Le Bulletin de la FNAS **FORCE OUVRIÈRE**

N°306 - DÉCEMBRE 2015

ISSN : 1774-4202

+ 1 Affiche
à l'intérieur de ce numéro

Bulletin de la FNAS-FO
7, Passage Tenaille, 75014 PARIS
Tél. : 01 40 52 85 80
Mail : lafnas@fnasfo.fr - **www.fnasfo.fr**

Fédération Nationale FO de l'Action Sociale
Libres et Indépendants

SOMMAIRE

> Édito p. 2 et 3
> CCNT 66 p. 4
> Aide à Domicile p. 5 et 6
> Indépendance, liberté, égalité... p. 6 et 7
> CCNT 51 p. 8
> FAMILLES RURALES p. 9 et 10
> OETH p. 11
> S'organiser pour se développer p. 11 et 12
> Accords CHRS p. 13 à 16
> Les salariés-cadres du Social p. 16 et 17
> RÉGIE DE QUARTIER p. 18
> Missions Locales, PAIO, MDE et PLIE p. 18 et 19
> Section Fédérale des Retraites p. 19 et 20

Edito

UNE ANNÉE 2016 À VENIR DE TOUS LES COMBATS !

Nous aurions pu finir l'année 2015 avec en tête l'image des 200 délégués réunis à Paris, à l'appel de la Fédération, le 27 octobre 2015 pour témoigner de leur volonté d'être **en RÉSISTANCE** face aux politiques « austéritaires » en cours.

Politique qui selon le Figaro au lendemain du 1er tour des élections régionales du 6 décembre 2015 aboutit pour Alexis Brézet, directeur des rédactions du Figaro à un « *Vent de colère* ». « *Une colère froide, brutale sans nuance ni merci* » qui « *a mijoté trente ans au feu de l'impuissance publique et des échecs gouvernementaux.* »

Nous dirions pour notre part au fil des politiques d'austérité menées depuis plus de 30 ans.

Ce qu'il confirme à sa façon : « Pour s'exprimer (la colère), elle a emprunté tour à tour le chemin d'une abstention galopante et celui du désaveu systématique de toutes les majorités sortantes, mais le vote Front National est depuis toujours sa plus spectaculaire expression. Elle est née, cette colère sous François Mitterrand... ; elle a grossi sous Jacques Chirac et Lionel Jospin... ; elle a décru puis enflé à nouveau du temps de Nicolas Sarkozy, au rythme de l'espoir et de la désillusion ; mais c'est François Hollande qui détiendra devant l'histoire le triste privilège de l'avoir fait exploser. » Il parle même de « vote d'insurrection..., avec ce que ce mot comporte d'incertitudes et de risques vertigineux ».

Jean-Claude MAILLY a fort justement rappelé, dès le 7 décembre, que FORCE OUVRIERE « *ne donnait pas de consigne de vote* » et que « *l'austérité est 3 fois suicidaires : socialement, économiquement et démocratiquement..., le chômage et l'explosion des inégalités pèsent, les gens ont le sentiment qu'on ne les écoute pas, les responsables politiques ont comme des œillères* ».

Nous aurions pu finir l'année 2015 avec en tête notre tribune du 27 octobre forte des représentants FO de l'enseignement, de la sécurité sociale, de la santé publique et privée et qui, sous la présidence de Jean-Claude MAILLY, soutenaient notre volonté de ne rien lâcher et

AGENDA MILITANT 2016

MOIS / INTITULÉ	JANVIER	FÉVRIER	MARS
Bureau Fédéral	11 & 12	2 & 3 • 24 & 25	16 & 17
Conseil Fédéral			
Stage Fédéral		Module 2 •29 →	→ 1 • 2 • 3 • 4
Réunions Nationales	12 Bureau SFR-PR		24 Journée Nationale CHRS
AG des SDAS	14 SDAS 81 15 SDAS 82 18 SDAS 37 21 SDAS 17 22 SDAS 49+41 25 SDAS 01 29 SDAS 30	9 SDAS 52 18 SDAS 88 26 SDAS 44 27 SDAS 22	12 SDAS 34

Fermeture de la Fédération du 21 décembre 2015 au 3 janvier 2016 inclus

de renforcer la construction de la grève interprofessionnelle.

Et puis, les évènements dramatiques à Paris du vendredi 13 novembre 2015 sont venus nous rappeler que la barbarie est en marche. Elle ne s'arrêtera que lorsque cette politique de guerre qui crée partout désordre et désolation sera stoppée. Elle aboutit avec la mise en place de l'état d'urgence à remettre en cause la démocratie, les libertés individuelles et publiques. Nous ne saurions accepter que dans notre république la loi du talion devienne la règle, de la part d'un gouvernement qui au nom de l'austérité budgétaire a poursuivi la réduction des effectifs dans les secteurs publics de la Santé, de la sécurité et de la police, comme les gouvernements précédents. Comme tous les démocrates, nous refusons d'être pris pour cible au nom de nos convictions et revendications parce que, comme le prévoit l'état d'urgence, nous pourrions « *représenter une menace sérieuse à l'égard de l'ordre public* ».

Le slogan « *PAIN, PAIX et LIBERTÉ* » est toujours d'actualité avec un gouvernement qui poursuit la guerre contre tous les droits collectifs des salariés comme le Code du travail. Il vient encore de le démontrer avec la nouvelle remise en cause de nos droits à la retraite. Il est passé en force contre la décision de la majorité des organisations syndicales de salariés de la Fonction Publique qui avaient refusé le projet d'accord sur les parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) qui n'offrait pourtant pas la revalorisation des salaires attendue. Et dans la même veine, il vient de décider par décret le 6 novembre 2015 de plafonner le capital décès versé aux ayants droit de tout fonctionnaire décédé avant l'âge légal correspondra à quatre fois le montant mentionné à l'article D. 361-1 du Code de la sécurité sociale, soit 3 400 € x 4, alors que le capital décès versé avant l'application de ce décret était égal au dernier traitement annuel du fonctionnaire, augmenté des primes et indemnités accessoires.

Une riposte d'ampleur public-privé est nécessaire.

Pour notre part, fidèles à ce que nous sommes, nous publierons début 2016 un document fédéral spécifique qui rendra compte de cette grande et belle journée du 27 octobre 2015 que nous avons su organiser et réussir, dans le prolongement du succès de la grève interprofessionnelle du 9 avril 2015. Nous prendrons une nouvelle initiative nationale afin de renforcer le camp de la résistance contre l'austérité et contre toute remise en cause de la CCNT66 en cette année où nous fêterons ses 50 ans. Et nous finirons l'année 2016 avec notre XVIe congrès Fédéral qui se déroulera à Angers (la Pommeraye) du 11 au 14 octobre 2016. Nous y réaffirmerons notre attachement à l'indépendance et à la démocratie.
Finalement, et sans parler de tous les combats en cours et à venir qui font que notre fédération se développe, une belle année 2016 **de RÉSISTANCE** nous attend.

Pascal CORBEX
Secrétaire général de la FNAS FO

Paix, Pain, Liberté !

Nous voulons bâtir dans la paix
Une société fraternelle
Où nous vivrons tous désormais
Loin de la Guerre criminelle !
Car nous voulons, en vérité
La Paix, le Pain, la Liberté !
Contre le fascisme assassin
Nous nous dressons avec courage
Afin que nous puissions demain
Vivre à l'abri de tout carnage...
Car nous voulons, en vérité
La Paix, le Pain, la Liberté !
Debout, pour le combat final
Contre un hideux obscurantisme
Et que demain notre Idéal
Sonne enfin la mort du Fascisme,
Car nous voulons, en vérité
La Paix, le Pain, la Liberté !
Contre les forces du Passé
L'étendard de notre révolte
Sans relâche doit se dresser
Nous conduisant vers la Récolte,
Car nous voulons, en vérité
La Paix, le Pain, la Liberté !
Pour que le peuple ait plus de pain,
Que grâce à lui l'Amour rayonne
Et que nos cœurs soient plus humains,
Serrons les rangs, car l'heure sonne
Où nous aurons en vérité,
La Paix, le Pain, la Liberté !

Gaston Delavière, (1893-1952)
ouvrier tourangeau.

CCNT 66 : Force Ouvrière force de propositions

Les avenants ci-dessous ont été proposés lors de la Commission Nationale Paritaire de Négociation du 4 décembre 2015. La stratégie vise à revendiquer des moyens supplémentaires auprès des employeurs avant la conférence salariale.
FORCE OUVRIÈRE dénonce l'encadrement de la politique salariale depuis des années. Les revendications des salariés reflètent leur réalité dans les établissements. Cette réalité n'entre pas dans une enveloppe budgétaire qui ne prend aucunement en compte les besoins du secteur, seulement des éléments financiers conformes aux politiques d'austérité.
Pour FORCE OUVRIÈRE les revendications recouvrent des réalités. C'est pourquoi FORCE OUVRIÈRE revendique des moyens matériels et humains à la hauteur des besoins du secteur.

PROPOSITION D'AVENANTS CONCERNANT L'AMÉLIORATION DE LA CCNT 66

→ LA REVALORISATION DES RÉMUNÉRATIONS

FORCE OUVRIÈRE propose une méthode de revalorisation des salaires en réactualisant les grilles de classification. Aujourd'hui, plusieurs grilles démarrent en dessous du SMIC car l'évolution de la CCNT 66 n'a pas suivi l'évolution du coût de la vie ni même de la revalorisation du SMIC.
FORCE OUVRIÈRE propose de supprimer les deux premiers échelons de toutes les grilles et de créer deux nouveaux échelons en fin de grille augmentant chacun de 50 points.
Pour les salariés cadre, un échelon serait supprimer en début de grille, et un dernier échelon serait crée de 70 points.

