

# Le Bulletin de la FNAS FORCE OUVRIÈRE

N°307 - FÉVRIER/MARS 2016

ISSN : 1774-4202



Bulletin de la FNAS-FO  
7, Passage Tenaille, 75014 PARIS  
Tél. : 01 40 52 85 80

Mail : [lafnas@fnasfo.fr](mailto:lafnas@fnasfo.fr) - [www.fnasfo.fr](http://www.fnasfo.fr)



## SOMMAIRE

- > Édito p. 2 et 3
- > 61 Principes du droit du travail selon « le grand Robert » p. 4 et 5
- > Le CPA, cheval de troie contre la Sécu ? p. 6 et 7
- > Où sont passées les Aides à Domicile ? p. 8
- > Branche ALISFA p. 9 à 11
- > CEDH p. 12
- > Prévoyance p. 13
- > Régies de quartier p. 14
- > Autour du Code du Travail p. 15 à 17
- > Familles rurales p. 18
- > 67 - Le Conseil départemental du Bas-Rhin défie l'Etat p. 19 et 20
- > 42 - ADAPEI Loire p. 21
- > 05 - MDPH p. 22
- > 37 - Missions locales p. 23
- > Déclaration du Bureau Fédéral p. 24

## Edito

## NOUS NE LAISSERONS PAS BASCULER DANS « L'OMBRE » DEUX SIÈCLES DE LUTTES SOCIALES

« *Formuler les principes, c'est faire la lumière sur ce qui importe et laisser dans l'ombre ce qui est second.* » Robert Badinter

C'est par ces mots que cette figure du barreau, devenu président du COMITÉ CHARGÉ DE DÉFINIR LES PRINCIPES ESSENTIELS DU DROIT DU TRAVAIL, indique dans son introduction du rapport au Premier Ministre qu'il vient de rendre, la substantifique moelle de cette commande passée le 24 novembre 2015 et rendue dès le 25 janvier 2016.

2 mois lui auront suffi !

Quelle force de travail pour cet homme dont il est bon de rappeler qu'il est avocat pénaliste et non avocat en droit du travail, mais passons !

Mission finalement pas si impossible que cela. Manuel Valls l'a confiée au même homme qui avec Antoine Lyon-Caen a fait publier en juin 2015 un livre intitulé « Le travail et la loi ». Ces deux compères écrivaient dans un article du Monde à la même époque que « *le Code du travail est obèse, obscur et inquiétant (...)* ». Il n'a finalement eu besoin que de se plagier pour remettre en si peu de temps un tel « travail »...

Ce rapport constitue selon lui « *un système de référence pour ceux qui auront mission d'interpréter les règles et de les appliquer* » et en tout premier lieu Myriam El Khomri qui présentera le 9 mars prochain ses propositions concernant le projet de « contre-réforme » du Code du travail. Porte ouverte, en droit, à toutes les interprétations.

L'article 1<sup>er</sup> est exemplaire de la philosophie qui sous-tend ce rapport. On y parle de « personne » dont les droits **sont garantis, mais limités** par « *l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché* ».

Tout le monde comprend qu'au nom « du bon fonctionnement de l'entreprise » nos « libertés », donc nos droits comme « personnes » et plus comme salariés soumis à un lien de subordination, peuvent être limitées.

## AGENDA MILITANT 2016

MOIS / INTITULÉ	MARS	AVRIL	MAI
Bureau Fédéral	16 & 17	4 • 27 & 28	19 & 20
Conseil Fédéral		5, 6 & 7	
Stage Fédéral	1, 2, 3 & 4		
Réunions Nationales	7 Bureau SFC 21/22 Journée Nationale ML/PAIO 22 Bureau SFR 23 Journée Entraide Universitaire	21 Journée CHRS	12 Journée BAD 12 Journée AA
AG des SDAS	10 SDAS 70 11 AG SDAS 91 12 SDAS 34 14 SDAS 83 & 48 15 Journée CCNT66 : 50 ans ! 22 SDAS 76 30 SDAS 63	1 <sup>er</sup> SDAS 28 22 SDAS 59 29 SDAS 67	

Tout est dit d'entrée de jeu. À travers ce « grand principe » qui est mis en lumière, ce texte tente de cacher l'ombre du projet final de cet « État d'Urgence social » décrété par le Président et qui s'accompagne d'un État d'Urgence qui bafoue nos libertés.

Il rejoint en cela son compagnon de route François Rebsamen qui déclarait en mars 2015 « *Le contrat de travail n'impose pas toujours un rapport de subordination ; il est signé entre deux personnes libres qui s'engagent mutuellement.* »

Et le « **oui mais** » nous rappelle que tout est possible et surtout son contraire.

J'en veux pour preuves les différents accords de branche des employeurs de l'économie sociale sur le temps partiel qui ont tous dérogé à la loi qui prévoyait initialement une obligation de 24 h minimum, « **oui mais** » sauf accord dérogatoire ou « volonté manifestement consentie » du salarié. Vous savez ce salarié « libre » de refuser d'accepter des conditions dérogatoires alors qu'il y a autour de lui des millions de chômeurs qui sont prêts à les accepter.

On nous vend depuis des années cette politique-fiction dans laquelle nous serions tous égaux dans l'entreprise alors que nous « vendons notre force de travail » et cette autre où tous nos droits collectifs arrachés par deux siècles de luttes sociales, seraient responsables du chômage.

Mais la réalité est toute autre. Plus on casse les droits collectifs et plus les salariés s'appauvrissent et plus les conditions de travail, irrémédiablement voire brutalement, se dégradent.

Les 200 délégués aux Etats généraux de la résistance réunis le 27 octobre 2015 en ont témoigné.

Ce gouvernement est engagé dans une lutte sans merci contre tous nos droits collectifs. Les Lois Macron, Touraine, Rebsamen, ainsi que la Loi portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe), en attestent.

Il poursuit la mise en place de toute cette casse sociale dans le cadre d'une élaboration commune avec les organisations syndicales de salariés, forme de corporatisme qui ne dit pas son nom. Nos droits et nos assurances sociales collectifs sont en danger par leur individualisation à travers les différents Comptes Personnels ou cette protection maladie individuelle que représente la mutuelle santé obligatoire.

Le Compte Personnel d'Activité en marche en est un nouvel exemple et l'article d'Éric dans ce bulletin le confirme.

En s'attaquant au Code du travail et en tentant de rendre possible dans le prochain Code futuriste « du XXI<sup>ème</sup> Siècle », dans la continuité de la « loi Fillon »



le fait que les accords d'entreprises pourront déroger dans tous les domaines aux accords de branche, chacun comprend que le combat en cours que nous menons pour le maintien et l'amélioration de la CCNT66 est lié au combat en défense du Code du travail qu'il est indispensable et temps de mener.

Nous ne laisserons pas basculer dans « l'ombre » deux siècles de lutte sociale sans combattre. Le 15 mars 2016, nous poursuivrons la mobilisation engagée en défense de la CCNT66 et nous mettrons en « lumière » à cette occasion notre CONVENTION COLLECTIVE 66 REVENDICATIVE.

Dans ce contexte particulier, les salariés résistent. Les conflits dont nous avons connaissance, les combats menés au quotidien par les syndicats avec les salariés pour défendre les droits existants en témoignent. Il n'y a pas de résignation, mais la volonté profonde de préparer les conditions pour réussir le blocage de ce pays afin d'obtenir satisfaction.

**Pascal CORBEX**  
Secrétaire général

## LES 61 PRINCIPES ESSENTIELS DU DROIT DU TRAVAIL SELON « LE GRAND ROBERT »

### → Libertés et droits de la personne au travail

**Article 1<sup>er</sup>** : Les libertés et droits fondamentaux de la personne sont garantis dans toute relation de travail.

Des limitations ne peuvent leur être apportées que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

**Article 2** : Toute personne a droit au respect de sa dignité dans le travail.

**Article 3** : Le secret de la vie privée est respecté et les données personnelles protégées dans toute relation de travail.

**Article 4** : Le principe d'égalité s'applique dans l'entreprise. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit y être respectée.

**Article 5** : Les discriminations sont interdites dans toute relation de travail.

**Article 6** : La liberté du salarié de manifester ses convictions, y compris religieuses, ne peut connaître de restrictions que si elles sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

**Article 7** : Le harcèlement moral ou sexuel est interdit et la victime protégée.

**Article 8** : Il est interdit d'employer un mineur de moins de seize ans, sauf exceptions prévues par la loi.

**Article 9** : La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale est recherchée dans la relation de travail.

**Article 10** : L'employeur exerce son pouvoir de direction dans le respect des libertés et droits fondamentaux des salariés.

### → Formation, exécution et rupture du contrat de travail

**Article 11** : Chacun est libre d'exercer l'activité professionnelle de son choix.

**Article 12** : Le contrat de travail se forme et s'exécute de bonne foi. Il oblige les parties.

**Article 13** : Le contrat de travail est à durée indéterminée. Il ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas prévus par la loi.

**Article 14** : Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai d'une durée raisonnable.

**Article 15** : Les procédures de recrutement ou d'évaluation ne peuvent avoir pour objet ou pour effet que d'apprécier les aptitudes professionnelles. Ces procédures respectent la dignité et la vie privée de la personne.

**Article 16** : Tout salarié est informé, lors de son embauche, des éléments essentiels de la relation de travail.

**Article 17** : La grossesse et la maternité ne peuvent entraîner des mesures spécifiques autres que celles requises par l'état de la femme.

La salariée a droit à un congé pendant la période précédant et suivant son accouchement.

**Article 18** : Un salarié ne peut être mis à disposition d'une autre entreprise dans un but lucratif, sauf dans les cas prévus par la loi.

**Article 19** : Le transfert d'entreprise emporte transfert des contrats de travail.

**Article 20** : Chacun doit pouvoir accéder à une formation professionnelle et en bénéficier tout au long de sa vie.

**Article 21** : L'employeur assure l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. Il concourt au maintien de sa capacité à exercer une activité professionnelle.

**Article 22** : Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée sans que le salarié ait été mis à même de faire connaître ses observations. Toute sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute.

**Article 23** : Les sanctions pécuniaires sont interdites.

**Article 24** : Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur, du salarié ou d'un commun accord.

**Article 25** : Le salarié peut librement mettre fin au contrat à durée indéterminée.

**Article 26** : Tout licenciement doit être justifié par un motif réel et sérieux.

**Article 27** : Aucun licenciement ne peut être prononcé sans que le salarié ait été mis à même, en personne ou par ses représentants, de faire connaître ses observations.

**Article 28** : Le licenciement pour motif économique ou pour inaptitude physique du salarié ne peut être prononcé sans que l'employeur se soit efforcé de reclasser l'intéressé, sauf dérogation prévue par la loi.

**Article 29** : Le licenciement est précédé d'un préavis d'une durée raisonnable. Il ouvre droit à une indemnité dans les conditions prévues par la loi.

### → Rémunération

**Article 30** : Tout salarié a droit à une rémunération lui assurant des conditions de vie digne. Un salaire minimum est fixé par la loi.

**Article 31** : L'employeur assure l'égalité de rémunération entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale.

**Article 32** : La rémunération du salarié lui est versée selon une périodicité régulière. Son paiement est garanti en cas d'insolvabilité de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

### → Temps de travail

**Article 33** : La durée normale du travail est fixée par la loi. Celle-ci détermine les conditions dans lesquelles les conventions et accords collectifs peuvent retenir une durée différente.

