions» pour détruire les avantages conventionnels. Comme s'il ne suffisait pas que notre secteur soit menacé et attaqué par la concurrence déloyale des entreprises de Services à la Personne.

C'est à ne rien y comprendre !

Moi, la salariée de terrain, qui ne voit que la relation humaine, l'aide, l'accompagnement, le respect du choix de vie de la personne, son bien être, le choix de pouvoir mourir chez soi et si possible le moins mal possible, j'oublie que tout cela a un coût. Et bien sûr, ce coût, ce sont nos salaires qui, paraît-il, l'alourdissent. Donc, pour faire des économies, je vous laisse deviner où l'USB va les chercher...

Les difficultés de négociations, les fins de non recevoir, les budgets contraints, je les connais au local et je retrouve les mêmes au niveau national. Les réunions paritaires consensuelles ne nous font pas oublier que la menace est importante et que les complicités patronales sont grandes pour la cause «économie».

Un représentant d'employeurs utilise parfois les envolées lyriques paternalistes *(courage Stéphanie)* pensant que nous ne comprenons pas la situation financière du secteur *(serions-nous trop…NON)*. Il nous explique que si nous en demandons trop, nous allons faire fermer les associations et mettre tous les salariés sur le carreau. Il ne nous manquait plus que le chantage à l'emploi. **Et que des salariés à temps partiel subi, payent pour aller travailler, cela ne dérange pas ?** Et pendant ce temps, eux, ils nous parlent de profiter des «fenêtres» qui sont susceptibles de s'ouvrir - dans le contexte actuel d'élections - par là ou lesquelles l'argent va arriver !!! *(ça marche aussi pour les portes ?)*.

La décision des employeurs de travailler sur une nouvelle classification est un signe révélateur de leur facilité à appliquer les politiques d'austérité. Ils nous contraignent au pas de course à rentrer dans une négociation qui répond à leur préoccupation actuelle de trouver, au plus vite, des salariés «pas cher».

Je suis surprise de la facilité avec laquelle, les défenseurs historiques de la Branche de l'aide à domicile, développent aujourd'hui des stratégies pour faire des économies sur le dos des salariés, en menaçant jusqu'au bien fondé de la CCNT, pourtant déjà de « bas niveau ». Ils sont près à s'asseoir sur ce qui a construit le secteur. Ils sont prêts à vider la convention collective de son contenu. En la vidant de la substance vitale et sécurisante pour les salarié(e)s, l'ancienneté, les diplômes. La loi Travail aide bien en ce sens.

En effet, même le diplôme «phare» du secteur, le DEAVS, qualification représentant pourtant le secteur, est relégué aux oubliettes. Ils veulent supprimer l'automaticité du classement des diplômés du DEAVS en catégorie C. Et oui, les diplômés coûtent trop cher car ils ont un salaire un peu plus élevé (+10%). Les employeurs proposent de ne développer que les compétences et plus du tout le salaire.

Ce secteur pour lequel nous travaillons, que nous avons vu évoluer, se professionnaliser, dans lequel nous nous sommes investies professionnellement et syndicalement pour obtenir l'amélioration de salaire et des conditions de travail, est depuis quelques années détricoté par les employeurs. La convention collective BAASSD en est le catastrophique résultat que la loi Travail (et ses accords d'entreprises) vient de réduire à moins que RIEN. Remarquez, sans convention collective plus de secteur de l'AIDE à DOMICILE. Les employeurs n'auront plus à se soucier du recrutement, ni de l'attractivité… et ni des salarié(e)s d'ailleurs…

Aujourd'hui, l'expression «injonction paradoxale» prend tout son sens dans notre quotidien d'aides à domicile : nous, les salarié(es)s du secteur, sommes MALTRAITÉ(E)S, alors même que nous sommes obligatoirement formé(e)s à la BIENTRAITANCE !

Alors oui, continuons d'être fières et fiers de notre boulot, d'en défendre le sens, d'améliorer nos conditions de travail et nos salaires, et pour cela, oui, continuons de construire et développer nos syndicats par la discussion avec nos collègues qui ne sont pas encore syndiqué(e)s afin que demain, nous soyons une force incontournable, source de progrès social !

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Fédérale

“ EN COLLOQUE AU SÉNAT, LE 9 MARS 2017

«Services d’aide et d’accompagnement à domicile : l’urgence d’un juste prix pour la dignité des personnes âgées en perte d’autonomie et des salariées».

Notre délégation FO Action Sociale composée de Séverine BUCAMP, Hervé LE MARQUAND, Josette RAGOT et moi-même, participe à cette rencontre.

Le sénateur WATRIN, rapporteur d’une mission sur «la situation des services d’aide à domicile qui interviennent auprès des personnes handicapées ou âgées en perte d’autonomie», dresse un constat sans appel en écrivant : *«un système à bout de souffle à réformer d’urgence»*.

Sur son initiative, les acteurs du secteur de l’aide à domicile à but non lucratif, se sont réunis dans **l’objectif de débattre et de trouver des solutions pour sauver notre secteur.** Sont associés pour la préparation de cette rencontre nationale, la FNAS FO, avec les autres organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, l’Union Syndicale des employeurs de la Branche (USB) et les syndicats et associations de retraités.

FO s’associe à cette action collective revendiquant un financement à hauteur de 25 € de l’heure d’intervention, montant minimum nécessaire au fonctionnement des associations d’aide à domicile. Ce montant à été déterminé par l’étude nationale des coûts réalisée par la CNSA (Caisse Nationale Solidarité pour l’Autonomie) sur les prestations d’aide et d’accompagnement à domicile entre septembre 2014 et février 2016. L’analyse établit un coût horaire global moyen de 24,24 euros. Pour la moitié des Services d’Aide, d’Accompagnement et de soins à Domicile (SAAD), ce coût est compris entre 21,14 euros et 25,79 euros.

Suite à la prise de parole collective pour les syndicats et associations de retraités, FO rappelle que la question du financement de l’aide à domicile, et plus largement de celui de la dépendance est un enjeu de société majeur. **Pour FO, la perte d’autonomie doit relever d’un financement assuré par la Sécurité sociale,** et non pas par la taxe CASA (Contribution Additionnelle de Solidarité pour l’Autonomie) prélevée sur les retraites. Avec la loi BORLOO (2005) créant les Services à la Personne, la déréglementation du secteur a permis au secteur privé lucratif, d’intervenir sur le champ de l’aide à domicile. Les associations d’aide à domicile, à but non lucratif subissent une concurrence déloyale de la part de ces entreprises, qui bien souvent ne recherchent que le profit au détriment d’un véritable accompagnement social.
Pour FO, l’aide à domicile n’est pas un coût, mais une réelle économie incluant un respect de qualité de vie pour l’usager. Son financement est possible, c’est une question de volonté politique : c’est un choix de société.

