FO ACTION SOCIALE

ORDONNARONS MOBILISATION

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 316 | OCTOBRE 2017

CONTRE LES ORDONNANCES PRÉPARONS LA MOBILISATION

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 316 | OCTOBRE 2017

CONTRE LES ORDONNANCES PRÉPARONS MOBI-

316

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

Inclus dans ce numéro :
1 livret 4 pages

- Édito ..... p 3 et 4
- Intervention au Comité Confédéral National ..... p 4 à 6
- Résolution CCN ..... p 7 à 9
- La CSG ..... p 11 à 13
- Sécurité sociale ..... p 13 à 16
- Remise en cause du caractère impératif au profit de la négociation directe au sein de l'entreprise ..... p 18 à 20
- Ordonnances Macron-Pénicaud : une potion au goût amer ..... p 21 à 23
- Constitution et droit de s'organiser ..... p 24
- Du «baluchonnage» au «relayage», d'Outre-Atlantique à la France ..... p 25 et 26
- CCNT 66 ..... p 26 et 27
- Haut Conseil du Travail Social ..... p 29 à 31
- Agence Nationale Evaluation Sociale et Médicosociale ..... p 31 et 32
- Familles rurales ..... p 33 et 34
- Economie Sociale et Solidaire ..... p 34 et 35
- Retraités et Futurs Retraités ..... p 36

RÉSISTANCE

- Apprentis d'Auteuil ..... p 39 et 40
- Missions de service public ..... p 41 à 43
- Protection de l'Enfance ..... p 45
- Etat d'urgence permanent ..... p 45 à 47
- SDAS 59 ..... p 48
- SDAS 28 ..... p 48 et 49
- Bon de commande Guide du Militant N°5 ..... p 50

Agenda militant 2017

	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE
Bureau Fédéral	11 et 12	6, 22 et 23	13 et 14
Conseil Fédéral		7, 8 et 9	
Stage Fédéral		Du 27/11 au 02/12 : Stage module 2 à Noirmoutier	
Réunions Nationales	9 et 10 : Journée ML/PAIO à Paris 19 : Journée Aurore à Paris	14 : Journée BAD à Paris 23 : Journée Comité Fédéral National à Paris	
AG des SDAS	6 : AG SDAS 56 16 : AG SDAS 11	10 : AG SDAS 69 10 : AG SDAS 73 13 : AG SDAS 78 16 et 17 : AG SFR à Noirmoutier	1 : AG SDAS 02

Edito

“ TOUTE HONTE BUE, ET C'EST PEUT DIRE !

Faire le buzz semble devenu un moyen de communiquer tout en travestissant la réalité. De la sorte, Emmanuel Macron s'est permis d'expliquer, lors de son passage en Grèce, qu'il serait « *d'une détermination absolue* », ça, le temps nous le dira, et surtout qu'il ne cédera rien, « *ni aux fainéants, ni aux cyniques, ni aux extrêmes.* » En cela le patron du MEDEF, Pierre Gattaz, a fait de même lorsqu'il a autorisé une campagne publicitaire de son organisation qui expliquait « *si l'école faisait son travail, j'aurais du travail !* »

Nous ne pouvons que dénoncer toute cette Com, cette soupe médiatique qui tente d'occulter le fait que ce gouvernement bien qu'élu, mais minoritaire ne trouve grâce, d'un côté, qu'aux yeux d'une minorité la plus aisée et d'un patronat décomplexé. De l'autre, il renforce la colère et la détermination contre sa politique.

Car, si nous voulions répondre à Pierre Gattaz, nous pourrions tout simplement lui demander : où est passé le million d'emplois que devait créer le Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE) au nom du pacte de responsabilité ?

Et à Emmanuel Macron, ce minoritaire qui vient de signer les ordonnances qui poursuivent la casse du Code du travail, nous pourrions retourner la phrase de Bertold Brecht : « *ne serait-il pas plus simple alors pour le gouvernement de dissoudre le peuple, et d'en élire un autre* ? »

Et nous pourrions inviter tout un chacun à se méfier voire à éviter de faire le buzz, de façon à ne pas se retrouver pris sous les feux de cette rampe « *médiatique* » qui peut très vite faire perdre le sens des réalités.

Pour notre part, à la fédération, nous restons en cohérence et en conformité avec le mandat que les camarades nous ont donné et nous l'avons rappelé lors du Comité Confédéral National.

Nous avons, dès le mois de juin, pris position contre les projets d'ordonnances puis pour leur retrait, parce qu'elles s'inscrivent dans la politique globale d'un gouvernement qui cherche à tout casser (droits et garanties collectives, casse de notre système de protection sociale, appauvrissement des salariés et des retraités).

Cette politique de classe, qui a pour résultat que la France fait désormais partie, devant la Grande-Bretagne, des 5 pays possédant le plus grand nombre de millionnaires, détenteurs d'un patrimoine d'au moins un million de dollars (850.000 euros) hors résidence principale, objets d'art et biens courants.

Cette même politique de classe, qui aboutit à ce que, 3 semaines après la rentrée scolaire, près de 3200 enfants handicapés sont toujours privés d'un auxiliaire de vie scolaire, dans leur classe.

Cette politique d'austérité qui prévoit dans le Projet de Loi de Financement de la Sécurité sociale pour 2018, la poursuite de l'austérité budgétaire pour le secteur sanitaire et notre secteur en particulier, avec des économies annoncées supérieures à 4 milliards d'euros pour « *maîtriser la dépense publique* » ainsi que la poursuite du vol de notre salaire différé par la baisse de 2,25 % de nos cotisations salariales et la poursuite de la fiscalisation de la Sécurité sociale par l'augmentation de l'impôt CSG de 1,7 %.

Cette politique qui est même contestée par les présidents des offices d'HLM, en colère et inquiets à propos de la décision du gouvernement de faire de 1,4 à 2 milliards d'euros d'économies en baissant les aides au logement (APL) des locataires ainsi que les investissements,mais aussi vilipendée par les élus locaux au nom des 450 millions d'euros supprimés alors qu'ils devaient financer leur nouvelles compétences, la baisse de 400 millions de l'enveloppe accordée aux agences de bassin et de la diminution des 120 000 emplois aidés.

Cette politique qui a vu des milliers de salariés se mobiliser le 12 et le 21 septembre pour exiger le retrait des ordonnances Macron et l'abrogation de la loi El Khomry.

Cette politique qui voit les mouvements de résistance des salariés se propager un peu partout au regard des conséquences dramatiques et d'un ras-le-bol évident.

Elle ne vient pas de nulle part. Elle est perpétuée et s'accélère depuis la crise de 2008.

L'union économique européenne a mis en place une « *gouvernance économique* » pilotée par le

conseil des ministres de l'économie et des finances (Ecofin) qui tous les ans fait des recommandations aux États membres selon un calendrier très précis et « *note* » les plans d'action nationaux adoptés suite aux recommandations et qui poursuit un seul objectif : la réduction des déficits publics à 3 % du PIB.
Leurs recommandations, si elles ne sont pas respectées, peuvent donner lieu à des sanctions financières par la Commission.

La France fait partie des pays qui sont sous « *surveillance renforcée* » et les recommandations qui lui sont faites vont dans le même sens que les ordonnances Macron et avant elles, de la loi El Khomri : facilitation des licenciements, flexibilisation des contrats de travail, décentralisation de la négociation collective, recul de l'âge de la retraite, renforcement des politiques de formation pour développer « *l'employabilité* » des salariés et j'en passe.

En Allemagne, ce fut en 2000 la réforme imposée par la commission Hartz qui a abouti à des formes dites atypiques d'emploi en dérégulant le travail intérimaire, et élargit le recours à des mini-jobs en créant les « *jobs à 1euro* » dans le secteur non marchand.

Au Portugal, on trouve des CDD renouvelables jusqu'à 3 ans, pratiquement pas d'organisations syndicales, et le développement du travail le dimanche et la nuit.

En Italie, l'employeur n'a plus d'obligation d'indiquer le motif de recours à un CDD de moins de 3 ans depuis le « *Jobs Act* » et il peut être renouvelé jusqu'à 5 fois en 36 mois.

En Angleterre, les contrats « 0 heure » permettent carrément à un employeur de conclure un contrat de travail sans s'engager à fournir un temps de travail minimum.

Alors, face à un Macron qui ne cédera rien sans rapport de force et qui tente par la concertation d'intégrer les organisations syndicales à la co-élaboration de sa politique, nous ne pouvons que nous féliciter qu'en toute liberté et indépendance CONTRE LES ORDONNANCES et déterminé à défendre les droits des salariés, le Comité Confédéral National (CCN) ait considéré nécessaire une mobilisation avant la ratification.
C'est une première étape indispensable qui renforce l'unité de la confédération, mais comme je l'ai dit à ce même CCN au nom de la Fédération, face à ces attaques immédiates et sans précédent « *c'est bien la question de la grève interprofessionnelle, dans l'unité, public/privé, qui est à l'ordre du jour.* »

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

Intervention au Comité Confédéral National

“ Tout d'abord, mes camarades, je tiens à dire qu'il est hors de question pour notre Fédération de mettre des « *bons points* » ou des « *mauvais points* » à qui que ce soit et d'être entraîné dans cette spirale à quelques mois du congrès confédéral.

Mais nous ne pouvons pas laisser sous silence les questions de fond et de respect du mandat qui sont essentielles si nous voulons préserver notre liberté et notre indépendance.

Ces ordonnances sanctuarisent la fin de la hiérarchie des normes, du principe de faveur et s'inscrivent dans un projet gouvernemental d'ensemble.

Au nom de l'austérité, ce gouvernement s'attaque à la Sécurité Sociale, l'assurance chômage, les retraites, le logement public, la formation professionnelle, le secteur public et ainsi, de manière plus ou moins directe, s'en prend à notre secteur dit « *social et médico-social à but non lucratif* » et à financement public que je représente au nom de Force Ouvrière.

À la fédération nationale, nous nous sommes exprimés immédiatement, début juin 2017, dès que nous avons eu connaissance du « *programme de travail pour rénover notre modèle social* ».

Il contenait suffisamment de mesures graves, pour que, conformément au mandat confié par le CCN d'avril 2017, la Commission Exécutive Confédérale et le Bureau Confédéral décident de « *prendre toutes les dispositions et les initiatives qu'exigeait cette situation* ».

Nous n'avons pas été entendus. En tout cas, nous avons, en tant que Fédération, pris nos responsabilités sur ce programme puis indiqué notre opposition aux ordonnances pour ensuite demander leur retrait. Et, nous ne nous sommes pas opposés à ce que nos camarades aillent manifester pour en exiger le retrait, en septembre, mais nous avons refusé d'appeler à des nouvelles journées d'action.

Pour notre part, et on peut essayer de tordre la vérité dans tous les sens, lorsqu'on lit les ordonnances, puisqu'a priori, pour vraiment se prononcer, il fallait attendre leur entière publication, nous y trouvons les éléments que confirme « *l'analyse approfondie* » que la confédération nous a fait parvenir le 27 septembre.

Dès lors, dire que nous avons sauvé les branches en améliorant leur capacité de négocier ressemble plutôt à une explication en trompe-l'œil.

Pour nous la branche n'est pas sauvegardée, et à cela plusieurs raisons.

Les ordonnances Macron-Pénicaud élargissent la brèche dans les clauses d'impérativité de la Branche de 2004 contenue dans la loi Fillon, par l'introduction de la notion de « *garanties au moins équivalentes* » au niveau des accords d'entreprise. Elles réduisent donc fortement la faculté de « *verrouillage* » par la branche.

Les marges de manœuvre et de normalisation par les Branches ne sont plus **illimitées**. On assiste bien à une généralisation de l'inversion de la hiérarchie des normes malgré les nouveaux thèmes soi-disant « *sanctuarisés* ».

Et que dire de l'accord d'entreprise qui peut, au sein-même des onze thèmes qui seraient « *verrouillés* », s'affranchir des règles posées par l'accord de branche « *sous réserve d'offrir des garanties au moins équivalentes* », fort justement indiqué par Jean-Claude ce matin.

Il ne s'agit même plus de laisser la possibilité dans l'entreprise d'ajouter ou d'améliorer des avantages prévus par la branche. Il s'agit bien de permettre de substituer à un avantage précis des avantages dits « *analogues* ». Ainsi, il en est fini du mieux-disant des accords d'entreprises.

Pour finir, l'accord d'entreprise s'imposera aux salariés, et permettra à l'employeur de modifier certaines clauses, jusqu'ici considérées comme essentielles dans le contrat de travail tel que certains éléments pour nous essentiels de leur rémunération ou l'aménagement de leur temps de travail. Cette mesure constitue incontestablement un bouleversement qui ruine le principe de libre négociation des contrats et précarise violemment les salariés.

En effet, signer un contrat contenant des clauses protectrices ne signifiera plus, pour le salarié, ni sécurité ni sérénité, puisque la négociation collective pourra défaire ce que le contrat individuel aura construit.

La branche devient en plus, un lieu de casse du Code du travail puisqu'elle aura la faculté de définir certaines mesures relatives aux contrats atypiques – CDD et travail temporaire - ainsi que certaines mesures relatives au contrat de chantier et ainsi, de pouvoir aggraver la précarité des salariés par rapport aux règles contenues dans le Code du travail.

Et dans les entreprises de moins de 10 salariés, qui sont un important secteur de notre Fédération, les employeurs feront ce qu'ils voudront.

Par ailleurs, la négociation dans les branches soumises aux conséquences de la loi sur la représentativité de 2008, aura pour effet, dès lors que nous ne sommes pas présents ou minoritaires, et malgré notre volonté de nous développer, de ne pas pouvoir nous opposer à ceux qui voudront renvoyer dans l'entreprise des pans entiers de la négociation de branche.

Et je rajouterais, en rappelant combien ces ordonnances remettent en cause les Instances Représentatives du Personnel et ont pour volonté de rendre les négociateurs syndicaux indésirables. L'objectif est bien de contourner les organisations syndicales « *résistantes* », et nous en sommes, mais aussi d'introduire la négociation « *à la carte* ». C'est le corporatisme en marche de la part d'un gouvernement minoritaire et au service des patrons et du capital. Et nous ne pouvons que refuser tout principe de co-construction, voire, de co-législation.

Sinon, et je finirais sur un point. En annonçant dans son programme politique et en le confirmant dès juin 2017, qu'il a prévu de supprimer au 1er janvier 2018 les cotisations sociales, Macron, a fait immédiatement réagir notre fédération puisque notre secteur est financé en partie par la Sécurité Sociale.

Nous ne pouvons pas accepter ce projet de destruction de la Sécurité Sociale comme l'ensemble de notre confédération qui l'a construite et développée dès 1947. Nous le pouvons d'autant moins que par ailleurs ce processus prévoit que la CSG, cet impôt, ne serait même plus dédié à la Sécurité Sociale. Ce sont 82 milliards que l'on veut nous voler.

C'est un élément de différenciation entre nous et les autres centrales syndicales puisque je l'ai déjà dit à cette tribune, la CFDT accompagnera jusqu'au bout la fiscalisation de la Sécurité Sociale et que la CGT fera de même puisqu'elle est favorable à une « *Sécurité Sociale Professionnelle* ».

Et nous ne pouvons que soutenir la position de notre confédération, rappelée par Jean-Claude en juillet 2017.

« *Les plus libéraux voient dans la Sécurité Sociale une contrainte, voire une atteinte à la liberté individuelle. Au plan économique ils y voient aussi un coût pénalisant la compétitivité. Ils oublient, ce faisant, qu'il n'y a guère de liberté individuelle sans droit collectif et que, au-delà de ses dépenses, la Sécurité Sociale est avant tout porteuse de développement et d'activité économique.* »

« *De fait, on est en droit de considérer qu'elle constitue ce que l'on pourrait appeler un continent social dans l'océan du capital.* »

« *Force Ouvrière n'hésitera jamais à agir face à toute menace visant à remettre en cause la Sécurité sociale.* »

« *À ceux qui, toute honte bue, n'hésitent pas à dire qu'il faut oublier 1945 au nom d'une pseudo modernité qui nous renverrait au 19e siècle, à ceux-là, nous affirmons qu'ils trouveront toujours face à eux Force Ouvrière.* »

« *La liberté, l'égalité, la fraternité sont indémodables. La Sécurité Sociale, toujours perfectible, en constitue un des piliers.* »

Oui Jean-Claude a totalement raison, c'est à nous, FO, d'agir et reprendre l'initiative contre cette politique gouvernementale qui est un tout, contre les ordonnances et en défense de la Sécurité Sociale.

Nous devons répondre à nos camarades qui ne comprennent pas pourquoi nous ne sommes plus à l'initiative pour le moment alors que nous étions à l'initiative du combat contre l'austérité, puis contre la loi travail et pour son abrogation en défense de la hiérarchie des normes.

Sinon nous nous retrouvons dans une position qui laisse à la CGT la main sur l'action s'appuyant sur des revendications qui ne sont pas les nôtres, à savoir « *la défense du Code du travail, des conditions de travail, des salaires, d'une Sécurité sociale, des services publics renforcés et dignes du XXIe siècle* », voire à la CGC depuis quelques jours.

Nous devons répondre à nos camarades qui ont fait pour certains 14 journées de grève en 2016 CONTRE la Loi travail, et qui ne comprennent pas que notre seule véritable réaction CONTRE les ordonnances se soit limitée, au-delà de participer activement à une consultation, qui n'est pas une négociation, à voter CONTRE dans les consultations officielles et obligatoires.

Nous sommes les mieux à même, en toute indépendance, à pouvoir dire NON à l'ensemble de cette politique qui voit les routiers en grève depuis le 25 septembre et qui exigent le retrait des ordonnances et l'abrogation de la Loi travail.

Dire NON à cette politique qui voit les retraités manifester ce 28 septembre contre l'augmentation de cet impôt, la CSG. Cette augmentation n'est qu'un début. Elle vise au final, tout en appauvrissant les retraités, à poursuivre la fiscalisation de la Sécurité Sociale. Ce que nous refusons lorsque nous exigeons encore et toujours la suppression de la CSG et de la CRDS.

Alors oui, dans cette situation, nous devons rester un syndicat, pas un parti, et je le redis, il est temps de reprendre l'initiative.

Il est temps de le faire, en s'appuyant sur un mandat clair et réaffirmé.

Pour notre Fédération, à jour de ses cotisations, il est évident que pour obtenir satisfaction sur nos justes revendications, c'est bien la question de la grève interprofessionnelle, dans l'unité, public/privé, qui est à l'ordre du jour

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

Résolution CCN

« Réuni les 28 et 29 septembre 2017à Paris, le CCN rappelle son attachement à la Charte d'Amiens et s'inscrit dans l'ensemble des revendications des résolutions du 23ème Congrès confédéral de février 2015 à Tours, actualisé par les résolutions des différents CCN.