Tout salarié dont le temps de travail dépasse la durée normale a droit à une compensation.

**Article 34** : Les durées quotidienne et hebdomadaire de travail ne peuvent dépasser les limites fixées par la loi.

**Article 35** : Tout salarié a droit à un repos quotidien et à un repos hebdomadaire dont la durée minimale est fixée par la loi.

Le repos hebdomadaire est donné le dimanche, sauf dérogation dans les conditions déterminées par la loi.

**Article 36 :** Le travail de nuit n'est possible que dans les cas et dans les conditions fixés par la loi.

Celle-ci prévoit les garanties nécessaires à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

**Article 37 :** Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits dans l'entreprise que les autres salariés.

**Article 38 :** Tout salarié a droit chaque année à des congés payés à la charge de l'employeur, dont la durée minimale est fixée par la loi.

### → Santé Set sécurité au travail

**Article 39 :** L'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé des salariés dans tous les domaines liés au travail. Il prend les mesures nécessaires pour prévenir les risques, informer et former les salariés.

**Article 40 :** Le salarié placé dans une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé alerte l'employeur et peut se retirer de cette situation dans les conditions fixées par la loi.

**Article 41 :** Tout salarié peut accéder à un service de santé au travail dont les médecins bénéficient des garanties d'indépendance nécessaires à l'exercice de leurs missions.

**Article 42 :** L'incapacité au travail médicalement constatée suspend l'exécution du contrat de travail.

**Article 43 :** Tout salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie de garanties spécifiques.

### → Libertés et droits collectifs

**Article 44 :** Les syndicats et associations professionnelles se constituent et s'organisent librement.

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat de son choix et défendre ses droits et intérêts par l'action syndicale.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans l'entreprise. Les syndicats peuvent y être représentés dans les conditions prévues par la loi.

**Article 45 :** L'appartenance ou l'activité syndicale ne saurait être prise en considération par l'employeur pour arrêter ses décisions.

**Article 46 :** L'exercice de certaines prérogatives peut être réservé par la loi aux syndicats et associations professionnelles reconnus représentatifs.

**Article 47 :** Tout salarié participe, par l'intermédiaire de représentants élus, à la gestion de l'entreprise. Ces représentants assurent la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés.

Ils ont le droit d'être informés et consultés sur les décisions intéressant la marche générale de l'entreprise et les conditions de travail.

Ils assurent la gestion des activités sociales et culturelles.

**Article 48 :** Les salariés investis de fonctions représentatives par voie de désignation ou d'élection bénéficient, en cette qualité, d'un statut protecteur.

**Article 49 :** Tout salarié peut défendre ses intérêts par l'exercice du droit de grève. Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

**Article 50 :** L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail ni donner lieu à aucune sanction, sauf faute lourde imputable au salarié.

### → Négociation collective et dialogue social

**Article 51 :** Tout projet de réforme de la législation du travail envisagé par le gouvernement qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les partenaires sociaux en vue de l'ouverture éventuelle d'une négociation.

**Article 52 :** Les salariés participent, par la négociation entre les syndicats et les employeurs ou leurs organisations professionnelles, à la détermination collective des conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, ainsi que des garanties sociales. Les négociations doivent être loyales.

**Article 53 :** Les conditions de représentativité des parties signataires nécessaires à la validité de l'accord sont fixées par la loi.

**Article 54 :** Une convention ou un accord collectif applicable dans l'entreprise régit la situation de l'ensemble des salariés compris dans son champ d'application.

L'autorité publique peut rendre une convention ou un accord collectif applicable à des entreprises qui ne sont pas liées par lui.

**Article 55 :** La loi détermine les conditions et limites dans lesquelles les conventions et accords collectifs peuvent prévoir des normes différentes de celles résultant des lois et règlements ainsi que des conventions de portée plus large.

**Article 56 :** En cas de conflit de normes, la plus favorable s'applique aux salariés si la loi n'en dispose pas autrement.

**Article 57 :** Les clauses d'une convention ou d'un accord collectif s'appliquent aux contrats de travail. Les stipulations plus favorables du contrat de travail prévalent si la loi n'en dispose pas autrement.

### → Contrôle administratif et règlement des litiges.

**Article 58 :** L'inspection du travail veille à l'application du droit du travail dans des conditions protégeant ses membres de toute pression extérieure indue.

**Article 59 :** Les litiges en matière de travail sont portés devant une juridiction composée de juges qualifiés dans le domaine du droit du travail.

**Article 60 :** L'exercice, par le salarié, de son droit à saisir la justice ou à témoigner ne peut, sauf abus, donner lieu à sanction.

**Article 61 :** Les syndicats peuvent agir ou intervenir devant toute juridiction pour la défense des intérêts collectifs de ceux qu'ils ont vocation à représenter.

# Le CPA, « Instrument d'émancipation pour les actifs » ou véritable cheval de Troie contre la Sécurité Sociale ?

Créé par l'article 38 de la Loi n° 2015-994 relative au « dialogue social et à l'emploi » du 17 août 2015 dite Loi Rebsamen, lequel est vite reparti dans son fief bourguignon avant même que l'encre n'eut pu sécher au bas de sa triste copie et sans demander son reste, le Compte Personnel d'Activité (CPA) puiserait sa source dans l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013, que FO a combattu, et continue de combattre avec vigueur.

On pourrait même remonter un peu plus loin, car il est aisé de comprendre que ce « compte-portefeuille », un packaging moderne, new-look, séduisant et sympa (pour autant, comme le précise la chanson, c'est attirant, mais... méfiez-vous... c'est un truand !), pourrait à terme regrouper les différents « comptes » déjà existants ou à venir.

Compte Epargne Temps (CET), Compte Personnel de Formation (CPF), Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P)... tout cela commence à en faire, des « Comptes » !

D'ailleurs, il n'est pas anodin de constater tout d'abord que ce dernier, le Compte « Pénibilité », est directement issu de la contre-réforme des retraites qui a mis un terme au principe de la retraite à 60 ans. Il paraît que ce fut un symbole de la « gauche » au pouvoir. L'actuel Président de la République l'aura repoussé (provisoirement) à 62 ans.

Or donc, si on s'en réfère au rapport de l'ancien Commissariat au Plan devenu France Stratégie<sup>①</sup>, le CPA « *comprendrait ainsi des droits mobilisables à l'initiative de la personne à partir des points disponibles sur son compte, et donnerait en outre accès aux droits sociaux personnels qui répondent à différents risques : chômage, maladie, retraite, famille, accidents du travail, etc.* »<sup>②</sup>

Constatons tout d'abord que nous retrouvons dans cette énumération toutes les Branches de la Sécurité Sociale... Ce n'est certainement pas un hasard !

Ensuite, des « points disponibles sur son compte ».... ? Cela ne vous rappelle rien... ? En pleine bagarre sur les retraites, dès 2003, la CFDT parlait déjà de « comptes notionnels », de « retraite à la carte » ou de

« retraites par points ». Le principe : un « capital » de points, et soi-disant, vous partez quand vous voulez... Pas belle, la vie ?

Concrètement, un « capital » de points, oui, que l'on peut recenser pour tous les retraités et pensionnés. Une masse financière à « distribuer », fermée, zéro déficit oblige. Vous divisez cette somme par le nombre de points cumulé des retraités encore vivants (c'est mieux...), et vous obtenez une valeur du point.

Pas besoin d'être grand clerc pour comprendre qu'avec ce système, non seulement c'en sera fini des principes de retraite par répartition, de la solidarité entre actifs et retraités, mais aussi, que chaque « individu » - puisque c'est ainsi qu'il faut parler dans le CPA - devra se débrouiller par lui-même pour assurer sa subsistance une fois sa retraite liquidée. Car ce sont bien des retraites de misère qui nous attendent...

Pour en revenir aux objectifs du CPA, l'introduction du Commissaire Général de France Stratégies a le mérite d'être clair :

« *Le CPA peut et doit enfin être l'occasion d'une modernisation de nos systèmes de protection sociale. À l'heure où le numérique transforme les attentes des citoyens et redéfinit la notion de service, il conduira inévitablement à repenser l'interface entre assurés et gestionnaires des risques sociaux et sans doute, à terme, l'organisation de la protection sociale.* »<sup>③</sup>

C'est donc bien, mais on l'avait deviné dès lors que chaque Branche de notre Sécu est visée, une profonde et totale modification de notre système de Protection Sociale qui est au centre des enjeux de ce CPA. L'individualisation des droits contre les garanties collectives, le miroir aux alouettes qui fait miroiter que seul, on pourrait s'en sortir bien mieux que tous ensemble... La règle du TPMG, quoi, le Tout Pour Ma G....

D'ailleurs, ils ne s'y trompent pas, à France Stratégies : « *Instrument d'émancipation pour les actifs, le CPA doit aussi devenir un instrument de performance pour les entreprises.* »<sup>④</sup>

① [www.strategie.gouv.fr/](http://www.strategie.gouv.fr/) ② Rapport de France Stratégies « Le compte personnel d'activité, de l'utopie au concret » - octobre 2015 - page 17

③ Ibid. 2 - page 5 ④ Ibid. 2 - page 4



Nous touchons là au cœur du problème. Inspiré de la « Sécurité Sociale Professionnelle » de la CGT, belle idée généreuse, mais déconnectée de la réalité des intérêts des travailleurs, car comme le CPA, elle grave, par exemple, dans le marbre l'idée que le chômage serait devenu une étape incontournable et quasi obligatoire pour tout le monde, ou encore de la « sécurisation des parcours professionnels » chère à la CFDT, et qui revient au même, en plus pire diraient les enfants. Il est aisé de constater que cette individualisation des « crédits » n'a d'autre but que d'offrir de la main-d'œuvre bon marché.

Le principe de la Sécurité Sociale, arraché dans la douleur au patronat, faut-il le rappeler, car ce dernier, au sortir de la guerre, était en position de faiblesse en particulier en raison de son attitude et de ses positions durant l'occupation, c'est bien de cotiser en fonction de ses moyens et de percevoir des prestations en fonction de ses besoins ou de ceux créés par sa situation.

Le principe du CPA, c'est de disposer d'un nombre de points, à constituer, voire pourquoi pas, déjà crédités sur votre compte, et pour certains fongibles entre eux et transférables. Pourquoi pas, dès lors, imaginer partir avec un crédit « arrêt de travail pour maladie », « congés payés », « points retraites », etc., et à partir de là, un peu comme dans ces jeux en ligne, vous « bâtissez » votre propre vie...

A l'heure de l'explosion du numérique, cela peut être tentant... Mais attention aux apparences!... Dans la vraie vie matérielle et concrète, quand votre compte en banque est débiteur trop longtemps, on finit par être interdit bancaire... On n'a pas une multitude de vies en appelant un ami sur FacedeBouc ou en achetant un pack promotionnel...