Lors de l’intervention des syndicats de salariés, après avoir présenté le secteur de l’aide à domicile par quelques chiffres (95 % de femmes, ¾ de temps partiel..) nous insistons sur la dégradation des conditions de travail. Nous soulevons une problématique majeure dans le secteur : l’organisation du travail.

Le manque de moyens se matérialise par des interventions fractionnées en une demi-heure ou un quart d’heure pour rentrer dans le plan d’aide alloué à l’usager. En plus de la question de la qualité du service apportée, les salariés subissent des amplitudes de travail allant de 11 à 13h, même pour les salariés à temps très partiel. La journée fractionnée en plusieurs plages de travail et plusieurs «coupures» (temps non travaillé et non rémunéré pouvant aller jusqu’à 5h voire plus, par jour). FO dénonce cette planification qui permet aux employeurs de ne pas indemniser les temps de déplacements, ni de verser de l’indemnité kilométrique conventionnelle aux salariés (car les interventions ne sont pas consécutives).

La priorité pour FO reste l’attribution de moyens financiers à hauteur des besoins du secteur. Les salariées du secteur réclament de pouvoir vivre décemment de leur travail, de sortir de la précarité dans laquelle elles sont enfermées. Aujourd’hui, une auxiliaire de vie nouvellement diplômée touche en moyenne 850 euros net par mois et une aide à domicile non diplômée moins de 650 euros net (41 % des salariés). Avec de tels niveaux de BAS salaires notre revendication prend tout son sens.

FO insiste sur la préservation du diplôme national des aides à domicile. Le diplôme « phare » du secteur le DEAVS (Diplôme d’Etat d’Auxiliaire de Vie

Sociale) a disparu au profit du DEAES (Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social), qui introduit la polyvalence à tous les niveaux au détriment de la spécialisation des salariés. Et malgré cette ré-architecture des diplômes de niveau V, les AVS (Auxiliaire de Vie Sociale) coûtent encore trop cher au regard du manque de moyens alloués au secteur de l'aide à domicile. Résultat : cela multiplie les glissements de tâches, la pénibilité, le manque d'attractivité et le désintérêt des salariées pour le secteur. **Notre syndicat revendique aussi une augmentation de l'indemnité kilométrique à 0,41 euros/km et la prise en charge de tous les frais professionnels en lien avec le métier.**
Les revendications portées par les organisations syndicales des salariés du secteur sont entendues et partagées par toute l'assistance. Nous dénonçons une véritable violence sociale pour les usagers et pour les salariés.

Les salariés du secteur jouent un rôle central, relevant d'une mission de service public dans le maintien à domicile des personnes en perte d'autonomie. Les aides à domicile ont un rôle de prévention en détectant des signes de la dégradation de l'état de santé chez la personne aidée et en portant l'alerte.

Le gouvernement a lancé début février une campagne de valorisation de l'aide à domicile, avec l'objectif de créer 300 000 emplois supplémentaires d'ici à 2030. Encore faudrait-il y consacrer les moyens financiers nécessaires.

Parce que la personne âgée en perte d'autonomie a droit à un service de qualité, dispensé dans le respect de la personne et du salarié, les acteurs réunis le 9 mars au Sénat, exigent un financement à hauteur de 25 € pour permettre la survie du secteur, de ses salariés et l'accompagnement de l'usager.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Fédérale

Régies de Quartier

Sur fond de Loi Travail, le Syndicat Employeur des Régies de Quartiers prône une réécriture réductrice de la convention collective. FO continue à revendiquer la défense et l'amélioration des garanties collectives !

L'adoption à marche forcée de la Loi dite Travail, rejetée par l'ultra majorité des salariés a donné des ailes aux employeurs pour essayer d'abaisser certaines dispositions conventionnelles. Sous prétexte d'actualiser le texte, ce sont, bien souvent, des tentatives faites par eux de faire de la dérogation possible la règle qui devra s'appliquer.

C'est ainsi que le Syndicat Employeur des Régies de Quartier (S.E.R.Q) a mis à l'Ordre du Jour de la prochaine Commission Paritaire Nationale (C.P.N) du 9 mai 2017, la négociation sur la réécriture de certaines dispositions «désuètes ou floues» de la Convention Collective Nationale des Régies de Quartier. Elle se fera sur la base d'un document de travail distribué à la CPN précédente du 21 mars 2017. Celui-ci touche 20 articles conventionnels. Si certains nouveaux éléments de droit sont d'ordre public et s'imposent aux employeurs et aux salariés, d'autres propositions dépassent l'obligation légale et doivent être combattues. Même si certaines nouvelles dispositions apportent une légère amélioration pour les salariés, comme l'augmentation des heures de délégation des délégués syndicaux pour les structures de plus de 50 salariés, la FNAS FO, fidèle à elle-même, continuera à réaffirmer ses revendications fédérales issues du XVIIème Congrès. Le but de cet article n'est pas de faire un exposé exhaustif de tous les points du projet employeur mais de la dynamique qui est à l'œuvre

La première attaque majeure concerne les commissions ayant des attributions d'ordre professionnel, d'ordre social et d'ordre économique, instituées dans les régies de 10 à 49 salariés (en effectifs temps plein). Sous peine d'une rédaction insuffisamment précise de l'article 2.4, la première proposition du collège employeur vise, sans

détour, à les faire disparaître. La FNAS FO revendique, pour toute structure au-dessus de 10 salariés (en ETP) la création d'un «Comité d'entreprise conventionnel» qui a des dotations égales à la CCNT 66, à savoir 1,25% de la masse salariale brute pour les Activités Sociales et Culturelles et 0,20% pour le budget de fonctionnement, et qui a des missions identiques à celles d'un CE. Dans un contexte où les politiques d'austérité pèsent sur le financement des régies de quartier, et où certaines régies mettent en place des plans de licenciement économique, il est primordial que les salariés puissent s'appuyer sur une instance qui peut défendre leur droit à l'emploi.

Ensuite le projet employeur vise à réécrire l'article qui concerne les visites des salariés à la médecine du Travail. Depuis la loi travail, la visite d'embauche a été remplacée par la visite d'information et de prévention. Seuls les salariés affectés à des postes à risque bénéficieront encore d'une visite médicale d'embauche. Les autres salariés seront vus après leur embauche dans le cadre d'une visite d'information et de prévention. Celle-ci n'étant pas un examen médical, elle n'est pas nécessairement pratiquée par le médecin du travail : elle peut être effectuée par n'importe lequel des membres de l'équipe pluridisciplinaire. Du fait de la disparition de la visite médicale d'embauche, l'aptitude du salarié à son poste de travail n'est plus vérifiée à priori. C'est une attaque en règle contre le droit à la sécurité des salariés et contre le rôle du médecin de travail comme garant de la santé des salariés. Dans la proposition patronale, cette visite doit se faire dans un délai qui n'excède pas 3 mois. Dans notre revendication, nous exigeons que la formulation initiale de l'article 2.6 sur le délai soit préservée, à savoir que la visite doit avoir lieu au plus tard avant l'expiration de la période d'essai et nous réaffirmons la nécessité du retour à la visite médicale d'embauche

L'article 3.4 de la convention collective est actuellement rédigée comme suit : *«Les salariés doivent avoir un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs dont le dimanche».* Les propositions du syndicat employeur vont toutes dans le sens de faire disparaitre la notion de repos dominical. FO a combattu la loi Macron, contre notamment, la banalisation du travail du dimanche. Transformer le dimanche comme un jour de travail possible conduit inévitablement à la logique de supprimer, un jour ou l'autre, les contreparties qui lui sont liées en cas de travail «exceptionnel» et entraîne davantage de flexibilité à l'encontre des salariés. Nous sommes opposés au fait que ce principe du repos dominical ne soit plus la règle conventionnelle.