CONTRE LES ORDONNANCES, FO EST DÉTERMINÉE A DÉFENDRE LES DROITS DES SALARIÉS :

FO poursuit son combat contre la loi « Travail » d'août 2016, y compris sur les aspects juridiques, constitutionnels, conventionnels et réglementaires. Le CCN revendique son abrogation.

Concernant les ordonnances sur le Code du travail, celles-ci s'inscrivent dans la même logique néolibérale que FO dénonce. Le CCN souligne l'importance du travail réalisé par la Confédération durant trois mois de concertation, en application du réformisme militant et qui a permis le maintien de certaines garanties et le blocage de plusieurs dispositions. Cependant, les textes finaux comportent nombre de mesures inacceptables, dont le CCN revendique le retrait. En effet, celles-ci constituent une véritable régression sociale et certaines mettent en péril le syndicalisme confédéré.

C'est pourquoi FO a voté contre ces ordonnances dans toutes les consultations officielles.

Le CCN mandate le Bureau confédéral pour peser sur les décrets et examiner toutes les possibilités de recours juridiques sur ces ordonnances et sur les décrets d'application à venir, en particulier sur la fusion des IRP que le CCN condamne.

Compte tenu de la gravité de la situation et des risques qui se profilent pour les travailleurs et les droits sociaux (décrets de mise en œuvre des ordonnances, Assurance chômage, formation professionnelle, service public, retraites), le CCN considère qu'une mobilisation interprofessionnelle avant la ratification des ordonnances est nécessaire. Il donne mandat à la CE, au Bureau confédéral pour prendre toutes les dispositions et initiatives dans ce sens, y compris en lien avec les autres confédérations syndicales. Il demande à toutes ses organisations, à tous ses militants, à tous ses syndiqués de rester particulièrement vigilants, réactifs et mobilisés.

S'OPPOSER AU LIBÉRALISME ET A L'AUSTÉRITÉ :

Le CCN rappelle que les politiques d'austérité nourrissant l'accroissement des inégalités, la précarité et la paupérisation des travailleurs sont dangereuses, tant sur le plan social, économique que démocratique.

Le CCN dénonce le choix du gouvernement d'accélérer la politique de baisse drastique des dépenses publiques en annonçant des mesures budgétaires et fiscales inefficaces économiquement et injustes, et néfastes socialement.

Alors que le niveau de vie médian stagne depuis 2008 et qu'en dix ans un million supplémentaire de personnes sont sous le seuil de pauvreté, le CCN s'insurge contre les choix budgétaires et fiscaux du gouvernement qui vont organiser, à dessein, un véritable transfert de richesses des plus modestes vers les ménages les plus fortunés. Le CCN condamne en particulier la baisse annoncée de la fiscalité sur les revenus financiers et son coût évalué à plusieurs milliards, que devront compenser de nouvelles mesures d'économies en dépenses publiques et notamment en dépenses sociales.

Le CCN dénonce la hausse de la CSG, l'augmentation de la fiscalité dite écologique et la baisse des aides au logement. Ces mesures auront des conséquences dramatiques sur le pouvoir d'achat et vont accroître les inégalités. Le CCN s'interroge également quant aux conséquences de la suppression de la taxe d'habitation sur les finances locales et le maintien de services publics locaux.

Alors que la convention d'Assurance chômage signée en avril dernier n'a pas encore produit ses effets, le gouvernement va lancer une concertation afin d'ouvrir

l'Assurance chômage à plus de démissionnaires et aux indépendants, et souhaite instaurer un système de bonus/malus pour les entreprises. Force Ouvrière n'acceptera aucune remise en cause de droits et indemnisations pour les salariés et les demandeurs d'emploi et rejettera tout système a minima. Le CCN réaffirme son attachement au régime assuranciel assis sur les cotisations salariales, gérées paritairement, et refuse toute réduction de budget et d'emplois au sein de Pôle emploi.

En matière d'apprentissage, le CCN rappelle, entre autres, sa revendication de voir la rémunération des apprentis revalorisée. Pour le CCN, toute action de formation professionnelle continue doit participer à l'évolution de la qualification des salariés et des demandeurs d'emploi et donner lieu à une reconnaissance dans l'entreprise, que cette formation ait lieu dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou lors de l'utilisation pour le salarié ou le demandeur d'emploi de son CPF ou de son CIF.

Pour le CCN, c'est à travers l'augmentation du pouvoir d'achat par les salaires, revendication prioritaire et immédiate pour les travailleurs, que la consommation et l'investissement, notamment public, l'innovation, en particulier industrielle, relanceront l'activité, l'emploi et la croissance. Le CCN condamne le blocage des négociations relatives au salaire minimum dans certaines branches. Il condamne également l'attitude déloyale de certains employeurs dans le cadre des NAO.

Le CDI doit demeurer la norme en matière de relation de travail. Aussi, le CCN dénonce l'utilisation abusive des contrats courts et précaires, les temps partiels imposés, ainsi que toutes les formes « *d'ubérisation* » et de relations de travail déguisées. Il condamne l'annonce du gouvernement visant à supprimer de nombreux contrats aidés, dont nous revendiquons le maintien et la pérennisation dans le cadre du statut ou de la convention collective.

Le CCN réaffirme l'importance de l'industrie et de son développement pour l'emploi et notre économie. De ce point de vue, l'activité et l'emploi industriels sur notre territoire demandent à être davantage soutenus par les pouvoirs publics. Il demande que le plan d'investissement annoncé constitue un véritable programme de grands projets, générateur d'emplois, et non un simple jeu d'écriture budgétaire.

Concernant STX, le CCN déplore la décision du gouvernement de donner à Ficantieri « *le pilotage opérationnel* » du chantier naval de Saint-Nazaire. Il s'agit là d'un « *bradage* » inacceptable de notre industrie navale avec tous les risques de transfert de technologie, perte de carnet de commandes et d'emplois. Le CCN revendique le gel du processus de cession à Ficantieri, dans le cadre de la nationalisation transitoire actuelle, afin que soit étudié un montage industriel qui permette de sauvegarder les intérêts du chantier et de ses salariés.

Le CCN condamne le versement des aides publiques, dont le CICE, aux entreprises privées sans ciblage, sans contrepartie, ni contrôle. Le CCN rappelle son attachement aux ordonnances de 1945 et son opposition à toutes formes d'exonération de cotisations de Sécurité sociale,ainsi qu'à la fiscalisation,qui mettent en cause le salaire différé et l'ensemble de la protection sociale collective et solidaire.

Le CCN se félicite de la forte mobilisation des retraités le 28 septembre. Attaché à la retraite par répartition et à la solidarité intergénérationnelle, le CCN rappelle son opposition à toute fusion des régimes et à individualiser le système, par points ou par comptes notionnels.

POUR LA RÉPUBLIQUE ET LE SERVICE PUBLIC : EN GRÈVE LE 10 OCTOBRE

Le CCN réaffirme son attachement à la République, une, indivisible et laïque, garante de l'égalité de droits. Il s'oppose à la réforme territoriale, atomisant l'action publique, créant des régions autonomes et omnipotentes et faisant disparaître ou affaiblissant les communes et départements.

Le CCN s'oppose aux groupements hospitaliers de territoires, synonymes de fermetures de services, d'hôpitaux publics et de suppressions de postes, remettant en cause l'égalité d'accès aux soins.

Concernant la Fonction Publique, le CCN constate une fois de plus que le dogme budgétaire l'emporte sur toutes réflexions de fond consistant à améliorer le service rendu aux usagers et les conditions de travail et de vie des fonctionnaires et agents publics.Le CCN rappelle également son attachement indéfectible au statut général des fonctionnaires, aux statuts particuliers et cadres d'emploi, et condamne toutes tentatives visant à différencier la valeur du point d'indice suivant les versants (État, Territorial et Hospitalier).

Le CCN dénonce le « *Forum de l'Action Publique* » et le programme « *Action Publique 2022* » dont l'objectif est la suppression de missions publiques pour tenter de justifier celle de 120 000 postes sur le quinquennat.

Le gel de la valeur du point d'indice pour 2018 et l'augmentation de la CSG vont encore aggraver la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires (16 % de perte depuis 2000). Le CCN condamne également la restauration du jour de carence en cas d'arrêt maladie.

Face à de telles attaques contre le service public et les agents publics, le CCN soutient l'appel unitaire à la grève lancé par Force Ouvrière et huit autres organisations syndicales. Il appelle tous les fonctionnaires et agents publics à la grève, aux manifestations ou rassemblements le 10 octobre prochain.

Le CCN rappelle sa revendication d'une réforme fiscale juste et redistributive, ainsi que son opposition à la mise en place d'un prélèvement à la source, antichambre de la fusion IRPP/CSG.

Le CCN dénonce l'application provisoire en France du CETA menée par le président de la République, à l'inverse de ses engagements. Il exige le retrait de ces accords qui généralisent le dumping, privilégient le profit économique sur les droits fondamentaux, qu'ils se nomment CETA, TTIP, TISA, APE ou autres. FO condamne, en Europe et au plan international, l'austérité et revendique une augmentation générale des salaires pour lutter contre le dumping social.

LIBRES, INDÉPENDANTS, REVENDICATIFS

Le CCN n'accepte aucune remise en cause du droit de grève et du droit de manifester, et soutient l'action des travailleurs pour défendre partout dans le monde ces droits essentiels.

Le CCN apporte son soutien à toutes les unions départementales et unions locales dont les conditions de mise à disposition des locaux sont remises en cause par les collectivités pouvant aller jusqu'à des menaces d'expulsion pure et simple. Pour le CCN, les attaques contre les moyens d'action des syndicats et de défense des intérêts des travailleurs sont inadmissibles.

Le CCN revendique l'abrogation des lois liberticides dites de représentativité. Il réaffirme son profond attachement à la liberté et à l'indépendance syndicale, qui sont à la base de toutes les actions revendicatives de FO dans la négociation comme dans l'action.

Le développement syndical est nécessairement la priorité des priorités. Le CCN appelle l'ensemble des structures et militants à amplifier la syndicalisation en développant de nouvelles implantations et en renforçant les structures existantes par l'augmentation du nombre d'adhérents et par une politique de formation adaptée à tous les niveaux.

Le CCN soutient les actions, en particulier de grèves, engagées par les structures FO pour l'emploi, les salaires, les conditions de travail et les droits collectifs dans le secteur public comme dans le privé pour faire aboutir leurs revendications.

Votée à la quasi-unanimité - 20 abstentions.

PROFESSIONNELS DES MÉTIERS DE SERVICES, VOUS PASSEZ TOUT VOTRE TEMPS À PRENDRE SOIN DES AUTRES.

ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

HAVAS WORLDWIDE PARIS – Crédits photo : Getty Images.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

La CSG

"La Contribution Sociale Généralisée a été instituée par Michel ROCARD dans la loi de finances pour 1991. Il s'agissait de remplacer une partie des cotisations de Sécurité sociale par un impôt calculé en pourcentage, et donc non progressif contrairement à l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques (IRPP).

Historique

Au départ, le taux de la CSG était de 1,1% sur les revenus d'activité, les revenus de remplacement (en particulier les retraites) et les revenus du « *capital* » (revenus de placement du patrimoine).

De ce fait, les employeurs obtenaient la baisse de la cotisation d'allocations familiales de 1,6 point, soit de 7% à 5,4% (ils avaient déjà obtenu auparavant une baisse du taux, passé de 9% à 7%). La cotisation familiale étant uniquement payée par les employeurs, il fallait neutraliser l'impact pour les salariés de la création de la CSG, d'où la diminution de la cotisation **salariale** d'assurance-vieillesse baissée de 7,6 à 6,55% avec une ristourne de 42 francs par mois (la cotisation vieillesse étant plafonnée mais pas la CSG). Pour rétablir l'équilibre des finances de la branche vieillesse, la cotisation patronale d'assurance-vieillesse était augmentée de 1,6%.

Pour les salariés, le gouvernement ROCARD expliqua alors que l'opération création de la CSG + baisse de la cotisation vieillesse était « ***redistributive*** » : la CSG pesait moins que la cotisation. On peut faire le rapprochement avec le discours du gouvernement d'Edouard PHILIPPE qui explique aujourd'hui que la hausse de 1,7 point de la CSG sera compensée, pour les salariés en activité, par une baisse de la cotisation d'assurance-chômage et par la suppression de la cotisation salariale de maladie. Et demain, qu'en sera-t-il ? Et pour les retraités ? On nous dit que la hausse de la CSG serait compensée par... la baisse de la taxe d'habitation.

Or, on se rappelle que, 2 ans après la création de la CSG, le taux passait de 1,1% à 2,4% pour alimenter le Fond de Solidarité Vieillesse (FSV) opération qui annihilait la « ***redistributivité*** » annoncée. En 2017, on note déjà que la baisse de la taxe d'habitation est repoussée à… 2022 ! Les retraités ne bénéficieront donc d'aucune « ***compensation*** » dans l'immédiat, si jamais c'est le cas.

La CSG, impôt ou cotisation ?

Dans la lettre qu'il adresse en avril 2017 aux organisations de retraités et où il leur annonce que 60% d'entre eux verront leur CSG augmentée, le candidat d'alors à la présidence de la République parle de « ***cotisation sociale généralisée*** ». Simple erreur rédactionnelle ou lapsus révélateur ?

Il est utile de rappeler que la Contribution Sociale Généralisée est un impôt. En 1991, le Conseil constitutionnel, consulté, avait qualifié la CSG « ***d'imposition de toute nature, destinée à la mise en œuvre du principe de solidarité générale*** ».

Comme impôt, la CSG diffère des cotisations sociales qui sont affectées au « ***financement de droits aux prestations et avantages servis par les régimes de sécurité sociale*** ». Elle n'ouvre aucun droit particulier, l'impôt ne peut pas, en principe, être pré-affecté à une dépense spécifique.

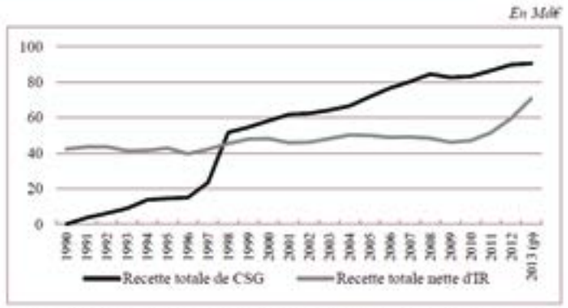
Malgré tout, la Cour de justice des Communautés européennes a estimé que la CSG devait être assimilée à une cotisation sociale selon le droit européen. Il s'agissait surtout d'éviter aux travailleurs frontaliers résidant en France et travaillant dans un autre état, d'avoir à payer la CSG française en plus des cotisations de sécurité sociale d'un autre état européen.

Enfin, la Cour de cassation (arrêt du 31 mai 2012) a confirmé la « ***double nature*** » de la CSG, impôt en France et contribution sociale en droit européen. La CSG est bien un impôt !

Le poids de la CSG

En 2013, la CSG représentait près de 90,5 milliards d'euros. Depuis 1998, elle rapporte plus que l'IRPP du fait de son assiette plus large.

Tableau n°1
Evolution comparée du produit de la CSG et de celui de l'impôt sur le revenu



Source : INSEE comptes nationaux base 2005, puis CCSS et programme de stabilité 2013-2017.

Elle a pris de plus en plus de place, au détriment des cotisations salariales et donc du financement du salaire différé, ce qui amènent certains à s'interroger sur la légitimité de la présence des syndicats dans les conseils des organismes de Sécurité sociale. En 2012, elle représentait 16,5% des recettes des régimes obligatoires de base et 20,4% de recettes du régime général. Elle représente :

- pour la CNAMTS : 35,4% des recettes ;
- pour la CNAF : 17,9% des recettes ;
- pour le FSV : 68% des recettes.

Du fait de son assiette plus large, la CSG fait rentrer plus d'argent. La CSG frappe les contributions patronales de retraite et de prévoyance complémentaire, les indemnités en cas de rupture du contrat de travail. Sont aussi touchées les indemnités journalières maladie, maternité et accidents du travail ou de maladies professionnelles. En matière de « ***revenus du capital*** », on constate que, outre les placements immobiliers, l'épargne logement, l'assurance-vie, les PEP et autres plans d'épargne (actions ou fonds commun de placement) sont imposés. Cette assiette très large (et qui épargne quand même l'authentique capital financier !) explique que la CSG « ***rapporte*** » **36%** de plus que les cotisations sociales à législation inchangée.

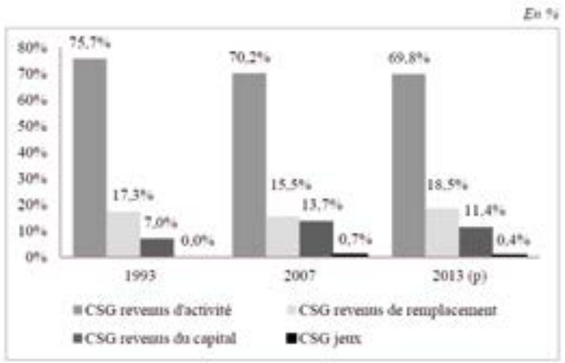
Mais qui paie ?

Les « ***revenus d'activité*** » fournissent l'essentiel du produit de la CSG. Certes, cela ne concerne pas que les seuls salariés mais ceux-ci représentant l'écrasante majorité des travailleurs actifs, on admettra que ce sont eux qui supportent l'essentiel de l'effort.
En **1993**, les revenus d'activité fournissent 75,7% du produit de la CSG.

En **2013**, du fait de l'élargissement de l'assiette, ils n'en fournissaient plus « ***que*** » 69,8%. Mais en1993, le produit de la CSG était d'environ 10 milliards d'euro. En 2013, il est de 90 milliards…

Dans le même temps, les revenus de remplacement (dont les retraites) ont contribué à hauteur de 17,5% en 1993 et de 18,5% en 2013.

Tableau n° 2
La répartition du produit de la CSG par assiette



Source : Commission des comptes de la sécurité sociale, calculs Cour des comptes.

Tableau n° 3

Rappel des taux	
Revenu d'activité	7,5 %
Revenus de remplacement	6,6 %
Taux réduit	3,8 %
Revenus du capital	8,2 %

A total, l'opération CSG, si on la juge sur la durée, a bien consisté en un transfert de financement des entreprises vers les « ***ménages*** » au sens économique du terme. Les employeurs, pour qui l'opération était quasiment neutre au départ (- 1,6 point de cotisation maladie et + 1,6 point vieillesse) à quelques différences près dans l'assiette des cotisations, ont, sur la durée, réalisé une économie substantielle : plusieurs dizaines de milliards d'euros !

Et l'avenir ?

