Le Bulletin de la FNAS FORCE OUVRIÈRE

N°308 - AVRIL / MAI 2016

ISSN : 1774-4202

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

Fédération Nationale FO de l'Action Sociale
Libres et Indépendants

SOMMAIRE

> Édito p. 2 à 4

> Familles Rurales p. 4

> Aide à Domicile p. 5

> CCNT66 Revendicative p. 6 et 7

> Branche des Régies de Quartier et de Territoire p. 8 et 9

> Déclaration Commission Professionnelle Consultative du Travail Social p. 10 à 12

> Code du Travail p. 12 à 16

> Résistance p. 17

> Analyse Loi Travail p. 18 et 19

> Résolution CCN p. 20

SUPPLÉMENT

Presto N°102 - Congés Payés

Edito

LE COMBAT EST ENGAGÉ CONTRE LA LOI TRAVAIL

Le combat est engagé CONTRE la Loi Travail. Il est loin d'être fini. Le 31 mars a vu des millions en grève et en manifestation jeunes, étudiants, salariés, retraités sur le mot d'ordre du RETRAIT du projet. Notre confédération est à l'initiative et au cœur de ce combat et nous ne pouvons que nous en féliciter. Les adhésions suivent.

Ces millions et bien d'autres encore ont bien compris le sens profond de ce projet réactionnaire. Pourtant, tous ses défenseurs tentent de nous expliquer que nous n'aurions rien compris.

Ils tentent d'opposer dans les propos ou discours, les salariés aux chômeurs, les jeunes aux plus anciens. Ils cherchent, par ce biais détourné, à ajouter de la confusion. Ils marchent sans vergogne dans les plates-bandes du populisme et cherchent à tout prix à faire croire que toutes les organisations qui résistent dont la classe ouvrière s'est dotée pour résister collectivement et tenter d'acquérir de nouveaux droits sociaux, seraient obsolètes.

Malgré les reculs du gouvernement et les « modifications cosmétiques » apportées, la loi en cours de discussion reste fidèle à son projet initial.

C'est bien définitivement détruire, après la Loi Fillon, les droits collectifs égalitaires qui sont garantis, car le Code du travail, les Conventions Collectives et les Statuts et qui ne pouvaient être, jusqu'à présent, qu'améliorés par les accords d'entreprise.

C'est bien le pacte social républicain qui est attaqué par la volonté d'inverser totalement la hiérarchie des normes.

Mais c'est aussi le contrat de travail. On tente d'isoler le salarié qui n'aura plus la garantie que ses droits collectifs seraient respectés. Le patron, même celui de l'économie sociale, par accord d'entreprise ou par décision unilatérale, pourrait modifier le temps de travail ou les salaires.
Tout cela bien entendu au nom de l'austérité et des obligations du pacte de responsabilité.

AGENDA MILITANT 2016

MOIS / INTITULÉ	AVRIL	MAI	JUIN
Bureau Fédéral	4	19 & 20	8 & 9 • 20
Conseil Fédéral	5, 6 & 7		21, 22 & 23
Stage Fédéral			27 → 1er Juillet
Réunions Nationales	19 : Journée Résidence Sociale 21 : Journée CHRS 29 : Journée Action Enfance	12 : Journée BAD 12 : Journée AA 17 : Bureau SFC	13 • 14 • 15 : Journées UNIFAF 14 : Bureau SFR
AG des SDAS	01 : AG SDAS 28 21 : AG SDAS 84 22 : AG SDAS 59 29 : AG SDAS 67	02 : AG SDAS 70 03 : AG SDAS 77 09 : AG SDAS 69 13 : AG SDAS 85 20 : AG SDAS 66 27 : AG SDAS 57	

Dans ce contexte de lutte, on précarise chaque jour un peu plus dans le secteur sanitaire, social et médico-social à financement public et de droits privés.

Pour preuve ces Assistants sociaux ou Éducateurs spécialisés diplômés d'État embauchés sous contrats aidés pour des raisons de budget d'établissement en baisse. Pour preuve ces accords de branche sur le temps partiel, comme celui du secteur des centres sociaux à 1 heure par semaine. Il était d'ailleurs temps que ce gouvernement profite de cette loi Travail pour supprimer, à peine née, cette fausse obligation des 24 h minimum puisqu'elle n'était de toute façon même pas garantie.