La négociation interprofessionnelle qui s'est engagée sur le CPA ne doit pas manquer, pour toutes ces raisons, d'attirer notre attention et notre vigilance. Notre Confédération, auditionnée à l'occasion de ce rapport, a été la seule à formuler de véritables réserves, voire des craintes, sur cet « outil » :

« Ainsi, la CGT-FO adopte une attitude plus critique que les autres confédérations à l'égard de cette notion, en considérant que les évolutions récentes ont contribué à flexibiliser la gestion de la main-d'œuvre plus qu'à sécuriser les transitions. La CGT-FO pointe notamment deux risques liés au développement de dispositifs individualisés : le transfert de la responsabilité du maintien de l'employabilité de l'employeur sur les personnes elles-mêmes et la dilution des solidarités collectives.<sup>5</sup> »

Oui, le risque est grand avec tous ces comptes regroupés au sein d'un seul de faire exploser notre système de Protection Sociale Collective, au plus grand intérêt des assureurs privés de tout poil qui n'attendent que l'ouverture de ce vaste marché, dont celui de notre santé ouvert aux appétits les plus voraces depuis le 1er janvier 2016, et la mise en place des « complémentaires santé obligatoires ».

En 2004, lors du Congrès de la Confédération à Villepinte, Marc Blondel indiquait :

« Mes Chers Camarades, c'est un nouveau modèle de société qui s'installe, fondé sur le recours au privé, aux assurances, à la mise en concurrence dont on sait les effets destructeurs qu'elle a outre-Atlantique sur la situation des plus démunis.

Comme le disait Monsieur Denis KESSLER, alors Vice Président du MEDEF, il s'agit pour lui « de redonner des degrés de liberté à d'autres institutions de l'État (il pense aux régions), resolliciter la famille, l'entreprise et les marchés, mais aussi de ne pas craindre d'inventer d'autres institutions de droit privé, comme les fonds de pension ou les réseaux de soins ». Et il concluait dans une envolée, façon Baron SEILLIERE : « Place aux nouveaux entrepreneurs sociaux » !

Mes Chers Camarades, cela a le mérite d'être clair. Si nous les laissons faire et quand je dis nous, je pense bien à FORCE OUVRIERE, si nous les laissons faire, la Sécurité Sociale de 1945, solidaire et égalitaire, ce sera fini !<sup>6</sup> ».

Aujourd'hui, force est de constater que si elle change de forme, l'offensive contre la Sécurité Sociale se poursuit. Rien n'est encore définitivement joué, notre Sécu, malgré des décennies de pillage, de coups bas, est toujours debout. À nous, non seulement de la défendre, mais de la reconquérir, collectivement, sans succomber aux sirènes de l'individualisme.

**Éric Deniset**  
Secrétaire fédéral

<sup>5</sup> Ibid. 2 - pages 37-38

<sup>6</sup> <http://discours.vie-publique.fr/notices/043000645.html>

# Où sont passées les Aides à Domicile ???

**Le 21 janvier a eu lieu le débat organisé par l'OCIRP sur le thème :  
Perte d'autonomie : Quelles politiques ? Quels financements ?**

À cette occasion, Laurence Rossignol, alors secrétaire d'État chargée des personnes âgées et de l'Autonomie, est venue présenter quelques dispositions de la récente loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement. On pouvait donc s'attendre à des échanges intéressants concernant l'accompagnement des personnes âgées, la structuration de l'aide apportée par les associations d'Aide à Domicile, la professionnalisation des interventions, le financement des dispositifs...

Que nenni !

Trois heures de débat et pas une fois le mot PROFESSIONNELLES !

Au contraire, on s'est félicité de la reconnaissance du statut de « proche aidant », non limité à un membre de la famille. La loi assouplit la possibilité de prise des congés de proche aidant (non rémunérés), et ouvre la possibilité d'activité à temps partiel (salaire partiel aussi, bien sûr).

On parle même de la nécessité de formation pour ces aidants bénévoles.

Luc Ferry, brillant philosophe, propose de développer le service civique pour accompagner les personnes âgées.

Simultanément sont parus les résultats de l'étude des coûts des services d'aide à domicile : le coût horaire moyen s'élève à 24 €, alors que les départements payent entre 17 et 20 €. Il est facile de comprendre les difficultés financières des structures.

De plus, selon ADESSADOMICILE, l'une des fédérations nationales d'associations d'Aide à domicile, les besoins de financement atteignent environ 6,5 milliards d'euros par an ; cette loi « vieillissement » prévoit 360 millions d'€ pour l'APA en 2016 !

Il est alors logique de voir mettre en avant la place des bénévoles, au lieu de valoriser le travail de professionnelles motivées, formées et payées à hauteur du service qu'elles rendent !

Encore une fois, nous voyons bien que nous ne pouvons compter que sur nous-mêmes pour défendre une activité indispensable pour la prise en charge des personnes en perte d'autonomie !

**Josette RAGOT**  
Secrétaire Général Adjoint FNAS FO



# Branche des acteurs du lien social et familial - ALISFA

## BAISSE CONSIDÉRABLE DES DOTATIONS POUR LES COLLECTIVITÉS LOCALES ACCROISSEMENT DE LA PAUVRETÉ POUR LES SALARIÉS

Le financement des centres sociaux et socioculturels, des associations d'accueil de jeunes enfants et des associations de développement social local dépend en grande partie des subventions des collectivités locales et de la Sécurité Sociale (branche famille). L'état y a sa part aussi travers la politique de la ville, jeunesse et sport, etc.

Comme chacun le sait, les dépenses de l'État ont enregistré un recul considérable depuis 2012.

La branche famille de la Sécurité Sociale annonce un déficit de 1,6 milliards d'euros en 2015 (2,7 milliards en 2014). Les prévisions 2016 visent à rapprocher son budget de l'équilibre pour atteindre 800 millions d'euros de restrictions budgétaires. Cette réduction du déficit se fera essentiellement par la diminution des prestations familiales. Pour FO se choix n'est pas acceptable tant d'un point de vue humain que social.

À ces économies s'ajoutent celles sur les budgets sociaux des collectivités locales (régions, départements et communes). Après un gel de leurs dotations et de leur baisse depuis 2014, les dotations aux collectivités baisseront encore de 3,5 milliards en 2016. D'ici 2017 les collectivités locales devront être en capacité de réaliser 11 milliards d'économies soit une baisse de 19 % entre 2014 et 2017. Ce montant d'économie est considérable. Certaines collectivités locales sont proches de l'asphyxie financière. Elles sacrifient la cohésion sociale et taillent dans les dépenses sociales.

La branche des Acteurs du Lien Social et Familial est touchée de plein fouet par la rigueur budgétaire alors qu'elle-même agit dans des quartiers défavorisés ou des zones rurales auprès des familles les plus démunies. Le Syndicat National des Employeurs des Acteurs du Lien Social (SNAECSO) au sein de l'Union des employeurs de l'Économie Sociale (UDES) accompagne ces politiques et félicite régulièrement le gouvernement pour son action. Pour les salariés de la branche, la pilule est amère. Faisons le point pour le second semestre de l'année 2015.

### → Formation professionnelle

L'avenant sur la formation professionnelle met en application, dans la Convention Collective, la loi du 5 mars 2014, issue de l'Accord National Interprofessionnel sur la formation professionnelle du 14 décembre 2013. Depuis 2014 les discussions en Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) ont porté essentiellement

sur les modalités de mise en place du Compte Personnel de Formation (CPF) et de l'entretien professionnel. La discussion sur la modification du financement de la formation professionnelle et ses conséquences qui pour FO était essentielle n'a été abordée qu'une seule fois (CPNEF du 11 septembre 2014). Au final, cela signifie que tous sauf FO acceptent la baisse de budget.

**Pour FO :** l'avenant formation professionnelle est une retranscription de la loi. Il apporte cependant quelques améliorations.

Pour les salariés à temps partiel thérapeutique, un abondement supplémentaire au Compte Personnel de Formation leur permettra de bénéficier du même nombre d'heures que les salariés à temps plein.

**Pour FO :** il fallait en faire de même pour tous les temps partiels. Cette option n'a pas été retenue. Le SNAECSO n'a rien voulu entendre.

Concernant la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), FO demandait l'augmentation du nombre d'heures d'accompagnement pour les niveaux IV et les non qualifiés. La CFDT proposait l'augmentation du nombre d'heures d'accompagnement. Après discussion, les employeurs acceptent de fixer à 35 heures les heures prévues pour le congé VAE lorsque celles-ci se font dans le cadre d'un accompagnement collectif et pour les salariés dont la certification est inférieure au niveau IV.

**Pour FO,** deux désaccords subsistent. Ils sont liés au plan de formation.

Dès le début de la négociation, nous avons soulevé un point essentiel : le montant des taux de contribution que les employeurs de la branche doivent consacrer à la formation professionnelle. Pour FO une augmentation des taux est nécessaire afin de maintenir les moyens financiers. La mise en place de nouveaux dispositifs, Compte Personnel de Formation (CPF) et Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), ponctionnent des moyens financiers sur le plan. Les autres organisations syndicales ne soulèvent pas d'objections au maintien des taux tels quels donc à la baisse des moyens. Au final, les taux sont maintenus à l'existant, soit 2,1 % de la masse salariale annuelle brute et 1 % de la masse salariale annuelle brute des contrats à durée déterminée pour le financement des CIF CDD.

La Convention Collective prévoit le financement de la formation des dirigeants bénévoles sur le plan de formation. La CPNEF fixe chaque année la part >>

pouvant être affectée à la formation des dirigeants bénévoles.

Cette disposition transpose l'« Accord sur la formation des dirigeants bénévoles dans l'Économie Sociale » signé en 2006 par Union de Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Économie Sociale (USGERES) et la seule CFDT. Cette dernière veut maintenant fixer un taux de 4 % des moyens du plan de formation réservé aux dirigeants bénévoles !

**Pour FO :** nous n'avons pas changé de position, la formation des bénévoles, dont nous ne contestons pas l'utilité, ne doit pas se faire sur les fonds de la formation professionnelle des salariés.

Nous n'avons pas signé l'accord. À la demande de FO et de la CFDT, des discussions approfondies sont prévues en cours d'année 2016 sur l'apprentissage dans le but de réécrire le paragraphe « apprentissage ». FO fait la même demande concernant l'accueil et la formation des stagiaires en entreprise.

### → Indemnités kilométriques

Proposition du SNAECSO pour les voitures

Voitures			
Catégorie	5 000 premiers km	de 5 001 à 20 000 km	+ de 20 000 km
4 CV	0,48 €	0,27 €	0,32 €
5 CV et +	0,52 €	0,29 €	0,35 €

La Convention Collective prévoit « des indemnités kilométriques, comprenant notamment les frais d'assurance du véhicule, réévalués chaque année en fonction de l'évolution du barème de l'administration des finances ». À ce jour il n'y a eu aucune réévaluation du tarif depuis 2009 !

Pour FO la Convention ne prévoit pas la négociation du barème des indemnités kilométriques, mais l'application du barème fiscal. Des tarifs ont cependant été négociés par le passé, mais ils ne prenaient pas en compte les frais d'essence, l'usure du véhicule, l'entretien et l'assurance.

La Convention Collective n'est pas appliquée et les salariés peuvent engager une action en contentieux.

Nous demandons l'application du barème fiscal publié le 28 février 2015 qui prend en compte l'ensemble des frais :

### Barème kilométrique 2015 : Voitures

Puissance fiscale	Jusqu'à 5 000 km	de 5 001 à 20 000 km	+ de 20 000 km
4 CV	$d \times 0,493$	$(d \times 0,277) + 1082$	$d \times 0,332$
5 CV	$d \times 0,543$	$(d \times 0,305) + 1188$	$d \times 0,364$
6 CV	$d \times 0,568$	$(d \times 0,32) + 1244$	$d \times 0,382$
7 CV et +	$d \times 0,595$	$(d \times 0,337) + 1288$	$d \times 0,401$

(d représente la distance parcourue)

Suite à nos multiples interventions, le barème a été revu à la hausse, mais pas à hauteur du barème fiscal. Finalement, toutes les organisations syndicales ont signé... sauf FO. Nous invitons les salariés à faire valoir leur droit, à engager des actions en justice si nécessaire pour l'application du barème fiscal. Nous considérons que la Convention Collective n'est pas appliquée.