On sait maintenant que le projet de prélèvement à la source (PAS) est certes reculé d'un an (2019 au lieu de 2018) mais il est maintenu. Quel rapport avec la CSG ? Tout simplement le fait que la CSG est déjà prélevée à la source sur les salaires, les retraites, les indemnités journalières, etc. Si, de plus, l'IRPP est prélevé à la source, pourquoi ne pas fusionner les deux, raisonnent certains experts ?

Il y a cependant un écueil (outre le fait que le PAS permettrait aux employeurs d'être informés des éléments de revenus de leurs salariés qu'ils n'ont pas à connaître : situation de famille, autres revenus, etc.), c'est que l'IRPP est progressif et que la CSG est proportionnelle comme indiqué au début de ce mémo. Comment se ferait l'alignement ? Avec une IRPP ramenée au pourcentage, les plus hauts revenus feraient des économies. Passée à la proportionnelle, la CSG verrait son rendement s'envoler, mais serait désormais complètement intégrée à l'impôt. Or, même si elle a représenté dès le départ et encore plus aujourd'hui un hold-up sur les ressources de la Sécurité sociale, elle a tout du moins été fléchée vers les branches maladie et famille de la Sécurité sociale. Fondue totalement dans le produit de l'impôt, qui dit qu'elle ne pourrait pas demain servir à de toutes autres dépenses ?

Philippe PIHET
Secrétaire Confédéral

Sécurité Sociale

PREMIÈRE RÉUNION DE LA CCSS LA MORT PROGRAMMÉE DE LA SÉCU EN LOIS DE FINANCEMENT ?

Chers(es) Camarades,

Ce jeudi 6 juillet 2017 s'est tenue la première réunion de la Commission des comptes de la Sécurité sociale, présidée par Agnès Buzin, ministre des solidarités et de la santé, et Gérald Darmanin, ministre de l'action et des comptes publics.

Les comptes actualisés de 2016 des régimes obligatoires de base ont été présentés ainsi qu'un premier état prévisionnel de 2017 pour le Régime général. Ils présentent une situation « *légèrement* » dégradé par rapport aux annonces faites en 2016, comme Force Ouvrière s'y attendait. En effet, nous avions dénoncé à l'époque des prévisions trop optimistes.

Bien que la différence elle-même puisse représenter un montant élevé, rapportées aux sommes mobilisées pour financer les assurances sociales cet écart aux prévisions initiales ne représente que l' « *épaisseur du trait* ». Le déficit du Régime général pour 2016 devrait être supérieur de 700 millions d'euros et de 1,2 milliards pour 2018, soit des déficits à 4,1 milliards d'euros pour 2016 et 1,6 milliards pour 2017. La situation financière des comptes sociaux poursuit donc son amélioration et le retour à l'équilibre pourrait sembler très proche.
De manière générale, l'ensemble des branches présenterait un budget excédentaire pour 2018, à l'exception de la branche Maladie dont le déficit persisterait autour de 4 milliards d'euros.

Comme à l'accoutumée, et comme Force Ouvrière le dénonce, une proximité dangereuse est faite dans les communications officielles entre les comptes du Régime général, en particulier de la branche Vieillesse, et les comptes du Fonds de Solidarité Vieillesse. Ce dernier finance les petites retraites, pour ceux qui ont connu des parcours professionnels difficiles (insuffisances de périodes cotisées pour chômage par exemple). Assis sur la logique de solidarité nationale et non pas professionnelle, donc financé par l'impôt et géré par

l'administration centrale, ce fonds présente depuis de nombreuses années un budget déséquilibré, faute de recettes fiscales suffisantes. Les médias relaient alors l'information du déficit du régime général additionné de celui du FSV comme étant le déficit de la Sécurité sociale, ce qui n'en n'est rien. Vous trouverez ci-dessous les comptes actualisés et prévisionnels suite à cette réunion, ainsi que celui du FSV rapproché du Régime général : ainsi s'explique la raison pour laquelle on peut entendre facilement que la Sécurité sociale est en déficit de 7,8 milliards d'euros en 2016.

Solde par branches des régimes obligatoires de base et du FSV, en milliards d'euros

	2014	2015	2016	2017 (p)
Régime général	**-9,7**	**-6,8**	**-4,1**	**-1,6**
Maladie	-6,5	-5,8	-4,8	-4,1
AT/MP	+0,7	+0,7	+0,8	+0,9
Retraite	-1,2	-0,3	+0,9	+1,1
Famille	-2,7	-1,5	-1,0	+0,5
Régimes spéciaux	**+0,3**	**+0,2**	**+0,2**	**N.D.**
MSA Salariés	0,0	0,0	0,0	N.D.
CANSSM	-0,1	-0,1	0,0	N.D.
ENIM	0,0	0,0	0,0	N.D.
CNMSS	0,0	0,0	0,0	N.D.
CRPCEN	0,0	0,0	0,0	N.D.
CNRACL	+0,4	+0,3	+0,3	N.D.
Autres	0,0	+0,1	0,0	N.D.
Régimes des Indépendants	**+0,0**	**+0,2**	**+0,5**	**N.D.**
RSI	0,0	0,0	0,0	N.D.
MSA Exploitants	-0,2	-0,3	-0,2	N.D.
CNAVPL	+0,1	+0,4	+0,6	N.D.
CNBF	+0,1	+0,1	+0,1	N.D.
Ensemble régimes de base (Sécurité sociale)	**-9,3**	**-6,3**	**-3,4**	**N.D.**
FSV	-3,5	-3,9	-3,6	-4,0
RG + FSV	-13,2	-10,8	-7,8	-5,5

N.D. : non disponible ; sera rendu public au moment de la réunion de la Commission.

Force Ouvrière a rappelé que la Sécurité sociale n'a jamais été en danger financier. Nous avions déjà affirmé que ce retour à l'équilibre était assis sur de mauvaises pratiques, la politique de rabot des prestations et des allocations. Le danger est politique, et celui-ci peut conduire à la fin de notre modèle, sacrifié sur l'autel des « réformes structurelles ».

Ainsi, au-delà de la présentation des comptes, cette réunion fut l'occasion pour les ministres de présenter quelques éléments des politiques publiques à venir.

Concernant la ministre des solidarités et de la santé, elle a présenté les grands axes de sa politique en 5 axes :

1. un axe général, précisant que sa politique sera sous le signe de la réduction des inégalités et la satisfaction des besoins des plus pauvres notamment par la simplification de l'accès aux droits. Elle donnera priorité à la solidarité nationale ;

2. la réduction de l'inégalité d'accès aux soins, pour ce qui concerne le dentaire, l'optique et l'auditif ;

3. un axe en faveur de la politique familiale et de l'enfance, compte tenu du succès mitigé du Plan d'Accueil Jeunes Enfants et qui sera révisé en lien avec la CNAF et la future COG à négocier. La politique d'aide à la parentalité serait renforcée ainsi que la protection de l'enfance selon une approche interministérielle, définie sur 2018-2022 ;

4. la correction des anomalies constatées sur la pédopsychiatrie et les besoins noncouverts ;

5. une réforme de grande ampleur des retraites qui visera à favoriser soutenabilité et équilibre entre Français. Elle a annoncé prendre le temps pour la réforme et élaborer une méthode visant à consulter les parties prenantes pour dégager des pistes d'évolution conjointes.

La ministre a terminé sur un focus santé : la ministre souligne les 4 dimensions de son action à venir :

- La prévention : une approche globale et transversale sera développée, il ne s'agira pas seulement de la mise en place de la vaccination obligatoire étendue des enfants et de la lutte contre le tabac, déjà annoncés ;

- La démographie médicale : la ministre proposera un plan d'action pour faire face à la pénurie de médecins ;

- La réduction des inégalités, comme dit plus haut ;

- L'innovation : technique, numérique, organisationnelle. Il ne s'agit pas seulement du virage ambulatoire (innovation organisationnelle) mais également d'organiser un virage numérique.

Concernant le ministre de l'action et des comptes publics, il a énoncé les axes suivants :

- Une augmentation nulle des dépenses publiques en volume pour 2018 ;

- Une trajectoire visant au retour à l'équilibre pour 2020;

- La proscription des déficits pour la Sécurité sociale, en faisant inscrire une « règle d'or dans la pratique » ;

- La modernisation des services publics y compris de la Sécurité sociale en accélérant la transition numérique;

- Une réforme d'ampleur du financement de la protection sociale par une réforme des cotisations et de la CSG.

La seconde réunion de la Commission des comptes se tiendra en septembre, juste avant l'envoi au Caisses nationales de Sécurité sociale du Projet de loi de financement de la Sécurité sociale.

Force Ouvrière jugera « *sur pièce* » les projets financiers gouvernementaux, et elle fera alors valoir nos positions concernant la Sécurité sociale ; Force Ouvrière réaffirmera tous les principes historiques forts qui ont présidé à la création de notre modèle et auxquels nous sommes viscéralement attachés, et elle condamnera toute tentative supplémentaire de contournement, voire d'abolition, de ceux-ci.

Amitiés syndicalistes.

Paris, le 21 juillet 2017

Annexe : Déclaration FO lors de la réunion de la Commission des comptes de la Sécurité sociale

Jocelyne MARMANDE
Secrétaire Confédérale

Jean-Claude MAILLY
Secrétaire Général

COMMISSION DES COMPTES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Madame, Monsieur les Ministres,
Mesdames, Messieurs les Parlementaires,
Madame, Messieurs les Présidents,
Monsieur le Secrétaire général, Madame la Directrice,
Mesdames, Messieurs,

Nous sommes réunis comme chaque année pour la première présentation annuelle des comptes de la Sécurité sociale, et Force Ouvrière a le regret de constater que les conditions de travail de cette Commission sont identiques aux précédents usages. C'est très regrettable : il est impossible de pouvoir prétendre à cette qualité de dialogue lorsque les documents sont remis en séance ou qu'une synthèse soit transmise la veille au soir. Un dialogue digne de ce nom repose avant tout sur le respect des interlocuteurs.

À l'heure où nous écrivions ces lignes, nous ne pouvions que nous abstenir de faire un commentaire sur les comptes actualisés de la Sécurité sociale. Nous rappelons donc notre position : la Sécurité sociale n'est pas et n'a jamais été en danger pour raisons financières, mais pour raisons politiques. Il faut cesser le discours culpabilisant sur les comptes et la gestion de la Sécurité sociale, d'une solidité financière sans égale et disposant de collaborateurs aux qualités professionnelles incontestables. Nous devons pouvoir être en capacité de nous écarter des marronniers journalistiques annuels et des fausses idées véhiculées par des leaders d'opinion : les travaux des équipes, y compris de cette Commission, méritent un autre traitement et une interprétation à leur juste réalité.

Par ailleurs, les annonces faites concernant des mesures à venir sur la gestion et le financement des assurances sociales nous inquiètent au plus haut point. Pour Force Ouvrière, la cotisation doit être au cœur du financement du système, et sa gestion doit être paritaire. En effet, il est toujours hasardeux de se couper des fondamentaux. Dès lors, il convient d'endiguer la « technocratisation » de la Sécurité sociale. Nous rappelons donc : la Sécurité sociale est un patrimoine commun. Son financement provient principalement des cotisations salariales et patronales. La gestion de ce que nous appelons le salaire différé a été confié aux représentants des financeurs, salariés et employeurs. Ces éléments structurels sont ceux qui ont assuré à la Sécurité sociale ses 70 années de fonctionnement. Il ne faut surtout pas les remettre en question.

Par ailleurs, pour Force Ouvrière, ce n'est pas seulement la méthode de travail de cette Commission qui fait défaut mais c'est l'ensemble de la procédure d'élaboration des Lois de financement de la Sécurité sociale qui est à revoir.

Il est plus que temps de revenir au principe fondamental de solidarité nationale, qui pourtant est affirmé dans le Code de la Sécurité sociale : de chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins, ce qui s'oppose à la logique d'enveloppe fermée, socle des LFSS.

C'est pourquoi leur processus d'élaboration doit être inversé. Elles doivent commencer par une concertation très étroite avec les interlocuteurs sociaux dans les conseils d'administration et conseil des caisses nationales, les directions générales concernées et les Parlementaires. Il s'agit d'abord d'identifier les besoins de la population et les actions que les caisses peuvent mettre en place pour les satisfaire. Le projet de loi doit ensuite pouvoir faire l'objet d'une véritable consultation avec prise en compte des avis des caisses nationales. C'est ainsi que l'ONDAM doit être revu en profondeur : il ne doit être porteur de restrictions budgétaires continues année après année, mais doit pouvoir mettre en oeuvre une véritable politique de maîtrise médicalisée des dépenses de l'Assurance maladie. La CNAMTS démontre que sa construction obère notre capacité à appréhender le virage ambulatoire.

Il est impératif de revoir très rapidement nos méthodes de travail collectif, pour que la Sécurité sociale mette en œuvre les réformes attendues par la population : au bénéfice des assurés et des allocataires, un service de grande qualité porteur de valeurs. Les personnels des caisses en ont eux-aussi plus que jamais besoin.

Comme nous l'avons dit, la Sécurité sociale fait partie de notre patrimoine commun. Nous avons le devoir de le défendre et de le consolider ensemble, d'assurer un leg de grande valeur aux générations futures.
Je vous remercie pour votre écoute.

Paris, le 6 juillet 2017

Jocelyne MARMANDE
Secrétaire Confédérale

AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement sociétal** auprès des plus fragiles.

EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT
PROXIMITÉ
SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus :
Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs
Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

GIE La Mondiale Groupe - GIE - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 32, avenue Emile Zola 59370 Mons-en-Baroeul - 445 331 192 RCS Lille Métropole.
Crédit photo : Le Square (Franck Beaussée) - 022017-59203

La remise en cause du caractère impératif au profit de la négociation directe au sein de l'entreprise

“ La profonde réforme de la place de la négociation collective, amorcée par la loi El Khomri, illustre une volonté politique de favoriser un droit du travail « *négocié* » dans l'entreprise au détriment d'un droit commun du travail, applicable à tous et négocié dans les branches. Le champ des règles impératives et impersonnelles, imposées au niveau national ou au niveau de la branche, recule donc au profit de règles négociées au niveau de l'entreprise.

Cette mutation pose le postulat de « *l'existence d'un climat de confiance entre les acteurs du monde du travail et un dialogue pérenne, dans un rapport de force équilibré* ». Cependant, tout en consacrant la primauté de l'accord d'entreprise et en élargissant les modalités et les thèmes de négociation, les ordonnances n'assurent pas cet équilibre, loin s'en faut !

Les salariés perdent ainsi leur socle de protection minimale, sans contrepartie certaine.

En l'état, cette réforme favorise donc l'émergence d'un droit du travail « *sur mesure* » propre à chaque employeur, adaptable aux exigences du marché, dans lequel les risques économiques pèseront en majeure partie sur celui qui n'a à négocier que sa force de travail.

Avec la consécration prévisible de la primauté de l'accord d'entreprise, exit le principe de faveur et la classique hiérarchie des normes (loi, règlement, accord collectif et contrat).

Un nouvel ordre prévaut.

TROIS FAÇONS DE FAIRE EN GUISE DE SIMPLIFICATION

Les textes applicables dans chaque entreprise (dispositions légales, conventions collectives de branche, accords d'entreprise, contrat de travail) s'articuleront de trois manières différentes, selon les thèmes abordés dans l'accord.

1. La convention de branche continuera certes de primer sur l'accord d'entreprise dans certaines matières, jugées fondamentales, telles que le salaire minimum.

Toutefois, l'accord d'entreprise pourra prévaloir s'il assure « *des garanties au moins équivalentes* » à la convention de branche.

Une telle rédaction laisse d'ores et déjà présager un important contentieux relatif à l'appréciation du caractère « *équivalent* » des garanties négociées dans l'accord d'entreprise.

2. Dans d'autres matières, qui touchent pourtant à des droits essentiels, comme la santé au travail, l'accord d'entreprise pourra comporter des dispositions dérogatoires à la convention de branche, sauf si cette dernière l'interdit **expressément**.

Là encore, les dispositions dérogatoires seront valables si elles assurent des garanties au moins équivalentes. Il en est aussi fini du « mieux disant », y compris sur la sécurité au travail, ou l'emploi des personnes handicapées.

3. Dans toutes les autres matières, les dispositions des accords d'entreprise prévalent sur celles de la convention de branche, et ce, même lorsque leur application sera défavorable aux salariés (exemple de la suppression ou de la révision à la baisse d'une prime prévue au niveau de la branche).

Chaque entreprise pourra ainsi instaurer des règles qui lui seront propres, dérogatoires au droit commun, sans nécessairement avoir à respecter un seuil minimum de garanties global.

De plus, les entreprises ne seront pas toutes soumises au même corpus de règles, ce qui, dans un contexte de concurrence féroce, favorisera un dumping des conditions d'emploi et de travail.

L'ACCORD D'ENTREPRISE S'IMPOSERA AUX SALARIÉS.

Ainsi, l'ordonnance élargit les cas dans lesquels un accord d'entreprise pourra :

- Aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition,
- Aménager la rémunération des salariés,
- Et déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Cet accord d'entreprise pourra ainsi intervenir, non seulement afin de préserver ou développer l'emploi, mais également afin de répondre aux nécessités liées « *au fonctionnement de l'entreprise* », formule fourre-tout qui résume à elle seule l'esprit général du texte.

Il pourra en réalité recouvrir des situations très variées et permettra à l'employeur de modifier certaines clauses, jusqu' ici considérées comme essentielles du contrat de travail telles que leur rémunération ou l'aménagement de leur temps de travail. **Le salarié ne sera donc plus protégé par son contrat de travail, puisque ces règles collectives s'imposeront à lui, sauf s'il déclare s'y opposer.** Il ne disposera que d'un mois pour exprimer son refus, et surtout, ce refus pourra constituer un motif valide de licenciement. Licencié dans ces conditions, il ne bénéficiera pas des mesures de sécurisation des parcours professionnels prévues en cas de motif économique. Bref : soumission ou pôle emploi…

Cette mesure constitue incontestablement un bouleversement qui ruine le principe de libre négociation des contrats et précarise violemment les salariés. En effet, signer un contrat contenant des clauses protectrices ne signifiera plus, pour le salarié, ni sécurité ni sérénité, puisque la négociation collective pourra défaire ce que la négociation individuelle aura construit. Certes, tous les aspects du contrat ne seront pas précarisés, et on peut s'attendre à une réaction de la jurisprudence, mais l'inversion du principe est là. **Les négociateurs syndicaux deviennent indésirables.**

Jusqu'ici, sauf cas exceptionnel (Lois Aubry), seuls les syndicats, indépendants et suffisamment armés juridiquement, étaient jugés aptes à négocier un accord avec des employeurs, la plupart du temps, sur-conseillés. Considérés comme trop peu souples, ils sont largement mis à l'écart par les nouveaux textes.

Les accords d'entreprise, qui peuvent donc déroger au droit commun, seront désormais conclus selon des conditions qui diffèrent selon l'effectif de l'entreprise, hors du contrôle obligatoire et/ou de la présence syndicale qui en conditionnaient jusque-là le caractère normatif.

- Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés, lorsqu'elles n'auront ni délégué syndical ni élu, il sera désormais possible pour l'employeur de proposer, sur tout sujet ouvert à la négociation, un projet d'accord à ses salariés, qui pourront le ratifier à la majorité des deux tiers.

Le rapport de force déséquilibré, inhérent à toute relation de travail, exacerbé par l'absence de contrôle syndical, fera la part belle aux « *Machiavels* » et conduira bien des salariés à ratifier des accords d'entreprise contraires à leurs intérêts.

Pour les réfractaires, s'appliquera ensuite la loi injuste des minorités : se soumettre ou partir.

- Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, les accords d'entreprise seront également négociés et conclus, sauf si elles disposent d'un délégué syndical :
- Soit par un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale, l'accord devra être soumis au vote majoritaire des salariés.

Le système du mandat déjà utilisé par les lois Aubry et Rebsamen postulera l'existence d'un appui du salarié par une ou plusieurs organisations syndicales. On a cependant vu dans le passé que ce système a ses limites, humaines et techniques.

- Soit par un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, l'accord devra être ratifié par les membres du comité social et économique, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.

L'employeur aura donc le choix de privilégier « *ses* » élus internes, ou de les contourner par la voie du mandat.

- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les accords d'entreprise seront négociés et conclus, sauf bien entendu présence d'un ou plusieurs délégués syndicaux :
- Par les membres du Comité social et économique, mandaté par une organisation syndicale représentative : l'accord devra être soumis à l'accord de la majorité des salariés.
- À défaut de mandat délivré par les organisations syndicales, par les membres du Comité social et

économique non mandaté, l'accord sera soumis à la signature des membres du Comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.

- À défaut de membres du Comité social et économique disposés à négocier, par un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative : l'accord devra être soumis à l'accord de la majorité des salariés.

Le système est comparable, et poursuit toujours l'objectif de contourner les « *réfractaires* ».

Dans tous les cas, la réforme est totale, puisqu'il va désormais falloir que les salariés, qui jusque-là se reposaient peu ou prou sur leurs syndicats pour gérer les relations collectives, prennent leurs destins et la défense de leurs droits en mains.

Par réaction on pourrait aussi imaginer que le taux de syndicalisation se renforce, et s'étende aux PME, puisque seule la présence d'un délégué syndical permettra aux salariés une négociation d'égal à égal, qui commence par le droit de ne pas négocier !

On passe ainsi de la négociation obligatoire à la négociation « *à la carte* ».

Avant la réforme du Code du travail, la loi obligeait les employeurs à ouvrir des négociations avec les organisations syndicales sur des thèmes imposés (les salaires notamment) à une fréquence imposée.

L'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective prévoit la possibilité pour les entreprises de réduire cette fréquence, désagréable pour l'employeur puisque portant sur des sujets par nature favorables aux salariés.

L'accord d'entreprise pourra limiter cette fréquence en fixant :

- Les thèmes et le contenu des négociations obligatoires,
- La périodicité (un maximum de 4 ans est fixé),
- Le calendrier et le lieu des réunions,
- Les informations à remettre aux négociateurs,
- Les modalités de suivi des engagements.

Ce n'est qu'à défaut de conclusion d'un tel accord que les dispositions supplétives qui reprennent, pour l'essentiel, les dispositions qui régissaient jusqu'à présent les négociations annuelles et triennales obligatoires, s'appliqueraient.

L'ACCORD COLLECTIF NOUVELLE FORMULE SE FERA, ENVERS ET CONTRE TOUS !

Pour sécuriser l'employeur et verrouiller le nouveau dispositif, l'ordonnance apporte des restrictions considérables en matière de contestation d'un accord collectif. L'ordonnance introduit d'abord une présomption de validité de la négociation et de la conclusion de l'accord collectif. Jusqu'ici cette présomption était absente. Il faudra donc la renverser.
Elle instaure également un délai (extrêmement bref) de deux mois à compter de la notification ou de la publicité de l'accord collectif au-delà duquel aucune action en nullité ne pourra être engagée, ni par une organisation syndicale, ni par un salarié.

Il est enfin prévu que le juge pourra décider de ne pas reconnaître d'effet rétroactif à l'annulation de tout ou partie de l'accord s'il considère que cet effet est de nature à emporter des « *conséquences manifestement excessives* » (à l'égard de l'employeur semble-t-il).

Ces dispositions visent de toute évidence à mettre un coup d'arrêt à l'important contentieux qui s'est développé autour des accords relatifs au décompte du temps de travail en forfait-jours et sur les avantages catégoriels. Elles illustrent la volonté de réduire l'aléa judiciaire de l'employeur en cas de litige. La voie d'exception restera tout de même une soupape de sécurité. Passé le délai d'action en contestation de 2 mois, les salariés ne seront pas définitivement prisonniers de l'accord. En effet, la contestation de son application à leur cas particulier leur restera ouverte par voie d'exception.

Néanmoins, le champ de contestation sera plus restreint puisqu'il leur faudra démontrer l'illégalité de l'accord, soit en termes de conclusion, soit en termes de contenu. L'efficacité de cette dérogation à la stabilité de la norme dépendra fondamentalement de son traitement jurisprudentiel. On peut espérer que les juridictions resteront très attentives lorsque des droits fondamentaux (santé au travail, discrimination) ou des règles impératives seront en jeu.

Jacqueline BERRUT
Secrétaire fédérale
Conseillère technique en droit social

”

Ordonnances Macron-Pénicaud : une potion au goût amer...

“ Retoqué début 2016 sur son projet de Loi dit « *Macron 2* » ou encore « *#NOE* » pour « *Nouvelles Opportunités Economiques* » (toute ressemblance avec un cataclysme pour les droits collectifs des salariés dont il s'érigerait en sauveur en n'en gardant qu'un exemplaire de chaque espèce n'en serait pas que fortuite) alors qu'il était encore jeune Ministre de l'Économie, l'aujourd'hui Président Macron reprend la main dès septembre 2017 en faisant passer les principales mesures pour « *libérer les énergies* » (des entreprises et entrepreneurs, bien entendu) à coups d'Ordonnances.

Selon Emmanuel Ray[1], « *il faut remonter aux Lois Auroux de 1982 pour avoir un tel bouleversement* ». En effet, il faut remonter à cette époque, pré-jupitérienne pourrait-on dire, pour voir les premières mesures dérogatoires au Code du travail dans un sens défavorable aux salariés apparaître.

Depuis, nombre de Lois, portées par les différents gouvernements qui se sont succédés, ont poursuivi ce long travail de sape. Parmi les plus célèbres, si l'on peut s'exprimer ainsi, citons celles dites Aubry I et II (1998-2000) qui élargissaient le champ des accords dérogatoires sur le temps de travail (notamment la création des forfaits cadres), Fillon de 2004, qui autorisait l'entreprise à s'affranchir des accords de branche dans de nombreux domaines sauf sur certains points (salaire minimum, classifications, gestion des fonds de la formation, et complémentaire santé), et Sarkozy d'août 2008 qui a donné la possibilité à l'employeur de fixer par accord d'entreprise le contingent d'heures supplémentaires, ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires des salariés.

[1] Professeur de Droit du Travail à Paris I - Sorbonne

Bien entendu, la Loi El Khomri que nous avons également combattu durant l'année 2016, et dont nous revendiquons toujours l'abrogation, n'est pas en reste, puisqu'elle a encore renforcé la primauté de l'accord d'entreprise sur celui de la Branche (de la Convention Collective) en matière de temps de travail.

Les Ordonnances Macron-Pénicaud, quant à elles, viennent élargir le champ de la négociation d'entreprise à d'autres thèmes. Certes, cela aurait pu être encore pire, puisque l'on passe de six à onze thèmes dits « *verrouillés* » par la Branche, c'est à dire auxquels un accord d'entreprise ne pourrait déroger.

Cependant, comme l'indique Christophe Frouin, avocat au Cabinet Fidere, « *le principe du renversement de la hiérarchie des normes est posé* ». Car comme le précise son confrère Vincent Roche, « *les exceptions sont nombreuses* », car l' « *Ordonnance relative au renforcement de la négociation collective* » prévoit que :

« *Dans les matières énumérées du 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche,* ***sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.*** » (Titre Ier, Chapitre 1, Article 1 page 3/24).

Ce que l'on nomme la « *sanctuarisation* » de certaines dispositions contenues dans les accords de Branche, qui trouvaient leur justification à la fois pour des raisons d'égalité entre salariés d'un même champ professionnel, mais aussi pour éviter les phénomènes de concurrence effrénée entre entreprises d'un même secteur économique, risque d'avoir pas mal de plomb dans l'aile.

Il faut aller à la dernière page de ladite Ordonnance, dans le Titre III « *Autres dispositions* », pour découvrir que les accords de Branche antérieurs qui prévoyaient des clauses impératives, c'est-à-dire auxquelles on ne peut en aucun cas déroger par accord d'entreprise, pourraient conserver cette faculté de s'imposer, mais uniquement si elles sont confirmées avant le 1er janvier 2019 :

Article 16

I - *Dans les matières mentionnées à l'article L.2253-2 dans sa rédaction issue de la présente ordonnance, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches conclues sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 du Code du travail dans sa rédaction*

antérieure à la présente ordonnance ***faisant obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement continuent de produire effet si les parties confirment, avant le 1er janvier 2019****, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.*

II - *Dans les matières mentionnées à l'article L. 2253-2 du même Code du travail, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches mentionnés par l'article 45 de la loi du 4 mai 2004* ***continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1er janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement.*** *Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.»*

Autrement dit, si les organisations employeur présentes autour de la table décident de ne rien sauvegarder, la plupart des dispositions de la Convention Collective relatives au 11 champs dits « *verrouillés* » par la Branche pourraient être contournés par accord d'entreprise sous réserve que « ***la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes*** ».

La question qui émerge est donc : **qu'est-ce que des « *garanties au moins équivalentes* » ?**

Difficile, voire périlleux, d'avancer une réponse catégorique, mais ce qui est certain, c'est que cette notion laissera beaucoup de latitude aux Juges. Et épine supplémentaire, ce sera au demandeur de démontrer que cet accord contrevient aux dispositions légales ou conventionnelles :

*« **Article L2262-13-** Il appartient à celui qui conteste la légalité d'une convention ou d'un accord collectif de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent. »*

Sans un service juridique costaud et outillé, et en moins de deux mois pour agir, il faudra s'accrocher pour avoir gain de cause.

Dans notre secteur d'activité social et médico-social, toutes les structures sont soumises aux pressions financières en raison des réductions des budgets publics ou de Sécurité Sociale, en particulier avec la mise en place de Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM). Sous le prétexte d'une plus grande « *souplesse* » dans la gestion des structures, ils ne servent qu'à les étrangler financièrement en reportant la responsabilité des « *déficits* » sur la gestion des associations délégataires, alors que c'est l'insuffisance de dotations (tarif horaire pour l'Aide à Domicile, prix de journée dans les ESMS par exemple) qui est bien trop souvent responsable de ces difficultés économiques.

Dans ce contexte, la primauté absolue du Contrat de Travail sur les accords d'entreprise constitue jusqu'à présent une armure indispensable aux salariés afin de pouvoir résister à la volonté et aux intentions de certains employeurs d'en modifier des éléments substantiels et essentiels pour nous (certaines dispositions de nos contrats de travail comme le lieu de travail si le contrat ne contient pas de clause de mobilité, ou encore une assurance collective contractée par l'employeur à destination de tous ses salariés dits « *itinérants* », comme le Contrat Auto-Mission).

Seulement voilà, une autre disposition de ces Ordonnances vient modifier cette protection, en aggravant les dispositions de la Loi Travail qui permettaient déjà, grâce aux fameux accords dits « *offensifs* », de modifier certains éléments du contrat de travail avec comme conséquence en cas de refus, le licenciement, mais à l'époque, pour motif économique :

*« **Art. L. 2254-2. – I. – Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise** ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord d'entreprise peut :*
- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 ;
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. » (...)

*« **III - Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.** »*

« Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord.

*« **IV** - Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaitre son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a communiqué dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de l'accord.*

*« **V. – Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa, ce licenciement repose sur une cause spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse.** Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articlesL1232-2 à L1232-14 ainsi qu'aux articles L.1234-1 à L.1234-11 et L.1234-14, L1234-18, L.1234-19 et L.1234-20. »*

Cet argument de « *répondre aux nécessités de l'entreprise* » apparaît encore plus flou que la question des « *garanties suffisantes* ».

Gageons qu'après une sévère injonction d'un Conseil Départemental de réduire drastiquement les coûts, comme cela vient de se faire en Maine et Loire par exemple, dans le secteur de la Protection de l'Enfance, ou encore comme cela se fait dans de nombreux départements pour le secteur de l'Aide à Domicile, nombre d'employeurs du secteur seront tentés de se jeter comme la vérole sur le bas clergé sur ces dispositions qui ne seront que trop bonne aubaine !

Ces quelques exemples des possibles conséquences des Ordonnances Macron-Pénicaud en termes d'articulation « *accords de Branche - accords d'entreprise* » ne sont pas exhaustifs. Car la durée, le délai de transmission du contrat, le renouvellement et le délai de carence des CDD par exemple, qui étaient d'Ordre Public dans le Code du Travail, seront désormais renvoyés à la négociation de Branche.

Lorsque l'on voit l'attitude et les positions des employeurs de toutes les Conventions Collectives couvertes par la FNAS lors des négociations sur le Temps Partiel, nul besoin d'être devin pour comprendre que ces négociations seront ardues si elles doivent voir le jour.

Car comme toujours, c'est bien le rapport de force qui est déterminant en dernière instance. D'autres sujets vont encore venir sur le devant de la scène, que ce soit la Formation Professionnelle, l'Assurance-Chômage et les Retraites. La suppression des cotisations sociales Assurance-Chômage et Maladie sont également autant de « *lignes rouges* » que la FNAS FO a déjà annoncé comme à ne pas franchir.

A l'heure où sont écrites ces lignes, les mobilisations qui voient le jour, catégorielles comme chez les routiers à partir du 25 septembre, ou encore à l'appel de l'ensemble des Fédérations de Fonctionnaires pour le 10 octobre, sont autant de signes d'un mouvement qui se cherche, et autrement que par des appels incantatoires à des journées sans lendemain.

Car bien évidemment, instruits des nombreux combats menés, dont celui en 2016 contre la Loi Travail qui a pourtant été massif, nous savons que ce n'est pas par une succession de journées dispersées dans le temps que nous gagnerons sur le terrain économique qu'est la cessation collective du travail pour faire reculer ce gouvernement.

La destruction de nos droits et nos garanties collectives, la casse de notre système de Protection Sociale et le détournement de notre salaire différé, le gel de nos salaires depuis trop d'années, tout cela nécessite une réaction interprofessionnelle unitaire sur des bases revendicatives claires à la hauteur de ces attaques, et sans nul doute, ces questions n'ont certainement pas manqué d'alimenter le débat du prochain Comité Confédéral National de notre Confédération les 28 et 29 septembre prochain.

Eric Deniset
Secrétaire général adjoint

Constitution et droit de s'organiser

“ LA REPRÉSENTATIVITÉ 2017 : NOUVELLE LAME, NOUVELLE TRANCHE DE DROITS ET DE LIBERTÉ EN MOINS

Les Arrêtés de représentativité tombent, les uns après les autres… C'est la nouvelle « *démocratie* », celle que veulent nous imposer nos gouvernants, celle qui se passe du peuple et donc des salariés.

C'est ainsi par exemple que la FNAS FO ne siègera plus dans les négociations Missions Locales pour les 4 années à venir puisqu'elle n'a pas obtenu 8 %.

Après avoir supprimé la libre désignation des délégués syndicaux, après avoir restreint la négociation syndicale au niveau de l'entreprise, c'est le niveau de négociation de la branche et donc des conventions collectives nationales qui est amputé !

Pour la FNAS FO, c'est grave. C'est purement et simplement la remise en cause du principe de liberté syndicale. La loi de 2008, et en particulier son application de la représentativité en 2017 visant à sortir des organisations syndicales des négociations nationales des conventions collectives est un nouveau recul dans les acquis durement obtenus par la classe ouvrière depuis un siècle.

Les salariés « *encore libres* » d'adhérer au syndicat de leur choix, ne peuvent plus participer à la détermination collective de leurs conditions de travail puisque les arrêtés de représentativité leur ferment la porte des négociations de branche.

Constitution de 1946, alinéa 8 :

« Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. »

C'est un principe fondamental reconnu par les lois de la République et proclamé au lendemain de la victoire remportée par les peuples libres sur les régimes qui ont tenté d'asservir la personne humaine.

POUR LA LIBERTÉ ET LA RÉPUBLIQUE SOCIALE ABROGATION DE LA LOI DE 2008 SUR LA REPRÉSENTATIVITÉ.

Corinne PETTE
Secrétaire fédérale

”

Du «baluchonnage» au « relayage », d'Outre- Atlantique à la France.

“ LA LOI N'ADAPTE PLUS LE TRAVAIL AU SALARIÉ, MAIS LE SALARIÉ DOIT S'ADAPTER AU TRAVAIL.

Dans le contexte politique et social actuel, qui détruit petit à petit notre Sécurité Sociale, le refus des différents gouvernements d'instaurer un véritable 5e risque qui prendrait en charge solidairement la dépendance, les a conduit à aller chercher, outre-Atlantique, un modèle qu'ils entendent vouloir appliquer en France.

Partant du constat que la prise en charge au quotidien d'une personne dépendante est souvent assurée par un proche (conjoint, enfant, parent), que cette aide dans les actes et activités ordinaires de la vie est réalisée à titre gracieux par un proche, c'est-à-dire bénévolement, l'État entend bien que cela continu et s'amplifie.

Après la solidarité nationale entre générations obtenue par la création de la Sécurité Sociale, on passe, ou on revient, à une charité familiale ou d'entourage.

Nos hommes et femmes politiques prompts à s'inspirer de ce qui se fait ailleurs, dans tous les domaines, veulent voir se mettre en place le « *relayage* ». Ce dispositif appelé « *baluchonnage* » au Québec est une marque protégée et le terme ne peut pas être utilisé en France. Le rapport HUILLIER[1] parle donc de « *relayage* » qui cible l'aide au répit à domicile des plus de 60 ans. Pour être plus précis, le rapport nous apprend qu'il faut faire la distinction entre « *le relayage* » qui dure au minimum 2 j et 1 nuit, et « *l'aide au répit* » prévue pour une durée inférieure.