→ ART. 24 CONGÉS FAMILIAUX ET EXCEPTIONNELS - ENFANTS MALADES

FORCE OUVRIÈRE propose d'accorder un droit de 6 jours ouvrés par an et par enfant de moins de 16 ans au salarié.

→ MESURE SALARIALE 2016

FORCE OUVRIÈRE propose de porter la valeur du point à 4.00 euros au 1er janvier 2016.

CGT et SUD portent ces avenants avec FO.

Les employeurs ont répondu et opposé une fois de plus :
- les budgets contraints et encadrés par la DGCS en application des politiques gouvernementales ;
- et leur "grand projet conventionnel", projet qu'ils ne sont toujours pas prêts à présenter, mais qui empêcherait toute nouvelle négociation dans la 66.

Pour FORCE OUVRIÈRE ce discours n'est pas audible. Ces réponses sont inadaptées à la réalité du secteur.

De plus, en tenant ces positions, les employeurs continuent à mettre en danger la santé des salariés, les moyens nécessaires pour mener à bien les missions auprès des populations accueillies, et donc la pérennité du secteur social et médico-social.

L'enquête Technologia a révélé clairement les risques élevés pour la santé des salariés et les leviers possibles pour améliorer la situation.

En terme de reconnaissance comme en terme du sens du travail, qui sont des données incontournables à prendre en compte pour éviter l'épuisement professionnel, **POUR FORCE OUVRIÈRE :**
- l'augmentation des salaires,
- la revalorisation de la carrière,
- l'amélioration des conditions de travail par l'amélioration des droits

sont les réponses adaptées à mettre en œuvre.

Les employeurs rendront leur réponse lors de la prochaine CNPN du 9 février 2016.

MAINTIEN ET AMÉLIORATION DE LA CCNT 66

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale et Négociatrice
ML/PAIO,CCNT 66

Développement dans le secteur de l'Aide à Domicile

La politique d'austérité imposée par nos dirigeants s'applique au secteur professionnel de l'Action Sociale depuis plusieurs années et les conséquences sur l'état de nos associations-employeurs sont terribles pour les salariés.

Dans le domaine de l'Aide à Domicile les constats que nous faisons renforcent notre détermination à tout faire pour que les salariés trouvent dans notre syndicat le lieu et les moyens pour imposer la satisfaction à leurs revendications.

→ LES NÉGOCIATIONS NATIONALES

Malgré les discours sur la nécessité du bon accompagnement du vieillissement, notamment à domicile, les moyens nécessaires ne sont toujours pas attribués au secteur et le financement des interventions en Commission paritaire se solde par des constats de désaccord qui se résument à la situation suivante : nos employeurs sont d'accord avec nous sur la plupart de nos revendications, mais ne peuvent rien signer, parce que toute disposition qui coûte quelque chose sera trop chère pour les financeurs, et donc, aucun agrément ne sera donné aux avenants présentés. C'est pourquoi, malgré les décisions juridiques récentes sur les temps de trajet, nous n'avons toujours pas obtenu d'avancée pour le remboursement de tous les frais professionnels que nous demandons (notamment depuis janvier 2012 et l'application de la CC BAASSD !). Mais que les employeurs remplissent leur rôle, défendent leurs budgets, et aillent chercher les moyens nécessaires !!

Pour notre part, nous continuons à faire notre travail de syndicalistes : nous organisons les rencontres des syndiqués pour échanger sur les initiatives à prendre et les méthodes à employer pour aboutir sur nos demandes.

Le groupe de travail « Aide à Domicile » s'est réuni le 17 novembre 2015. Pour rappel, ce groupe se réunit 2 fois par an à la Fédération, depuis juin 2010. Il regroupe les délégués syndicaux investis dans le travail dans les associations-employeurs et dans leur SDAS. Ce groupe alimente à la fois la réflexion sur les méthodes de travail au niveau local et sur les revendications prioritaires à apporter au des commissions nationales.

De plus, la CC BAASSD, bien que minimaliste, est mal appliquée et les salariés ne connaissent pas leurs droits. Nous avons entamé un travail d'explication et d'annotations de ce texte ; avec ce groupe de travail nous essayons d'identifier les dispositions qui posent question et d'apponter des précisions (voire des dispositions législatives) pour faciliter la compréhension des règles qui doivent s'appliquer.

→ LES RENCONTRES INTERDÉPARTEMENTALES

Pour favoriser l'implantation de nos syndicats dans les structures de l'Aide à Domicile, nous organisons des rencontres départementales ou interdépartementales afin d'aller au plus prés de nos adhérents pour répondre à leurs questions et apporter une analyse plus synthétique et nationale aux situations locales. Accueillis par les Unions Départementales (et nous les remercions), nos SDAS et les adhérents se sont retrouvés :

- le jeudi 8 octobre à Montpellier, une trentaine de camarades venus des départements du Gard, de l'Hérault, de la Lozère et des Pyrénées Orientales se sont retrouvés et ont évoqué leurs difficultés dues à la mauvaise organisation du travail. Nos camarades de l'ADMR de Saint THIBERY ont montré comment par des contacts réguliers et des sollicitations étoffées elles ont pu obtenir le soutien de l'inspection du travail et des rappels à l'ordre à l'employeur, écrits et argumentés.

>>

Nos camarades de l'Association Joseph SAUVY ont expliqué leurs démarches pour aboutir à un « Protocole Médication » établi par le CHS-CT avec accord de la Direction. Le Protocole vise à encadrer les conduites à tenir lors d'interventions nécessitant l'aide à la prise de médicaments, et établit le niveau de prise de responsabilité dans les procédures. Ce protocole sera finalisé et disponible auprès de la Fédération afin de protéger les salariés des glissements de tâches qu'on leur impose souvent.

- le mardi 20 octobre à Toulouse, nous avons réuni nos adhérents. Pour bon nombre d'entre eux, c'était la première rencontre ! Nouvelles sections, adhérents venus d'autres syndicats, c'est la construction et le développement de nos sections qui s'est matérialisé ce jour-là.

- le jeudi 29 octobre à Toulon, là aussi de nouvelles sections sont venues retrouver les plus anciennes. Des salariés de l'ADAFMI, de VARSEF, de l'ADMR ont évoqué ici comme dans les autres départements les difficultés liées notamment à la mauvaise organisation du travail.

D'une manière générale, tous se plaignent de travailler à temps partiel, sur des amplitudes de travail trop longues (11h, 12h...), avec des coupures dans la journée trop nombreuses.

Nous avons rappelé que le Code du travail prévoit, en cas de travail à temps partiel, une seule interruption qui ne peut être supérieure à 2h. La CC BAASSD déroge à cette disposition et prévoit des contreparties qui ne sont pas appliquées. De plus, les plannings prévoient souvent des interventions sur plus de six jours consécutifs (ce qui est strictement illégal) et des jours d'astreinte transformés, a posteriori, en jours de repos s'il n'y a pas eu d'interventions.

Comment organiser sa vie privée, comment travailler pour un autre employeur pour avoir des revenus suffisants ??

Encore une fois, c'est bien l'organisation des salariés dans leurs syndicats et la résistance collective qui apportera des réponses au « *comment faire ?* » que chacun a exprimé. La structuration dans nos sections et nos SDAS est une réponse qui se matérialise de jour en jour.

Josette RAGOT
Secrétaire Général Adjoint

À propos des principes d'indépendance, de liberté, d'égalité...

Le 14 septembre dernier, le Conseil d'État renvoyait au Conseil Constitutionnel une Question Prioritaire de Constitutionnalité (QPC) portée par la CGT.

Il s'agissait de déterminer si l'article du Code du travail qui dispose que « *les crédits du fonds paritaire alloués au titre de la mission d'intérêt général mentionnée au 1° de l'article L. 2135-11 sont répartis à parité entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, et que (...) les modalités de répartition des crédits entre organisations syndicales de salariés (...) sont déterminées, par voie réglementaire, de façon uniforme pour les organisations syndicales de salariés* [1] » était bien conforme au principe d'égalité devant la Loi garanti par l'article 6 de la Déclaration de 1789, et si cet article ne contrevenait pas au Préambule de la Constitution de 1958.

Rien de moins !

D'après la CGT, cette répartition uniforme des financements porterait atteinte à « *la liberté syndicale et au principe de participation des travailleurs à la détermination collective de leurs conditions de travail par l'intermédiaire de leurs délégués* [2] ».

Il est courant de rappeler que « *l'argent est le nerf de la guerre* », et derrière cette contestation de la « *grande* »

[1] Décision du Conseil Constitutionnel n° 2015-502 QPC du 27.11.2015. [2] ibid. 1.

CGT d'une répartition égalitaire des fonds collectés depuis le 1er janvier 2015 pour le financement du paritarisme, il est difficile de ne pas voir une tentative d'étrangler financièrement les « *petites* » organisations syndicales de salariés.

Pourtant, si les cotisations étaient la ressource principale de tous les syndicats, notamment pour la centrale de Montreuil, cette dernière n'aurait certainement pas besoin de vouloir réduire le financement au titre des « *missions d'intérêt général* » de ses « *concurrents* ». Car c'est bien ainsi, malheureusement, que l'on doit analyser la perception de la CGT - et de la CFDT, mais elle, elle ne s'en cache pas - depuis leur « position commune » adoptée en 2008 avec les organisations patronales.