### → Régime de prévoyance

- Choix du nombre d'organismes de Prévoyance recommandés :

Après audition, la Commission de Prévoyance a retenu deux organismes recommandés : APICIL et MUTEX. Le choix de FO se portait sur un seul opérateur.

Pour rappel, le Conseil Constitutionnel a censuré l'article L.912-1 du Code de la Sécurité sociale qui permettait de désigner l'opérateur chargé de la protection complémentaire d'une branche et cela au nom de la concurrence libre et non faussée. Avec la recommandation chaque employeur peut bel et bien faire ce qu'il veut en matière de choix de l'organisme assureur. Cette décision met en péril la mutualisation des risques dans les branches.

- Choix des garanties :

La prise en charge de l'Incapacité Temporaire de travail, Invalidité et Incapacité Permanente Professionnelle (en % du salaire brut) pour les salariés tranche A passe de 77 % à 73 % ! Le Snaecso et toutes les autres organisations syndicales sauf FO et la CFE-CGC ont choisi de diminuer les garanties.

**Pour FO** : c'était possible maintenir les garanties existantes, en augmentant davantage les cotisations, en diminuant la part de la portabilité\* (dont on ne sait pas comment elle a été calculée). Des mesures doivent aussi être prises pour un meilleur pilotage du régime, mais il faut tout de même rappeler qu'une partie du déficit vient de la baisse des taux d'intérêt sur les placements...

Le nombre d'arrêts de travail pour maladie et pour accidents du travail n'a pas cessé d'augmenter ces dernières années. Il en est de même pour l'invalidité. Afin d'aboutir à des propositions concrètes pour améliorer la santé des salariés, une étude « diagnostic-santé » dans la branche va démarrer au cours du premier semestre 2016. Pour FO cela passera par une amélioration de la Convention Collective.

### → Complémentaire santé

La généralisation des complémentaires santé obligatoires est tout le contraire de la protection sociale basée sur la solidarité. C'est la fin du fondement de la Sécurité Sociale : cotiser selon ses moyens et être soigné selon ses besoins. FO continue la lutte contre la Loi du 14 juin 2013.

Dans la branche ALISFA il est utile de rappeler que la mise en place de la complémentaire santé a été corrélée à un accord « maladie » qui supprime le paiement des 3 jours de carence au 3<sup>e</sup> arrêt maladie en un an. C'est le « prix à payer » estimé par le SNAECSO pour la grande avancée sociale que serait la complémentaire santé ! Pour FO les salariés sont doublement perdants. Qu'en est-il de la mise en place de la complémentaire santé ?

À la fin de l'année 2015, la Commission Paritaire Prévoyance et Santé au Travail a examiné les documents contractuels réalisés par les assureurs : notice d'information, contrat cadre, conditions générales. Les remarques effectuées par les membres de la Commission ont été envoyées aux assureurs. Six réunions d'information pour salariés et employeurs sur la complémentaire santé ont été programmées en région. FO et la CGT n'étant pas signataires de l'accord complémentaire santé n'ont pas participé à ces réunions. Malgré cela, en ce début d'année, les difficultés de mise en route sont légion. Beaucoup de salariés n'ont pas reçu leur carte de mutuelle et devront faire l'avance de leur frais médicale même si les assureurs prendront en charge les frais avec effet rétroactif... Dans certaines régions, les équipes dédiées au dispositif n'existent toujours pas...

### → Valeur du point : augmentation zéro !

**Pour FO** : compte tenu de la perte de trois jours de carence, de l'augmentation des cotisations et de la baisse des garanties de la Prévoyance, la fiscalisation de la part patronale de la mutuelle obligatoire et de la très faible augmentation des salaires (0,47 %) en 2015, la hausse des salaires en 2016 devait être conséquente. FO demandait 5 % pour la Rémunération Minimum de Branche (RMB) et de 2 % pour l'augmentation de la valeur du point ce qui fait 7 % sur les bas salaires qui sont nombreux. En 2014 ce salaire minimum concernait 44 %\*\* des salariés de la branche : 26 % dans les Établissements d'Accueil de Jeunes Enfants (EAJE), 13 % dans les centres sociaux et 20 % dans les Associations de Développement Social Local (ADSL). Parmi ces salariés, nous retrouvons fréquemment les agents de maintenance, le personnel de service et les animateurs d'activités.

Le SNAECSO a proposé une augmentation de la Rémunération Minimum de Branche de 10 € brut au-dessus du SMIC. Zéro augmentation de la valeur du point ! Les employeurs ont déclaré avoir un mandat bloqué donc rien à négocier. Ils ont mis la barre très bas. La négociation salariale s'annonçait très rude, elle a été inexistante. Seules FO et la CFE-CGC n'ont pas signé l'accord salarial. Le plancher conventionnel est désormais fixé à 17720 € annuels brut.

La politique d'austérité fait des ravages. Les employeurs de la branche ont fait le choix de la baisse du coût du travail. Parmi eux, des voix s'élèvent pour dénoncer le coût trop élevé de la Convention collective. Pour les salariés, rejoindre le combat de la FNAS FO et de la Confédération contre l'austérité et pour le maintien de toutes les conventions collectives devient vital. La pauvreté n'est pas une fatalité.

**Sylvie BECK**  
Secrétaire Fédérale

\* Possibilité pour le salarié qui a quitté son entreprise de conserver sa prévoyance gratuitement pendant 12 mois)

\*\* Chiffres du SNAECSO et de l'Observatoire de Branche.

# CEDH et usage de l'ordinateur professionnel à des fins personnelles

## UNE DÉCISION FAIBLE DE PORTÉE.

La Cour Européenne des Droits de l'Homme par sa décision en date du 12 janvier 2016, est venue confirmer la légalité du licenciement d'un salarié roumain utilisant son ordinateur professionnel pour « tchatter », via « Yahoo Messenger », avec sa fiancée et son frère pendant ses heures de travail. Le salarié conteste cette décision en dénonçant une atteinte à ses correspondances privées et à l'article 8 de la CEDH relatif au droit au respect de la vie privée et familiale.

La CEDH confirme qu'un employeur peut contrôler l'ordinateur d'un salarié en son absence, ou sans son accord, pour vérifier l'usage qu'en fait ce dernier. La position de la CEDH est-elle conforme à la jurisprudence française ?

Cette décision est atypique en ce qu'elle mélange plusieurs principes déjà traités par les juridictions françaises.

### → Sur le règlement intérieur

En l'espèce, le règlement intérieur interdisait l'usage des outils professionnels à des fins personnelles. Tout d'abord, la CEDH ne se prononce pas sur le caractère abusif d'une telle restriction. Il faut rappeler qu'en France la CNIL recommande l'utilisation d'Internet au travail à titre personnel dans la limite d'un délai raisonnable (**Rapports de la CNIL, mars 2001 et février 2002**). La CEDH élude cette approche préférant s'en tenir au contenu du règlement intérieur.

Une première observation consisterait à s'interroger sur la pertinence du règlement intérieur de l'employeur du salarié licencié qui interdit tout usage personnel des ordinateurs professionnels. Ce type de règlement aurait pu être considéré comme étant abusif et trop restrictif pour les salariés.

La CEDH ne répondra pas à cette question.

### → Sur la consultation par l'employeur de l'ordinateur du salarié

Une deuxième observation repose sur la possibilité pour l'employeur de consulter le contenu de l'ordinateur du salarié. Depuis 2007, la CEDH a consacré la notion de protection des données personnelles du salarié, notamment dans l'affaire *Copland c. Royaume-Uni* du 3 avril 2007.

En France, depuis le célèbre arrêt *Nikon* du 2 octobre 2001, la Cour de cassation considère que l'employeur ne peut pas prendre connaissance de messages personnels

d'un salarié sans porter atteinte à la vie privée de celui-ci et au principe du secret des correspondances. Ce principe s'applique même si l'employeur a interdit l'usage à des fins personnelles des ordinateurs de l'entreprise.

Toutefois la Cour n'a pas manqué d'apporter des précisions quelques années plus tard en permettant à l'employeur de consulter les messages et documents non identifiés par le salarié comme étant « personnels ». La CEDH le rappelle à moitié en estimant que, par défaut, les éléments présents sur l'ordinateur d'un salarié ont un caractère professionnel. La CEDH aurait pu reprendre la distinction opérée par la Cour de cassation, elle ne le fait pas.

### → Sur l'absence d'usage abusif

Par ailleurs, la CEDH use d'un raisonnement assez direct : l'usage à des fins personnelles étant prohibé par le règlement intérieur, la découverte de communications personnelles effectuées par le salarié avec son ordinateur constitue une cause de licenciement.

La jurisprudence française est plus développée sur ce point. Elle considère qu'un usage abusif peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement. La Cour de cassation a pu estimer dans **un arrêt en date du 18 mars 2009**, que l'utilisation à des fins personnelles pendant 41 heures en un mois de son ordinateur professionnel par un salarié pouvait constituer un usage abusif. En l'absence de disposition inscrite au sein du règlement intérieur, la Cour a estimé qu'un stockage important de fichier par un salarié pouvait motiver la rupture d'un contrat.

Dans sa décision du 12 janvier 2016, la CEDH ne s'embarrasse pas à analyser le caractère abusif du nombre de connexions ou de fichier du salarié. Elle retient que le seul fait qu'il ait utilisé le « tchat » de l'entreprise à des fins personnelles alors que le règlement intérieur l'interdisait constituait un motif de licenciement.

L'apport de la décision s'arrête donc là pour la France. La seule et unique observation à retenir de la comparaison entre la décision de la CEDH et de la jurisprudence française est qu'il existe encore et toujours un fossé important entre l'évolution de l'usage des technologies de communication et le monde du travail.

# Prévoyance

## DÉCÈS, INVALIDITÉ, INCAPACITÉ (ARRÊT DE TRAVAIL). LA MUTUALISATION NATIONALE, SOLIDAIRE ENTRE LES SALARIÉS QUELQUE SOIT LA TAILLE DES ASSOCIATIONS, EST EN PÉRIL !

**La FNAS FO** n'a pas signé dans les CCNT 66 et CCNT Missions Locales/PAIO les derniers avenants relatifs **aux régimes de prévoyance**. Pourtant, ces deux avenants ne modifiaient ni les taux de cotisations ni les garanties en cours. Alors que s'est-il passé ?

**Ces deux avenants introduisent**, en application de la loi de juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, des **clauses de recommandation en lieu et place des clauses de désignation**.

**Pour la FNAS FO**, le loup est entré dans la bergerie, faisant peser de lourdes craintes sur la mutualisation nationale des risques décès, invalidité et incapacité (arrêts de travail) de l'ensemble des salariés de chaque convention collective.

En effet, les clauses de désignation obligeaient l'ensemble des employeurs à s'assurer auprès des organismes de prévoyance désignés. Ce qui garantissait une mutualisation solidaire permettant de réelles garanties et des tarifs égaux quelque soit la taille ou les risques des associations.