Ce dispositif permet de soulager l'aidant familial en assurant un relais dans la prise en charge de la personne dépendante. L'objectif étant de permettre à l'aidant familial de se ressourcer quelques jours par an (15 j/an en moyenne) afin qu'il/elle continue son soutien tout le reste de l'année. Eh oui, l'État a bien compris qu'il faut préserver l'aidant familial qui ne coûte rien au budget de l'État. Le rapide calcul du coût que cela représenterait si les aidants cessaient leur aide en plaçant les personnes dépendantes en établissement est fait.

Le principe du « *relayage* » est de palier l'absence de l'aidant (vacances, problème de santé…) en faisant intervenir une ou un salarié au domicile de la personne dépendante en lieu et place du proche.

Dans une course médiatique à l'innovation et à l'invention, confiée par le gouvernement aux organismes et aux associations, les expérimentations en cours sont très hétérogènes (publics concernés, intervenants, montants du reste à charge…) et la complexité du montage financier (recherche de partenariats, de subventions…) rend l'avenir de ce « relayage » incertain et étroitement lié aux moyens financiers de la personne dépendante.

À l'image de la disparition de nos garanties sociales, le désengagement de l'État dans la politique sociale, permet aux assurances de s'immiscer inexorablement dans la brèche. La menace sur la solidarité, le professionnalisme et la mutualisation est bien réelle. Dans le cas présent, si vous n'avez pas les moyens financiers de payer, aucune possibilité de « *répit* » ne sera envisageable.

Doit-on craindre le retour de la charité avec toute la misère sociale qui s'y rattache ? Qui sera aidé ? Par qui ? Dans quelles conditions ?… subir et souffrir d'inégalités de traitement suivant le contexte environnemental (lieu de vie...)

Mais le pire n'est pas là… Le pire sera vécu par les salariés qui assureront ce « *relayage* ». Car il ne faut pas que ça coûte à l'État, mais il ne faut pas que ça coûte à la personne dépendante. La loi propose donc en réponse à ce désengagement de l'État, une solution dont la facture sera exclusivement payée par les salariés.

Et si l'on pense sur le « *relayage* » n'est pas délocalisable et que l'on ne peut pas appliquer un autre droit que celui en vigueur en France. Eh bien si !!! En témoigne la présentation d'un projet de loi « *DEROGATOIRE* » au Code du travail français.

Le contenu de ce rapport a de quoi inquiéter car il aboutit à une perte dramatique de droits pour nous toutes et tous, salariés de l'Aide à Domicile !

Ce projet de loi **prévoit la dérogation au Code du travail** car aucune des Conventions Collectives

[1] Du baluchonnage québécois au relayage en France : une solution innovante de répit. Joëlle HUILLIER, Députée de l'Isère. Mars 2017.

Nationales du Travail existantes BAASSD[2], SPE[3]… n'est assez misérable pour diminuer encore le coût de l'intervention. La députée, Joëlle HUILIER envisage de créer un statut *ad hoc* pour « *les relayeur-ses* » pour lequel **les dérogations portent sur :**

- Les dispositions relatives au temps de pause ;
- Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail ;
- Les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail de nuit et à la durée minimale de repos.

Il en résulte donc **la disparition de la durée de travail quotidienne ou hebdomadaire, la disparition des temps de repos quotidien et hebdomadaire et l'apparition d'un nombre de jours annuels de travail (jours de 24h).** Le terme de baluchonnage voulant bien dire ce qu'il induit : **le ou la salarié(e) pose son baluchon chez la personne dépendante pour la durée totale de son intervention prévue (la durée maximale n'est pas définie) du soir au matin, nuit et jour, 24h/24.** Le modèle des salariés des villages d'enfants, peut servir de référence, mais il faudra encore l'adapter.

De telles conditions de travail ne manqueront pas d'impacter et d'avoir des effets néfastes sur la santé physique et morale de ces salariés. Quid de l'articulation vie privée – vie professionnelle avec de tels rythmes de travail. Mais de cela il n'est pas question dans le projet de loi. Il n'est pas non plus question de rémunération minimale, ni de formation diplômante. Ce dispositif représente une précarisation à outrance de l'intervenant.

Il vient en concurrence directe avec la Branche de l'Aide à Domicile. Le relais de l'aidant absent peut tout à fait être réalisé par les structures existantes, c'est le cœur de notre mission. Ce seul frein résulte de la volonté politique de ne pas financer ce dispositif, et de mettre en place une alternative détruisant les acquis des salariés.

PARCE QUE C'EST ENSEMBLE QUE NOUS POURRONS LUTTER CONTRE CETTE DESTRUCTION DES DROITS DU SALARIÉ. POUR INFORMER ET SENSIBILISEZ LES SALARIÉS AUTOUR DE VOUS… PARTAGEZ NOS ARTICLES.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Fédérale

[2] BAASSD : Branche de l'Aide de l'Accompagnement des Soins et des Services à Domicile.
[3] SPE : Salariés du Particulier Employeur.

CCNT 66

LES ASSISTANTS FAMILIAUX AU CŒUR DE LA NÉGOCIATION

Depuis des années, les employeurs (SYNEAS et FEGAPEI devenus NEXEM) refusent toute amélioration de la convention collective, au prétexte qu'ils ont pour projet la négociation d'un grand projet conventionnel sur le champ de la branche associative sanitaire et sociale, que d'autres ont appelé convention collective unique.

Pourtant ils ont accepté d'entrer en négociation sur l'avenant spécifique « *Assistants Familiaux* » (Révision de l'avenant 305, annexe 11 de la CCNT 66). Que faut-il en comprendre ? Quels sont les enjeux autour de cette négociation ?

C'est le seul métier qui implique l'ensemble du foyer familial.

Les conditions de travail sont de plus en plus difficiles avec l'évolution de la population confiée aux assistants familiaux.

C'est ainsi que le métier d'assistant familial est souvent décrit comme un « *métier impossible* ». Le législateur a tenté de le professionnaliser avec la loi du 27 juin 2005, et en créant le diplôme d'état d'assistant familial (DEAF) en 2006. Les assistants familiaux ont bien le statut de travailleurs sociaux. Cependant la spécificité de l'accueil familial continue à entraîner des exceptions juridiques, en particulier sur la durée du travail. C'est ainsi que les assistants familiaux ont un statut de salarié dérogatoire au Code du travail.

Les assistants familiaux relèvent, soit d'un service de l'ASE (Aide Sociale à l'Enfance), soit d'un service de placement associatif relevant de la convention 66, qui était en théorie plus avantageuse. Mais dans la pratique, les assistantes familiales (car ce sont en très grande majorité des femmes) sont soumises à des inégalités importantes, selon les conseils départementaux, selon les grilles salariales et bien d'autres critères qui peuvent entrer en ligne de compte.

Aujourd'hui, les politiques d'austérité contraignent les départements à revoir leur politique de placement. Le placement familial est mis en avant sous des prétextes « *moraux* » de maintien dans la cellule familiale, mais surtout pour des raisons budgétaires évidentes.

C'est ainsi que le recrutement d'assistants familiaux est devenu une priorité pour les départements. Mais ils se heurtent à un constat sans appel : le métier n'attire pas même avec un série télévisée dédiée !

L'enjeu est donc de taille, recruter des assistants familiaux, et pour nos employeurs, plutôt dans le milieu associatif. Il est donc grand temps d'améliorer l'attractivité du métier pour tenter d'attirer de nouvelles vocations.

Du côté des organisations syndicales, elles réclament cette négociation sur les conditions de travail et les conditions de rémunération depuis des années, alertées par leurs adhérents sur les conditions d'exercice du métier. Il y a longtemps que l'avenant aurait dû être révisé et amélioré, des centaines d'assistants familiaux ont été confrontés à des situations inacceptables faute de prise en compte de leur situation.

Aujourd'hui la discussion est donc possible même si les objectifs ne sont pas les mêmes du côté patronal et du côté salarial.

FORCE OUVRIÈRE œuvre donc à la réussite de cette négociation, et pour cela expose ses revendications :

- Les assistants familiaux sont des salariés qui remplissent une mission professionnelle reconnue à part entière dans le secteur. A ce titre, ils sont légitimes à prétendre aux mêmes droits que les autres professionnels.
- L'amélioration salariale doit permettre une meilleure attractivité d'une part, mais doit surtout sécuriser et stabiliser les revenus. Pour FORCE OUVRIÈRE deux leviers doivent être activés : relever les coefficients et relever la fonction globale.
- Le droit à congés hebdomadaires et à congés payés doit être respecté. Il est partie prenante de l'attractivité du métier : préserver des temps pour le foyer familial, des temps pour se ressourcer, des temps libres. FO revendique ainsi l'obligation pour l'employeur de mettre en place des relais afin de garantir aux assistants familiaux le respect de leurs congés.
- Lorsqu'un ou des enfants accueillis présentent des difficultés ou des pathologies telles que l'assistant familial ne pourra pas accueillir d'autres enfants, en ce cas l'assistant familial doit être rémunéré au maximum de son agrément.
- Sur l'indemnité d'entretien, elle doit être relevée pour être actualisée aux dépenses de la vie courante et concernant les frais kilométriques, ils doivent être remboursés aux frais réels.
- Sur l'indemnité d'attente, pour Force Ouvrière, elle doit obligatoirement évoluer, c'est un élément de précarité qui doit disparaître. Une indemnité d'attente doit être créée entre 3 et 2 enfants confiés et entre 2 et 1. Quant à l'indemnité sans enfant, elle ne peut pas être inférieure à ce que l'assistant familial toucherait s'il faisait valoir des droits au chômage. Pour FO, l'assistant familial doit toucher pendant 4 mois le salaire qu'il touchait au préalable.
- Sur le licenciement pour pénurie d'enfants, l'employeur doit le justifier, et pour cela un avis des représentants du personnel pourrait être une garantie.

Les négociateurs remercient tous les camarades qui feront remonter à la Fédération leurs témoignages et leurs analyses à ce sujet pour alimenter la négociation. (Prochaine négo : 29 novembre 2017) - lafnas@fnasfo.fr

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

ON VEUT
mmIEUX VOUS
ÉCOUTER

mmIEUX VOUS
CONNAÎTRE

mmIEUX VOUS
COMPRENDRE

POUR
mmIEUX VOUS
ACCOMPAGNER

En pensant des services toujours plus adaptés aux salariés d'aujourd'hui, en mettant la prévention au cœur de ses innovations, en agissant avec écoute et proximité, Malakoff Médéric s'engage pour le bien-être des salariés au service de la performance des entreprises.

malakoffmederic.com

N°Cristal 09 69 39 12 13
APPEL NON SURTAXÉ

Ces services sont conditionnés à la souscription d'un contrat d'assurance collective Santé ou Prévoyance, assuré par l'Assureur de votre contrat, et proposé par l'Association de Moyens Assurance (AMA). ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCES (AMA) – Association régie par la loi du 1er juillet 1901 – 21 rue Laffitte 75009 Paris – N°ORIAS 16 000 160 (www.orias.fr) – N°Siren : 812 986 289. Pour plus d'informations, consultez le site : malakoffmederic.com/on-vous-mm

malakoff médéric
SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS mm

Haut Conseil du Travail Social

« OÙ EN EST LA RÉFORME PRÉVUE DE NOS DIPLÔMES D'ÉTAT DE NIVEAU 3 ?

Les travaux de la Commission Professionnelle Consultative ont pour finalité d'harmoniser notre secteur social aux normes « sociales » (!) européennes avec pour objectif, dans un premier temps, de réformer nos cinq diplômes d'État de niveau 3 (Assistante Sociale de Secteur, Conseillère en Économie Sociale et Familiale, Éducateur Technique Spécialisé, Éducateur de Jeunes Enfants et Éducateur Spécialisé)avec une sortie prévue des textes courant mars 2018 suivi d'une rentrée étudiante pour septembre 2018.

En février 2017, les référentiels de fonctions/activités ont été revus. A priori, on pourrait se dire qu'il n'y a pas de grands changements majeurs pour nos cinq diplômes. Les référentiels de compétences devraient être validés à la prochaine commission, soit le 24 octobre prochain.

Mais si les cinq diplômes ont été préservés, ce n'est que partie remise. C'est par le biais de la mise en place de quatre filières professionnelles et d'un socle commun aux cinq formations, prévue pour fin 2017,que se profile la menace d'un diplôme unique en travail social pour chaque niveau. Nous en avons déjà l'illustration concrète, avec la création,depuis janvier 2016 pour les niveaux 5,du Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social (DEAES) qui comprend un socle commun et trois spécialités (circ. du 17 juillet 2017).

LES DEUX AXES COMPLÉMENTAIRES DE LA RÉFORME

L'évolution de la formation s'articule ainsi autour de deux axes majeurs : le changement de niveau et le réaménagement des trois référentiels professionnels pour chaque diplôme (fonctions, compétences, certification), et par conséquent de l'organisation des formations.

1. Le passage du niveau 3 à 2 pour nos cinq diplômes d'État (ASS, CESF, ETS, EJE, ES, ETS) s'est concrétisé par l'arrêté en date du « *27 mars 2017 portant classification de certains diplômes du travail social selon la nomenclature des niveaux de formation* » relative au passage du niveau 3 au niveau 2, pour les cinq diplômes actuels de niveau 3.

N'étant pas rétroactif, ce passage s'appliquera aux futurs diplômés, inscrits à compter de la rentrée scolaire 2018. Il a pour but annoncé de favoriser :

- L'adossement des diplômes au grade de licence universitaire. Cet adossement n'avait pas été acté et uniformisé depuis le processus de Bologne (Licence, Master, Doctorat) et de la mise en place des ECTS (European Credits Transfer System). Malgré l'application des ECTS (obtention de 180 crédits pour un niveau 3), il faut encore aujourd'hui que le diplômé de niveau 3 effectue une demande spécifique de passerelle auprès de l'université s'il compte poursuivre des études en Master.

- Le passage du niveau B à A pour les professionnels de la fonction publique.

2. La mise en place d'un socle commun est encore en cours de finalisation. D'ici le 15 décembre 2017, la CPC travaille à produire un socle commun de compétences pour ces cinq diplômes. Comment s'y prend-elle ? En premier lieu et pour faciliter cette mise en place d'un socle commun,nos cinq diplômes plus le CAFERUIS (Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale) passent par un stade de classement en **4 grandes filières** professionnelles de niveau 2 (éducative (ES-ETS), sociale (ASS-CESF), familiale (EJE) et managériale (CAFERUIS) permettant soi-disant « *de clarifier le rôle et les missions du travail social au sein de notre société, et de renforcer l'attractivité du secteur tout en préservant pleinement les spécificités de chacun des métiers du travail social* » (Rapport S.Neuville remis le 11 octobre 2016). Mais en deuxième lieu, un nouveau chantier est déjà prévu pour réformer les niveaux 1 (CAFERUIS, DEIS (Diplôme d'État d'Ingénierie Sociale, CAFDES Certificat d'Aptitude Aux Fonctions de Directeur d'Établissement ou de Service d'intervention Sociale).

Extrait tableau Doc. CPC,19/06/2017

Filière / Niveaux		Educative	Sociale	Famille / Petite enfance	Management
I	Master				CAFDES
II	Licence	DE ES DE ETS	DE ASSDE CESF	DE EJE DEMF	CAFERUIS
III					* CAF encadrement de proximité (BAD)*
IV	BAC	DE ME	DE TISF		
V	BEP	DE AES	DE AES	DE AF	

Puis le socle commun serait décliné en trois registres tel que cela avait été préfiguré dans le rapport de la CPC de décembre 2014 (CPC du 19 juin 2017 : 1 les compétences éthiques et de positionnement professionnel, 2 les compétences techniques en intervention sociale, 3 les compétences transférables.

Pour nous, il va de soit que ces trois registres de compétences auront pour effet d'estomper ce qui identifie majoritairement ces métiers : **leurs modes d'accompagnements différents et diversifiés auprès des personnes et l'identité propre à chaque métier.**

QUE SOULÈVE COMME PROBLÈMES CETTE CONTRE-RÉFORME ?

1. Le changement de niveau entraîne **une discrimination salariale et de statut** du fait qu'il n'est pas rétroactif. De plus, il ne favorise pas l'embauche des diplômés CAFERUIS, lesquels seront situés sur le marché de l'emploi au même niveau 2, aux mêmes indices salariaux.

Il va de soi que les cohortes d'étudiants pour ces nouveaux niveaux 2 vont s'amenuiser, les niveaux deux ayant des fonctions essentiellement d'encadrement.

Par effet de « *domino* », les formations de niveaux quatre (Technicien en Intervention Sociale et Familiale – Moniteur éducateur) vont seules représenter la formation du cœur de métier, celle des professionnels « *plus proche du terrain* ». Comment ne pas entrevoir alors une réduction d'exigence de formation à l'accompagnement au quotidien ! Nos grilles conventionnelles seront mises à mal dans leur conformité. En effet, ni le statut, ni une grille indiciaire ne pouvaient prévoir ce changement de niveau. **La dramatique déqualification, affublée de polyvalence et de glissements de tâches, que connait le secteur fait le nid de cette réforme en faux semblants : niveau 2 demain, et pas pour tous, mais pour une majorité avec des salaires de niveau 3 gelés depuis 17 ans !**

Pour le secteur public, le passage de classe B à A se concrétise en fait par la création d'un sous grade de niveau A, lui-même divisible en deux classes ! Ce faux accès à la classe A entraîne, pour le salarié de piètres gains salariaux et d'augmentation du salaire à l'échelle d'une carrière.

Pour finir, répondre aux exigences du grade de licence oblige les centres de formation à se soumettre à l'accréditation du HCERES (Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement) les plaçant alors en rivalité avec les universités.

C'est donc la remise en question du savoir-faire historique de la formation par l'alternance de nos centres de formation professionnelle qui est à l'œuvre.

2. La mise en place du socle commun

Ce grade de licence favorisera l'entrée en Master à l'université pour le diplômé de ce nouveau niveau 2. Mais en contrepartie, il ouvre la porte à un conventionnement indispensable des instituts de formation avec les universités, via le socle commun et les nouvelles disciplines imposées, dites compétences « *transversales et linguistiques* », tels que les langues et l'informatique.

Le socle commun ne peut qu'uniformiser des formations dont la diversité permet le maillage de notre travail social, et offre des réponses aux besoins et aux spécificités des publics. De plus, et même si déjà des équivalences favorisent l'obtention d'un diplôme de même niveau (par exemple, un diplômé d'État d'ASS peut entrer en formation d'ES avec des allègements de formation et équivalences pour 2 domaines de compétences sur 4), il y a un risque pour que les formations initiales perdent de leurs spécificités et voient en partie leurs contenus sous-traités par les universités.

Le consensus sur le taux de pourcentage du socle commun par rapport à la totalité des heures de formation reste indéfini. Mais tout porte à croire qu'il sera bien supérieur à 30 % comme on l'a vu pour la nouvelle formation de niveau 5 (arrêté du 29 janvier 2016 pour la formation de l'Accompagnant Éducatif et Social) avec un socle commun représentant 70 % de la formation. **Les spécificités des métiers s'effacent au profit de l'employabilité tant attendue par les employeurs.**

Nous n'oublions pas que le combat mené dès 2014, contre la mise en place du DEAES et contre la disparition des 13 diplômes d'État du secteur social, a permis que le gouvernement Valls recule.