Après avoir commis cette tentative de « Y*alta syndical* », transposée dans la Loi Sarkosy-Bertrand d'août 2008 - Loi que la cgt-FO n'a de cesse que de condamner, la qualifiant de liberticide notamment sur le fait qu'elle retire aux adhérents du syndicat leur capacité à décider eux-mêmes et à l'abri de toute intervention extérieure, en particulier des « *jaunes* » et autres affidés aux patrons, qui sera leur représentant, et donc désigné Délégué Syndical – nos deux compères syndicaux partisans de la « *démocratie sociale* » continuent de se partager le labeur.

Tandis que la CFDT poursuit son travail d'accompagnement des contre-réformes, la direction confédérale CGT agit judiciairement. Il est vrai que depuis la chute du Mur de Berlin, l'aiguille de la boussole de ses dirigeants pointe très souvent vers Bruxelles, et que l'indépendance inscrite dans la Charte d'Amiens de 1906 est bien souvent oubliée notamment lors des dernières élections présidentielles. Aujourd'hui, on ne peut que constater la déception de leurs adhérents de base ayant fidèlement répondu à ces consignes de vote.

Donc, après avoir permis au patronat de voir sa vieille revendication satisfaite, à savoir que le Délégué Syndical devait passer l'épreuve du suffrage des inorganisés dans l'entreprise, la CGT s'attaque au financement des syndicats en prétextant, pour résumer, qu'il serait injuste que chaque organisation syndicale de salariés perçoive de manière égalitaire la même somme d'argent pour, répétons-le, des « *missions d'intérêt général* »...

Dans sa décision du 27 novembre 2015, le Conseil Constitutionnel a tranché : cette répartition uniforme des financements, et donc égalitaire entre organisations syndicales de salariés, sans tenir compte de leur différence de représentativité, est bien conforme à la Constitution.
Bien plus, dans sa décision, le Conseil Constitutionnel ajoute :

« *Considérant qu'en prévoyant que les crédits du fonds paritaire sont répartis de manière uniforme entre les organisations syndicales de salariés, les dispositions contestées, loin de porter atteinte à la liberté syndicale et au principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail, mettent en œuvre ces exigences constitutionnelles (...)* [3] ».

Bien entendu, à FO, nous ne pouvons que nous féliciter de cette prise de position. Pour autant, et plus encore dans une période où les politiques d'austérité budgétaires mettent de plus en plus à mal l'ensemble de nos champs professionnels et les principes de solidarité, c'est bien la question de notre organisation collective, de l'élaboration en toute indépendance de nos revendications pour que les salariés récoltent le fruit de leur travail, qui demeure notre principale priorité.

Après le succès de nos Etats Généraux des Salariés en Résistance du 27 octobre dernier, force est de constater comme l'ont démontré les interventions des délégués que la résistance organisée, ça paye ! Il ne s'agit pas de tomber dans l'angélisme béat des partisans de la méthode Coué pour qui le Code du travail ne serait plus lisible par les salariés, par exemple, mais bien de mettre en avant que partout où les travailleurs s'organisent pour défendre leurs droits, ils obtiennent très souvent satisfaction.

À l'heure où résonne la tentation pour certains de museler les revendications, que ce soit sous le prétexte de Pacte de Responsabilité, de Sécurité, ou encore d'Union Sacrée, nous savons à FO que c'est bien sur le terrain de la misère et de l'exploitation que les pires tentations peuvent naître.

À cela, nous répondons que c'est par l'organisation collective, indépendante de tout parti et gouvernement, libre de toute entrave idéologique ou dogmatique, que les salariés retrouveront le chemin de la juste rémunération de leur travail. Et que progressivement, nous ferons reculer ces pauvretés tant matérielles que morales dont se nourrissent ceux qui se gavent en actions et autres dividendes, alimentant ainsi de tous les prétextes les plus fallacieux toutes ces guerres qui n'ont d'autre intérêt que le leur.

Car oui, comme le disait Jean Jaurès en 1895, « *le capitalisme porte en lui la guerre comme la nuée dormante porte l'orage* [4] ». Aujourd'hui encore, ces propos résonnent d'une terrible actualité. À la division, à l'opposition des uns contre les autres, en restant à notre place de syndicalistes, continuons, comme le disait Fernand Pelloutier, « *la besogne syndicale, obscure, mais féconde* [5] ».

Éric Deniset
Secrétaire Fédéral

[3] ibid. 1. [4] Jean Jaurès, Discours à la chambre (1895). [5] Fernand Pelloutier – Lettre aux anarchistes - 12 décembre 1899.

CCNT 51 : mode d'emploi d'une non-négociation permanente de la FEHAP lors des commissions paritaires

La FEHAP, depuis l'agrément de leur recommandation patronale en décembre 2012 par le ministère de la Santé reste sur ce mode : des accords à signer, mais non négociables !

UNIFED dénonce les accords sur la Formation Professionnelle en 2014, la FEHAP bonne élève, en fait de même avec le titre 7 de la convention portant notamment sur le taux de contribution et va même jusqu'à supprimer la mention de l'OPCA historique UNIFAF dans la Convention Collective. Nous avons dénoncé la volonté des employeurs de faire disparaître les taux de contributions pour ramener cette négociation dans les entreprises.

La négociation sur la complémentaire santé... Tout un programme pour cet accord : aucune volonté de la FEHAP d'aller au-delà du minimum légal, aucune discussion ne peut aboutir du fait de son positionnement, ils expliquent : « *vous devez comprendre (les OS de salariés) qu'avec les budgets alloués, les petits établissements ne pourront pas financer au-delà de la base1 (minimum légal)...* ». Aujourd'hui force est de constater, comme nous l'avions prédit, que la majorité des établissements choisit le minimum conventionnel quel que soit le nombre de salariés. Les salariés se retrouvent donc avec une mutuelle obligatoire qui, pour beaucoup, est plus chère, lorsqu'ils prennent une option 3 ou 4, avec des prestations moindres que celles qu'ils avaient !

Quant à la négociation sur les salaires et la valeur du point, la FEHAP nous surprend toujours par ses stratégies pour nous démontrer qu'elle souhaiterait bien augmenter cette valeur du point, mais que malheureusement le gouvernement ne leur donne pas les moyens de le faire... Ainsi lors de la dernière Commission Paritaire du 10 novembre 2015 elle nous présente la circulaire économique qu'elle envoie aux établissements pour préparer leur budget à destination des financeurs. Pour nous, négociateurs, cette circulaire est la justification de la politique salariale de la FEHAP. Leurs seuls arguments sont : baisse des tarifs, augmentation des charges... Pour la FEHAP les salariés ne représentent que des charges, aucune valeur ajoutée ! Alors que pour nous, l'augmentation de la valeur du point est essentielle, plus de 5 ans sans augmentation de salaire, c'est inacceptable ! Nous avons exprimé que la colère et la grogne des salariés s'amplifient tous les jours dans les établissements.

Petite lueur d'espoir... Depuis le début de l'année 2015, un groupe de travail sur les coefficients de référence s'est mis en place. Nous avons fait des propositions définies par une cohérence des coefficients entre filières et inter-filières s'appuyant sur les niveaux de diplômes pour les établir. Ce travail pour nous est un moyen de faire évoluer ces coefficients, et par là même, d'augmenter les salaires. Cependant, nous avons déjà compris que pour la FEHAP leur seul intérêt dans cette négociation est de nous faire valider les nouveaux métiers qu'ils souhaitent faire apparaître dans la CCN51.

Les négociateurs de la CCN51 ne lâcheront rien lors de ces groupes de travail sur les coefficients, de même lors des commissions paritaires. **Force Ouvrière est cohérente avec ses revendications et refuse de signer des accords au rabais.** Nous continuerons à dénoncer les modes de fonctionnement de la FEHAP lors des commissions paritaires qui doivent être le lieu de vraies négociations et non pas l'expression de la seule volonté de la FEHAP.

Nathalie CALLANQUIN
Conseiller fédéral, négociatrice CCN51

FAMILLES RURALES : complémentaire Santé obligatoire : Un cadeau empoisonné pour les Salariés !

Les fédérations patronales Familles Rurales mettent en avant la valeur de solidarité. L'appliquent-elles vraiment vis-à-vis de leurs 20 000 salariés ?
Nous pouvons en douter quand nous voyons le choix opéré par le réseau quant au « régime conventionnel de frais de santé ». Cela touche toutefois un droit fondamental où pourtant la solidarité devrait s'exprimer, celui du droit à la santé. À FO, en défendant la Sécurité Sociale, nous connaissons le socle sur lequel s'appuie la solidarité, à savoir sur la mutualisation de l'ensemble des cotisations sociales salariés/employeurs permettant des garanties de soin.

Le principe de la Sécurité Sociale de 1945 est le suivant : le salarié est soigné en fonction de ses besoins et cotise selon ses moyens. Cette même Sécurité Sociale, dont on a fêté le 70e anniversaire le 4 octobre dernier, est, d'ailleurs, fondatrice de notre secteur social et médico-social non lucratif. Malheureusement, l'application des politiques d'austérité successives met en péril la survie de ce système solidaire. La mise en musique du pacte de Responsabilité, de ses 41 milliards d'exonérations sociales patronales et de ses 22 milliards de coupes budgétaires appliquées à la sécurité sociale jusqu'en 2017 (réduction de 11 milliards à la protection sociale et de 11 milliards à l'assurance maladie) inscrit, d'autant plus, la mutuelle complémentaire santé obligatoire d'entreprise comme le prolongement de la casse des droits collectifs des salariés, notamment celui du droit à la santé. En effet, le principe de santé universelle de 1945 est remplacé par le principe d'individualisation du droit à la santé : chaque salarié aura la santé qu'il pourra se payer.