Le SERQ profite de la Loi travail, qui a augmenté le nombre de jours de congés exceptionnels dans le cadre des décès familiaux, pour modifier le décompte des congés conventionnels de l'article 3.7. En effet, actuellement il se fait en jours ouvrés alors que le syndicat employeur veut l'imposer en jours ouvrables. Ce changement pourrait faire perdre un jour de congé dans certaines situations aux salariés. Nous revendiquons le maintien du décompte en jours ouvrés. Nous exigeons la réévaluation à la hausse du nombre de jours de congés exceptionnels existants, notamment en tenant compte du temps de trajet lors d'un déplacement.

Le projet patronal touche d'autres points, notamment la tentative d'allongement de la période d'essai et la volonté d'inclure la notion de maladie grave et l'âge limite de 16 ans d'un enfant, pour bénéficier d'un congé d'enfant malade, rémunéré en tant que salarié. Nous développerons notre argumentation en CPN en nous appuyant sur certaines cassations sociales afin que le droit collectif soit préservé.

Le combat pour l'abrogation de la Loi Travail doit se poursuivre point par point dans chaque champ conventionnel pour que la dérogation ne devienne pas la norme, et ainsi, pour défendre nos droits collectifs et pour continuer à revendiquer l'amélioration de nos droits existants. Revendiquer reste la meilleure réponse aux fervents des politiques d'austérité qui nous conduisent toujours vers plus de flexibilité, vers moins de droits et vers moins de sécurité.

Nous réaffirmerons nos revendications à la CPN du 9 mai 2017 avec les organisations syndicales de salariés qui voudront bien s'y joindre.

Stéphane REGENT
Secrétaire Fédéral

CCNT 51

“ POURQUOI FO N’A PAS SIGNÉ L’AVENANT N°2017.02 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS ET À LA POLITIQUE SALARIALE

Depuis 2011, Force Ouvrière combat pour en finir avec le blocage de la valeur du point dans la convention collective nationale du 31/10/1951 ainsi que pour permettre aux 20 emplois en dessous du SMIC d’être revalorisés. Le blocage des salaires représente une perte du pouvoir d’achat à hauteur de 16 % pour les salariés.

Depuis la fin 2015, une négociation sur les classifications et l’intégration des nouveaux emplois a été engagée par la fédération patronale. Ce point faisait partie des engagements de la fédération patronale suite à la dénonciation partielle de la convention collective.

Tout au long de la négociation, Force Ouvrière a présenté un projet établissant une concordance entre le niveau des diplômes obtenus et le coefficient salarial (exemple : bac, licence, master, doctorat). Cependant, seule notre revendication sur la reconnaissance des diplômes a été prise en compte.

Une de nos revendications était de remettre en place une cohérence inter-filière. Ce point n’est réglé que pour la filière Cadres.

La question du financement par les pouvoirs publics a été un élément de blocage permanent de la négociation.

Après l’octroi du Crédit d’Impôt Compétitivité Emploi dans le secteur marchand et commercial, la FEHAP a réclamé l’équivalent pour le secteur non lucratif. La réponse de Marisol TOURAINE a été la mise en place d’un Crédit d’Impôt de la Taxe sur les Salaires (CITS) à compter du 1er janvier 2018.

Ayant obtenu satisfaction à hauteur de 600 millions pour l’ensemble du secteur associatif, c’est donc dans la précipitation que le 15 mars 2017, la FEHAP a proposé à la signature des organisations syndicales, un avenant englobant les augmentations de la valeur du point ainsi que la révision d’une partie des classifications.

La FEHAP porte la responsabilité d’avoir contraint la négociation dans l’enveloppe fermée du CITS et d’avoir précipité sa clôture en lien avec la fin du mandat de la présidence de la République et de la Ministre de la Santé. Ce qui aboutit à une négociation tronquée et une révision non aboutie des classifications.

Cet avenant contient une augmentation de la valeur du point de 0.5% au 1er juillet 2017 et 0.5 % au 1er juillet 2018. Cette augmentation de la valeur du point sur 2 années bloque de fait une négociation sur la valeur du point pour 2018.

Lors de la séance du 15 mars, la délégation FO est intervenue pour dénoncer l’insuffisance de l’augmentation de la valeur du point qui ne compense pas la perte de pouvoir d’achat et qui maintiendra toujours 20 emplois en dessous du SMIC. Ce qui n’est absolument pas acceptable pour notre organisation syndicale. Nous avons revendiqué une augmentation de 5%, même en plusieurs fois, et proposé à la FEHAP une augmentation immédiate de 1 %, ce qui a été refusé.

Concernant les 20 emplois en dessous du SMIC, malgré l’insistance de FO, la FEHAP a refusé d’intégrer dans le préambule de l’accord, un engagement à renégocier pour ces catégories.

En ce qui concerne les filières éducative et logistique, aucune proposition n’a été faite pour les classifications existantes.

S’agissant des aides-soignantes, la FEHAP a proposé une reconnaissance de la modification des diplômes de cette catégorie, en inscrivant dans l’accord, un coefficient à hauteur de 376 sur une progression de 3 ans.

Pour Force Ouvrière, cette progression en 3 ans est beaucoup trop longue, 2 années étaient acceptables.

Les cadres rééducateurs et infirmiers obtiennent 60 points d’indice sur 4 ans. Leur nouvelle classification prend en compte la cohérence interfilière et permet d’en finir avec les coefficients inférieurs aux emplois non cadres dans le même emploi.

Force Ouvrière note une fois de plus que la FEHAP a fait le choix de la revalorisation des rémunérations des

cadres alors que cette filière avait déjà été revalorisée en 2003.

Il est indéniable que le passage du coefficient aide-soignante de 351 à 376, constitue une avancée et répond aux attentes de ces personnels.

Par ailleurs, nous dénonçons la non reconnaissance du niveau LMD (Licence Master Doctorat) pour les infirmières et les rééducateurs, alors que dans la fonction publique, cette mesure a été prise depuis plusieurs années.
La FEHAP accorde, de façon anecdotique, 10 points aux infirmières hygiénistes et éducateurs en santé.

D'autre part, nous dénonçons le différentiel de 2 points qui persiste entre les infirmières et les éducateurs spécialisés.