En d'autres termes, les **clauses de désignation assuraient une meilleure péréquation** des risques au niveau de l'ensemble de la branche professionnelle, garantissant l'accès de tous les salariés d'une convention collective à la couverture complémentaire (prévoyance ou santé) mise en place, **pour un tarif unique et sans prendre en compte leur état de santé**.

**Pour Force Ouvrière**, ce sont là les conditions d'une protection égalitaire et socialement performante.

Or, le 13 juin 2013, saisi du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi, le Conseil Constitutionnel a censuré l'article L.912-1 du Code de la Sécurité sociale qui permettait de désigner l'organisme chargé de la protection complémentaire pour toute la branche, jugeant que cette désignation portait atteinte à la liberté contractuelle et à la concurrence libre et non faussée.

Ainsi **aujourd'hui** dans nos conventions collectives, ce sont des **clauses de recommandation** qui préconisent un ou plusieurs assureurs. Les employeurs peuvent donc se détourner de la mutualisation nationale.

Cette évolution désastreuse pour la solidarité peut avoir

des conséquences à plusieurs niveaux :

- déséquilibrer financièrement les régimes en place
- discriminer les salariés à l'embauche en fonction de leur profil médical

Sur ce dernier point, M. Jacques TOUBON, Défenseur des droits, a été saisi d'une situation d'un salarié handicapé dont le contrat de travail n'a pas été renouvelé parce qu'il plombait le régime de prévoyance compte tenu de son profil médical. Le défenseur des droits a rendu sa décision fin décembre 2015, il remet en cause la fin des clauses de désignation.

**FO le dénonce** depuis le début (ANI du 11 janvier 2013) : **la fin des clauses de désignation ne permet plus la mutualisation des risques au niveau de la branche**. Les petites entreprises se trouveront en situation de fragilité financière vis-à-vis de leur assureur « librement choisi », ou, comme c'est le cas dans la saisine du Défenseur, n'embaucheront pas de salariés dont le « profil médical » est trop lourd.

**FORCE OUVRIÈRE** le rappelle, la balle est, depuis deux ans, dans le camp du gouvernement qui doit « réécrire »

le décret relatif à l'article L.912-1-IV du Code de la sécurité sociale.

**La FNAS FO est très attachée à défendre les régimes de prévoyance** pour toutes les conventions collectives du champ fédéral, elle ne rejoindra les accords que lorsque les garanties suffisantes pour les salariés en matière de protection des risques décès, invalidité et incapacité, seront réunies.

En attendant, la FNAS FO refuse de cautionner cette triste évolution de la mutualisation, et réserve sa signature.

**La FNAS FO se positionne en défense des garanties collectives, contre l'individualisation et la marchandisation des droits qui sont toujours défavorables aux salariés.**

**Corinne PETTE**  
Secrétaire Fédérale

# Régies de quartier

## FO REVENDIQUE UNE RUPTURE DE LA POLITIQUE SALARIALE AUSTÉRITAIRE !

Dans les Régies de Quartier, les augmentations misérables se suivent et se ressemblent. En 2014 ce fut 1 %, en 2015 0,8 % et celle de 2016 sera de 0,5 % pour tous sauf pour les salariés du niveau 1A dont la valeur du point augmentera de 0,6 %.

Nous ne saurions accepter que cette situation perdure alors que le coût de la vie, lui, ne cesse d'augmenter, que 70 % des salariés des Régies de Quartier dépendent d'une indemnité différentielle conventionnelle pour atteindre l'équivalent d'un salaire au SMIC, et que, pour finir, l'augmentation du SMIC au 1er janvier 2016 est supérieure de 0,1 % à l'augmentation de la valeur du point arrêté par le syndicat employeur, le SERQ.

**FO** a rappelé encore dernièrement aux employeurs qu'au regard de la situation d'appauvrissement des salariés depuis des dizaines d'années au nom de l'austérité budgétaire, sa revendication d'augmentation immédiate de 15 % de la valeur du point est indispensable. Elle ferait passer la valeur du point de 9,11 euros à 10,48 euros. Mais surtout la prise en compte de notre revendication permettrait :

- l'augmentation substantielle des salaires, soit pour un salarié au SMIC plus de 150 euros bruts par mois,
- la bascule de l'ensemble des salaires largement au-dessus du SMIC horaire,
- la fin des indemnités différentielles conventionnelles qui font que 70 % des salariés des Régies de Quartier ne voient jamais la couleur de l'augmentation de la valeur du point,
- l'augmentation immédiate du salaire différé des salariés qui abonde nos différentes assurances sociales (chômage, retraite, santé, famille).

Malgré l'urgence de la situation, le syndicat employeur ne démord pas de son mandat.

Aucune organisation syndicale de salariés n'a été signataire de l'avenant sur l'augmentation misérable de la valeur du point qui a été proposée. Le SERQ a opté pour une recommandation patronale minimaliste.

Mais les employeurs ont ouvert la porte pour mettre fin à la situation conventionnelle qui aboutit à ce que pour avoir le SMIC les salariés du niveau 1A à 2 B ont besoin d'une indemnité compensatrice variable.

**FO** se félicite de cette ouverture qui a fait suite à des interventions permanentes de notre délégation à chaque commission paritaire.

**Nous proposons par ailleurs que dans le cadre de tout avenant augmentant la valeur du point soit prévue une augmentation complémentaire obligatoire à hauteur du pourcentage de l'augmentation de la valeur du SMIC à la date de cette obligation.** Ainsi, aucun salarié ne pourrait avoir un salaire en dessous du SMIC et tout salarié profiterait inévitablement de l'augmentation de la valeur du point sans que celle-ci soit absorbée par une quelconque indemnité différentielle.

Pour le moment, si les nouvelles propositions de grilles conventionnelles du SERQ suppriment l'indemnité différentielle, elles ne sont pas à la hauteur et entraînent, mécaniquement, un tassement des grilles de rémunération.

Nous restons déterminés et patients pour obtenir satisfaction.

**Stéphane REGENT**  
Négociateur National

# Autour du Code du Travail...

La vitesse à laquelle changent les orientations, lois et autres « tripatouillages » autour du Code du Travail a de quoi déstabiliser le syndicaliste que je suis, pourtant aguerri aux chausse-trappes diverses et variées que j'ai, plus ou moins bien, contournées au fil de mon périple militant. J'ai été interpellé par un article paru dans « LE MONDE diplomatique » N°742-63<sup>e</sup> année. Janvier 2016 PAR RACHEL SAADA Avocate au barreau de Paris, spécialiste du droit du travail et de la protection sociale. Auteure, avec Marie Pezé et Nicolas Sandret, de Travailler à armes égales, Pearson France, Montreuil, 2012.

L'article mériterait une publication intégrale, mais l'interdiction de reproduction sans autorisation préalable que nous tenons à respecter, ne sera pas violée. Toutefois, je produirais quelques extraits pour étayer mon propos, d'autant qu'entre temps, d'autres auteurs ont alimenté les débats (tournant parfois quasiment au pugilat...) autour de la notion de travail, du droit qui y est attaché et plus particulièrement du Code du Travail censé le réglementer.

Quelques extraits de l'article précité pour comprendre mes propos à venir. Il rappelle chronologiquement les multiples interventions des patrons pour contester les lois naissantes promulguées pour protéger les masses laborieuses :

« Le code du travail, garant de l'emploi

*Fidèles à leur principe — on ne change pas une politique qui perd — , MM. François Hollande et Manuel Valls ont refusé, le 14 décembre 2015, de donner un coup de pouce au salaire minimum. Il n'augmente donc que de 6 centimes de l'heure, comme le prévoit la loi. A ce choix de maintenir les salaires bas s'ajoute une volonté de détricoter le code du travail, qui résulte d'une longue histoire.*

*Feu sur le droit et sur le code du travail, qui angoisseraient patrons et salariés et seraient responsables du chômage ! Ils doivent être réduits, ramenés à quelques grands principes, entend-on partout. Pourtant, avant de chercher à les déconstruire, il serait judicieux de voir comment ils se sont construits. Rien n'est là par hasard. Comme dans un écosystème, chaque élément est utile à certains, et le tout, utile à tous.*

*Cet édifice s'est élevé lentement au fil des siècles. Il s'est affermi dans la sueur et les larmes, parfois à cause de catastrophes industrielles ou de guerres. Et il n'a pas fini d'évoluer.*

.../...

*Mais, en ces années de révolution industrielle, la course à la productivité continue de tuer. La catastrophe de la mine de Courrières, le 10 mars 1906, fait plus de mille morts. Les grèves qui s'ensuivent imposent enfin le droit au repos dominical (loi du 13 juillet 1906). Loin d'entraver l'emploi, le code du travail le sauve, tout simplement.*

*En 1918, avec la démobilisation et le retour du front, les demandeurs d'emploi affluent ; le chômage menace. Sous la pression, le gouvernement accepte une réduction du temps de travail à huit heures par jour, six jours par semaine (loi du 23 avril 1919), afin de favoriser la création d'emplois. On expérimente alors le principe « Travailler moins pour travailler tous ».*

.../...

*Signés le 7 juin 1936 entre le patronat et la Confédération générale du travail (CGT), sous les auspices du gouvernement du Front populaire dirigé par Léon Blum, les accords de Matignon sont restés dans les mémoires. Ils sont transposés dans la loi qui fixe la durée du travail à quarante heures hebdomadaires et donne aux salariés deux semaines de congés payés. Pour la première fois, la vie ne se réduit pas à l'aliénation au travail ; elle peut commencer à s'ouvrir sur autre chose.*

*Après l'horreur de la seconde guerre mondiale, dans un pays détruit et ruiné, les hommes et les femmes de la Libération, profitant de la position de faiblesse d'un patronat français qui s'est enrichi et a collaboré avec l'occupant allemand, posent les fondements du droit moderne : les comités d'entreprise, la Sécurité sociale, la médecine du travail, les comités d'hygiène et de sécurité, les caisses de chômage, le salaire minimum.*

.../...

*Mais, dans les années 1980 et 1990, deux facteurs vont converger : la contre-révolution libérale menée sous la houlette de Ronald Reagan aux Etats-Unis et de Margaret Thatcher au Royaume-Uni, puis la soudaine conversion des pays européens se réclamant du communisme à l'économie de marché. Cette occasion historique permet de défaire les solidarités construites depuis la seconde guerre mondiale pour les remplacer par les dogmes du marché.*

.../...

*L'offensive vise à mettre à bas les principes mêmes du droit du travail, qui tempèrent encore quelque peu la logique de l'ultralibéralisme. Comme les critiques sont formulées pour de mauvaises raisons, elles ne peuvent reposer que sur des mensonges. M. Patrick Quinqueton, conseiller d'Etat, ancien inspecteur du travail, membre du groupe qui a travaillé en 2008 à la recodification souhaitée par le président Nicolas Sarkozy, rappelle que, si le nombre d'articles a été augmenté, c'est de façon délibérée, « en appliquant le principe selon lequel chacun, pour être compréhensible, ne doit comporter qu'une seule disposition ».*

.../...

*De même, ce qui concerne la durée du travail et la rémunération a été regroupé dans la troisième partie. Les 210 articles relatifs au temps de travail ne s'appliquent pour l'essentiel qu'« à défaut d'accord de branche ou d'entreprise ». Ceux relatifs aux salaires ne portent que sur le respect du smic et sur la protection du salaire (par exemple contre les saisies).*

.../...