L'accord collectif de la Convention Collective Nationale des Personnels Familles Rurales en est la malheureuse illustration.

Même si la loi dite de « sécurisation de l'emploi » (loi qui, loin de sécuriser, casse, au passage, les garanties collectives contre le licenciement) a rendu obligatoire la mutuelle obligatoire d'entreprise, certaines modalités restaient à négocier dans les branches professionnelles en 2015. Or le choix porté par Familles Rurales a été de mettre en application un accord « Complémentaire Santé » uniquement basé sur une cotisation famille obligatoire. Pour tous les salariés, hors Alsace-Moselle, la cotisation est d'un montant de 3,15 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale 2015 qui s'élève à 3170 euros, soit 99,85 euros. Pour les salariés d'Alsace Moselle le montant est de 2,21 % du même PMSS, soit 70,05 euros. Si les niveaux de garanties étaient proportionnels à la cotisation, cela pourrait éventuellement se comprendre ; mais c'est plutôt tout le contraire ! Les salariés célibataires ou en couple sans enfant en paient les pots cassés. À titre d'exemple, nous pouvons comparer le niveau de garantie appliquée aux consultations chez le spécialiste dans le cadre du Contrat d'Accès Aux Soins : un salarié isolé est sur une cotisation de base de 46 euros mensuels dans la CCNT 66 et est remboursé à hauteur de 200 % de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale(remboursement sécu. Inclus) alors qu'un salarié isolé dans la CCN des personnels de Familles Rurales est remboursé à hauteur de 170 % de la Base de Remboursement de la Sécurité Sociale (remboursement sécu inclus) pour une cotisation de presque 100 euros mensuels.

En témoigne ce salarié célibataire du réseau Familles Rurales :

« Tout comme la majorité de mes collègues, j'ai été très surpris de voir le "faible" niveau de garanties face au coût mensuel très important. *Bien qu'un tel forfait soit certainement intéressant pour une famille nombreuse, les enfants étant gratuitement pris en charge, cet élément est beaucoup plus discutable pour les personnes célibataires ou en couple sans enfant. Nous avons entre autres été très étonnés de voir les conditions d'adhésion des conjoints, devant s'acquitter de près de 70 euros mensuels supplémentaires pour être couverts. La prise en charge de l'optique reste également très moyenne une fois mise en perspective avec le coût mensuel de 100 euros. (...) Il apparaît aujourd'hui que bon nombre des salariés se retrouvent désavantagés, notamment les plus jeunes (n'ayant pas forcément d'enfant(s) et pouvant jusqu'alors bénéficier de tarifs faibles du fait de leur âge). Cela, alors même que ce sont ceux qui perçoivent les salaires parmi les moins élevés, puisque débutants, et souvent à temps partiel.* » Il est bon de se rappeler, alors, le principe de la Sécurité Sociale de 1945 : « *chaque salarié cotisera en fonction de ses moyens et sera soigné en fonction de ses besoins* ». L'étendard brandi par le Réseau Familles Rurales est bien éloigné de ce principe de solidarité universelle !

On pourrait dire qu'il pourrait y avoir une bonne nouvelle puisque l'employeur participe à 50 % de la cotisation ; mais c'est sans compter que celle-ci est fiscalisée et donc réinjectée dans le revenu net imposable de **>>**

chaque salarié. Concrètement ça augmente le revenu net imposable de 600 euros par an par salarié, ce qui peut être constitutif d'un changement de tranche d'imposition pour les bas salaires. Par ailleurs, aucune augmentation de salaire ne vient compenser ce coût supplémentaire pour le salarié, auquel, d'ailleurs, le coût de la portabilité du régime de prévoyance risque de s'y additionner.

Où est donc la solidarité dans cet accord conventionnel ? Où est la solidarité dans la mutuelle obligatoire d'entreprise alors que le principe de désignation d'une mutuelle sur le périmètre d'une branche professionnelle est devenu illégal, étant pourtant la seule garantie quant à la réelle mutualisation des coûts et des moyens liés à la complémentaire santé ?
Dans un contexte de mise en concurrence des différents organismes assurantiels, alors que la seule recommandation est possible, quelles garanties et quel niveau de cotisation assureront-ils aux salariés dans un futur proche alors que les déremboursements de soins de la Sécurité Sociale sont annoncés, effets des applications du pacte de responsabilité ?

Les employeurs se veulent confiants : il y a le « *Degré Elevé de Solidarité* » prévu dans « *l'accord collectif remboursement frais de santé* » de la convention collective nationale des personnels de Familles Rurales.

Qu'est-ce que ce haut niveau de solidarité ?

L'accord prévoit les mesures suivantes :
- le financement d'actions de prévention de santé publique ou de risques professionnels, dont les orientations sont définies par la commission paritaire de branche
- la prise en charge des prestations d'action sociale à titre individuel et/ou à titre collectif parmi lesquelles doivent obligatoirement figurer :
  - Le maintien à titre gratuit du régime frais de santé au profit des ayants droit, bénéficiaires du régime à titre facultatif, d'un salarié décédé, et ce, pour une période de 12 mois à compter de la date du décès.
  - La gratuité du régime frais de santé pour les salariés sous contrat de travail, en situation d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, durant plus de 6 mois.

Il est affecté au financement de ces mesures un minimum de 2 % des cotisations finançant le régime frais de santé. Selon Mutex, 2 % représente actuellement 100 000 euros de fonds. Ces moyens dédiés à la solidarité sont, donc, tout à fait relatifs !

À la dernière Commission Nationale Paritaire de Négociation du 12 novembre 2015, a été décidé sauf FO que 15 % de ce fond sera dédié aux salariés qui solliciteraient une aide pour compenser le reste à charge de frais de soins trop conséquents. Alors que FO rappelait que la gratuité du régime frais de santé pour les salariés sous le coup d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, durant plus de 6 mois représentait « *un cas de haut niveau obligatoire* », le président a estimé que ce choix pouvait entraîner « *des dérives* » et donc l'a rejeté.

Pour FO, c'est l'accord lui-même qui est une dérive. Le haut niveau de solidarité n'est qu'une mesure qui individualise encore plus le droit : pour preuve, quels critères objectifs seront-ils mis en œuvre pour répondre aux demandes individuelles ? Il est une « *rustine* » à usage unique qui ne pourra pas masquer les failles de ce « *régime obligatoire de remboursement de frais de santé* » dont les salariés voient déjà les limites aux garanties et le coût exorbitant qu'elles représentent !

Cet accord est un exemple parmi tant d'autres de la mécanique en œuvre dans le monde du travail quant à « *l'individualisation des droits des salariés* » sur fond de casse des droits collectifs. Mais quels sont le niveau et la durée de vie d'un droit individuel sans le support du droit collectif ?

Pour toutes ces raisons, la FNAS FO n'a pas été signataire de l'accord collectif sur le régime obligatoire frais de santé de la convention collective nationale des personnels de Familles Rurales, contrairement à la majorité des organisations syndicales de salariés.

FO reste vent debout pour la défense de la Sécurité Sociale de 1945, où la valeur de solidarité est réellement à l'œuvre !

Stéphane REGENT
Secrétaire SDAS 75

OETH : un renouvellement de l'accord soumis à de fortes contraintes budgétaires

Fort d'un taux d'emploi en constante évolution, l'accord OETH vient d'être renouvelé par sa signature, le 7 septembre, pour la période 2016-2020. Ce nouvel accord est le fruit d'une large réflexion menée pendant plus d'un an par les organisations signataires.
L'accord OETH 2016-2020 s'articule autour de 4 plans principaux, définis par la loi du 10 juillet 1987, révisée par la loi du 11 février 2005 : l'embauche ; l'insertion et la professionnalisation ; le maintien dans l'emploi ; les relations avec le secteur adapté et protégé.

D'autres axes sont développés parallèlement à ces plans dont la prévention du handicap (formations d'animateurs-prévention des TMS – Troubles Musculo-Squelettiques), ainsi que la formation de Référents Handicap au sein des établissements.

LE CONSEIL ET L'ACCOMPAGNEMENT AU CŒUR DES DISPOSITIFS

Les organisations signataires marquent leur volonté d'amplifier les effets de l'accord en facilitant l'intervention des entreprises à plusieurs niveaux :

- la prise en compte de l'emploi des personnes handicapées comme un élément structurel, quotidien et partagé par tous les acteurs de l'entreprise ; c'est ici que - la fonction du Référent Handicap prend tout son sens.
- la prise en compte des situations individuelles, en particulier sous les aspects de l'anticipation des situations à risque. L'objectif demeure d'éviter les licenciements pour inaptitude en sécurisant les parcours professionnels.
- réduire le nombre d'entreprises qui n'emploient pas de personnes handicapées salariées.

POURSUIVRE LA HAUSSE DU TAUX D'EMPLOI

Les organisations signataires poursuivent l'objectif d'atteindre au minimum le taux de 6 % et de le maintenir. Ce dernier a suivi depuis 2006 une évolution constante, passant de 4,42 % à 5,34 % en 2014 pour atteindre 5,45 % en 2015. Cette augmentation du taux d'emploi se traduit par une diminution de la contribution des établissements. En effet, la collecte qui s'élevait à 9,4 M€ en 2013 devrait avoisiner les 6,4 M€ en 2016.