Un accord de branche pouvait y déroger où le salarié pouvait demander – sur simple « suggestion » de son futur employeur - à ce qu'elle ne soit pas appliquée, livré à lui-même dans ce contexte économique qui voit en France la cohorte des millions de chômeurs et de précaires grossir chaque jour un peu plus.

Le livre « Résistance » issu de nos États Généraux de la résistance que nous avions initié le 27 octobre 2015 et que nous publions en ce mois d'avril 2016 concentre en son sein bien des exemples et des conséquences en cours dans notre secteur de cette régression sociale qu'on veut nous imposer à marche forcée.

Ce projet de Loi travail concentre toutes les volontés de casser nos droits collectifs et j'en veux pour preuve le maintien dans le projet cours de discussion à l'Assemblée Nationale, de la mise en place dès janvier 2017 du Compte Personnel d'Activité.

Je rejoins totalement les inquiétudes de nos camarades de la Fonction Publique. On regroupe bien l'AGIRRC et l'ARCCO.

Ce Compte comprend le Compte Personnel de Formation et le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) dans sa mouture initiale. Et au regard des travaux en cours à l'Assemblée Nationale le Compte Epargne Temps pourrait venir s'y ajouter. Il est prévu d'en faire in fine un compte à points personnels qui répondrait aux risques : chômage, maladie, retraite, famille, accidents du travail qui constituent, chacun le comprend, les 5 branches de la Sécurité Sociale.

Un « instrument » selon Terra Nova, au service d'usagers et non plus d'ayants droit.

Notre syndicat réformiste et non pas réformateur a toujours défendu la Sécurité Sociale solidaire et égalitaire. Nous sommes attachés aussi à ce principe fondamental : cotiser selon ses moyens et recevoir selon ses besoins.

Nous défendons nos assurances sociales, la Sécurité Sociale contre ceux qui dans la CGT revendiquent la Sécurité Sociale Professionnelle et ceux qui dans la CFDT soutiennent la Sécurisation des Parcours Professionnels. Les deux Dupont de la représentativité et de l'individualisation des droits pour ce cas de figure.

Le CPA et nous le savons tous c'est tout le contraire.

Nous le mesurons d'autant plus dans notre fédération comme dans celle de la Santé j'en suis sûr, que nos financements pour un grand nombre de nos établissements dépendent directement de la Sécurité Sociale.

Comment des Comptes Personnels permettraient de garantir le financement de notre secteur à hauteur des besoins des personnes prises en charge ?

Que pourrait-on espérer se payer demain avec un CPA tel que le rêve Terra Nova, pour 2030, ce Compte Social Personnel Universel (CSPU) qui prendrait selon eux la forme d'un compte consultable à distance, qui permettrait de connaître et d'exercer les droits garantis (santé, famille), des droits en dotation (droit à la formation tout au long de la vie professionnelle, rendez-vous d'orientation...), des droits spécifiques (parent isolé, handicap, aidant, etc.) et même des droits accumulés (pénibilité, logement, retraite, RTT, compte épargne temps, épargne salariale...)

Aucun droit individuel ne pourra jamais couvrir ce que recouvrent et garantissent nos assurances sociales collectives. Elles ont besoin comme les salariés que l'on rompt avec le blocage des salaires et les exonérations de cotisations sociales qui nous sont imposés au nom de l'austérité budgétaire. Elles ont besoin comme les salariés que s'arrêtent les suppressions de postes et les licenciements dans la Fonction Publique et les secteurs à financements publics comme le nôtre.

Regardons pour finir simplement le Compte Personnel Formation, poursuite du DIF, ce faux droit à la formation qui octroyait 120 heures, propose péniblement 150 heures. Il ne permet pas, loin sans faut, de couvrir des formations diplomantes.

Dans le secteur Social, des formations de niveau III comme celle d'éducateur spécialisé, c'est 2100 heures sans compter les stages pratiques, celle d'éducatrice de jeunes enfants 1500 heures d'enseignement théorique et 2100 heures

>>

d'enseignement pratique. Pour le niveau V le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social représente déjà 504 heures de formation théorique, une période de détermination de parcours (14 heures) et des temps de validation de l'acquisition des compétences (7 heures) et 840 heures de formation pratique.