Au vu de ces éléments, cet avenant ne concernerait qu'1/6ème des 300 000 salariés, régis par la convention CCN 51. Dans ces conditions, il s'agit de mesures très catégorielles qui vont provoquer des divisions entre les catégories professionnelles. De plus, cette négociation a été bâclée, conduite à marche forcée afin de faire passer cet accord à l'agrément avant le départ du gouvernement.

Par conséquent, Force Ouvrière, malgré certaines avancées constatées, n'est pas signataire de cet avenant.

Nathalie DE OLIVEIRA-CALLANQUIN
Conseillère Fédérale

”

CCNT 66

“

POURQUOI LA FNAS FO NE S'ASSOCIE PAS AU « GUIDE PRATIQUE D'AIDE À LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS »

En 2014, les négociateurs 66 de la FNAS FO ont agi fortement pour obtenir une enquête nationale sur la cause de l'augmentation des arrêts de travail dans la CCNT 66.
Cette enquête a été menée par le cabinet Technologia, les résultats ont été rendus en mars 2015. Ils ont révélé des causes objectives de l'augmentation des arrêts de travail, liées aux conditions de travail dégradées, au manque de reconnaissance et à une perte de sens de l'action menée. La FNAS FO a publié une analyse en juillet 2015 (voir Presto 100).

A l'issue de l'enquête, un comité de Pilotage, mandaté par la Commission Nationale Paritaire de Négociation de la CCNT 66, a été mis en place pour :

- Communiquer les résultats aux associations,
- Mettre en place un plan d'action et de prévention,
- Porter en négociation les points qui nécessitent une amélioration de la convention collective,

La FNAS FO a pris toute sa place dans ces étapes successives d'analyse et d'élaboration.

En mars 2016, la FNAS FO a décidé de quitter ce comité de pilotage qui ne tenait pas les engagements ni les objectifs pris au départ :

- Sur la communication des résultats de l'enquête, les organisations patronales et certaines organisations de salariés, ont tout mis en œuvre pour tordre la réalité en minimisant les facteurs qui aboutissent à l'épuisement professionnel et en faisant disparaître les nuances en fonction des types d'établissements, écartant ainsi les catégories de salariés les plus exposés,
- Sur les points portés en négociation, les organisations patronales ont retoqué les propositions d'amélioration de la convention collective. Ces avenants étaient pourtant portés par une intersyndicale majoritaire, CGT, FO et SUD.

Au bout du compte, le plan d'action réduit à un « guide pratique » ne constitue qu'une action microscopique. La dégradation des conditions de travail est telle, que les salariés et les associations ont déjà exploité toutes leurs ressources internes, tant du point de vue matériel que moral. Ce «guide pratique d'aide à la prévention des risques professionnels» seul est un coup d'épée dans l'eau. Pour FO, des mesures concrètes d'amélioration des conditions de travail doivent être prises.

L'enquête a mis en exergue «LES PRINCIPALES PROBLÉMATIQUES CONSTATÉES SUR LE TERRAIN» :

- Les situations de sous-effectif,
- Le manque de soutien de la hiérarchie en situation difficile,
- La dégradation des collectifs de travail et les comportements négatifs,
- La pénibilité physique du travail,
- La baisse de la qualité dans le travail,
- Une augmentation de la demande en provenance de la hiérarchie,
- Le vécu de situations traumatisantes et/ou de réorganisations importantes.

FORCE OUVRIÈRE considère que connaître par les résultats d'une enquête nationale, les causes de l'augmentation des arrêts de travail, sans chercher à les combattre, est une réponse totalement inadaptée à l'urgence de la situation que vivent au quotidien les salariés.

Ce « guide pratique » voudrait faire croire qu'en adoptant de « bonnes pratiques », les causes et les problématiques conduisant aux arrêts de travail disparaîtraient. FORCE OUVRIERE n'est pas d'accord et refuse de s'associer à ce mensonge.

Qui peut croire aujourd'hui qu'en dehors d'une augmentation des moyens alloués au secteur, une amélioration pourrait advenir dans le quotidien des salariés dans les établissements ?
L'urgence c'est toujours l'augmentation des salaires et l'amélioration des conditions de travail.

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

ALISFA

PREMIERS ÉLÉMENTS CHIFFRÉS SUR LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

De manière générale et grâce aux luttes menées, les inégalités hommes/femmes ne sont plus aussi criantes aujourd'hui qu'aux siècles passés. Au travail, au quotidien, dans le secteur social très féminisé, elles sont devenues pratiquement invisibles, en tout cas difficiles à percevoir. Ce qui fait dire à certain-e-s que le problème est réglé. A FO bien entendu, ce n'est pas ce que nous pensons.

Aujourd'hui, pour combattre ces inégalités, nous devons en premier lieu arriver à les mettre en évidence. Si dans les entreprises, les outils de diagnostic existent, c'est peu le cas au niveau des branches.

L'Observatoire de l'emploi et de la formation de la branche ALISFA nous fournit depuis longtemps un panorama annuel de la branche et d'excellentes données Elles concernent les salariés en général mais ne distingue pas salariés et salariées, autrement dit : elles ne sont pas sexuées. Depuis bientôt trois ans, nous réclamons des données sexuées ! Et en cela soutenus par aucune autre organisation syndicale, il faut le dire. Malgré tout, notre pugnacité a fini par payer. Les premiers éléments viennent de nous parvenir pour l'année 2015.

La mixité dans la branche ne varie pas beaucoup : 84% des salariés sont des femmes. Mais les hommes sont surreprésentés sur certains emplois repères, notamment les emplois de Direction… dans les centres sociaux et les associations de développement social et local (ADSL).

Contrairement à la tendance nationale, les femmes bénéficient plus souvent de CDI que les hommes. Elles ont une ancienneté supérieure dans l'entreprisemais moins de RIS (Rémunération Individuelle Supplémentaire) c'est-à-dire de salaire au mérite. Les femmes dans l'ensemble sont moins diplômées que les hommes. Près d'une femme sur deux a un diplôme de niveau V (CAP-BEP) : 47 % chez les femmes et 17 % chez les hommes. Cela s'expliquerait, en partie, par le fait qu'on retrouve beaucoup ce niveau de diplôme chez les salariés de la petite enfance. A contrario pour le niveau II (licence-maîtrise) il y a deux fois plus d'hommes que de femmes.

En moyenne l'écart de salaire entre femmes et hommes se monte à 9%.
Au niveau des bas salaires, c'est clairement l'égalité

dans la misère. Plus les rémunérations s'élèvent, plus l'écart se creuse. Pour les 10% des plus hauts salaires, les hommes ont un salaire brut horaire supérieur à 23,50 € alors que celui des femmes est à 18,30 €.

Quels que soient les indicateurs : nature du contrat de travail (temps plein ou partiel), taille et type d'entreprise (centre social, établissement d'accueil de jeunes enfants ou association de développement social et local), part de salaire individualisé (RIS), les hommes restent mieux rémunérés que les femmes.