Par ailleurs, les organisations syndicales ont unanimement revendiqué la modification des statuts de l'Association OETH qui sera, dès le 1er janvier 2016, gérée de façon totalement paritaire. La délégation FO a défendu et obtenu le principe d'une représentation égalitaire : une organisation = une voix

SONT SIGNATAIRES DE L'ACCORD OETH :

- La Croix-Rouge française
- La Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP)
- Le Syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale (Syneas)
- La Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux (CFDT)
- La Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale (CFE-CGC)
- La Fédération Santé et Sociaux (CFTC)
- La Fédération de la santé et de l'action sociale (CGT)
- Force ouvrière – action sociale et santé privée (FO)

L'arrêté d'agrément de l'accord « OETH » a été signé le 4 décembre 2015 par le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle.

Jacques MOSCOVITCH
Trésorier Fédéral et Négociateur OETH

S'organiser pour se développer, un challenge pour l'avenir...

Plus que jamais la formation doit être un vecteur du développement des SDAS et par voie de conséquence de la Fédération.

Le développement de nos syndicats passe par la formation des militants. Ils ont choisi de se présenter aux instances, à ce titre il est nécessaire de les « outiller » pour accomplir au mieux leurs missions. Au-delà des sessions qui sont organisées par le Secteur Confédéral Développement – Formation des Militants, les stages Fédéraux viennent compléter, confirmer, adapter les informations, pratiques et enseignements pour >>

notre secteur professionnel. La volonté est de former des **équipes syndicales**.

Depuis 2009, la Fédération s'est attelée à la tâche afin de mettre en place et pérenniser une formation au plus près du terrain. Un outil sous forme de fiches pratiques a été créé.

Il nous aura fallu deux mandats, depuis le 15e Congrès de Carcan d'avril 2009, près de 7 ans, 15 stages et 200 stagiaires, pour structurer et organiser le Plan de Formation Fédéral, l'intitulé pour 2016 « *S'organiser... pour se développer* », est mis en œuvre en deux modules de 5 jours. Un support concrétise les travaux produits par les différents groupes de stagiaires, support à utiliser par **l'équipe syndicale** pendant une période allant de une à deux années entre les deux modules.

Dans le module « *s'organiser* » (module 1) sont posées les bases du fonctionnement des SDAS qui répond aux obligations légales, réglementaires, statutaires et reprend les fondamentaux de la syndicalisation. *(Périodicité : 2 à 3 stages par an)*.

L'expérience nous a démontré qu'il était nécessaire d'établir un diagnostic du fonctionnement du SDAS, en repérant les points forts et les points faibles, la capacité à utiliser l'existant (UD, UL, Fédération, site, supports, publications...) à être visible dans les lieux de travail, à préparer les élections, à construire le rapport de force. De ces échanges, il ressort la nécessité de s'organiser autour d'une équipe qui ne saurait se réduire aux seuls secrétaires et trésoriers départementaux.

La Fédération a repris ces constats et s'en est inspirée pour éditer un outil au service du collectif (SDAS) il sert désormais de fil rouge au cours de la première session.

En s'appuyant sur cet outil et à l'issue d'une période de mise en œuvre, le module « pour se développer » (Module 2) complète le cycle de formation pour donner au SDAS les moyens de son développement. *(Périodicité : 1 à 2 stages par an).*

Un état des lieux de l'implantation de FO Action Sociale dans le département est indispensable afin de bâtir un plan de syndicalisation et de développement. C'est pour cette raison que le délai entre les deux sessions doit être effectif, sa durée dépend de la capacité du SDAS à s'être organisé à l'issue du premier module. Cela permet aussi à l'équipe syndicale de suivre les autres stages syndicaux proposés par la confédération, et à d'autres Camarades rejoignant l'équipe syndicale (Conseil syndical) de suivre le Module 1.

Ne nous y trompons pas, la représentativité a rebattu les cartes et si nous voulons que les valeurs et revendications que nous défendons soient portées, défendues et gagnent du terrain, il nous faut progresser et persévérer. La formation est un outil que la Fédération met à la disposition de tous ses militants, ce n'est pas une fin en soi. Se former est nécessaire dans un moment où le combat est rude.

Jacqueline et Michel
Secrétaires Fédéraux

PROGRAMME DES STAGES FÉDÉRAUX

« S'organiser...» Module 1
Militants concernés : les membres du bureau/conseil syndical des SDAS.

Durée/organisation : 5 jours
De 12 à 15 militants maximum ; **2 à 3 militants au moins** de chaque SDAS.

Objectifs : Permettre aux stagiaires d'intégrer les différents éléments qui sont indispensables au fonctionnement du SDAS par l'utilisation de l'outil fédéral.
Orientation : Acquisition des règles de base nécessaires à une bonne organisation - Travail en groupes - Restitutions écrites.
Programme : Constitution et structuration du SDAS, Statuts, Moyens d'action, Elections Professionnelles - Représentativité, Règles comptables - Trésorerie.

« ...pour se développer » Module 2
Militants concernés : les membres du bureau/conseil des SDAS ayant participé au module 1.

Durée/organisation : 5 jours
De 12 à 15 militants maximum ; **2 à 3 militants au moins** de chaque SDAS.

Objectifs : Permettre aux stagiaires d'acquérir les outils et méthodes de développement de leur SDAS. Travail par SDAS – Restitutions écrites.
Orientation : Mettre en place un plan de développement personnalisé pour chaque SDAS.
Programme : Etat des lieux de chaque SDAS – atouts et manques – plan de développement.

ACCORDS COLLECTIFS CHRS 2015 : les années se suivent et se ressemblent !

L'année 2014 s'était achevée par la signature du **Protocole 155** sur le nouveau régime de complémentaire santé, et ses avenants liés aux ajustements rendus nécessaires au gré de la publication des décrets (panier de soins...).

Constatant que le projet d'avenant concernant la mutuelle dans les CHRS contredisait l'intérêt des salariés, la FNAS FO n'a rien signé et s'y est opposé.

La mutuelle obligatoire construit un système inégalitaire. Il s'agit d'individualiser l'accès aux soins. Elle remet en cause les principes de solidarité issue de la Sécurité Sociale de 45 : cotiser selon ses moyens, être soigné selon ses besoins. Les cotisations ne sont pas proportionnelles au salaire comme pour la Sécurité Sociale. Au contraire, dans ce projet de complémentaire santé, les salariés paieront le même montant quelque soit leur salaire.

La mutuelle obligatoire n'est, ni plus ni moins, qu'un racket organisé sur nos salaires !

Mais l'urgence pour les salariés du secteur n'est pas la mutuelle. Par contre, l'augmentation générale des salaires en est une !

Mais lors des séances de négociation, d'un côté, cet empressement inconséquent des employeurs dans la mise en place de dispositions dont les salariés ne sont pas demandeurs, et de l'autre, une impossibilité d'ouvrir des négociations sur les salaires !

Enfin, le 9 mars était à l'ordre du jour de la Commission Nationale Paritaire de Négociation la politique salariale 2015.

Pour 2015, le ministère accorde une augmentation des budgets de notre secteur de 1,4 %. Mais le SYNEAS nous explique que 0,9 % va couvrir le GVT et les 0,5 % restants couvriront l'impact de la complémentaire santé obligatoire et prévoyance. Il n'y a donc aucune marge de manœuvre concernant l'augmentation du point !

Comment expliquer aux travailleurs que les **salaires ne seront toujours pas augmentés en 2015** à cause d'un GVT dont on ne sait toujours pas sur quelles bases il est calculé, et d'une enveloppe accordée aux employeurs pour absorber l'impact de la mutuelle et de la prévoyance, alors qu'ils verront leurs salaires diminués de ces mêmes cotisations ?

Pour une fois, tout le monde s'accorde sur un constat : les salaires sont trop bas !
Et force est de constater la perte de notre pouvoir d'achat sur ces 15 dernières années, puisque les premiers salaires dans les grilles conventionnelles sont actuellement en dessous du SMIC.

Pour la FNAS FO, seule l'augmentation massive des salaires peut permettre le rattrapage de la perte de pouvoir d'achat. Et seule aujourd'hui une revendication unitaire pourrait être efficace pour influencer et obtenir une autre politique salariale.

Le SYNEAS reste sur sa position de dire que la solution n'est pas à son niveau, mais à un niveau politique avec ces enveloppes administrées.

Nous ne faisons pourtant que réclamer ce qui est juste !

Prenant acte de nos revendications communes, à savoir une grille salariale au dessus du SMIC et un avenant d'augmentation du point, le SYNEAS devait en discuter dans ses instances...

Le 3 avril est mis à signature le **protocole 156** relatif à la classification des Éducateurs de Jeunes Enfants en grille V – avec l'intégration des nouveaux salariés directement dans la grille V avec reprise de leur ancienneté.
Le texte est signé par l'ensemble des Organisations Syndicales. Ce sera bien le seul de l'année !

Le 26 juin, le SYNEAS soumet à la CNPN le **protocole 157** qui vient modifier le protocole 147 sur les Ateliers et Chantiers d'Insertion sur la protection sociale complémentaire (mutuelle et prévoyance) appliquée par ce texte aux salariés des ACI.

La FNAS FO n'était déjà pas signataire de cet avenant. Nous avions considéré qu'en excluant les salariés en insertion de la plupart des dispositions avantageuses des Accords CHRS, les employeurs (et les organisations syndicales signataires, nous vous laissons deviner lesquelles...) instauraient une inégalité. Le texte soumis à la CNPN reprend l'essentiel du précédent. Il n'est donc pas question de le signer.