Nous constatons que se poursuit avec le gouvernement Macron, l'utilisation de la CPC pour mise en place du projet de casse des diplômes d'État.

Libres et indépendants nous continuons de refuser de siéger dans cette commission qui collabore à ce démantèlement.

Laura ROCCETTI
Négociatrice CPC/HCTS

Agence Nationale Evaluation Sociale et Médicosociale

LE DEVENIR DE L'ANESM

DÉCLARATION CGT ET FO DU 27 SEPTEMBRE 2017

Les représentants CGT et FO au Comité d'Orientation Stratégique de l'ANESM prennent acte et déplorent le caractère tardif de l'invitation adressée (6 jours avant) par la Direction Générale de la Cohésion Sociale à cette « *réunion d'information sur l'avenir de l'ANESM* ».

L'année dernière, nos organisations syndicales avaient déjà eu l'occasion de prendre position pour le maintien du financement de cette Agence, et s'étaient associées pleinement à la déclaration du Comité d'Orientation Stratégique du 9 décembre 2016 demandant, entre autres, que la structure juridique de l'ANESM reste un Groupement d'Intérêt Public (GIP) qui devienne à durée indéterminée.

Dans l'attente du résultat de la mission d'Evaluation des Politiques Publiques, cette position était fondée sur la préoccupation des signataires « *d'envoyer un message clair aux acteurs du secteur sur l'engagement du gouvernement dans sa volonté de soutenir et maintenir de façon pérenne le processus d'amélioration continue de la qualité (...)*».

Il semble que l'intention unilatérale du Ministère soit de mettre un terme à l'ANESM dans sa configuration actuelle de manière autoritaire, lui confisquant ainsi sa qualité de structure indépendante en la mettant sous la coupe de la Haute Autorité de Santé.

Nombre des Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles sont des « *points d'appui* » pour les salariés, même si elles n'ont pas de valeur contraignante. Elles sont également des points de

repères qui permettent de tenter d'objectiver les pratiques professionnelles sur des critères partagés autres que le seul prisme financier, et d'ainsi préserver les valeurs qui fondent notre secteur.

A l'heure où les conditions de travail et la qualité de l'accompagnement des personnes les plus fragiles se dégradent de manière alarmante, comme en atteste l'ensemble des études et enquêtes sur la« *Qualité de vie au travail* », le maintien de l'Agence nous semble le minimum que nous puissions attendre. L'Etat semble ne plus considérer avoir une responsabilité de solidarité avec les citoyens les plus vulnérables et fragilisés de la société,avec en corollaire un devoir de financement des structures sociales et médico-sociales à la hauteur des besoins exprimés.

Aujourd'hui, pour justifier les restrictions budgétaires de plus en plus sévères, on tente de nous faire croire que les dispositifs d'accompagnement doivent être allégés, rationalisés et que les salariés pourraient toujours « *faire mieux avec moins* ».

Il suffit d'observer l'état de l'ensemble des secteurs pour s'apercevoir que cette logique de réduction des coûts conduit à une maltraitance organisée qui tend à se généraliser tant envers les personnes accompagnées qu'envers les salariés :

- Le secteur des personnes âgées, où le manque de personnel conduit trop souvent à des actes minimaux et voit les professionnels parer au plus pressé ;
- Le secteur des personnes handicapés, qui souffre notamment d'un manque important de places et dans lequel les professionnels y sont rarement mieux traités ;
- Le secteur de l'exclusion,où les missions d'accompagnement des plus précaires ne peuvent plus être assurées dignement comme le prouvent le nombre de mineurs étrangers isolés qui ne bénéficient d'aucun suivi, et la saturation des CHRS sous dotés en moyens humains et financiers ;
- La prévention spécialisée, qui est démantelée car soi-disant peu efficiente mais rarement évaluée car difficilement évaluable et trop coûteuse aux yeux des collectivités locales ;
- La protection de l'enfance, qui est « *vendue* » à de « *grandes associations* » qui pratiquent la politique du moindre coût lors des appels à projets,en contournant bien souvent les Conventions Collectives du secteur, et sans le souci de préserver les emplois, en particulier les emplois qualifiés.

Les exemples sont aujourd'hui malheureusement trop nombreux.

Les organisations syndicales CGT et FO s'opposent à cette logique destructrice qui méprise les règles les plus élémentaires de solidarité où les personnes les plus vulnérables sont envisagées comme un coût et dans laquelle, par les contre-réformes successives du Droit du Travail et la dégradation incessante de leurs garanties collectives, les salariés en sont les variables d'ajustement budgétaires.

Les gouvernements qui se succèdent, en faisant le choix sans cesse renouvelé de réduire les « *déficits* » en réalisant des économies sur l'ensemble des secteurs qui remplissent des missions de service public,bafouent les principes mêmes de notre Constitution et du droit international.

Les organisations syndicales CGT et FO revendiquent :

- **Le maintien de l'ANESM dans son statut de Groupement d'Intérêt Public (GIP) en lui conférant une durée indéterminée comme la Loi le permet**
- **Le maintien d'un fonctionnement démocratique et paritaire pour exercer les missions de l'Agence**
- **Le maintien de l'ensemble des postes de l'Agence sous statut ou en Contrat àDurée Indéterminée (CDI)**
- **Le financement du secteur social et médico-social à hauteur de ses besoins.**

”

Familles Rurales

“ **NOUS NE VOULIONS PAS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION, ET ENCORE MOINS DE LA REMISE EN CAUSE DU VOTE PAR COLLÈGE !**

Lors de la dernière Commission Paritaire de Négociation du 27 septembre, Force Ouvrière a interpellé, les employeurs sur le projet d'accord visant la mise en place de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Cette nouvelle commission, qui a été créée par la loi El Kohmri, vient compléter la remise en cause du rôle des branches et de la liberté de négocier puisque « *dans les domaines où le législateur a donné priorité à l'accord d'entreprise, la branche n'est pas en droit d'y faire échec par une clause de verrouillage* ». Les ordonnances Macron vont aggraver cette situation.

D'ailleurs, pour en finir avec la liberté de négocier cette nouvelle commission aura les missions suivantes :

- Représenter la branche « *dans l'appui aux entreprises* » vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- Réunir ses membres afin de mener les négociations au niveau de la branche et définir le calendrier de négociation ;
- Établir un rapport annuel d'activités (publié dans la base de données nationale) établissant un bilan des accords collectifs d'entreprise, leur impact sur les conditions de travail des salariés et « *la concurrence entre les entreprises de la branche* » et formulant le cas échéant des recommandations ;
- Rendre un avis à la demande d'une juridiction ou d'une entreprise sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ;
- Des missions en tant qu'observatoire paritaire.

Celles-ci sont bien loin de ce pourquoi doit être fait une commission paritaire nationale de négociation, tel que nous l'entendons à FO. Elles transforment l'instance en un espace dont les contours ont pour dessein la cogestion. En témoignent la référence qui est faite de la CPPNI comme appui aux entreprises et sa mission d'étude de l'impact des accords d'entreprise sur la concurrence entre entreprises.

Or, les employeurs de Familles Rurales ont décidé d'aller jusqu'au bout de cette logique corporatiste en proposant de modifier la façon dont les avis y seraient rendus.

Si le collège employeur a retenu la revendication de FO selon laquelle chaque organisation syndicale représente une voix dans la partie interprétation de la CPPNI, pour autant elle a supprimé le principe du vote par collège dans son avenant mis à signature :

« *Les avis de la Commission sont adoptés* ***à la majorité des voix des membres*** *sans condition de quorum. Chaque organisation syndicale représentative dispose d'une voix,* ***un nombre de voix équivalent est attribué aux représentants employeurs***.»

Ainsi, il suffirait aux employeurs de bénéficier d'une voix d'une organisation syndicale pour faire valider ses avis.

Face à ce projet, FO a proposé de maintenir la formulation qui existe actuellement à l'article 7.3 de la convention collective à savoir : « ***Les avis sont rendus après débat entre les membres de la commission à l'unanimité des 2 collèges et à la majorité absolue du collège salarié (...)*** » Notre proposition aurait permis une expression qui respecte le principe selon lequel les intérêts des salariés sont divergents de ceux des employeurs. Elle aurait garanti en effet aux organisations syndicales de salariés le fait de définir une majorité entre elles pour rendre un avis. Mais le collège employeur de Familles Rurales a refusé en arguant la possibilité de revenir sur le texte par la suite.

Par ailleurs, FO a demandé, sinon qu'au vu de l'instabilité législative actuelle, il nous semblait inadéquat d'inscrire l'organisation des travaux de la CPPNI dans un règlement intérieur, mais que son organisation trouverait plus naturellement sa place dans un article conventionnel.

Pour les mêmes raisons que pour le rendu d'avis dans le cadre de la CPNNI, FO a demandé dans le texte qui prévoit l'établissement d'un règlement intérieur, que la phrase suivante : « ***Il*** *(le règlement intérieur)* ***est***

adopté à la majorité des membres de la commission présents (...) » *soit remplacé par* « ***Il*** *(le règlement intérieur)* ***est adopté à l'unanimité des 2 collèges et à la majorité absolue du collège salarié selon le principe que chaque organisation syndicale représente une voix.***» Là aussi, REFUS !

La délégation FO ne cautionne pas cette marche forcée au corporatisme et ne signera pas cet avenant. La CGT a, elle aussi, annoncé en séance qu'elle n'en sera pas signataire. Nous avons proposé à la CGT, si ce texte venait à être signé par une organisation, d'y faire opposition pour les raisons ici décrites. En effet FO et CGT représentent 62,03 % de représentativité à Familles Rurales et peuvent donc constituer une opposition majoritaire (de plus de 50 %) qui empêcherait ce texte de s'appliquer. La seule opposition de FO ne serait pas suffisante, puisque FO représente une audience de 20,98 %. Par ailleurs, nous revendiquons qu'à chaque réunion de Commission Paritaire corresponde un temps de préparation d'une journée.

Stéphane REGENT
Secrétaire fédéral

Economie Sociale et Solidaire

CHRISTOPHE ITIER, NOMMÉ HAUT-COMMISSAIRE À L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

À la tête du mouvement En Marche dans le Nord pendant la présidentielle, mais battu aux législatives dans la première circonscription du Nord par le jeune Insoumis Adrien QUATENNES, Christophe ITIER, nommé Haut-commissaire à l'économie sociale et solidaire (ESS) et à l'innovation sociale, démissionne de son poste de Directeur Général de la Sauvegarde du Nord.

Pour les salariés de la Sauvegarde du Nord, c'est probablement un soulagement ! En effet, dès son arrivée en 2010, sa marque se fait sentir : embauches de managers venus du privé, restructurations à répétition, fusions-absorptions, licenciements… Il a par ailleurs tenté de licencier des élus du personnel et une déléguée syndicale, coûtant à l'association près de 180 000 euros aux prud'hommes. Lors des dernières élections professionnelles, le SDAS FO 59 avait obtenu du Tribunal d'Instance de Tourcoing l'annulation des élections, car les salariés de la protection à l'enfance de Tourcoing n'avaient pas été informés ! Le dialogue social à la sauce ITIER, c'est « *travaille et ferme là !* »

Les salariés évoquaient un sous-effectif chronique pour accomplir leur travail, un mal-être, et plus largement une perte de sens dans leur travail. Ils déploraient l'absence de projet associatif et une focalisation de l'exécutif sur la conquête de parts de marché aux dépens des publics accompagnés.

Ne nous y trompons pas ! Christophe ITIER a certes démissionné de son poste de Directeur Général de la Sauvegarde du Nord, mais cette structure qui est considérée comme une entreprise sociale restera sans nul doute un lieu d'expérimentation et d'innovation… soit, la porte ouverte aux contrats à impact social, à la marchandisation, etc.

Alors loin d'être une surprise, la nomination récente de ce manager-né, atteint de « *macronite* » aiguë bien avant l'heure n'est pas une victoire !

Monsieur ITIER pour qui « *c'est la fin de l'État providence* » indique que la recherche « *de nouveaux modes de financement du secteur associatif est une nécessité* ». Devant la réduction des dépenses publiques, sa solution est de développer les partenariats public-privé ainsi que les fonds de dotation. Monsieur ITIER se gargarise d'être un pionnier dans la vente à la découpe du social : « *Quand j'ai créé, en 2013, un fonds de dotation pour la Sauvegarde du Nord, on m'a dit : « Tu es fou ! Tu fais rentrer le capital dans l'association. Et aujourd'hui tout le monde se dote d'un fonds de dotation* ».

Il se félicite d'avoir été l'instigateur en France des contrats à impact social (cf bulletin fédéral n°313 « *Quand nos employeurs proposent de s'emparer du social impact bonds* »). Pour Christophe ITIER, « *il faut innover, expérimenter et se dire : on a le droit à l'erreur* ». Les enfants de la Sauvegarde du Nord apprécieront sans aucun doute les « *erreurs* » commises par ces alchimistes du capital.

Monsieur ITIER ne compte pas perdre du temps ! Le 3 Octobre, il s'exprimait sur l'ESS au Crédit Coopératif qui accueillait, via sa fondation, la restitution de l'étude commandée par le Mouvement Associatif et l'Union Des Employeurs de l'économie Sociale Solidaire à KPMG (cabinet d'audit et de conseil) « *Modèles socio-économiques des associations : quelles stratégies d'évolution* ?» Pour sa première prise de parole dans le secteur depuis sa nomination, Christophe ITIER a parlé sans détour, rappelant souvent son passé de « *patron d'association* ».

Ses projets en quelques mots depuis que l'ESS est passé à Bercy au portefeuille du Ministre de l'Écologie :

- L'ESS doit s'ouvrir et polliniser les autres acteurs en étant offensif,
- La co-construction est cruciale pour l'ESS. Le haut-commissaire travaille d'ailleurs à un pacte de mesures qui seront livrées d'ici la fin de l'année,
- Ce Social Business Act, qui sera peut-être rebaptisé, prendra en compte les impératifs d'impacts et les besoins d'autonomie des associations : « *L'Etat n'a plus d'argent, vous l'aurez compris. Puisqu'on n' a plus d'argent, donnons la liberté !* »,
- Christophe ITIER veut relever le plafond de défiscalisation du mécénat pour les PME et TPE,
- Pour lui, fini les team-buildings classiques. Le mécénat est un bon outil de fidélisation des collaborateurs et permet de lutter contre le turn-over dans les entreprises,
- Il veut redéfinir l'innovation sociale et la développer,
- Rêve d'une « *sociale French Tech* » pour promouvoir ce talent français…

Arrêtons-nous là ! Monsieur ITIER veut la disparition de notre modèle associatif subventionné par les pouvoirs publics par un changement de paradigme ouvrant les portes de l'action sociale aux diplômés des écoles de commerce, aux managers issus du privé lucratif, aux banques, aux fondations et aux fonds d'investissement…

Dans ce nouvel environnement, les entreprises sociales remplaceraient les associations à but non lucratif et emprunteraient sans complexe les méthodes du privé, à savoir un marketing offensif, un management par objectifs, ou le développement d'activités rentables… Dans cette partie de Monopoly, les absorptions et les banqueroutes déjà à l'œuvre se multiplieront et laisseront sur le carreau, salariés et usagers.

Monsieur le Haut-commissaire, apprenti sorcier, suivi des entrepreneurs du social avançant de manière structurée pour remodeler le visage de l'action sociale autour de modèles organisationnels et économiques, menace notre conception du travail social. L'attaque frontale de nos droits et acquis sociaux va s'amplifier.

Remarquons d'ailleurs qu'avec la Loi travail, la réingénierie des diplômes, la transformation des modes de financement et la volonté de NEXEM d'attaquer les conventions collectives, toutes les pièces du puzzle pour un changement de paradigme sont en place.

Plus que jamais, nous devons nous mobiliser contre la transformation de notre secteur ! Nous nous devons plus que jamais de résister ! Nous aurons été prévenus !

DAVID LEGRAND
Secrétaire SDAS 59

Retraités et Futurs Retraités

“ APRÈS LES FORTES MOBILISATIONS DU 28 SEPTEMBRE, LES RETRAITÉ-E-S CONTINUENT.

Le jeudi 28 septembre, dans une mobilisation sans précédent, des dizaines de milliers de retraité-e-s ont répondu à l’appel des neuf organisations regroupant syndicats et associations (UCR-CGT, UCR-FO, UNAR-CFTC, UNIR-CFE/CGC, FSU, FGR-FP, UNIRS-SOLIDAIRES, LSR, UNRPA) par de multiples initiatives : manifestations, rassemblements, meetings…

Ils ont exprimé leur volonté de voir leur pouvoir d’achat augmenter. La ponction de 1,7 point supplémentaire de la CSG sans compensation qui va toucher 60% des retraité-e-s, l’annonce d’un nouveau gel des pensions pour 2018, la baisse d l’APL qui s’ajoutent aux ponctions fiscales (CASA, demi part veuf/veuve, fiscalisation de la majoration familiale pour trois enfants…) ont pour conséquence une baisse continue du pouvoir d’achat des retraité-e-s.

Ces mobilisations, imposantes, confirment les conclusions de l’enquête menée auprès de 12 000 personnes, enquête initiée par le groupe des neuf organisations. La rencontre le même jour avec Mme BUZYN et M DELEVOYE est un premier signal de reconnaissance lié au succès des actions du 28 septembre. En apportant 250 000 pétitions contre la hausse de la CSG, nous avons réaffirmé notre opposition ferme à son augmentation de 1,7 point et au gel des pensions pour 2018. La ministre n’a apporté aucune réponse à la colère des retraité-e-s. La réunion s’est conclue par un engagement de mettre en place des réunions de travail sur des dossiers les concernant.
Le groupe des neuf organisations renouvelle sa demande d’être reçu rapidement par le Président de la République pour traiter de questions concernant la place du retraité dans la société, la sauvegarde et la progression de son pouvoir d’achat, la mise en œuvre de la loi ASV.

Lors de sa prochaine réunion, dès le 9 octobre il décidera de nouvelles initiatives et mobilisations.

Paris, le 29 septembre 2017

Didier HOTTE
UCR-FO

”

UN NOUVEAU **SERVICE EN LIGNE** GUIDE LES **FUTURS RETRAITÉS** DANS LEURS **DÉMARCHES**

Communiqué Cnav 25-9-2017

La Cnav, la MSA et le RSI ont mis en place un nouveau site en ligne pour assister les futurs retraités dans la préparation de leur retraite.