### *Une fable colportée depuis trente ans*

*En réalité, ceux qui se plaignent de la multiplication des textes y ont eux-mêmes contribué, puisque, depuis le début des années 1990, les employeurs ont réclamé et obtenu dérogation sur dérogation, soit autant de pages supplémentaires. Quant à l'idée selon laquelle les licenciements d'aujourd'hui feraient les emplois de demain, il y a plus de trente ans que le patronat colporte cette fable. Déjà, dans les années 1980, M. Yvon Gattaz, président du Conseil national du patronat français (CNPFP) — l'ancêtre du Mouvement des entreprises de France (Medef), que dirige aujourd'hui son fils, M. Pierre Gattaz —, avait demandé et obtenu la suppression de l'autorisation administrative de licencier. Il clamait urbi et orbi que si les entreprises n'embauchaient pas, c'était parce qu'elles devaient demander à l'inspection du travail l'autorisation de licencier. Depuis 1986, plus besoin d'autorisation... mais pas d'embauches pour autant.*

*.../...*

*Martelant un discours qui n'est jamais décortiqué par les médias, les patrons répètent qu'ils veulent moins de lois, tout en réclamant et en obtenant une protection forte de l'Etat quand il s'agit de valider leurs plans de licenciements : avec la loi du 13 juin 2014, les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Directe) les homologuent en un temps record (vingt et un jours au plus tard après la demande patronale), et le juge ne peut plus s'en mêler. Une loi formidable, claire comme de l'eau de roche... »*

Au-delà du texte, l'intention de l'auteure est bien mettre en exergue l'ineptie selon laquelle les difficultés des entreprises seraient accrues en raison de la réglementation du travail. En soi, ce n'est pas gênant, les employeurs recourent à ces arguties **depuis bientôt 50 ans** (sans occulter les résistances et les refus d'applications que les patrons ont exercé depuis la révolution, y compris industrielle...). Non, ce qui est vraiment dérangeant, voire inadmissible, c'est l'accompagnement des gouvernements et des législateurs, qui de fait concourent à cette façon de voir et d'agir... C'est particulièrement le cas cette dernière décennie, et de ces 3 dernières années où les modifications pleuvent et cela s'accélère dans la dernière année :

#### **- 11 janvier 2013**

Accord national interprofessionnel (ANI) sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi. Les organisations patronales (MEDEF, UPA, CGPME) et trois syndicats (CFE-CGC, CFDT, CFTC) s'entendent sur de nouveaux outils de flexibilité pour les entreprises et de nouveaux droits pour les salariés. FO et la CGT refusent de signer l'accord.

#### **- 13 mars 2013**

Jean-Marc Ayrault, Premier ministre, présente un projet de loi relatif à la démocratie sociale qui prévoit un nouveau titre dans la Constitution, dédié au dialogue social.

#### **- 14 juin 2013**

Promulgation de la loi relative à la sécurisation de l'emploi. La loi transpose l'accord du 11 janvier 2013 signé entre les organisations patronales (Medef, CGPME et UPA) et trois syndicats (CFDT, CFTC et CFE-CGC) mais refusé par FO et la CGT.

#### **- 19 juin 2013**

Conclusion par les partenaires sociaux d'un accord national interprofessionnel (ANI) «Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle».

#### **- Janvier 2014**

Projet de loi relatif à la désignation des conseillers prud'hommes, habilitant le gouvernement à prendre par ordonnance les dispositions permettant de mettre en place de nouvelles modalités de désignation des juges prud'homaux. Il prévoit de substituer à l'élection au suffrage universel une désignation des juges calquée sur la représentativité patronale et syndicale.

#### **- 5 mars 2014**

Promulgation de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JO du 6 mars). Des dispositions de la loi prévoient une réforme du financement des syndicats et du patronat. Un fonds sera créé et financé par l'État et les entreprises. A compter du 1er janvier 2015, les comptes des comités d'entreprises seront assujettis à de nouvelles règles.

#### **- 29 mars 2014**

Promulgation de la loi visant à reconquérir l'économie réelle (dite Loi Florange) qui prévoit notamment que les entreprises d'au moins 1 000 salariés (celles entrant dans le champ du congé de reclassement) doivent rechercher un repreneur en cas de projet de fermeture d'un établissement.

#### **- 17 avril 2014**

Accord entre le Parlement et le Conseil européens améliorant la mise en œuvre de la directive de 1996 relative aux conditions des travailleurs détachés dans un autre pays de l'UE pour fournir des services pendant une période limitée et permettant de mieux faire la différence entre réelles situations de détachement et les tentatives visant à contourner la loi. L'accord doit encore être formellement approuvé par le Conseil des ministres.

**- 9 mai 2014**

Promulgation de la loi permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade.

**- 6 août 2015**

Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite Macron).

Chapitre II : Droit du travail

- Section 1 : Justice prud'homale
- Section 2 : Dispositif de contrôle de l'application du droit du travail
- Section 3 : Le dialogue social au sein de l'entreprise
- Section 4 : Mesures relatives au développement de l'emploi des personnes handicapées et aux contrats d'insertion
- Section 5 : Lutte contre la prestation de services internationale illégale
- Section 6 : Amélioration du dispositif de sécurisation de l'emploi

**- 17 août 2015**

Loi relative au dialogue social et à l'emploi (dite Rebsamen)

**Titre I<sup>er</sup> : AMÉLIORER L'EFFICACITÉ ET LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DE L'ENTREPRISE**

- **Chapitre I<sup>er</sup>** : Une représentation universelle des salariés des très petites entreprises
- **Chapitre II** : Valorisation des parcours professionnels des élus et des titulaires d'un mandat syndical
- **Chapitre III** : Des instances représentatives du personnel adaptées à la diversité des entreprises
- **Chapitre IV** : Un dialogue social plus stratégique dans les entreprises
- **Chapitre V** : Adaptation des règles du dialogue social interprofessionnel

**Titre II : CONFORTER LE RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE DE L'INTERMITTENCE**

**Titre III : SÉCURISATION DES PARCOURS ET RETOUR À L'EMPLOI**

**Titre IV : ENCOURAGER L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE PAR LA CRÉATION D'UNE PRIME D'ACTIVITÉ**

**- 9 septembre 2015**

Manuel Valls, Premier ministre, a reçu mercredi 9 septembre le rapport de Jean-Denis Combrexelle, «La négociation collective, le travail et l'emploi».

**- 25 janvier 2016**

C'est le premier acte de la réforme du droit du travail annoncée en 2015 par le gouvernement.

Lundi 25 janvier, Robert Badinter devait remettre à Manuel Valls un rapport qui dégage les « principes essentiels » sur lesquels s'appuiera le nouveau code du travail dont la refonte est prévue d'ici à fin 2017. Le Secrétaire Général aborde le rapport dans son édito, je n'en rajouterai donc pas plus.

**- 17 février 2016**

Le projet de loi de la ministre du Travail, Myriam El Khomri, censé améliorer la compétitivité des entreprises et favoriser l'emploi dans un contexte de chômage de masse, sera l'une des dernières réformes du quinquennat Hollande.

Dans son projet de loi réformant le Code du travail, le gouvernement introduit une vaste réforme du licenciement économique, qui élargit les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent y recourir et réduit le pouvoir d'interprétation des juges. Le texte ne supprime pas stricto sensu les 35 heures, mais y apporte de larges assouplissements. Il prévoit aussi une « barémisation » des indemnités prud'homales pour les licenciements injustifiés.

Et pourtant si l'on établit un comparatif sur la période, entre le nombre de lois publiées, pour soi-disant améliorer la compétitivité des entreprises afin que celles-ci créent de l'emploi et favorisent l'inversion attendue de la courbe (toujours ascendante...) du chômage ! Comment ne pas craindre les effets destructeurs des derniers projets ? De plus, il est régulièrement question de sécuriser les parcours professionnels. Oui, vous savez bien que désormais, la mobilité, la polyvalence, la flexibilité, l'employabilité... deviennent des sésames pour l'accès à l'emploi... en CDD, en intérim et autres parcours précaires. Plus que jamais, notre avenir est entre nos mains. A nous de développer, et faire que l'inversion du cours des choses devienne réalité.

**Michel CAPPELLETTI**  
Secrétaire Général Adjoint

# Familles rurales

MAINTIEN ET AMÉLIORATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE et RIEN D'AUTRE !

Face à la volonté des employeurs depuis quelques mois de proposer de modifier à la baisse différents droits conventionnels, la délégation Fédérale FO continue de demander leurs améliorations.

En ce qui concerne le **TITRE IV - RECRUTEMENT ET RUPTURE DE CONTRAT :**

**Pour l'Article 9 - Embauche et période d'essai,** Force Ouvrière propose de porter à 4 mois la durée de la période d'essai des cadres comme le prévoit le Code du travail, mais sans renouvellement. Nous refusons que soit maintenue la notion d'obligation de discrétion professionnelle durant la période d'essai.

Chacun comprend que cette disposition peut servir à favoriser la rupture.

En ce qui concerne le **TITRE V - REGIME DE TRAVAIL :**

**Pour l'Article 20 - Repos hebdomadaire,** Force Ouvrière demande que soit majoré le repos compensateur qui ne peut être pris le samedi ou le dimanche. Par ailleurs, nous restons favorables au principe que le délai pour le récupérer reste maintenu au maximum à 1 mois.

**Pour l'Article 22.1 - Aménagement du temps de travail,** nous sommes défavorables à la proposition employeur de faire disparaître la notion de commun accord nécessaire entre salarié et employeur pour décider de la forme de cet aménagement.

**Pour l'article 25.2 - Congés pour enfant malade,** nous sommes défavorables au projet employeur qui voudrait que la qualité d'enfant soit limitée à 16 ans.

Force Ouvrière revendique que les congés enfants malades rémunérés soient portés à 10 jours par an et 14 jours par an quand le salarié a 2 enfants ou plus.

En ce qui concerne le **TITRE VI - REMUNERATION ET EVALUATION DU TRAVAIL :**

**Pour l'article 27.3 - Promotion interne,** nous demandons la suppression de préavis dans le cadre d'une mutation puisque le contrat n'est pas suspendu. Par ailleurs, nous proposons que la participation aux frais de déménagement du salarié soit prise en charge par l'employeur à 100 %.

Notre détermination a permis de faire reculer la fédération des employeurs sur nombreuses de leurs propositions : la généralisation de la période d'essai renouvelable à tous les groupes donc les non-cadres, les congés enfants malades accordés jusqu'aux 18 ans de l'enfant et non jusqu'à ses 16 ans, la suppression du préavis dans le cadre d'une mutation. La fédération Nationale Familles Rurales a même retiré sa demande de modification de l'article 20 et 22.1, bien entendu sans prendre en compte nos propositions.

Pour autant, les employeurs ont décidé de proposer des avenants à la signature concernant l'article 9 et l'article 25.2. FORCE OUVRIERE ne signera pas ses avenants qui contiennent des reculs conventionnels. Et nous ferons de même pour l'avenant qui concerne l'article 27.3 puisqu'il n'apporte aucune amélioration, mais supprime simplement une formulation contraire à la loi. Aux autres organisations syndicales de salariés de prendre leurs responsabilités.