Ces premiers éléments restent à affiner et à compléter notamment en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière. Cependant ils nous sont précieux pour élaborer nos revendications ; des revendications précises qui ciblent la réalité des disparités pour aboutir à un accord ou un plan d'action sur l'égalité, loin des déclarations de bonnes intentions habituelles.

Des éléments portent d'ores et déjà à réflexion.
Nous savons désormais que l'écart de salaire dans la branche entre hommes et femmes s'élève globalement à 9 %. Si la répartition des femmes sur chaque emploi repère était la même que celle des hommes, autrement dit paritaire, l'écart de rémunération ne serait plus que de 4 % ! Nous sommes opposés à juste titre à la parité et plutôt pour une mixité des emplois dans nos secteurs très féminisés. Cette revendication fait souvent l'objet d'indifférence voire de dédain. Mais au vu des éléments chiffrés, elle apparaît pourtant, comme partie non négligeable vers une progression de l'égalité salariale.

La thèse patronale sur la classification ALISFA qui serait soi-disant égalitaire puisque ses critères classants (formation, complexité de l'emploi, autonomie, responsabilités financières, responsabilités humaines, responsabilités des moyens et de la sécurité, incidence sur le projet de l'association, dimension relationnelle et difficultés des échanges) sont les mêmes pour tous, est mise à mal. Les chiffres des inégalités salariales femmes/hommes corroborent ce que nous dénonçons depuis la mise en place des critères classants et leurs conséquences : les inégalités tout court.

Au final, ces premiers éléments nous ouvrent des perspectives de revendications dans un domaine où souvent les déclarations d'intention généreuses signées par tous, font office de progrès social. Emparons-nous de ce domaine de revendications ! Il n'y a pas d'inégalités moins importantes que d'autres. Toutes doivent être combattues !

Sylvie BECK
Trésorière Générale Adjointe

Section Fédérale des Cadres

POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA SYNDICALISATION DES CADRES AUX APPRENTIS D'AUTEUIL

Les représentants du personnel Force Ouvrière d'Apprentis d'Auteuil poursuivent leur travail d'accompagnement quotidien, de défense et de représentation des salariés dans le contexte difficile dans lequel nous sommes !
La Fondation d'Auteuil est en restructuration au travers d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Le syndicat Force Ouvrière a donné du sens aux accords GPEC et Formations, faisant en sorte que le salarié soit acteur de son parcours professionnel.

Nous avons veillé à ce que les accords pour les trois prochaines années soient au plus près des attentes des salariés dans leurs emplois à Apprentis Auteuil.

Nous avons voulu donner du sens au contenu des formations et faire de la politique de formation un sujet important de dialogue social, principalement pour faciliter l'accès à la formation pour chaque salarié.

Nous avons pour ambition, d'être présents dans chaque Région d'Apprentis d'Auteuil lors des élections 2018 puis dans chaque Territoire et Etablissement, pour mieux défendre les salariés. Ainsi nous pourrions être représentatifs dans tous les établissements à l'horizon 2021.

Nous construisons nos revendications, en corrélation avec les projets d'évolution de la Fondation dans l'objectif d'améliorer les conditions de travail, en concertation avec tous les syndiqués et élus Force Ouvrière d'Apprentis d'Auteuil.

Nous avons mis un accent particulier sur la sensibilisation des cadres à Apprentis Auteuil afin de leur donner envie de rejoindre notre organisation syndicale.

Pour ce faire :

- Nous avons rencontré la section fédérale des cadres FO à plusieurs reprises afin de mieux comprendre les spécificités et les besoins des cadres dans leur métier au quotidien. Nous avons participé à plusieurs réunions de la section. C'est un changement important de notre vision des salariés cadres. Ils sont des salariés comme les autres avec des revendications du même ordre. Lors de la préparation des élections et jusqu'à celles-ci, nous avons invité tous les cadres à s'organiser collectivement autour d'un syndicat libre et indépendant. Nous avons fait le choix de faire un tract spécifique pour les salariés cadres, lors des élections professionnelles. Lors de ces élections professionnelles, nous avons présenté des salariés cadres, dans trois régions des Apprentis Auteuil.

- Nous avons organisé à l'intention des salariés cadres plusieurs réunions dans différents établissements des Apprentis Auteuil, pour porter un message fort de notre organisation syndicale.

- Nous œuvrons en toute liberté et en toute indépendance à une meilleure défense des intérêts individuels et collectifs des Cadres. Dans le contexte actuel de la Fondation d'Auteuil, des salariés cadres, font le choix de nous rejoindre (cadre éducatif, psychanalyste, chargé de projet, directeur, enseignant…).

- Dans le cadre des négociations des Accords GPEC-FORMATION que FO a porté, nous attendons de pouvoir poser le diagnostic sur les métiers de management pour mettre en place des actions de formation spécifique aux cadres. Trois cadres FO font partie d'un groupe de travail sur les métiers de management. Notre organisation syndicale sera majoritaire dans cette commission ce qui démontre la sensibilisation du syndicat Force Ouvrière sur l'importance des cadres.

Pourquoi ?

Parce que notre Organisation Syndicale n'est guidée que par la défense des seuls intérêts matériels et moraux des salariés. Et les cadres sont une composante majeure du monde du travail.

Engagée dans une course folle à la rentabilité financière à court terme, Apprentis Auteuil, perd parfois de vue l'essentiel et ne reconnaît pas toujours à sa juste valeur l'engagement professionnel de ses cadres. De la charge de travail excessive à une organisation toujours plus exigeante en passant par un stress accru, le climat social se détériore dans ce contexte de restructuration depuis deux ans.

Confrontés aux reprises d'établissement, aux délocalisations de site, aux restructurations et aux plans sociaux qui s'accompagnent de licenciements, les cadres savent dorénavant qu'ils peuvent faire les frais de choix « stratégiques » décidés sans eux. Le malaise s'installe et l'incertitude gagne du terrain. Les cadres le ressentent, mais sont souvent démunis face à des situations auxquelles ils n'ont jamais été préparés.

Ces évolutions ne doivent pourtant pas être considérées comme inéluctables. En témoigne aujourd'hui l'engagement progressif des cadres dans l'action syndicale. Elle traduit leur volonté d'agir pour ne plus subir et rompre l'isolement dans lequel ils sont parfois installés.

«Du droit au respect au respect de vos droits» : Cadres et non cadres, défendez vos droits !

Daniel LAURENT
Délégué Syndical Central de la Fondation D'Auteuil
et Conseiller Fédéral

”

Résistance

“ GRÈVE AU FOYER D’ACCUEIL MÉDICALISÉ APF DU CANNET (06)

Fin 2016, la direction du Centre APF René Labreuille annonçait aux représentants du personnel de ce Foyer d’Accueil Médicalisé un Plan de Retour à l’Equilibre (financier, bien sûr !) concocté et décidé de manière unilatérale par l’employeur.