Le grand chantier 2015 aura été **la négociation d'un nouvel accord Prévoyance,** le protocole actuel arrivant au terme des 5 ans de révision au 31/12/2015.

>>

Depuis le début de l'année, le cabinet ARRA Conseil a mis en garde la commission paritaire sur une situation que nous connaissons maintenant que trop bien : des prestations versées qui ont considérablement augmentées dans tous les régimes de prévoyance du secteur, une baisse du taux d'emprunt de l'État qui se poursuit et un nombre de prestations d'Incapacité de Travail (IJ) qui a explosé.
Le régime est déficitaire sur des provisions obligatoires calculées par rapport à des tables mathématiques... mais qui ne peuvent être considérées comme de la réserve.
On n'a jamais le déficit en temps réel. Mais d'un point de vue comptable, on a une perte... Alors qu'il ne s'agit que sur d'un prévisionnel ! Notre insistance finit par payer puisqu'il est finalement dit que le déficit est potentiel ! Ce n'est donc qu'une hypothèse construite à partir des éléments actuels en notre possession et des tableaux mathématiques dont il est difficile d'évaluer la pertinence...
Pour ARRA, on ne peut pas connaître les évolutions à venir, et si les prestations actuelles étaient maintenues, cela amènerait une augmentation potentielle de la cotisation de 20 %, soit environ 6,34 € par mois et par salarié. Les OS sont unanimement d'accord sur le fait que 20 % d'augmentation, c'est trop !
Quelles limites peut-on mettre alors pour une augmentation raisonnable et/ou une réduction « négociée » des prestations ?
Jusqu'en juin, après plusieurs séances de négociations, plusieurs scénarii sont envisagés et rédigés dans un appel d'offres.
Fin août, une unique réponse, celle du « tenant », l'assureur qui a déjà le contrat : HUMANIS Prévoyance (sur 3 qui ont demandé le cahier des charge).
La réponse d'HUMANIS : un taux de portabilité à 15 %, une augmentation de la cotisation de 18 %... avec de surcroît, une baisse des garanties !!!

Pour l'ensemble des OS, cette réponse n'est pas satisfaisante. Pour la FNAS FO, le maintien des garanties reste la priorité.

Pour la FNAS FO, il faut partir des besoins et ensuite trouver les moyens de les couvrir. Mais il est actuellement symptomatique de constater que les restrictions budgétaires soient devenues le préalable à toute pensée. Nombre d'organisations syndicales avec l'ensemble des organisations patronales considèrent désormais que les moyens déterminent les droits. Si la loi n'entre pas dans le plan comptable, la loi doit plier ! C'est en substance l'idéologie qui s'impose aujourd'hui.

Après plusieurs propositions alternatives d'HUMANIS et des discussions agitées avec les employeurs, ces derniers ont estimé qu'une augmentation de 5 % de la cotisation devrait entrer dans les enveloppes budgétaires prévues. Pour eux, la négociation a eu lieu, et le maintien des garanties actuelles n'est pas envisageable.
L'organisation patronale a donc proposé un texte sur cette base à la CNPN du 30 novembre, soumis à signature jusqu'au 15 décembre.

Pourquoi la FNAS FO ne signera l'accord Prévoyance

Augmentation de la cotisation, diminution des garanties, aucune contrepartie financière pour les salariés, c'en est trop !
Notre mandat de négociateurs : amélioration des Conventions Collectives Nationales et Accords Collectifs.
Pendant les négociations, FO a affirmé, unanimement avec les autres Organisations Syndicales de salariés, son souhait de maintenir les garanties actuelles.

Cet accord, améliore-t-il l'accord précédent ? Non !
Comment alors expliquer décemment aux salariés que nous aurions signé un accord qui diminue les garanties actuelles du régime de prévoyance avec une augmentation da la cotisation ?
Les salariés des CHRS s'appauvrissent, les salaires n'augmentent pas et le pouvoir d'achat diminue. Et c'est encore à eux qu'on demande de faire des efforts pour garantir un régime, alors qu'aucune négociation sur les salaires n'aboutit !

C'est pourquoi FO ne signera pas ce protocole.

Pour FO, il est plus qu'urgent de négocier une augmentation générale des salaires.

L'année **2015** en chiffres :
22 Commissions Paritaires sur l'année, dont 8 CNPN (Commission Nationale Paritaire de Négociation), 6 CNPTP (Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance), 3 réunions de la Commission Spécifique de la Prévoyance, 5 réunions du COPIL Santé au travail. Et une délégation Force Ouvrière était présente à chaque fois ! Car malgré les désaccords, malgré les oppositions, malgré l'adversité, nous persévérons dans le mandat qui nous a été confié et faisons chaque fois entendre notre voix et nos positions. Revendiquez, revendiquez ! Il en restera toujours quelque chose !

Mais ce qui aura marqué avant tout l'année 20015, c'est l'annonce de la **fusion du SYNEAS avec la FEGAPEI.** Et depuis le mois de juin, date des fiançailles, le SYNEAS botte en touche sur toute négociation sur un avenant d'augmentation du point, et indique que cette « problématique » sera discutée dans le cadre plus

large de la concertation sur le nouvel environnement conventionnel qu'il appelle de ses vœux.
Le SYNEAS a informé la CNPN que la fusion des deux organisations patronales est prévue pour le printemps 2016, et, en ce qui concerne le projet conventionnel qu'ils ambitionnent de mettre en place, les Accords CHRS sont effectivement concernés. Est donc annoncé un travail sur un nouvel environnement conventionnel.
La volonté gouvernementale est de réduire le nombre de Branches professionnelles, et si l'on considère les évolutions du secteur, le choix d'une Convention Collective Unique, dont le champ d'application serait très large, constituera le projet de la nouvelle organisation patronale. Les changements estimés nécessaires n'auraient aucune justification budgétaire. Le SYNEAS précise qu'il s'agit d'un projet ouvert (!). La fusion a été soumise au vote des assemblées générales et a recueilli une approbation massive des adhérents (96 % pour l'AG du SYNEAS !).

Le 25 juin, une délégation syndicale (FO, CGT et SUD) a été reçue. Le SYNEAS a réaffirmé que les Organisations syndicales seraient concertées sur la méthode. Ces questions seront abordées à l'automne lors de discussions bilatérales.
Pour le SYNEAS, les CCN sont obsolètes ! Le constat était déjà fait il y a 15 ans, et la situation n'a fait qu'empirer. Ce constat, selon l'organisation patronale, légitime le changement de cadre et de méthodes de management... Quand on veut tuer son chien, on l'accuse d'avoir la rage !

Pour la FNAS FO cette fusion n'est qu'une manœuvre dictée exclusivement par les politiques austéritaires. La réduction du nombre des branches, ce projet patronal qui perdure depuis longtemps (et qui ne vise qu'à réduire les droits des salariés) est aujourd'hui facilité par la pression budgétaire. Tout est lié : l'attaque contre la formation professionnelle, contre l'architecture des diplômes du social (les compétences contre la qualification avec en point de mire l'individualisation des salaires), contre les Conventions Collectives Nationales. L'exemple de la CCN 51 est à ce titre éloquent. Les conséquences sur les droits des travailleurs du secteur sont concrètes : reprise de l'ancienneté à l'embauche diminuée (de 100 % à 75 % dans le meilleur des cas), progression salariale diminuée dans certains cas de 250 000 € sur une carrière complète (le prix d'une maison !), licenciement possible dès la première faute simple... Sans parler de la méthode! Une recommandation patronale (sans qu'aucune des organisations syndicales ne signe) agréée par le Ministère ! La FNAS FO réprouve l'utilisation du terme de concertation : les employeurs ne négocient plus, ils concertent ! Le dialogue n'est pas la négociation ! Et cette forme de 49-3 social devient le fossoyeur du paritarisme...
Le SYNEAS se défend de vouloir pratiquer les mêmes méthodes que celles utilisées pour la CCN 51 tout en précisant que cette dernière a quand même le mérite de toujours exister ! Il ne se permettra pas de présenter un texte « tout fait », mais veut proposer une « méthodologie de travail » !?!
C'est pourquoi la FNAS FO fera la déclaration ci-dessous lors de la dernière rencontre de négociation de l'année 2015, le 15 décembre.

FO REFUSE TOUT ACCORD DE MÉTHODE ET EXIGE L'OUVERTURE IMMÉDIATE DE NÉGOCIATION POUR AMÉLIORER LES ACCORDS CHRS

Lors de la Commission Nationale Paritaire de Négociation CHRS du 26 juin 2015, les employeurs ont signifié leur volonté d'engager des travaux pour élaborer un nouveau cadre conventionnel très large incluant la CCNT 66 et les Accords CHRS.

Les intentions de l'organisation patronale SYNEAS sont claires : accompagner par la remise en cause des Accords CHRS les politiques d'austérité déployée depuis des années contre les salariés au profit de la finance.

La loi pour la croissance et l'activité dite loi « MACRON 1 » prévoit plus de déréglementation, plus de privatisations et moins de droits et de protection sociale pour les salariés. La loi relative au dialogue social et à l'emploi dite loi « REBSAMEN » veut fragiliser les droits des salariés et prévoit une remise en cause importante des instances du personnel et des syndicats. Le nouveau rapport COMBREXELLE envisage de définitivement inverser la hiérarchie des normes pour permettre à des accords d'entreprise de se substituer au Code du travail ou aux conventions collectives. Il veut imposer par la fusion de branches de moins de 5 000 salariés avec une convention collective d'accueil, en trois ans, la remise en cause de la liberté de contracter.