Parenthèse sur ce dernier et nouveau diplôme du travail social. Nous demandons avec la Fédération des Services Publics et de santé l'abrogation de son décret de mise en œuvre puisqu'il contient un tronc commun et créé le premier diplôme polyvalent préfigurant la casse de nos autres diplômes d'État reconnus dans les CCN. Le combat est en cours.

Oui « Notre réformisme s'est toujours exprimé, sans dévier, par un attachement au principe et à la pratique du contrat collectif et de la négociation qui va de pair, pour nous, avec la liberté de comportement et l'indépendance du syndicat ».

Oui le syndicat a un rôle social et non pas sociétal.

Oui, nous défendons les intérêts matériels et moraux des salariés et non l'intérêt général.

Oui, nous combattons l'austérité avec les salariés.

Oui, nous soutenons une réforme - quand elle relève du rôle du syndicat - si elle est pour nous synonyme de progrès social. Sinon, nous la combattons comme nous le faisons actuellement pour la « loi travail » et tout ce qu'elle contient.

Eh Oui, nous avons un rôle central et essentiel à jouer, pour obtenir par la grève, le retrait de ce projet et à travers lui, tous les reculs sociaux qui l'accompagnent et qui mettent en péril l'existence même de notre organisation syndicale libre et indépendante.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

Familles Rurales

NON ET 3X NON, A UNE NOUVELLE ANNÉE SALARIALE BLANCHE, EN 2016

Depuis le 1er janvier 2013, la valeur du point des salariés est restée bloquée à 4,90 euros.

Pourtant FORCE OUVRIÈRE a dû insister pour que cette question soit à l'ordre du jour de la dernière Commission Paritaire Nationale, dans un réseau où le slogan de la solidarité est érigé en étendard.

Dès l'ouverture les employeurs ont annoncé la couleur : la valeur du point sera encore gelée en 2016.

FORCE OUVRIÈRE a rappelé que dans le contexte général qui voit les salariés du réseau Familles Rurales subir de plein fouet l'austérité budgétaire, avec son corolaire soit 4 ans sans augmentation de salaire, c'est inacceptable !

Cela l'est d'autant plus qu'en cette année 2016, les salariés subissent déjà la mise en place de la mutuelle obligatoire aux garanties minimalistes, à un coût exorbitant ce qui va amener des baisses de salaires et des augmentations d'impôts pour la majorité d'entre eux.

Pour **FO ACTION SOCIALE** l'URGENCE SALARIALE c'est :

- L'augmentation de la valeur du point de 15 %
- L'évolution au-dessus du SMIC les 3 entrées de grilles qui sont en dessous, à savoir celles des agents d'entretien, des agents à domicile et des préparateurs de cuisine
- l'application d'un même indice conventionnel de départ pour les auxiliaires de puériculture et les aides-soignants.

L'inflation entre janvier 2005 et mars 2016 a été de 16 % alors que la valeur du point conventionnel est passée de 4,55 euros à 4,9 euros. Cela représente une augmentation de 7,6 %, mais avec des salaires en dessous du SMIC. Dès lors, il est clair que sans règlement immédiate des 3 entrées de grille qui sont en dessous du SMIC, notre demande de revalorisation de la valeur du point reste d'actualité.

Stéphane REGENT
Négociateur Familles Rurales

Aide à Domicile

NOUVEAU DIPLÔME DU SECTEUR : LE DEAES*

L'état impose des mesures d'austérité dans tout le secteur social et médico-social en réduisant de façons successives et alarmantes les moyens du secteur.
Malgré la faible rémunération du niveau V, cela ne suffit pas à nos gouvernants. Le ministère démonte les diplômes pour remettre en cause les niveaux de qualification et les statuts professionnels. Nous devons coûter moins cher pour que nos dirigeants poursuivent et renforcent la rigueur budgétaire.

Pour cela, et malgré l'opposition des fédérations ACTION SOCIALE et SANTÉ FO, avec la CGT, la refonte des diplômes du niveau V est finalisée. Les autres niveaux, IV et III dans un premier temps, seront eux aussi restructurés.