Face aux mesures envisagées dans ce plan, les représentantes FO ont alors décidé de recourir à une expertise des comptes dans le cadre du Comité d’établissement, qui a permis de mieux faire la part des choses entre les baisses de financement (réelles de la part du Conseil Départemental et, dans une moindre mesure, de l’Agence Régionale de Santé), et la mauvaise gestion de la part de l’employeur.

Pour autant, se réfugiant derrière des «négociations tarifaires» difficiles, la direction a décidé de passer en force ses mesures de réorganisation du temps de travail, essentiellement au détriment des personnels intervenant dans l’accompagnement de la vie quotidienne des résidents.

Sourde aux légitimes revendications des salariées, la direction entend maintenir ses décisions. Après discussion avec leurs collègues, les représentantes FO ont alors décidé d’appeler à une journée de grève

le vendredi 24 mars dernier, mouvement suivi par une grande partie des salariés.

Cette grève d'avertissement n'a pas encore permis, pour l'instant, d'obtenir satisfaction. Pour autant, rien n'est encore définitivement joué, et gageons qu'au moment opportun, les salariées remettront le couvert, comme on dit, et que cette fois-ci, de réelles négociations se mettront en place et permettront d'obtenir des avancées concrètes en leur faveur.

ERIC DENISET
Secrétaire Général Adjoint

”

“

MAINE ET LOIRE (49)
PROTECTION DE L'ENFANCE

Face à une casse sociale sans précédent actuellement en cours au nom de l'austérité budgétaire, qui voit 300 à 350 emplois qualifiés menacés, FO, CGT et SUD ont appelé à la grève le jeudi 4 mai 2017.

Après un an et demi de combat contre la mise en place d'appel à projet ou plutôt d'appel d'offre par le président du Conseil départemental, la sentence est tombée.

Sourd aux avertissements et aux arguments avancés par les organisations syndicales départementales FO, CGT et SUD, le président du Conseil Départemental a tranché.

Il a décidé de porter un coup fatal à 2 associations de la protection de l'enfance (ARPEJE 49 et APEACH de Cholet) en leur retirant leur habilitation. D'autres structures se sont vues réduire ou supprimer leur capacité de prise en charge (Mecs des Ecureuils (UREPS), Mecs l'Eclaircie (ADAPEI 49), Mecs Cassiopée (APIJ 49), le cap de Baugé (ACADEA 72), les Tourelles de Saumur.

En préférant attribuer les enfants pris en charge, à des fondations nationales comme le groupe SOS Village d'Enfants, moins cher car dérogatoire en matière de législation du travail, et confessionnelles comme les Apprentis d'Auteuil, le Président du Conseil Départemental cherche à faire des économies à grande échelle.

Il jette aussi délibérément 300 à 350 professionnels dans la précarité et l'inconnu professionnel car les nouveaux opérateurs ne sont tenus en rien de reprendre les personnels en place.

De plus, ces fondations comme celles des apprentis d'Auteuil n'appliquant pas la convention collective 66, rien ne garantit que demain des personnels qualifiés poursuivront le travail développé depuis des années par les salariés des associations ainsi détruites ou gravement menacées.

Les syndicats FO, CGT et SUD du Maine et Loire qui poursuivent le combat. ont appelé le jeudi 4 mai 2017, à une journée de grève dans le secteur de la protection de l'enfance, public et privé du Maine et Loire, afin de soutenir leurs collègues et camarades.

Ils revendiquent le maintien de tous les emplois, de tous les postes et de toutes les associations. Ils s'opposent à la mise en concurrence des professionnels de la protection de l'enfance. Ils dénoncent le dumping social à la manœuvre du Conseil départemental.

MARC MANDELBAUM
Secrétaire Départemental SDAS FO 49

”

“ LA BAD S’ORGANISE

Dans l’objectif de renforcer les liens entre les aides à domicile, les SDAS et la FNAS FO, l’équipe fédérale continue d’organiser des réunions nationales de travail et participe à des réunions locales.

2 mars

Christine AUBERY, la secrétaire du SDAS 22, a organisé une rencontre des aides à domicile à l’UD de St BRIEUC, à laquelle j’ai participé, accompagnée de Josette RAGOT. Une vingtaine de camarades des Côtes d’Armor et des départements voisins, se sont réunis. Elles sont agent, employée, AVS (Auxiliaire de Vie Sociale) ou AS (Aide Soignante) à l’ADMR 35, l’AD29, le CCE Perros Guirec 22, le CCE Begard 22, l’AAD BRF 22. Un cahier de revendications est rédigé dans la matinée, et l’après midi nous échangeons sur la situation du secteur dans leurs départements mais également au niveau national.

Comme dans beaucoup d’autres départements, le Conseil Départemental oblige les associations à fusionner pour limiter les coûts de fonctionnement. Dans les Côtes d’Armor, alors que certaines structures fusionnent, d’autres basculent chez les territoriaux, et d’autres encore sont reprises par des entreprises lucratives de services à la personne. Dans ces deux derniers cas, les salariés subissent la perte de droits, comme le changement de statut et la perte de l’ancienneté ou encore le changement de Convention Collective. Les camarades se questionnent sur les «agréments» et «autorisations» attribués par le Conseil Départemental à toutes ces structures lucratives.

La loi BORLOO (26 juillet 2005) en élargissant le champ des activités des services à la personne, prévoyait leur développement. Mais une partie des services à la personne, soumise uniquement à la déclaration ne rentre pas dans le champ Social et Médico-social. La loi d’Adaptation de la Société au Vieillissement (ASV du 28 décembre 2015), va permettre que tous les services agréés deviennent automatiquement des services autorisés. Ils seront ainsi soumis au Code d’Action Sociale et des Familles, et seront par définition des services sociaux et médico-sociaux à leur tour. Notre secteur de l’aide à domicile, structuré en associations à but non lucratif dont les salariés sont couverts par la Convention Collective BAASSD se trouve en concurrence directe avec des entreprises marchandes. Concurrence déloyale, car ces entreprises peuvent opter pour la CC du particulier employeur ou la CC des entreprises des services à la personne, voire n’appliquer aucune convention collective, beaucoup moins favorable pour les salariés.

Dans un paysage social départemental qui se métamorphose, les camarades insistent sur leurs conditions de travail qui se dégradent. Elles dénoncent la prise en charge partielle de leurs frais professionnels. En effet, beaucoup de temps de déplacement et d’indemnités kilométriques ne sont pas remboursés aux aides à domicile à cause des «trous» dans les plannings. A cette perte financière, s’ajoutent les accidents avec le véhicule personnel de la salariée. Certains employeurs souscrivent des assurances «flotte ou mission» au «tiers». Ce qui sous-entend une garantie partielle en cas d’accident mais en plus, ils signent des contrats qui laisse une énorme franchise à la charge des salariés ! *C’est à ça qu’on les reconnaît… ils osent tout !*

La plupart des aides à domicile dénoncent les amplitudes de travail quotidiennes pouvant aller jusqu’à 12 h, pour les salariés à temps partiel, et les modifications intempestives des emplois du temps. Elles n’ont plus aucun moyen de contrôle des heures réellement effectuées avec les heures payées. Nos camarades réclament des plans d’aide mis à jour régulièrement, pour assurer des prestations de qualité adaptées aux besoins de la personne aidée dans des conditions de réalisation supportable par l’aide à domicile.