Un nouveau service gratuit en ligne :

mesdemarchesretraite.fr

renseigne sur les étapes à suivre pour liquider ses droits à la retraite et percevoir ses pensions. Il est réservé aux personnes âgées de plus de 55 ans qui relèvent du **régime général** ou des **régimes alignés** *(MSA et RSI).*

L'assuré y indique son nom et sa date de naissance, son numéro de sécurité sociale et la date de son départ en retraite et obtient ensuite une liste détaillée et personnalisée des démarches à accomplir, qu'il peut télécharger ou imprimer.

QUELQUES CHIFFRES DU DERNIER BAROMETRE IPSOS effectué pour le SPF

FOCUS SUR LA PAUVRETÉ DES SENIORS

Près d’un senior sur deux (49%) s’est déjà dit qu’il était sur le point de connaitre la précarité.
Parmi les seniors dont les revenus sont les plus modestes (les fameux revenus inférieurs à 1200€), 58% ont connu la pauvreté.
La santé est le poste de dépense qui pose le plus de problèmes aux seniors :

- **39%** ont du mal à payer les soins mal remboursés par la Sécurité Sociale : lunettes, appareils dentaires, appareils auditifs etc)
- **31%** n’arrivent pas à financer une mutuelle (+ 6 points en un an !)

Ces chiffres doivent interpeller les pouvoirs publics. La pauvreté s’installe chez les retraités, alors que la Sécurité sociale a été créée pour l’éradiquer ! Et ce n’est pas le gel des retraites et l’augmentation de la CSG qui va permettre aux retraités de mieux se soigner !

Lu dans le journal du SPF par D VANNSON.

Apprentis d'Auteuil

JEUDI 14 SEPTEMBRE, DEVANT LA GRILLE DE L'ASSOCIATION DU CHÂTEAU DE GASSION, 1 AVENUE DE GASSION À AUDAUX (64).

L'intersyndicale des établissements d'Audaux a appelé tous les salariés du site à manifester contre la fermeture et la délocalisation du site à Pau. Ce transfert d'activité entraine un plan de sauvegarde de l'emploi avec des licenciements en masse, des emplois qui deviennent à temps partiel et une grande partie de l'activité mise à l'externe.

La manifestation du 14 septembre 2017 de nos camarades à Audaux a réuni l'ensemble des salariés des établissements Sainte Bernadette. Le mouvement a débuté à 9h pour se terminer à minuit. Nous remercions la présence de l'union départementale FO du 64, le soutien des élus locaux de la communauté des communes du Béarn des gaves, la présence de plusieurs élus du Conseil Départemental et du député Jean Lassalle.

Cette grève avait pour finalité d'aller interpeller la direction sur la situation très préoccupante de site d'Audaux et comme 17 autres sites partout en France dans une démarche de réorganisations ou restructurations ou fermeture.

- **NON** aux suppressions de postes, Non aux licenciements, NON au temps partiel et NON aux démantèlements de l'activité par leur externalisation. Non à la délocalisation.

- **OUI** aux financements des moyens nécessaires à des prises en charge de qualité et à des conditions de travail garantissant les meilleures modalités d'accueil et d'accompagnement dans tous ces secteurs d'activités.

- **NON** aux réorganisations maltraitant tous les professionnels du site et dégradant les conditions de travail, d'accueil et d'accompagnement.

- **OUI** à une Protection de l'enfance de qualité par une ouverture de financement et habilitation par le Conseil Départemental pour un nouveau projet…

La réunion a permis de faire le point sur le projet de délocalisation du site à Pau pour le collège. L'information consultation du PSE est maintenue au prochain CER du 18 octobre.

Lors de ces échanges avec la directrice régionale et la directrice d'établissement, nous avons obtenu de revoir l'ensemble des postes impactés par des temps partiel et d'une présence éducative à minima. Nous avons pointé nos grandes inquiétudes sur l'externalisation des services. La direction s'engage à réexaminer l'organisation envisagée.

Une réunion de travail est prévue dans les 15 jours, et non plus une médiation,en présence de la secrétaire du CER et un élu du site d'Audaux avec le conseil départemental. Les politiques disent avoir besoin de nous alors mettez les moyens à la hauteur des besoins pour la protection de l'enfance à Audaux.

La direction reste ouverte à toute proposition du conseil départemental et du conseil Régional sur une activité pérenne sur le site d'Audaux.

De plus lundi 18 septembre, le maire de Pau et ancien ministre Monsieur François BAYROUa réuni tous les acteurs élus locaux, représentant du Conseil Départemental et direction des Apprentis d'Auteuil. Des pistes de travail ont par ailleurs été esquissées afin de maintenir certaines activités à Audaux « *accueil des enfants en situation difficile et celui des mineurs étrangers* ».

Le même jour quelques heures plus tard, le député Jean LASSALLE réunissait le bureau de sa nouvelle association « Association pour le Maintien des Apprentis d'Auteuil à Audaux » en mairie d'Audaux.

A suivre, pour les salariés et les camarades du site…

Marie-Christine QUEHEILLE
Déléguée syndicale

Daniel LAURENT
Délégué syndical Central

MANIFESTATION VISÉE DU 14 SEPTEMBRE 2017 À AUDAUX

RASSEMBLEMENT QUI A EU LIEU DE 9H00 À MINUIT DEVANT LE PORTAIL DES ÉTABLISSEMENTS SAINTE-BERNADETTE.

CLAUSES S'APPLIQUENT AUX ACCORDS ÉTENDUS.

Missions de Service Public

« PREMIERS TÉMOIGNAGES

La Fédération Nationale a décidé de reprendre à son compte et surtout d'amplifier auprès de ses syndicats départementaux et des sections syndicales l'initiative lancée par la section FO ADSE 37 de **constituer un recueil de situations où sont constatées objectivement des manquements aux missions de service public** entre autres dans la Protection de l'Enfance du fait de l'austérité budgétaire et des conséquences des politiques publiques qui accompagnent ses dramatiques choix économiques. Notre secteur à financement public, mais de droit privé, comme le secteur public, est la cible de ses restrictions budgétaires et de baisses des moyens sans précédent. Cette situation avait amené nos camarades FO des services publics à établir un livre noir de la Révision Générale des Politiques Publiques (PGPP) en 2013.

Garant de la cohésion sociale et concourant à l'exercice des droits fondamentaux et à la lutte contre les inégalités, notre secteur social à but non lucratif comme le service public est, avec la protection sociale collective et l'existence de conventions et statuts nationaux, au centre de la conception solidaire et égalitaire de la République.

La définition courante du fondement de la notion de service public c'est que certaines activités sociales considérées comme essentielles et stratégiques doivent être gérées selon des critères spécifiques pour permettre un accès à tous et contribuer à la solidarité et à la cohésion sociale, culturelle et économique de la société. Ces activités doivent donc échapper à la logique du marché et à la recherche du profit. Les trois grands principes auxquels sont soumises les missions de services publics sont la capacité d'adaptation constante du service public aux conditions et aux besoins communément appelé **la mutabilité, l'égalité** dans l'accès aux services et dans les tarifs ainsi que **la continuité** du service public. Ces principes d'égalité et de continuité du service public ont caractère de « *principe de valeur constitutionnelle* ».

À la FNAS FO, nous sommes attachés aux principes républicains de liberté, d'égalité, de fraternité et de laïcité.

Nous considérons que le développement de structures sociales et médico-sociales non lucratives passe par la mise en œuvre de moyens correspondant aux besoins nécessaires, ceci dans l'intérêt des populations dont les salariés s'occupent. Nous défendons en ce sens le maintien et l'amélioration des droits des salariés. Nous refusons la déqualification et sommes attachés aux diplômes d'État reconnus dans les conventions collectives. Nous revendiquons le financement public et la non-lucrativité pour tout notre secteur.

Nous n'acceptons pas au nom de l'austérité budgétaire :

- Les fusions/absorptions, les restructurations et les fermetures d'activités qui passent par les conventions d'objectifs et de moyens, les contrats à impact social, et remettent en cause l'existence même de structures sociales et médico-sociales, sur tout le territoire mettant des bénéficiaires sans possibilité aucune possibilité de trouver des prises en charge adaptées à leurs besoins et quel que soit l'endroit où ils vivent ;
- La déqualification qui passe par la casse des diplômes d'État et des moyens de la formation professionnelle avec comme résultat immédiat le retour aux faisant fonctions et l'accroissement du bénévolat ;
- Les réductions de moyens qui appauvrissent inexorablement la qualité de la prise en charge ;
- Le blocage des salaires qui appauvrit les salariés qualifiés et diplômés,
- La remise en cause des droits conventionnels qui aboutit à une augmentation sans précédent de la sinistralité (arrêt de travail et invalidité) dans des secteurs comme l'aide à domicile ou la protection de l'enfance.

Nos camarades de l'ADSE 37 ont accepté de recueillir les témoignages vivants des conséquences de cette situation qui n'a que trop duré et qui ne peut que s'aggraver, avec la loi travail et les ordonnances Macron, que nous combattons.

Nos camarades de l'ADSE 37 ont accepté de recueillir les témoignages vivants des conséquences de cette situation qui n'a que trop duré et qui ne peut que s'aggraver, avec la loi travail et les ordonnances Macron, que nous combattons.

Leurs exemples qui paraissent de nature à mettre en danger leur sécurité, leur santé ou à engager leur responsabilité sont frappants. Ils devraient vous inciter à faire remonter en direction de la Fédération, par le biais de vos syndicats, tous ceux dont vous

avez connaissances ou dont vous êtes les témoins et qui peuvent servir à mettre en accusation ceux qui continuent de prôner l'austérité comme modèle économique indépassable. Nous verrons à les utiliser à bon escient et construire ainsi le dossier accablant qui témoignera d'une situation qui n'a que trop duré.

MAISON D'ENFANTS À CARACTÈRE SOCIAL :

Le vendredi 9 décembre dans la matinée je contacte la cadre de permanence. Je lui demande d'assurer un transport le lendemain, car un jeune blessé se déplaçant en béquille a un Droit de Visite et d'Hébergement (DVH) chez sa mère, à partir de 10 h le samedi.
La cadre de permanence précise que cela ne rentre pas dans le cadre de son astreinte/permanence. Elle nous demande d'appliquer un " protocole " pour organiser ce DVH.
Ce protocole consiste à :
- Téléphoner à la mère du jeune pour lui demander si cela ne la dérange pas que plusieurs jeunes de l'unité voient où elle habite.
- S'entretenir avec le jeune pour lui demander la même chose.
- Réveiller les 5 autres jeunes présents sur l'unité à 9h et les emmener tous en trafic pour effectuer l'accompagnement.

Si et seulement si, après avoir fait tout cela, le transport du jeune n'est pas possible, alors son intervention rentrera dans le cadre de son astreinte/permanence.

Vendredi 9 décembre vers 16h20, 4 jeunes étaient présents sur l'unité de vie, 2 en salle TV et 2 dans leur chambre. Ma collègue était partie faire un transport pour une autre unité de vie.
J'ai alors été appelé pour faire un autre transport pour ce même groupe, une collègue étant sur le groupe avec les enfants, sa collègue en rendez-vous urgent. Je suis donc parti du groupe à 16h20 disant aux jeunes que je m'absentais d'heure. C'est pendant mon absence que le feu s'est déclaré dans la pièce à vivre.
L'alarme s'est déclenchée, 2 jeunes de l'unité sont sortis voir ce qui se passait et voyant la fumée de l'incendie ont immédiatement alerté la collègue présente sur une autre unité. Elle est aussitôt intervenue et a fait usage de l'extincteur aidée par un des jeunes du groupe. Le feu a été rapidement maîtrisé.
Je suis revenu sur le site à ce moment-là. J'ai aussitôt coupé le courant au général. Un autre de mes collègues est monté à l'étage faire sortir les 2 jeunes qui s'y trouvaient. Les 2 autres restés au rez-de-chaussée étaient déjà hors du bâtiment. 10mn plus tard, les pompiers arrivaient appelés par un des jeunes présents.

21 juin : une nouvelle remplaçante sans contrat et sans clés de coffre est seule sur les groupes. La maîtresse de maison est en arrêt. Il y a 1 jeune à emmener sur son lieu de stage. Le reste du groupe reste seul le temps de l'aller-retour.

Cet après-midi, je commence à 16h, ma collègue avait un rendez-vous médical à assurer à 15h30.
Lorsqu'elle part, elle avertit la collègue de l'unité de vie d'à côté qu'elle doit assurer un rendez-vous médical et qu'il reste 2 jeunes sur le groupe. La collègue passe sur notre groupe quelques minutes pour voir si tout se passe bien, elle doit faire vite, car elle a aussi quelques jeunes à prendre en charge sur son groupe.
Lorsque je prends mon service à 16h, je trouve un jeune affolé qui cherche de l'aide. Il m'explique qu'une autre jeune est tombée par terre. Effectivement, je prends en charge une jeune inconsciente à la porte des toilettes du groupe. Appelle aux pompiers, car elle ne réagit pas, appel téléphonique à la Cadre de Service Educatif qui se déplace immédiatement, prise en charge également du jeune témoin qui se sent très mal.
Le fait que le groupe était sous une surveillance " allégée " à cause du rendez-vous médical, et le fait de la prise de service en décalé des éducateurs avait été évoqué en réunion le mardi précédent.

27 avril 2016 : l'éducateur en place décide de prolonger son temps de présence d'une demi-heure, car une stagiaire 1ère année est présente et la collègue n'arrive qu'à 15h.

9 mai : pas de chef de service, pas de maîtresse de maison, l'éducateur est seul avec le groupe.

18 juin 15h15 : un jeune en appartement a oublié ses clefs sur son lieu d'apprentissage. Il téléphone sur le groupe où je suis seul jusqu'à 16h. Il ne peut pas accéder à son logement et je ne peux pas l'aider, car il y a des jeunes sur le groupe.

5 mai (jour férié) : 1 éducateur seul avec un groupe jusqu'à 17h ; un remplaçant de 17h à 22h, les courses n'ont pas été faites la veille, car l'éducatrice était seule. Le groupe mange des pâtes.

24 juin : une éducatrice est seule de 7h à 18h, elle s'absente pour rdv jeune. La maîtresse de maison reste seule avec le groupe/bagarre entre 2 jeunes = maîtresse de maison en difficulté.

Juin : 2 éducateurs finissent à 22h30. L'un au moins doit prolonger jusqu'à 23h sinon il n'y a pas de liaison avec le veilleur de nuit, alors que la journée a été agitée (bagarre entre jeunes)

juin 2016 : la chef de service a noté sur l'agenda du groupe de ne pas prendre de rendez-vous en matinée, car la maîtresse de maison n'est pas remplacée pendant ses congés. Exemple mercredi 13 juin - semaine 33 et 34.

“ VOS TÉMOIGNAGES

LES SALARIÉS DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL ONT DÉCIDÉ DE FAIRE ÉTAT DES SITUATIONS PRÉOCCUPANTES DE RUPTURE DES MISSIONS DE SERVICE PUBLIC

Des missions de services publics sont rompues faute de moyens matériels ou humains, des rendez-vous médicaux sont reportés, des démarches remises aux calendes grecques, des réunions ou des formations retardées ou encore des projets annulés, des transferts définitivement arrêtés…

Et que dire du manque de place, des listes d'attente, des enfants qui attendent deux ans pour avoir une prise en charge orthophonique aux dépens de leur réussite scolaire, des jeunes majeurs sans soutien, des jeunes isolés, des jeunes en danger en attente de placement, de mesures éducatives… ?

Pour les salariés **l'austérité se décline au quotidien** avec l'isolement au travail, les prises de risques, les incidents, les accidents… les modifications de plannings inopinées, la vie personnelle en perpétuelle adaptation…

Les services généraux et les services administratifs sont les parents pauvres des établissements et services… Les conséquences de la déqualification, les glissements de tâche, les maîtresses de maison seule avec un groupe, les dossiers médicaux en souffrance…

S'IL VOUS PLAÎT CAMARADES, FAITES REMONTER VOS EXEMPLES !

LA FNAS FO APPELLE SES ADHÉRENTS AVEC LEURS SYNDICATS DÉPARTEMENTAUX À FAIRE REMONTER LEURS TÉMOIGNAGES. CONSTITUONS NOTRE « RECUEIL D'INFORMATIONS PRÉOCCUPANTES » EN DÉFENSE DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL.

Evènements susceptibles de créer un danger pour la santé et la sécurité/Engager la responsabilité personnelle/Constituer, selon vous, une rupture des missions de services public.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Dates et lieux : .....

Noms, prénoms, coordonnées, etc. (facultatif) : .....

.....

.....

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO :
7 PASSAGE TENAILLE - 75014 PARIS - T. 01.40.52.85.80 - F. 01.40.52.85.79 - C. lafnas@fnasfo.fr

L'expertise mutualiste
au service de votre protection sociale complémentaire

MUTEX
L'HUMAIN FAIT LA FORCE

SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

Réussir ensemble la protection sociale complémentaire pour tous

- **Vous accompagner à toutes les étapes de la négociation des accords de branche**
  22 branches professionnelles en santé et 6 en prévoyance, 190 000 entreprises, 9 millions de personnes protégées en santé et 2,5 millions en prévoyance.
- **Vous garantir une relation de proximité**
  1 500 conseillers présents sur l'ensemble du territoire.
- **Vous assurer des solutions globales et accessibles, en santé et en prévoyance**
  Une maîtrise des coûts assurée par le plus important réseau conventionné en France et des accords passés avec la quasi-totalité des professionnels de santé.
- **Vous proposer des services de qualité pour répondre aux attentes des salariés**
  200 000 conventionnements avec des professionnels de santé,
  2 500 services de soins (cabinets dentaires, centres d'optique, etc.) et d'accompagnement (services à la personne, petite enfance, etc.) mutualistes,
  16 000 aides financières accordées chaque année pour l'action sociale,
  3 000 actions de prévention santé assurées chaque année dans toutes les régions.

Premier acteur santé national et pôle majeur de protection sociale, MUTEX-l'alliance mutualiste met son expertise et ses atouts au service des partenaires sociaux négociateurs.

Pour nous contacter :
partenaires-sociaux@mutex.fr
www.mutex.fr

MUTEX - l'alliance mutualiste

16653 - PAO Mutex -10 / 2016 - Mutex, RCS Nanterre 529 219 040 - Siège social : 125 avenue de Paris - 92327 Châtillon cedex - Crédit photo : Thinkstock

Protection de l'Enfance du 49

"Malgré un référé défavorable à l'association ARPEGE49, l'intersyndicale du Maine-et-Loire ne baisse pas les bras.

Le 21 septembre était une date arrêtée bien avant les congés de l'été pour continuer la mobilisation des salariés de la Protection de l'Enfance.

Le matin, un rassemblement s'est déroulé devant Ethic Étape au lac de Maine, en prélude à une journée d'étude sur l'enfance en danger, journée organisée par l'ARS, le Cézame et le Conseil départemental du Maine-et-Loire, 60 à 80 manifestants se sont faits entendre auprès des participants.