Par ce biais, c'est-à-dire en passant par la réingénierie des diplômes par niveau, l'état tente de trouver un autre moyen de faire des économies en demandant au salarié de développer son « employabilité » par la polyvalence et sa « mobilité ».

Ce **DEAES*** *(décret du 29 janvier 2016)*, de niveau V, premier niveau de qualification dans le champ du travail social, et majoritaire dans le secteur de l'aide à domicile. Il a une architecture particulière. Un socle commun de compétences et 3 spécialités :

- **« accompagnement à la vie à domicile »**, qui remplace le DEAVS (Diplôme d'Auxiliaire de Vie Soiale)
- **« accompagnement à la vie en structure »**, qui remplace le DEAMP (Diplôme d'Etat D'Aide Médico Psychologique)
- **« accompagnement vers l'éducation inclusive »** qui remplace l'AESH (Accompagnant d'Elèves en Situation de Handicap), l'AVS (Auxiliaire de Vie Scolaire) ou l'Assistant d'Education. Ce dernier qui nécessite des compétences de niveau IV *(Circulaire n° 2003 - 092 du 11 juin 2003 (Titre 2 – II – Recrutement) et 2004 – 117 du 15 juillet 2004)* rejoint de façon totalement aberrante un diplôme annoncé comme de niveau V.

Cette nouvelle architecture de diplôme développe la polyvalence, mais sans aucune reconnaissance salariale. Le socle commun permet d'acquérir des compétences communes à plusieurs métiers qui vont logiquement entraîner des glissements de fonctions et de tâches, ce qui conduira facilement à réduire les effectifs. Plus besoin de 2 salariés différents pour 2 métiers... avec le socle commun, un salarié peut regrouper 3 « compétences » !

La durée de la formation théorique du socle commun (357 h) et de la spécialité (147 h) représente la même durée de formation théorique que pour le DEAVS et le DEAMP. Il est vrai que certains modules de formations sont identiques aux 2 diplômes. Mais la durée de formation du socle (357 h) autrefois consacrée à un seul diplôme servira dorénavant à 3. Peut-on penser que la qualité du contenu de la formation est revue à la baisse ? Dans tous les cas, il y a fort à parier que cela donnera des arguments aux employeurs pour des classifications « basiques » et donc le maintien de faibles rémunérations.

La formation pratique est importante dans ce DEAES (840 h). L'élève effectue 24 semaines de stages pour valider sa formation. Quand on connaît les difficultés à trouver des terrains de stages au regard du nombre de demandes de stages courts, comment les étudiants vont-ils valider leur diplôme ? Aucun moyen financier n'est prévu pour l'accueil et la gratification d'un stagiaire dans la structure. Pas de reconnaissance salariale pour le professionnel qui accueille ce stagiaire, pas d'allègement de charge de travail.

L'autre aspect imposé par les employeurs c'est la mobilité qui pourrait être aggravée par le dernier projet de loi El KHOMRI. Dans le monde du travail actuel le salarié coûte trop cher et le patron veut pouvoir s'en débarrasser facilement et à moindre coût.
Avec cette nouvelle architecture de diplôme, ils ont trouvé une réponse. Le salarié polyvalent, formé par un socle commun pour 3 métiers, avec une spécialité au rabais (147h.) peut changer plus facilement de métier et de lieu de travail. Le salarié sera désormais adaptable et corvéable à souhait !

Cette réforme des diplômes remet en cause les qualifications fondées historiquement sur des diplômes généralistes spécifiques. Il s'agit de la poursuite de la casse de l'architecture de nos Conventions Collectives. Ce combat rejoint celui en cours et essentiel contre le Projet de Loi Travail. C'est pourquoi, après le succès des grèves et manifestations des 9, 17, 24 et 31 mars et celle du 9 avril, mobilisons-nous pour qu'à partir du 28 avril, nous obtenions par la grève le retrait du projet de Loi Travail !