Elles revendiquent la prise en charge des 3 jours de carence en cas d’arrêt maladie.
Les camarades au bout de la négociation dans leur structure, demande à la Fédération d’agir au niveau national. Nous (la délégation FNAS FO), ne pouvons agir que suivant notre «représentativité» au niveau des négociations de la Convention Collective. Toutes les revendications évoquées par les salariés de l’aide à domicile sont portées en négociation nationale. Nos comptes rendus témoignent du travail fédéral. Mais je tiens à préciser que, comme nous le subissons au

niveau local dans nos associations, le dialogue social national a ses limites, face à des employeurs à la pointe de la moindre économie, soutenus dans leur logique austéritaire, par un «syndicat réformiste majoritaire» dans la branche. **C'est pourquoi, il est indispensable de développer les sections syndicales FO Action Sociale, dans nos structures mais également dans de nouvelles structures. C'est par le nombre que nous créons le rapport de force nécessaire à l'obtention d'améliorations de nos conditions de travail.**

3 avril

Les aides à domicile de l'Aveyron, du Tarn et du Tarn et Garonne se sont retrouvées à l'UD FO à MONTAUBAN (82). Les collègues de la Haute Garonne et du Gers sont excusées. Différentes structures sont représentées : CIAS 12, ADMR 81, SMAD 82, APAS 82, ADOM 82, et différents métiers de l'intervention comme AS et AVS.

Les camarades font remonter leurs difficultés récurrentes dans l'exercice de leur mission. L'arrivée des outils de télégestion (téléphones) modifie sensiblement les relations entre l'intervenante et sa responsable hiérarchique. Même si nous ne contestons pas l'outil en lui-même, qui s'apparente à une pointeuse, son, ou plutôt, ses paramétrages restent très critiquables. En effet, les logiciels choisis par les employeurs ne respectent pas la convention collective. Les camarades parlent du non respect des délais conventionnels de prévenance pour les modifications de planning. Les aides à domicile dénoncent également les logiciels comme Mappy, Viamichelin (ou autres). Ils calculent les temps de déplacement et les kilomètres, entre 2 interventions consécutives et remplacent la déclaration au réel faite par le salarié. Les camarades doivent faire elles-mêmes un relevé précis de tous les frais qu'elles engagent pour pouvoir effectuer un contrôle car le plus souvent l'employeur ne fournit plus de document papier. Ils disent que l'investissement dans un outil numérique doit être amorti et ils suppriment donc toutes versions papier : feuilles de présence, fiches de relevé d'IK, planning… Je rappelle que la convention collective mentionne qu'un planning mensuel «papier» doit être remis au salarié 7 jours avant le 1er jour de leur exécution. *Article 37 Titre V.*

Une camarade aide-soignante nous parle du malaise qui règne dans son service de soins suite à un gros déficit financier. Le mauvais management entraîne le dérapage du montant de la masse salariale. Elle nous parle d'usure professionnelle créée par la mauvaise gestion du service. Les arrêts de travail sont nombreux. L'alerte est donnée à la direction.

Certaines camarades se retrouvent dans ce qui vient d'être dit. Dans leur structure, la compétence des bénévoles au poste de présidence pose question quand à la gestion de ressources humaines.

L'application de la Convention Collective BAASSD est toujours problématique et nécessite des luttes acharnées pour nos camarades élu-es FO.
Parfois, quelques avancées sont obtenues par la négociation dans les associations. Au CIAS 12, la camarade FO a obtenu la prise en charge de tous les frais kilométriques en dehors du secteur géographique prévu dans le contrat. Lors des NAO à l'ADOM 82, la délégation syndicale FO a obtenu la prise en charge des trajets pour les interventions courtes et isolées. Au SMAD 82, la déléguée syndicale FO a obtenu un jour de congés payé supplémentaire pour enfant malade.

Ces temps d'échanges, passés avec les camarades du terrain permettent de constater que les problématiques sont les mêmes partout en France. Quelle que soit l'association, qu'elle adhère à une Fédération d'employeurs ou pas, quel que soit le service d'aide, les camarades FO de l'aide à domicile s'organisent pour faire face aux employeurs.
Notre participation à ces réunions et la qualité des échanges témoignent de l'intérêt que les salariés syndiqués FO portent à l'amélioration et à la défense de leurs droits. Nous luttons contre la paupérisation des aides à domicile et réclamons de pouvoir vivre décemment de notre travail.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Fédérale

La Macif vous assure : le saviez-vous ?

Nos ambitions communes :

> Sécuriser l'action militante
> Participer au statut du syndicaliste en lui apportant une protection

Cette protection se décline par 3 contrats conclus entre la confédération FO et la Macif **pour tous les adhérents à jour de leurs cotisations.**

> Solidarité Vie Syndicale,
> Protection juridique vie professionnelle
> Responsabilité civile des défenseurs juridiques

> Question du militant à la confédération :
J'organise un colloque ou un congrès (ou toutes autres manifestations) et le loueur de la salle me demande une attestation d'assurance responsabilité civile. **Pouvez-vous me la fournir ?**

Réponse : NON, le contrat confédéral ne couvre pas la responsabilité civile des structures FO
=> il faut absolument que la structure ait sa propre assurance RC
=> contacter votre interlocuteur Macif
Profitons en pour rappeler que les contrats confédéraux ne permettent pas de couvrir les structures (UR,UD,UL, mais aussi sections syndicales ,syndicats ou fédérations) de Force Ouvrière qui disposent de locaux en tant **qu'occupant à titre gratuit, locataire ou propriétaire ; elles doivent impérativement être assurées pour :**

1. Leur responsabilité civile quand celle-ci est engagée dans le cadre de son fonctionnement au quotidien et/ou de l'occupation permanente de locaux.
2. Les dommages causés aux biens de FO en cas de sinistre : incendie, tempête, dégâts des eaux, vol...

Contacter votre interlocuteur Macif.