La Fédération Nationale de l'Actions Sociale FO considère qu'il faut refuser toute remise en cause des droits collectifs des salariés dans les CHRS comme elle le refuse dans la CCNT 66.

La remise en cause des conventions collectives de travail organise la casse du travail social et médico-social, lequel est jugé toujours trop coûteux par les financeurs, le Ministère et les employeurs du secteur.

" Refondre " le cadre conventionnel représente un réel danger pour les droits des salariés, mais également pour le secteur lui-même.

>>

Défendre les Accords collectifs CHRS et en exiger leur amélioration, c'est tout à la fois défendre nos conditions de travail et nos salaires, c'est défendre nos qualifications, et c'est aussi défendre l'égalité contre la concurrence de tous contre tous.

Pour parvenir à leur but, les employeurs tentent d'imposer un " accord de méthode ".
C'est le même procédé qui avait été rejeté en 2009 par un droit d'opposition majoritaire dans la CCNT 66. Il a aussi été utilisé comme entrée en matière pour la baisse significative des droits collectifs des salariés de la CCNT 51.

Créer des « groupes de travail », imposer un calendrier de négociations, associer les syndicats à la prétendue nécessité de faire « évoluer le cadre conventionnel »: cette méthode n'a pour seul objectif que de faire taire toute revendication. Nous ne sommes pas dupes ! Pour nos organisations syndicales, la négociation, c'est de porter en toute liberté et indépendance les revendications des salariés face aux prétentions des employeurs et des gouvernements dans le cadre des négociations paritaires nationales.

La FNAS FO dénonce les tentatives de manipulations déployées par les employeurs, collaborateurs zélés des politiques gouvernementales « austéritaires », pour arriver à leurs fins.

Elle appelle les salariés à prendre la mesure de la situation et à refuser, toute dégradation des garanties collectives des salariés des Accords CHRS.

Les accords collectifs CHRS doivent être améliorés par des avenants.

Notre détermination et nos priorités restent les mêmes :
- **OBTENIR DES AVANCÉES SALARIALES SIGNIFICATIVES**
- **DÉFENDRE ET AMÉLIORER LES ACCORDS COLLECTIFS CHRS**
- **AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL**
- **FAIRE RECONNAÎTRE LES QUALIFICATIONS**

En défendant les Accords Collectifs CHRS, la FNAS FO réaffirme son combat engagé en défense de toutes les conventions collectives de notre secteur. Ce combat rejoint celui que nous menons en défense de la CCNT 66 et contre toutes les politiques d'austérité.

Quel avenir pour les Accords CHRS dans ce contexte ?

En cette fin d'année 2015, le discours du SYNEAS et des employeurs est tranché : des négociations uniquement sur les champs obligatoires et sur les travaux engagés sur la santé. Ils ne s'engageront pas sur les autres sujets... Et ne souhaitent pas faire évoluer les Accords CHRS. Ils veulent les laisser dépérir, se dessécher doucement de ne plus les nourrir, jusqu'à les voir mourir et se dissoudre dans une convention collective unique...

Mais c'est certainement sans compter sur la résistance que les salariés opposeront !

Et comme nous l'avons rappelé en séance : « *il vient une heure où protester ne suffit plus, après la philosophie, il faut l'action. La force vive achève ce que l'idée a ébauché* » - Victor HUGO.

Véronique MENGUY
Conseiller Fédéral et Négociatrice CHRS/ACI

Les salariés-cadres du Social

Le salarié-cadre du social, comme dans d'autres secteurs, subit des pressions générées par les réorganisations, fusions, réductions de moyens financiers et humains. L'ère des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) l'oblige à tenir des objectifs économiques devenus prioritaires, préjudiciables aux missions qui lui sont dévolues. Les conseils d'administration exigent que le cadre du secteur social devienne équilibriste, funambule ou magicien, mais le CPOM est une arène qui ne fait ni rire ni applaudir.

Être cadre dans le secteur social ne se réduit pas à être un agent d'exécution. Il devrait être une force de proposition permettant la réalisation d'un projet élaboré dont il assume la charge avec l'ensemble du personnel.

Le salarié-cadre du social fait l'objet d'injonctions paradoxales :
- Maintenir et améliorer des services rendus, tout en cautionnant la notion de « client » en lieu et place de l'humain, au nom de systèmes d'évaluation parés du nom de « qualité » !

- Améliorer les conditions de travail des salariés, tout en exigeant d'eux qu'ils atteignent des résultats difficilement mesurables, quand il s'agit d'évaluer la qualité relationnelle et ses effets. Comment présenter, évaluer le « mieux-être » d'un usager ? Dans la logique de normes industrielles appliquées au secteur social, de quelles performances ou rentabilités parle-t-on, sachant que le « mieux-être » des personnes accompagnées est subjectif et peu enclin à la démonstration ?
- Ces objectifs, liés aux gains de productivité, sont d'autant plus inatteignables que les moyens financiers et humains sont constamment revus à la baisse, pour répondre aux politiques gouvernementales d'austérité !

Le salarié-cadre du social est celui qui **doit tenir tout ce qui ne peut plus tenir !**

C'est un amortisseur interne de toutes les déstabilisations produites par les politiques de restrictions. Les organisations patronales lui demandent de faire passer des directives douloureuses comme la refonte des services, la réorganisation du temps de travail, la dénonciation des accords et/ou la remise en cause des conventions collectives...

Ces mêmes organisations l'incitent :

- À faire culpabiliser les salariés sur des avantages prétendument excessifs, acquis pourtant dans la lutte pour la reconnaissance de nos métiers éprouvants ;
- À faire accepter comme une fatalité la désorganisation des politiques sociales délaissées par la puissance publique.

Le cadre du social est sommé d'intérioriser la culture du résultat économique, tout en gardant la foi en un projet social salvateur. En vérité, isolé et cible idéale de toutes les critiques, souvent écarté dans les espaces de prise de décision, le salarié-cadre est dans l'obligation d'apparaître dans les instances pour défendre des projets associatifs amputés de moyens, mais truffés d'objectifs à tenir et à réaliser coûte que coûte...

Quel sens à tout cela ? Comment composer et améliorer le service rendu à partir de telles contraintes budgétaires et organisationnelles ?

Une question se pose : à qui le salarié-cadre du social doit-il « rendre des comptes » ?

- Aux publics vulnérables, qui restent sur le bas-côté de la route ?
- Ou à ceux qui valident les politiques des conseils départementaux ou des agences régionales de santé, en application de directives soucieuses de satisfaire le soi-disant ennemi du gouvernement, la finance ?

Pour nous, il s'agit d'ouvrir une perspective :

La reprise en main par les salariés-cadres eux-mêmes, de la défense de leur statut, ne peut qu'améliorer leurs conditions de travail. Le cadre du social doit savoir tirer parti de sa position, car il est à l'intersection entre les diseurs et les faiseurs.

Le salarié-cadre est le trait d'union qui, avec le soutien de Force Ouvrière, syndicat libre et indépendant, peut s'opposer et proposer des alternatives au démantèlement de notre secteur.

La syndicalisation fédère et organise un contrepoids permettant de faire valoir :

- Les droits de tous les salariés
- Une appartenance syndicale pour rééquilibrer les forces en présence
- Des revendications pour améliorer les droits relatifs à son statut et en obtenir de nouveaux.

Le salarié-cadre du social ne pourra fonder une action efficace auprès des usagers qu'avec le concours des équipes, en étant à la fois respecté et reconnu dans ses missions et son statut de salarié.

Nous devons construire, avec tous les salariés, un rapport de force pour la défense des droits collectifs et l'amélioration des conditions de travail.

Résistons et organisons collectivement la défense des droits sociaux, démocratiques et républicains, conquis de haute lutte pendant 150 ans ! Défendons la Sécurité Sociale, le Code du travail et les Conventions Collectives !!!

Salariés cadres du social, avec la FNAS-FO et sa Section Fédérale des Cadres !
Mobilisons-nous !
Agissons pour ne plus subir !

La Section Fédérale des Cadres de la FNAS-FO

RÉGIE DE QUARTIER : grâce à FO, une avancée des droits collectifs des salariés vient d'être obtenue

En avril 2015, FORCE OUVRIÈRE a proposé à la négociation un avenant à la CCNT des Régies de Quartier prévoyant que les salariés bénéficient de tous les jours fériés, et des jours fériés locaux, aussi bien lorsqu'ils tombent un dimanche qu'exceptionnellement sur un autre jour férié.

Le 3 novembre 2015, après 2 autres séances de négociation et lors de la dernière commission paritaire de l'année 2015 le Comité National de Liaison des Régies de Quartier (CNRLQ) a accepté de proposer à la signature un avenant reprenant les éléments essentiels de notre proposition initiale.

FO et la CGT l'ont signé.

Le nouveau texte conventionnel garantit que tous les jours fériés légaux et locaux sont chômés et indemnisés.

Les salariés ont maintenant le droit à récupérer ces jours fériés quand ils ne travaillent pas.
Pour ceux qui travaillent, ils obtiennent le droit d'être indemnisé comme un dimanche avec une majoration de 20 % et en plus de récupérer les heures travaillées.

C'est une avancée importante et à apprécier dans ce contexte d'austérité budgétaire même si, et nous l'avons fait savoir aux employeurs la proposition d'augmentation des salaires de seulement 0,5 % au 1er janvier 2016 est notablement insuffisant au regard de leur perte de pouvoir d'achat de plus de 15% en 10 ans.