**Stéphane Régent**  
Négociateur Fédéral

# RÉSISTANCE

## 67 - Le Conseil départemental du Bas-Rhin défie l'Etat

PENDANT CE TEMPS-LÀ : DES LICENCIEMENTS ET DES PERSONNES JETÉES À LA RUE !

Le Conseil départemental du Bas-Rhin a décidé en ce début d'année de faire des économies.

Deux chiffres pour planter le décor de cette mauvaise pièce.

Dans le cadre du PDALHPD<sup>①</sup>, le Conseil départemental a voté pour le budget 2016 :

- Fonds de solidarité pour le logement : de 3 000 000 €, nous passons à 1 900 000 €.
- Hébergement d'urgence : 640 000 € en 2015 à... Plus rien en 2016 !<sup>②</sup>

Les salariés et certaines associations ont découvert par voie de presse (!) l'ampleur de la saignée. Une décision dictée par la dette grandissante du département et par la redistribution des compétences déléguées par l'Etat issues de la dernière loi de décentralisation (NoTRE ). Loi à laquelle FORCE OUVRIERE s'oppose depuis son annonce.

La situation actuelle dans le Bas-Rhin se caractérise par deux éléments principaux : opacité et brutalité.

La méthode est brutale. L'annonce est intervenue fin janvier, alors même que l'année était déjà entamée. Le Département annonce qu'il nous coupe les deux bras... Mais l'Etat s'apitoiera peut-être devant les gémissements des associations et de l'opinion publique jouant sur la corde larmoyante de ces pauvres gens qui dorment dehors dans le froid ; il s'apitoiera peut-être jusqu'à lancer un « j'épargne un bras ! ». Et c'est alors que certains n'hésiteront pas à applaudir... Avec un seul bras, donc... Pour une demi-victoire, qui en réalité serait une totale défaite.

L'opacité des décisions et l'absence de perspectives sont cultivées par ceux-là mêmes qui, bien au chaud autour d'un tapis vert, d'un simple trait de plume, privent des travailleurs de leur moyen de subsistance et jettent à la rue des personnes par centaines. Des décisions sont prises sans discussion, sans anticipation, sans communication. Nous sommes aujourd'hui réduits à formuler des hypothèses puisque nous ne connaissons presque aucun détail des conséquences de cette oukase.

Nous avons bien quelques chiffres... Mais les chiffres jamais ne permettent de mesurer ni de se figurer les effets concrets sur nos vies de telles baisses de financement.

### → Quelques exemples ciblés

- Un Accueil de jour pour SDF : -64 000 €, et c'est la fermeture pure et simple. Alors que nous avons déjà connu des mesures d'économie pour, selon la terminologie consacrée, « pérenniser le dispositif », notamment par le remplacement progressif des personnels qualifiés par des salariés n'ayant aucun diplôme du social, cette baisse conduirait à une fermeture franche de l'Accueil en question. La somme équivaldrait à la suppression d'un poste et demi (sous-payé...) empêchant purement et simplement de faire fonctionner la structure d'accueil dont une centaine de personnes bénéficie chaque jour.
- Une somme équivalente en moins pour une structure d'hébergement dit de stabilisation en appartements » diffus » dans la même association (30 places) entraînera certainement une baisse du nombre de places et des réductions de postes de travailleurs sociaux.
- Une association d'aide et d'hébergement pour les femmes victimes de violences (quelques 40 places d'hébergement et un accueil de jour) : -140000€, laissant augurer une fermeture...
- 150000€ de moins pour une association d'une vingtaine de salariés œuvrant essentiellement dans la grande précarité par de l'hébergement avec accompagnement social. Plusieurs licenciements sont déjà envisagés avec une réorganisation de leurs activités qui entraîneront une dégradation des conditions de travail, conditions de travail qui étaient déjà difficiles.
- Quant à la situation du FSL, nous n'en pouvons rien dire sinon qu'elle est préoccupante: un tiers de moins de financement. Et des conséquences incertaines sur les associations qui participent aux missions d'ASSL<sup>④</sup> notamment. On peut simplement s'attendre à des licenciements...

Mais ne nous laissons pas leurrer par les arguments du Conseil départemental. Il s'agit avant toute chose d'un choix... >>

① Plan Départemental d'Action pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées.

② L'Etat étant quant à lui défaillant depuis longtemps sur la question de l'hébergement d'urgence puisque chaque jour plusieurs centaines de personnes dorment dans la rue... ③ Loi du 7 août 2015 portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République.

④ Accompagnement Social Lié au Logement faisant partie des missions du Fonds de Solidarité Logement.

Notons par exemple qu'étrangement, l'Office pour la Langue et la Culture d'Alsace, structure présidée par un conseiller régional « Les Républicains » et maire d'une petite ville du département percevra toujours ses subventions... Ce qui pourrait paraître anecdotique est en réalité symptomatique de la situation : les décisions ne relèvent pas du hasard ou de l'inéluctable... Elles sont politiques.

### → Une décision prévisible : l'austérité se décline à tous les niveaux

Les commentateurs s'accordent sur l'analyse suivante : le Conseil départemental engage ainsi une partie de bras de fer avec l'Etat qui se désengage financièrement de façon chronique depuis plusieurs années. La dette du département du Bas-Rhin atteint aujourd'hui 675 millions d'euros et progresse de façon conséquente depuis 2008.

Certes, l'hébergement d'urgence est une compétence de l'Etat... Mais est-ce vraiment l'affaire des salariés ? Et que fera l'Etat dans ces circonstances ?

Ce qui est certain, c'est que ces décisions favorisent la remise en cause de nos droits, lorsqu'elles ne nous en privent pas sans préavis. Comment ne pas faire un lien entre ces réductions budgétaires et les attaques contre nos conventions collectives ? Les coupes budgétaires de l'Etat entraînent les coupes budgétaires des collectivités territoriales qui entraînent à leur tour des compressions budgétaires et des pressions sur l'emploi dans les associations du secteur... Associations, qui par le truchement de leurs organisations patronales, accompagnent cette austérité généralisée justifiant toutes les « refontes conventionnelles »... La boucle est bouclée. L'austérité finit par s'auto-justifier!

### → Quelques pronostics...

La pression budgétaire déjà à l'oeuvre depuis plusieurs années s'amplifie soudain. Les mutualisations, les économies d'échelle et les fusions/absorption d'associations vont donc logiquement s'amplifier également... Avec les conséquences que l'ont connaît : suppressions de postes et dégradation des conditions de travail immédiate et brutale.

Dans un contexte de concurrence ouverte entre les associations du secteur, concurrence favorisée depuis longtemps par les pouvoirs publics au travers notamment des appels d'offres et des restrictions budgétaires, les plus grosses associations pourraient bien se battre pour récupérer des « parts de marché »... Car même si, pour le moment, les associations semblent faire montre de solidarité (celles qui sont directement touchées bien entendu !) en appelant à manifester, il n'est pas certain que ces bons sentiments résistent longtemps aux sirènes des intérêts particuliers.

### → « Allez manifester sur votre temps de travail... Vous serez payés ! »

Le 11 février, certaines directions d'association ont en effet appelé leurs salariés à manifester alors qu'une rencontre avait lieu entre les principaux financeurs : l'Etat, la Ville et le Conseil Départemental. Entre 100 et 200 personnes se sont donc retrouvées pour protester contre la baisse des subventions. Manifestation dont étaient absents les syndicats... Des employeurs qui appellent à manifester, et des manifestants qui se font la voix des sans voix... Mais en l'absence d'interlocuteur identifié, désorganisation et confusion régnaient. Nous n'avons d'ailleurs à ce jour aucun retour sur la discussion ou les transactions qui ont eu lieu ce jour-là... Autour du tapis vert...

Dans cette petite foule rassemblée pour l'occasion, certaines discussions auraient pu faire sourire ; discussion entre salariés ou entre salariés et employeurs, employeurs ne se privant du sempiternel argument « mais vous voyez, parfois nous avons les mêmes intérêts ! » Et pourtant, le 26 janvier dernier, pour ne citer que cette date, nous avons appelé à la grève « pour en finir avec l'austérité budgétaire » et l'augmentation générale des salaires. L'objet n'était-il pas le même ? N'est-ce pas là le même combat ? Il n'est donc pas certain que cet argument des « mêmes » intérêts résiste à l'analyse plus de temps qu'il n'en faut pour énoncer la question...

### → L'heure de la résistance

Sacrifier nos salaires, nos conditions d'existence et celles des plus fragiles et précaires d'entre nous sur l'autel d'un plan comptable : voilà ce qui nous est présenté. Le budget aujourd'hui détermine les besoins que nous avons. Et non plus l'inverse. Mais à qui sert le crime ?

Face à cette austérité, une seule réponse. Seule la mobilisation générale pour une autre politique économique sera à même de contrer la marche irresponsable et injuste du libéralisme. Et partant du constant que les salariés n'auront jamais pu compter que sur eux-mêmes pour défendre leurs intérêts, nous mettrons tout en oeuvre pour contrer ces politiques suicidaires !

Pour organiser la résistance à ces choix politiques, une réunion publique à l'initiative de trois syndicats départementaux de l'Action Sociale dont le SDAS 67 est prévue le 7 mars prochain. Une réunion pour informer, échanger et décider des actions à mener contre ce coup de force.

**Michel POULET**  
SDAS 67

## 42 - ADAPEI Loire

### UNE BATAILLE JURIDIQUE EST EN PASSE D'ÊTRE GAGNÉE

Une partie importante des salariés de l'ADAPEI de la Loire, s'appuyant sur le Syndicat Départemental Force Ouvrière de l'Action Sociale de la Loire et le service juridique de l'Union Départementale ont obtenu, le 5 décembre 2014, la condamnation en Appel à Lyon du règlement, par l'ADAPEI du la Loire, de la majoration d'heures supplémentaires dues entre 2000 et juin 2003. Ce jugement fait suite à un jugement favorable des Prud'hommes de Montbrison.

Les interventions des conseils ont porté sur la question de la prescription et de la portée de l'action en justice du syndicat agissant sur le fondement de l'intérêt collectif de la profession et sur la différence de traitement qu'ont subie les salariés.

Ce sont ainsi plus de 200 salariés, ex salariés, retraités qui devraient en bénéficier sur des sommes allant de 3000 à 20 000 euros selon les cas. L'ADAPEI s'est depuis pourvue en Cassation. Elle bénéficie financièrement des subventions du Conseil Général, de l'Etat et de la Sécurité Sociale et dispose d'une provision octroyée par son autorité de tutelle pour faire face à cette échéance. Mais elle a décidé d'aller jusqu'au bout pour retarder l'échéance du paiement.

Cette bataille juridique est en passe d'être gagnée. Elle a permis de renforcer le syndicat départemental en renforçant la section de l'ADAPEI 42.

Lors des réunions, qui ont précédé ce combat juridique des rencontres avec l'ensemble des salariés concernés, syndiqués de fait à FO Action Sociale nous abordons aussi la situation du personnel dans les établissements, les tracasseries faites à tel ou tel, les mutations arbitraires, les modifications d'horaires préjudiciables à leur vie personnelle, les mises en retraite sans négociation, la gestion managériale orientée vers la productivité, l'oubli du confort et du bien être des résidents et usagers.

Créer une section syndicale au service de l'intérêt des salariés, pour faire entendre le droit et la justice et pour créer un rapport de force se faisait nécessaire. Nous en avons débattu ensemble.