> Question de l'adhérent à la confédération :
Lors d'un déplacement syndical, j'ai occasionné un accident de la circulation et mon véhicule est endommagé **=> quelle est l'intervention du contrat confédéral ?**

Réponse : Vous avez une assurance qui couvre les dommages et votre assureur vous indemnise en retenant une franchise
=> le contrat de la confédération remboursera la franchise jusqu'à concurrence de 500 €
Vous n'avez pas d'assurance dommage
=> le contrat confédéral interviendra à concurrence de 500 €

> Question de l'adhérent à la confédération :
J'ai utilisé ma voiture perso pour me rendre à une réunion organisée à l'UD. Je l'ai garée sur un parking à proximité de l'UD et lorsque j'ai voulu la récupérer après la réunion, j'ai constaté que le rétroviseur avait été cassé et la portière avant droite rayée. Plusieurs autres véhicules stationnés à proximité ont également été dégradés. **Qui va payer les réparations ?**

Réponse : Dans tous les cas, il faut porter plainte et faire une déclaration à votre assureur.
Vous avez une assurance qui couvre les dommages et votre assureur vous indemnise en retenant une franchise
=> le contrat de la confédération remboursera la franchise jusqu'à concurrence de 500 €
Vous n'avez pas d'assurance dommages
=> le contrat confédéral interviendra, puisqu'il s'agit de vandalisme, à concurrence de 500 €
Dans tous les cas, vous devrez fournir le récépissé du dépôt de plainte et justifier du montant des dommages et de l'intervention de votre assureur.

> Question de l'adhérent à la confédération :
Hospitalisé à la suite d'un accident cardiaque alors que j'étais sur un congrès, j'ai des frais médicaux qui restent à ma charge **=> le contrat de la confédération intervient-il ?**

Réponse : NON, le contrat confédéral intervient lorsqu'il y a accident, hors accident de travail, causé par une intervention extérieure (chute, agression...) mais pas dans le cadre d'une pathologie même cardiaque.

> Question de l'adhérent à la confédération :
Salariée dans un établissement hospitalier, suite au décès d'un patient, je suis mise en examen car je n'ai pas mis le bon produit dans la perfusion (erreur de flacon) **=> le contrat de la confédération prend-il en charge ma défense ?**

> ou
Infirmière dans un centre d'accueil spécialisé pour adultes handicapés, je viens d'être mise en examen suite au décès par noyade d'une pensionnaire => le contrat de la confédération prend-il en charge ma défense ?

Réponse : OUI, le contrat confédéral prend en charge les frais de l'avocat que vous aurez choisi ou si vous le souhaitez que vous aura proposé la Macif.
J'en profite pour rappeler que le contrat confédéral ne prend pas en charge les frais d'avocat en cas de litige avec votre employeur lié au contrat de travail.

Pour tous renseignements sur le contenu des contrats, vos contacts :
Pour FO : Florence Durbecq : fdurbecq@force-ouvrière.fr / **Pour la Macif :** Bernard Aguillon : baguillon@macif.fr

Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et les limites fixées dans les contrats.

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.

1er MAI 2017 A PARIS

JOURNÉE DE MOBILISATION ENTRE LES 2 TOURS DES ÉLECTIONS PRÉSIDENTIELLES

Union Nationale des Syndicats de la Santé Privée
Fédération Nationale de l'Action Sociale
Union Nationale des Syndicats des Centres de Lutte Contre le Cancer

APPEL POUR LA DÉFENSE DE NOS CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES DE TRAVAIL

Ce 28 mars 2017, nous sommes réunis à l'initiative de l'Union Nationale des syndicats FO Santé Privée, de la Fédération Nationale de l'Action Sociale FO et de l'Union Nationale des syndicats FO des CLCC, dans l'objectif de préserver nos Conventions Collectives Nationales de Travail.

Cette assemblée de militants se tient 3 semaines après la grève et la manifestation nationale du 7 mars qui a rassemblé 35 000 participants.
Journée qui a poursuivi la mobilisation des millions de salariés qui se sont opposés à la loi Travail.

Depuis des mois, nous assistons à une guerre fratricide sur fond de représentativité patronale. NEXEM (nouvelle fédération employeur de la CCN 66 issue de la fusion FEGAPEI-SYNEAS) alliée de la Croix Rouge Française, s'oppose à la FEHAP, alliée de la fédération employeur UNICANCER.

Le 20 février 2017, les organisations syndicales de salariés ont assisté à un affrontement verbal entre ces deux blocs de fédérations patronales dans le cadre de la Commission Paritaire de branche.

Pour notre part, nous considérons que des désaccords majeurs peuvent survenir entre fédérations patronales mais cela, pour FORCE OUVRIÈRE, n'est pas du ressort des fédérations syndicales de salariés.

En revanche, ce conflit met gravement en cause la Branche de l'Action Sanitaire et Sociale (BASS) et notamment l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé UNIFAF).

NEXEM a décidé de «passer par-dessus bord» les Conventions Collectives Nationales de Travail pour y substituer une Convention Collective Unique pour toute la branche.

Pour FO, ceci est inacceptable :

Nos Conventions Collectives Nationales de Travail, même ébranlées ou fragilisées par les dénonciations partielles et par la Loi Travail, Loi dont nous continuons de revendiquer l'abrogation, contiennent toujours les droits et garanties collectives des salariés résultants de décennies de négociations et de rapport de force.

Qui pourrait croire qu'une Convention Collective Unique «de haut niveau» serait possible dans une situation marquée par :

- L'appauvrissement salarial, la restructuration des branches, la casse des diplômes d'Etat et les restrictions budgétaires imposés dans notre secteur par les attaques frontales des différents gouvernements contre la Sécurité Sociale (Ordonnances JUPPE, Lois BACHELOT et TOURAINE) ;
- L'austérité amplifiée que nous promettent les prétendants à l'élection présidentielle.

Chacun comprend que dans ces conditions, cette Convention Collective Unique constituerait un plancher bâti sur la base du plus petit dénominateur commun des actuelles conventions collectives.
L'expérience de la création de la Convention Collective Unique de la Branche de l'Aide à Domicile nous a instruits. Celle-ci a constitué un abaissement des droits et des garanties pour l'ensemble des salariés qui en relèvent.

Les militants FO réaffirment avec l'ensemble de leurs collègues :

«Les Conventions Collectives Nationales, elles sont à nous, on s'est battu pour les gagner, on se battra pour les garder !».

Après la manifestation nationale du 7 mars, nous lançons solennellement un avertissement à toute Fédération patronale qui tenterait de détruire nos Conventions Collectives Nationales pour y substituer une Convention Collective Unique :

« Vous nous trouverez en face de vous ! »

Nous appelons tous les adhérents, les salariés, à se tenir prêts pour la défense de nos Conventions Collectives Nationales.

Aujourd'hui, nous l'affirmons : nous sommes prêts à l'action commune avec toutes les organisations syndicales qui veulent combattre sur cette base, par le rapport de force pouvant aller jusqu'à la grève.

Adoptée à l'unanimité
Paris, le 28 mars 2017

CPPAP 0915 S 07533 - Dépôt légal à parution ISSN : 1774-4202 **(Prix au numéro : 1,52 € - Abonnement compris dans la cotisation syndicale)**
Organe officiel de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière.
7, Passage Tenaille - 75014 PARIS - ☎ 01 40 52 85 80 - Télécopie 01 40 52 85 79 - **Courriel : lafnas@fnasfo.fr - 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 : 08/05/17 - B.A.T. : ??/05/17 - **Impression :** ??/05/17 - **Date supposée de réception :** ??/05/17