FO ACTION SOCIALE reste dans tous ses champs de négociation et dans les Régies de quartier en particulier, une force de proposition, attachée que nous sommes au paritarisme et à la liberté de négociation.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général
et négociateur Régies de Quartiers

Du rififi dans les Missions Locales, PAIO, MDE et PLIE

Dans les Missions Locales les salariés sont en colère. Leurs négociateurs nationaux également. Ils n'en peuvent plus de n'avoir aucune reconnaissance du travail fourni : les dispositifs d'insertion pour les jeunes s'empilent, le dernier et non le moindre, celui de la garantie jeunes. Les salariés ont dû modifier leur organisation de travail, passant et repassant du travail individuel au travail de groupe. Les salariés s'adaptent sans cesse aux exigences du ministère et du Fonds Social Européen, sous peine de ne pas être financés ! Eh oui, dans les Missions Locales il faut atteindre les objectifs pour avoir les financements ! C'est pourtant de l'insertion des jeunes dont il est question. Quand on connait les chiffres du chômage, les difficultés et la précarité réservées aux jeunes par les politiques d'austérité... il est aisé d'imaginer la pression mise sur les salariés !!

Aujourd'hui c'est la coupe qui déborde. Les négociations nationales sont improductives depuis des années, les revendications restent lettre morte. Le refus répété des employeurs d'augmenter les salaires a été le déclencheur, les cinq organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FORCE OUVRIERE sont unanimes. Elles demandent à être reçues et entendues par le gouvernement et sont déterminées : **AUGMENTATION DES SALAIRES SINON RIEN !**

→ DECLARATION LIMINAIRE INTERSYNDICALE

Négociations nationales du 4 décembre 2015
Les organisations syndicales de salariés de la branche des Missions Locales se sont réunies. Elles constatent :
- les négociations nationales sont insatisfaisantes et la loyauté des engagements est régulièrement remise en cause ;
- les salariés du réseau souffrent d'un manque de considération au regard de l'investissement et de l'énergie qu'ils déploient pour aider et soutenir les jeunes ;
- les dispositifs imposés par les politiques de l'emploi s'empilent sans mise en place de moyens matériels et humains nécessaires à leur réussite ;
- les employeurs restent sourds aux revendications légitimes des salariés que ce soit en matière de salaire, de reconnaissance, de conditions de travail ;

Aujourd'hui, l'ensemble des organisations syndicales de salariés s'adresse solennellement à l'UNML **pour dire STOP et exiger :**

- une revalorisation du point, au minimum à hauteur de 4.80 euros et donc la réouverture immédiate de la négociation salariale ;
- l'envoi d'un courrier paritaire aux Ministères du Travail et des Finances pour exiger des moyens à la hauteur des missions confiées aux salariés du réseau et la pérennité des Missions Locales par un financement public garanti ;
- l'amélioration des conditions de travail, ce qui passe par l'amélioration de la convention collective, et donc suppose de réelles négociations loyales avec des avancées sociales concrètes ;

Pour tout cela, les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO soutiennent toutes les initiatives que prendront les salariés. Elles sont déterminées à voir aboutir ces revendications légitimes, y compris par la grève.

→ COMMUNIQUE INTERSYNDICAL
L'UNML REFUSE DE NEGOCIER LES SALAIRES : TOUTES LES ORGANISATIONS SYNDICALES QUITTENT LA SEANCE !

Nos constats :
L'UNML déclare ne pas avoir les moyens.
L'UNML reste impuissante face à nos réalités.
L'UNML n'a même pas ouvert la discussion d'une revalorisation salariale.

Nos interrogations :
L'UNML croit-elle encore au réseau des Missions Locales et à la Jeunesse ?
L'UNML demeure-t-elle un interlocuteur capable de défendre le réseau ?

La réalité :
Les inégalités de salaire et de conditions de travail se creusent localement dans chaque structure et entre les salariés, cette situation est aggravée par la faiblesse des négociations au niveau national de la Branche professionnelle.

L'UNML ne mesure pas l'ampleur du ras-le-bol de tous les salariés... Pourtant, les centaines de commentaires de la pétition en cours sont éloquents !

Les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO restent déterminées.

AUGMENTATION DES SALAIRES SINON RIEN !

Corinne PETTE
Secrétaire Fédéral et Négociatrice ML/PAIO, CCNT 66

Section Fédérale des Retraites (SFR)

FO, l'un des principaux artisans du régime des retraites complémentaires (AGIRC et ARRCO) depuis ses origines, a refusé de signer le dernier projet d'accord, car il est inacceptable.

De 62 à 63 ans !
Cet accord recule de 62 à 63 ans l'âge permettant de bénéficier de la pension complémentaire à taux plein. Il ouvre la voie, après les élections présidentielles, à un recul pour tous (privé et public) de l'âge légal ou à une augmentation de la durée de cotisation.

La « solidarité » dévoyée !
Le cœur de l'accord inflige, à partir de 2019, à tous les salariés qui remplissent les conditions d'un départ à taux plein au régime de base, quel que soit leur âge, un coefficient dit « de solidarité », en fait, un abattement de la pension complémentaire de 10 % pendant trois ans (-50 euros par mois pour une retraite mensuelle nette de 1300 euros).
Seule issue pour échapper à cette sanction, « prolonger son activité professionnelle pendant quatre trimestres. » Non seulement quasiment personne ne sera épargné, mais certaines catégories plus fragiles (femmes, invalides, seniors au chômage, salariés en situation de pénibilité) seront durement frappées.

>>

Retraites complémentaires : ce qu'ils ont fait !

Corinne, 2 enfants, née en avril 1957 : âgée de 62 ans en 2019, elle totalisera 150 trimestres cotisés + 16 trimestres validés (au titre de ses deux enfants), soit 166 trimestres. Elle remplira donc les conditions du taux plein.
Si elle demande la liquidation de sa retraite au 1er mai 2019, elle subira un abattement de 10 % sur sa complémentaire pendant trois ans.
Si elle ne peut soutenir ce manque à gagner, elle n'aura d'autre choix que de travailler 1 an de plus.

Josette, née en mai 1958 : au chômage depuis 26 mois, au moment où elle remplit les conditions de taux plein du régime de base, l'UNEDIC arrête le versement des indemnités chômage.
Elle subira donc un abattement de 10 % sur sa complémentaire sur les trois ans à venir, sauf, à ce qu'elle trouve un emploi (mais plus de 1,2 million des plus de 50 ans sont inscrits à Pôle emploi !).

Jacqueline, née en août 1959 : ayant été exposée à un facteur de pénibilité, elle « bénéficie » de 8 trimestres qui, ajoutés aux 158 trimestres cotisés, lui permettent d'atteindre ses 166 trimestres à 60 ans, et donc de bénéficier de sa retraite de base à taux plein dès 60 ans.
L'accord ne fait cependant pas de quartier : travail pénible ou pas, sa complémentaire sera amputée de 10 % pendant trois ans si elle part à 60 ans.

Éric, né en janvier 1957 : il remplit les conditions du taux plein, 62 ans et 166 trimestres. Mais, invalide de 2ème catégorie il ne travaille plus. Lui n'a même pas le choix ! Au 1er février 2019, sa pension d'invalidité s'arrêtant, sa retraite sera liquidée aux « conditions du taux plein » du régime général et sa complémentaire sera diminuée de 10 % pendant trois ans, parce qu'il ne pourra pas, et pour cause, justifier de la prolongation de son activité professionnelle comme l'exigent les termes de l'accord !

Les pauvres épargnés ?

Les signataires de l'accord ont prévu de préserver des abattements les nouveaux pensionnés exonérés de CSG. Pour une personne seule, le seuil d'exonération de la CSG est de 890 euros mensuels, inférieur au seuil de pauvreté (environ 987euros) ! Ceux, au sort un peu moins défavorable, grâce au revenu de leur conjoint par exemple, ne seront cependant pas épargnés.
En effet, l'exonération de la CSG dépend du revenu de l'ensemble du foyer. On change la nature du système.

Un accord totalement déséquilibré !

Les efforts demandés ne permettront pas d'équilibrer les finances du régime (8,6 milliards d'euros au lieu de 12,7 milliards nécessaires en 2030), et pèseront à 90 % sur les actifs et les retraités (sous indexation des retraites complémentaires, décalage de la date de revalorisation du 1er avril au 1er novembre, augmentation du coût d'achat du point, cotisations...).

Mais comme le monde n'est jamais assez beau pour le patronat, le gouvernement s'est engagé à « accompagner » la signature : en clair, la part patronale sera compensée par une nouvelle exonération ou une compensation prise sur les cotisations AT/MP, pacte de responsabilité oblige !

À la conférence sociale, le président du Medef a d'ailleurs remercié le gouvernement !

Alors, comme le dit la Confédération, quand un accord est bon, on le signe et on le défend. Quand il est mauvais, on ne le signe pas, on le dénonce et on le combat.

Bureau SFR

Le Bulletin de la FNAS **FORCE OUVRIÈRE**

N°306 - DÉCEMBRE 2015

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 Fédéral chargé de la Presse : Michel CAPPELLETTI
Comité de Rédaction : LE BUREAU FÉDÉRAL
Impression : Techni Print - Z.I. Albasud, Avenue de Suède - 82000 MONTAUBAN - Tél. : 05 63 20 17 18

Dépôt des articles : 11/12/15 - B.A.T. : 17/12/15 - Impression : 18/12/15
Date supposée de réception : 28/12/15