Suite aux précédentes élections une déléguée syndicale fut désignée, ainsi qu'une représentante syndicale au CE. Sur environ 900 électeurs, 650 votes se sont exprimés dont 160 pour FO au CE. Nous avons une titulaire et une suppléante et 7 délégués du personnel titulaires.

Mais dans le même temps l'ADAPEI dénonce une vingtaine d'accords d'entreprise et nos camarades apprennent avec l'aide des camarades du S.D.A.S et de la fédération (merci à Jacqueline) à négocier les NAO, les plans de formations etc.. Et ils se forment pendant les stages syndicaux.

L'apprentissage est rude, la CFDT arrogante et l'employeur font du mieux qu'ils peuvent pour noyer le poisson et tenter de mettre à mal les conditions de travail.

Quelles leçons tirer pour notre syndicat ?

Bien sûr, certains se syndiquent pour que le syndicat les défende dans une situation particulière, en oubliant parfois tout ce qui constitue la solidarité entre salariés, retraités. Mais la majorité est là pour la Solidarité puisque nos intérêts sont communs.

Et dans la défense de nos situations professionnelles individuelles et collectives nous apprenons à faire équipe, (aussi avec convivialité) et à rendre compte de nos mandats auprès des syndiqués, certes mais aussi de nos collègues : Affichage, et création d'une boîte mail ADAPEI FO.

J'ajouterai qu'il me paraît aussi indispensable de fortifier les liens entre département et fédération et aussi entre départements pour que les leçons tirées d'une expérience, d'une action en justice, de nos stratégies, des analyses que les uns et les autres peuvent faire des remises en cause de nos acquis, et de nos avancées, soient utiles à tous. Ce qui nous renforce et aide à la syndicalisation.

**Agnès FAUGIER**  
SDAS 42

## 05 - MDPH

ÉLECTION À LA MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES DES HAUTES-ALPES, LE 04/12/2015

Notre structure est vraiment particulière (Groupement d'Intérêt Public), sous tutelle du département, mais avec 75 % de salariés sous contrat privé, pour accomplir une mission de service public !

Nous sommes quasiment la seule MDPH à fonctionner de la sorte.

De fait, pas d'Accord de Branche et pas de Convention Collective de référence...

La structure GIP existe depuis 10 ans.

La première élection de délégué du personnel s'est tenue en 2009.

Les mandats de DS et DP arrivaient à échéance fin 2015.

Une négociation sur un accord d'entreprise a fini par débiter, nous ne pouvions pas laisser tomber les avancées en cours pour revenir au point de départ.

### → Notre engagement

Il nous a semblé évident, personne n'est syndiqué dans notre structure, et il nous paraissait périlleux de laisser la Direction recommencer à prendre des initiatives hasardeuses avec le droit des salariés.

### → L'aide du SDAS FO des Hautes-Alpes

Nous avons trouvé un accueil chaleureux, une écoute attentive et des conseils avisés.

Nous avons pu nous présenter et participer à la mise en place des élections des DP.

### → Notre élection

Elle s'est déroulée dans de bonnes conditions, malgré un petit raté de notre employeur au départ (sur la signature du protocole).

Le résultat s'est soldé par un plébiscite, mais il faut préciser que nous étions les seuls candidats.

Ayons la victoire modeste « à vaincre sans péril, on triomphe sans gloire ».

Voici donc une nouvelle présence de La FNAS FO dans le département.

### → La suite...

Première réunion en décembre, avec à l'ordre du jour, la reprise des négociations en cours.

Nous sommes entrés de suite dans le vif du sujet !

Nous allons avoir besoin d'un appui technique, de formations (...) pour l'année à venir. Nous savons que nous pourrons compter sur le SDAS FO 05.

### → Les Résultats

Nombre d'électeurs inscrits : 18

Nombre de votants : 14

Suffrages valablement exprimés : 14

Élus : 2

Titulaire : FO (14 voix obtenues)

Suppléant : FO (14 voix obtenues)

Si d'autres MDPH présentent le même type de répartition socioprofessionnelle, nous aimerions prendre contact avec nos homologues et nous encourageons les salariés de ces GIP à se mobiliser !

Contact : [sdasfo05@orange.fr](mailto:sdasfo05@orange.fr) ou [lafnas@lafnas.fo](mailto:lafnas@lafnas.fo)

**Gil SILVESTRI**  
SDAS 05

# 37 - Missions locales

## FO DÉNONCE LES CONDITIONS DE TRAVAIL

29/01/2016 05:24 (Extrait Nouvelle République 37)

**A Joué, pour qu'un jeune puisse s'exprimer en toute confidentialité, on est obligé de le recevoir dans la cuisine. En outre, il fait 14 °C dans les locaux. A Amboise, c'est quasiment pareil.**

Hier, une partie de la centaine de salariés appartenant au réseau des missions locales a participé au mouvement de grève national lancé par l'intersyndicale. Le SDAS FO constate que le public accueilli – les 16-25 ans – a de plus en plus de difficultés et que leurs familles ne peuvent pas les épauler. « Or, nous ne sommes plus en mesure d'assurer notre rôle d'accompagnateurs parce qu'on nous a transformés en gestionnaires de dispositifs complexes et redondants. »

Le syndicat dénonce le fait qu'« on a désormais des objectifs à atteindre et que ce sont ces objectifs qui conditionneront le niveau de financement de la structure et partant le nombre de salariés qui y sont attachés. »

Ils réclament donc une augmentation des budgets et des salaires. « Le public accueilli n'est pas éligible au RSA. Les emplois d'avenir ont montré leurs limites et ont été dévoyés. Au départ, il s'agissait d'offrir une solution aux personnes les plus fragiles. Or, les employeurs sont de plus en plus exigeants parce qu'il y a des objectifs à atteindre. On a donc tendance à opter pour des jeunes plus diplômés, ce qui ne correspond pas à la philosophie de ce dispositif. »

**En Indre-et-Loire, les missions locales emploient une centaine de salariés qui, en 2014, avait en charge les dossiers de 10.000 personnes.**

### → Surcharge et surmenage

L'inflation de nouveaux dispositifs jeunes n'est d'ailleurs pas sans effet sur la charge de travail des 12 500 salariés des Missions locales. À quoi s'ajoutent les désagréments entraînés par les dysfonctionnements répétés d'I-Milo, le nouvel outil de gestion informatique des conseillers qui remplace l'ancien système Parcours 3 depuis 2014. « C'est vrai qu'il ne fonctionne pas bien... », reconnaît Jean-Patrick Gille, député PS d'Indre-et-Loire et président de l'Union nationale des Missions locales (UNML), le syndicat d'employeurs de ces établissements. Conséquence : les arrêts-maladies pour surmenage explosent au sein des Missions locales, à tel point que le système de prévoyance des agents a enregistré une perte de 12 millions d'euros, risquant

de le mettre en incapacité. « Les nouveaux dispositifs jeunes mis en place ont entraîné une lourdeur administrative terrible dans le travail des conseillers, notamment ceux qui mobilisent des fonds européens et exigent un suivi bureaucratique accru », indique Jean-Patrick Gille.

(extrait Le Quotidien de la Formation).

## MOTION

**Les salariés des Missions Locales de Tours, d'Amboise, de Chinon se sont réunis et constatent :**

L'Indre et Loire n'échappe pas aux conséquences des politiques d'austérité, le chômage s'aggrave et les jeunes en font les frais. Dans ce contexte socio-économique de plus en plus difficile où les jeunes peinent à trouver la place qui leur est due, les moyens alloués aux Missions Locales sont loin d'être à la hauteur. **Les conseillers qui doivent les aider à résoudre toutes leur difficultés professionnelles (orientation, emploi, formation) mais aussi sociales (logement, mobilité, santé, accès aux droits, loisirs...) doivent accompagner plus de 120 jeunes chacun dans des locaux insuffisants qui n'assurent pas la confidentialité des entretiens. Les aides financières indispensables pour le soutien réel des parcours de certains jeunes sont devenues peau de chagrin ou disparues ! Pourtant les parcours des jeunes sont de plus en plus chaotiques d'autant que les familles, subissant elle-même l'austérité, s'appauvrissent.**

Les conditions de travail se dégradent d'années en années, certains salariés sont en épuisement professionnel. La gestion des dispositifs imposés par le Ministère a pris le pas sur l'accompagnement des jeunes. Il s'agit aujourd'hui de faire rentrer les jeunes dans «des cases», des dispositifs, pour «atteindre des objectifs» qui vont déterminer le niveau de financement de la structure. A faire peser ces responsabilités sur les salariés, à perdre le sens humain du cœur de métier, les salariés sont aujourd'hui dans une situation difficile.

**A cette situation tendue s'ajoute le problème des salaires, totalement déconnecté et inversement proportionnel à l'investissement des salariés dans leur mission d'insertion.**

## NON A LA DÉCHÉANCE DU CONTRAT DE TRAVAIL RETRAIT DU PROJET DE « LOI TRAVAIL »

Le gouvernement Valls est engagé dans une lutte sans merci contre tous les droits collectifs des salariés du Public comme du Privé. Les Lois Macron, Touraine, Rebsamen, ainsi que la Loi portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) en attestent.

Le projet de loi El Khomri « visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs » poursuit cette déclaration de guerre ouverte pour en finir avec tous nos droits collectifs garantis par le Code du Travail et nos Conventions Collectives Nationales. Il prévoit de détruire définitivement la hiérarchie des normes. L'entreprise deviendrait le lieu déterminant de la négociation, autorisant les employeurs à déroger dans tous les domaines.

Ce projet rendrait obsolètes les accords de branches ainsi que le contrat de travail puisque des accords d'entreprises pourraient modifier le salaire et/ou le temps de travail. Et si le salarié refuse, il pourrait être licencié.

C'est bien l'insécurité et la violence qui deviendront le quotidien des salariés si ce projet de Loi voit le jour.

Ce texte met également en danger l'ensemble de notre protection sociale. Le projet de Compte Personnel d'Activité poursuit la marche forcée à l'individualisation de nos assurances sociales collectives et de nos droits à la formation, comme l'ont déjà fait la mutuelle santé obligatoire pour l'Assurance Maladie ou les différents Comptes Personnels..

Face à cette attaque sans précédent, le Bureau Fédéral de la FNAS F-0 rappelle que le Code du Travail, les Conventions Collectives Nationales et les dispositions statutaires garantissent l'égalité des droits des salariés du secteur privé comme du public. La fin de la hiérarchie des normes et la poursuite de la mise en œuvre des comptes personnels en sont la négation.

C'est pourquoi, le BF de la FNAS F-0 exige le retrait du projet de « loi TRAVAIL » de Myriam El Khomri.

Il rappelle que le 15 mars 2016, journée de mobilisation et de grève en défense de nos droits collectifs dans le combat engagé pour le maintien et l'amélioration de la Convention Collective Nationale du Travail 66, est une étape supplémentaire dans la construction indispensable du rapport de force et de l'unité syndicale. Il réaffirme que seul le blocage du pays par la grève interprofessionnelle, Public et Privé, permettra de gagner sur toutes nos revendications.

Paris, le 25 février 2016

**SOUS PRESSE !**



# Le Bulletin de la FNAS FORCE OUVRIÈRE

## N°307 - MARS 2016



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](mailto: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 : 08/03/16 - B.A.T. : 11/03/16 - Impression : 13/03/16  
Date supposée de réception : 23/03/16