Après la manifestation contre les ordonnances Macron, l'après-midi s'est poursuivie par un rassemblement sur la place du Ralliement à Angers de 5 à 600 participants ont pris la direction de la Préfecture pour déposer une lettre ouverte à l'attention de la Ministre des Solidarités et de la Santé et demander une audience en urgence.

En fin de journée une assemblée générale s'est tenue pour envisager la suite du mouvement initié depuis presque 2 années, les axes suivants ont été abordés :

- Constitution d'un dossier regroupant des faits, des situations où la responsabilité du Conseil Départemental pourrait être engagée.
- Recherche de la possibilité de déposer plainte au pénal contre le Conseil Départemental du Maine-et-Loire.
- Projet d'Appel à une journée de mobilisation dans toute la Protection de l'Enfance le 20 novembre date anniversaire de la déclaration de droits de l'Enfant.
- Appel aux fédérations nationales pour faire évoluer le mouvement puisque d'autres situations sont alarmantes dans les départements.

Marc MANDELBAUM
Secrétaire SDAS 49

"

Etat d'urgence permanent

"**LA LIBERTÉ EST INDIVISIBLE : ON NE PEUT EN RETRANCHER UNE PARTIE SANS LA TUER TOUT ENTIÈRE.**

LE PROJET DE LOI ANTI-TERRORISTE OU L'ÉTAT D'URGENCE PERMANENT.

Il est tôt. Très tôt. Peut-être même est-ce encore la nuit. Ça sonne à la porte.
- *« Bonjour, nous venons pour une visite domiciliaire… »*
- *« Je vous en prie, entrez. Je prépare le café et les petits gâteaux… »*

La charmante expression, une *visite domiciliaire…* qui vient remplacer la *perquisition administrative !* Victor Klemperer et Georges Orwell se sentiraient certainement concernés par ces manoeuvres lexicales… C'est le gouvernement macron, digne continuateur des gouvernements l'ayant précédé, qui l'a inventé. De la même manière, les assignations à résidence deviennent des *mesures individuelles de surveillance*. Le joli euphémisme…
Asservir la langue, c'est asservir la pensée. Et cet asservissement est toujours accompagné de celui des corps.

Le projet de loi « *renforçant la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme* », dit projet de loi anti-terroriste sera soumis au vote solennel de l'Assemblée mardi 3 octobre. « *Ses mesures visent à prévenir les actes terroristes tout en préservant les libertés individuelles.* » dixit le site du gouvernement[1].

Toute ressemblance avec les méthodes qui justifient les Ordonnances contre le Code du travail ne serait que pure coïncidence… Ces Ordonnances étant présentées ainsi : « *Le projet de loi d'habilitation vise à donner plus*

[1] http://www.gouvernement.fr/action/renforcer-la-securite-interieure-et-la-lutte-contre-le-terrorisme

d'égalité, de liberté et de sécurité, aux salariés comme aux entrepreneurs, en renforçant le dialogue social. » Vous y avez cru ?

LES PRINCIPALES MESURES DU PROJET DE LOI ANTI-TERRORISTE.

Les principales mesures de l'état d'urgence sont transposées dans le droit commun. Ces mesures d'exception sont effectives depuis les attentats de 2015 et la proclamation de cet état d'urgence maintes fois renouvelée.

Les « *assignations à résidence* » deviennent des « ***mesures individuelles de surveillance*** ». Ces mesures seront diligentées par le préfet après validation du procureur. Elles s'appliqueront de manière préventive. Les recours ne seront possibles qu'a posteriori et la charge de la preuve sera inversée : la personne mise en cause devra démontrer elle-même son innocence.

Les « *perquisitions administratives* » deviennent des « ***visites domiciliaires*** ». Ces visites, qui n'auront rien de visites de courtoisie, vous l'aurez compris, devront être validées par le juge des libertés et de la détention. Maigre garde-fou.

La fermeture temporaire des lieux de culte afin de prévenir des actes de terrorisme pourra être décidée par le préfet. Les motifs qui pourront être invoqués pour cette fermeture visent à la fois les écrits ou les propos tenus, mais également les « *idées et théories* » qui émaneraient de ce lieu de culte et qui seraient diffusées dans le but de soutenir une entreprise terroriste. « *La haine et la discrimination* » feront également partie des motifs de fermeture… Une nouvelle forme de délit d'opinion aux contours vaporeux…

Les contrôles d'identité pourront se passer de toute justification. En cas de risque terroriste, des « *périmètres de protection* » seront instaurés, périmètres dans lesquels les policiers et même des agents de sécurité privée (!) pourront procéder à des fouilles. Ces contrôles seront possibles à l'intérieur et aux abords des gares ainsi que dans un rayon de 20 km autour des principaux aéroports. Avec peut-être son lot de contrôles au faciès ; mais soyons rassurés, ils sont interdits par la Loi…

L'obligation de « ***déclarer les numéros d'abonnement et identifiants*** *techniques de tout moyen de communication électronique dont elle dispose ou qu'elle utilise* » pour la personne soupçonnée d'être une menace grave pour l'ordre public en lien avec une suspicion de terrorisme. Une justice prédictive…

Les lapsus de Macron et de Collomb, confondant état de droit et état d'urgence, ne sont pas anodins. Ces lapsus pourraient prêter à sourire s'ils ne révélaient pas la nature réelle de la manœuvre : **faire de l'urgence une permanence.**

De nombreuses associations et défenseurs des libertés individuelles et des droits de l'homme s'inquiètent de ce tournant sécuritaire. Les critiques et les interrogations pleuvent. Le r**isque d'arbitraire** est dénoncé de toute part.

La rapporteuse spéciale de l'ONU sur le sujet émet nombre de réserves sur le texte présenté : « *Sans vouloir préjuger de l'exactitude des informations en notre possession sur ce projet de loi, je tiens à exprimer ma profonde préoccupation quant à l'extension de sa portée et son incidence néfaste prévisible sur l'exercice du droit à la liberté et à la sécurité personnelle, du droit d'accès à la justice, à la liberté de circulation, la liberté de réunion et d'association pacifiques, la liberté d'expression et la liberté de religion ou de conviction.*[2] »

Potentiellement, cette loi porte en elle une atteinte aux libertés individuelles et collectives, une atteinte à la liberté de conscience et à la liberté d'opinion. Elle se présente comme une victoire des voyous sanguinaires qu'elle prétend pourtant combattre.

ET LES LIBERTÉS SYNDICALES ?

Au-delà même de l'intention du texte, et du fait que toutes les études ont montrées que ces mesures d'exception n'avaient pas l'efficacité souhaitée et qu'elles relevaient pour beaucoup d'une forme d'incantation révélant l'impuissance des gouvernants, la principale question demeure : que produisent ces mesures ?

Qui seront les personnes inquiétées par la mise en œuvre de cette loi ? Seront-ils toujours des terroristes ? Et de quels terroristes parle-t-on ? Il serait bon de rester prudent sur le périmètre de définition de ces termes… Gattaz, président du Medef,dans une tribune publiée dans Le Monde pendant le combat contre la Loi Travail 1, avait estimé que certains syndicalistes se comportaient « *un peu comme des voyous, comme des terroristes* ». L'Histoire est parsemée d'exemples de ce genre, de manière plus ou moins marquée, aux conséquences plus ou moins graves. Un exemple particulièrement symbolique : l'Affiche rouge. Un groupe de résistant FTP MOI (Francs-Tireurs et Partisans-Main-d'œuvre Immigrés) mené par Michel Manouchian, qui le 21 février 1944, avec ses vingt-deux camarades furent fusillés au Mont-Valérien, en refusant d'avoir les yeux bandés, et qu'une affiche de propagande vichyste présentait comme l'armée du crime…

Soyons attentifs au langage utilisé. De combien de « *prise d'otage* » des syndicalistes se sont-ils rendus coupables aux yeux d'une certaine presse et dans la bouche de la réaction ? De combien d'excès et de violences ont-ils été accusés ? De chemises arrachées, de matériel de bureau détruit, d'entraves à la circulation, de séquestrations (avec nourriture, eau et téléphone portable bien sûr !). Mais l'histoire est ancienne, et Jaurès déjà dévoilait l'identité des véritables violents[3]… Et ces discours se diffusent, insidieusement s'insinuent dans la pensée commune pour devenir de fausses évidences.

La loi contre la liberté. Comme celle de la liberté de manifester. Même le Code de la route est convoqué : les routiers en grève n'ont qu'à bien se tenir ! L'entrave à la circulation pouvant entrainer une suspension du permis de conduire ! L'arsenal répressif s'étend indéfiniment en s'appuyant sur la peur. La peur est pourtant bien mauvaise conseillère quand il s'agit de réfléchir sérieusement… Elle empêche tout simplement de penser. Cet arsenal législatif[4], s'il fait montre d'une certaine inefficacité en matière d'anti-terrorisme, sert cependant des intérêts d'un tout autre ordre.

Lors des mobilisations de 2016, les mesures restreignant le droit de circuler se sont comptées par centaines. Sans état d'urgence, ces restrictions graves à la liberté, notamment celle de manifester n'auraient certainement pas été possibles… Et combien de manifestations interdites, combien d'autres contraintes de tourner en rond… **L'action syndicale appelle la liberté ; et la liberté s'en nourrit.**

ENCORE ET TOUJOURS LA SOCIÉTÉ DE SURVEILLANCE [5]

« *Mais, que diable, si vous n'avez rien à vous reprocher, vous n'avez rien à craindre !* » s'écrient soudain les thuriféraires de l'ordre et de la bien-pensance. Il s'agit toujours du même argument, de longue date ressassé, pour justifier la restriction des libertés et la surveillance généralisée. Pourquoi être contre les caméras de surveillance, les contrôles d'identité, la fouille des voitures, des sacs, des domiciles, les fouilles au corps, les mises en commun des données personnelles, les fichiers informatiques, la récolte automatique des données numériques ? Pourquoi donc, si l'on n'a rien à cacher ?!

La question est ainsi toujours posée pour qu'aucune autre réponse ne puisse être donnée que l'acceptation du contrôle. Elle est pourtant mal posée. La vraie question est celle des effets d'une telle surveillance et des comportements que celle-ci produit. L'illustration du Panoptique inventé par Bentham et analysé par Foucault est à ce titre éclairante. Une structure carcérale en cercle avec au centre une tour dans laquelle un gardien est posté : les prisonniers ne savent pas si le gardien est présent ou non, mais sont en permanence sous surveillance. Ce dispositif sert alors à « *imposer une conduite quelconque à une multiplicité humaine quelconque* »[6]. **La surveillance pour contraindre nos comportements…**

Aller toujours vers davantage de contrôle et de restriction des libertés est sans nul doute la manière la plus sûre de **cajoler la bête immonde**[7]. Et nous savons déjà ce qu'il advient lorsqu'elle se réveille…

Il est tôt. Très tôt. Peut-être même est-ce encore la nuit. Ça sonne à la porte…

Michel POULET
Conseiller fédéral

[2] Fionnuala Ní Aoláin, Rapporteuse spéciale sur la promotion et la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans la lutte antiterroriste, 22 septembre 2017

[3] http://www.jaures.eu/ressources/de_jaures/violence-patronale-violence-ouvriere-jaures-et-clemenceau-1906/

[4] Plus d'une dizaine de loi ont été promulguées depuis 1981 pour lutter contre le terrorisme sans qu'aucun bilan n'en ait été fait…

[5] Voir Michel Foucault, Surveiller et punir, 1975.

[6] Gilles Deleuze, Foucault, 1986

[7] Médiapart, François Sureau et la loi antiterroriste: «Nous cajolons la bête immonde», 16 septembre 2017.

SDAS 59

“ STAGE JURIDIQUE AU SDAS FO 59 ANIMÉ PAR JACQUELINE BERRUT

A la demande des camarades du SDAS FO 59, notre secrétaire fédérale, Jacqueline BERRUT, en charge du secteur juridique de la fédération est montée à Lille le 4 octobre afin d’aborder différents sujets autour des ordonnances Macron.

David LEGRAND a ouvert la journée par une synthèse de l’ordonnance Macron sur la fusion des IRP.

La journée fut riche en échanges. Beaucoup de questions ont été posées, notamment sur le calendrier de mise en place du CSE (Conseil Social et économique). Jacqueline a abordé le thème de la négociation collective, notamment l’articulation entre accords de branche et d’entreprise.

D’autres thèmes ont été abordés comme la négociation du PAP, du vote électronique, la périodicité des NAO (périodicité qui peut être reportée à 4 ans !), le conseil d’entreprise (CSE qui a les compétences pour signer des accords collectifs), le représentant de proximité.

David LEGRAND
Secrétaire SDAS 59

”

SDAS 28

“ EN EURE-ET-LOIR (28) ET AUSSI DANS LE LOIRET (45), LES SALARIÉS DU SADS AVEC LEUR SYNDICAT FO DÉNONCENT LES CONDITIONS DE MANAGEMENT, REFUSENT LES LICENCIEMENTS EN COURS ET EXIGENT LE RESPECT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Le Service Aide à Domicile Schweitzer (SADS), c’est 451 salariés qui interviennent auprès de centaines de personnes âgées, handicapées, nécessitant des aides à domicile principalement sur le département de l’Eure-et-Loir et aussi sur celui du Loiret.

Depuis des mois les salariés subissent une dégradation insupportable de leurs conditions de travail. Cela remet en cause leurs missions et l’efficacité de leurs interventions auprès des bénéficiaires.

Les démissions et arrêts de travail se multiplient.

La direction a fermé les antennes de La Loupe et Brou, les autres antennes et permanences sont aussi menacées de suppression pour faire des économies !
La direction a annoncé le 21 août 2017 un premier plan de licenciement de six personnels administratifs.

Le 4 août, l’ensemble des salariés a reçu une lettre de la direction faisant état des difficultés économiques du SADS. Un déficit est annoncé de centaines de milliers d’euros sans que les élus puissent obtenir pour le moment les informations nécessaires.

Nombre des salariés du SADS ont déjà subi les conséquences de la fermeture du CODAPA (Comité Développement Aide auprès des Personnes Âgées) ou d’autres services d’aide à domicile dans les départements concernés alors que les besoins y sont toujours plus importants. À chaque fois le même argument des difficultés financières annonçait licenciements et fermeture des services alors que les besoins en personnel pour couvrir les activités sont insuffisants.

C’est pourquoi, les salariés avec le syndicat FO disent NON aux licenciements et revendiquent Le Maintien de tous les emplois, la Réouverture des antennes de La Loupe et Brou, le Maintien de toutes les antennes et permanences, le Respect de la convention collective.

Les licenciements en cours et les mesures de restrictions budgétaires ont déjà des conséquences dramatiques. Cela aboutit, pour les bénéficiaires, à une désorganisation aggravée qui entraine des baisses des prises en charge, des interventions supprimées faute de remplaçants, des changements incessants d’intervenants ; pour les personnels cela aboutit à la modification des plannings en dernière minute, au non-respect de la convention collective pour les paiements des trajets, entre autres.

50 salariés en réunion à l’initiative du syndicat Force Ouvrière en le 6 septembre ont décidé de se battre et de se donner tous les moyens pour faire aboutir leurs revendications. Elles ont alerté les pouvoirs publics et élaboré leur cahier de revendications.

PREMIÈRES REVENDICATIONS :

LA MODULATION :

Nous constatons que la modulation est calculée sur les heures au contrat, et non sur les heures disponibles. C’est-à-dire en soustrayant les jours non travaillés (Congés payés, jours fériés) comme c’était le cas au cercle des âges. Cette différence de calcul amène les salariés d’Orléans à avoir des compteurs d’heures négatifs et à travailler plus pour remonter leur compteur de modulation.

Nous demandons à ce que la modulation soit calculée sur des heures réalisables au mois.

LES TRAJETS :

Nous demandons à ce que les temps de trajets, considérés par la convention collective comme du temps de travail effectif soient comptabilisés et rémunérés comme tels, au réel.

L’ORGANISATION DU TRAVAIL :

Les salariés ne savent pas qui joindre, pour évoquer avec un responsable les situations des bénéficiaires.

Nous demandons à ce que les aides à domicile aient un responsable à contacter pour un problème de terrain avec un bénéficiaire ou leur propre situation de salarié.

LES JOURS FÉRIÉS, RESPECT DE LA CONVENTION COLLECTIVE :

Nous souhaitons que tous les salariés soient payés de leurs jours fériés sur la base d’une moyenne journalière issue de leur contrat. Des interventions suspendues ou déplacées ont entraîné des pertes considérables pour les salariés sur les derniers jours fériés.

Nous demandons à ce que les salariés soient payés de leurs jours fériés même s’ils sont en congés ou WE et ou Repos compensateur la veille et le lendemain.

CONDITIONS DE TRAVAIL :

Le comité d’entreprise constate, comme le CHSCT, la souffrance grandissante des salariés : arrêt de travail, démission, prise d’anxiolytiques …

Nous demandons une prise en compte des risques psycho-sociaux et que les pressions sur les salariés cessent afin de travailler dans des conditions acceptables.

Priscillia HEULAND

”

Chères et Chers Camarades,

Nous avons le plaisir de vous adresser un exemplaire du nouveau « GUIDE DU MILITANT N° 5 », de l'édition 2017-2018.

Pour toute commande, à un euro le guide - pour les frais de port - il vous suffit de nous retourner le bon de commande ci-dessous, dûment complété et accompagné de votre règlement par chèque, à l'ordre de la FNAS FO.

Nous vous en souhaitons, Chères et Chers Camarades, une bonne lecture et profitons de cet envoi pour vous souhaiter de bonnes vacances !

Le Secrétariat Fédéral

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE
75014 PARIS
T. 01 40 52 85 80
F. 01 40 52 85 79
lafnas@lafnasfo.fr

BON DE COMMANDE
GUIDE DU MILITANT DE LA FNAS FO - N°5 - 2017-2018

(coupon à découper, compléter et à renvoyer accompagné de votre règlement, à la FNAS-FO, 7 passage Tenaille, 75014 PARIS)

Nom du Syndicat Départemental : .....

Adresse : .....

.....

Nombre de guide(s) souhaité(s) au prix unitaire de 1€ : .....

Coût total : .....

Chèque à l'ordre de la FNAS-FO, d'un montant de : .....

COMITÉ FÉDÉRAL NATIONAL

le 23 novembre
de 9h30 à 17h30

à la Confédération FO, salle Léon Jouhaux

12 ET 21 SEPTEMBRE 2017

POUR LE RE-TRAIT DES ORDONNANCES MACRON

À NÎMES

À SAINT-QUENTIN

À RENNES

À SAINTES

À METZ

À BESANÇON

À PARIS

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 : 02/09/17 - B.A.T. : xx/10/17 - **Impression :** xx/10/17 - **Date supposée de réception :** xx/xx/17