Isabelle ROUDIL
Négociatrice BAD

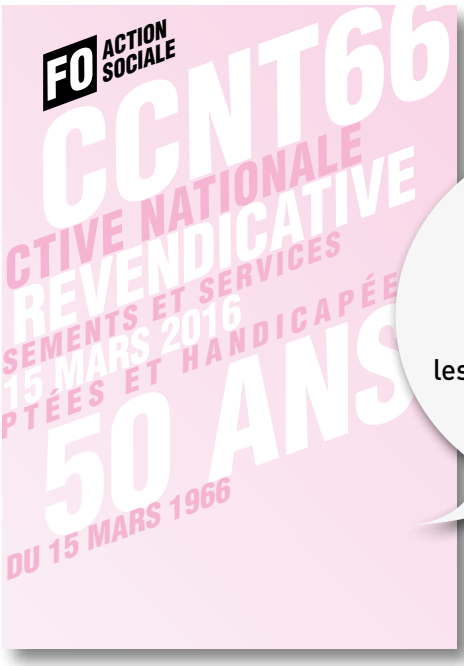
N.B. Le titulaire actuel du DEAVS et du DEAMP obtient automatiquement le DEAES.

* Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social

CCNT 66 Revendicative : mode d'emploi

Notre revendication est la Défense et l'Amélioration de la CCNT 66. C'est l'esprit qui a animé l'élaboration de la CCNT 66 revendicative du 15 mars 2016. A la fois, elle reprend le texte actuel conventionnel dans son intégralité et elle intègre dans le corps du texte nos revendications FORCE OUVRIERE ACTION SOCIALE (en rose) élaborées lors de nos congrès fédéraux et par notre délégation de négociateurs.

Elle se veut un outil d'information et de développement syndical pour amplifier le rapport de force en mobilisant les salariés et pour porter nos revendications dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires auxquelles nos sections syndicales représentatives doivent être convoquées chaque année par l'employeur.



Texte actuel conventionnel dans son intégralité avec, en plus, les revendications FNAS FO (en rose)

2016 marque une urgence vitale, celle de la politique salariale :

26% de pouvoir d'achat ont été perdus par les salariés en 16 ans.
Exiger l'amélioration de manière substantielle de la valeur du point et de la progression à l'ancienneté est donc essentiel.
C'est ce que nous avons revendiqué, en intersyndicale majoritaire, avec la CGT et SUD.

Revendications FO ACTION SOCIALE

TITRE PREMIER - DISPOSITIONS PERMANENTES

Article premier - Salaires

La valeur du point servant de base à la détermination des salaires par application de coefficients prévus à la classification des emplois figurant aux annexes 2 à 10 de la présente Convention, est fixée comme suit :
3,76 € au 1er avril 2013 [1]

(Avenant 326 du 25.10.2013)

REVENDICATIONS FO ACTION SOCIALE :
- **Valeur du point à 4.32€ au 1er janvier 2016**
- **Revalorisation des grilles de rémunération**
- **Tous les débuts de carrière correspondent au troisième échelon des anciennes grilles pour les non-cadres et au deuxième échelon pour les cadres.**
- **Un dernier échelon est crée après 32 ans de carrière**
- **Les trois derniers échelons attribuent chacun 50 points de coefficient**
- **Augmentation de 50 points du surclassement d'internat**

FO ACTION SOCIALE REVENDIQUE EN GÉNÉRAL :

- l'augmentation générale des salaires,
- des qualifications reconnues par des titres et des diplômes nationaux, à l'inverse des « compétences » valorisées par les seuls employeurs, et la polyvalence voulue par le gouvernement,
- le financement du secteur social et médicosocial par des moyens à la hauteur des besoins, permettant une prise en charge adaptée aux publics accueillis,
- la suppression des enveloppes financières contraintes,
- la liberté de négocier,
- l'arrêt de toutes les politiques d'austérité et l'abandon du pacte de responsabilité

REVENDICATIONS GÉNÉRALES FNAS FO

Les fédérations patronales veulent nous retirer les droits que nous avons obtenus. Ils espèrent de tous leurs vœux que le projet de Loi Travail devienne LOI et projettent «la construction d'un nouvel environnement conventionnel».

Notre revendication est la Défense et l'Amélioration de la CCNT 66.

L'urgence c'est le RETRAIT de la Loi Travail pour que notre convention ne devienne pas une coquille vide.

Pour les 50 ans de la CCNT 66, la FNAS FO a édité la CCNT 66 REVENDICATIVE du 15 mars 2016

Elle est disponible gratuitement pour tous les adhérents FNAS FO.
et au prix de 5 € pour les non adhérents

Mode d'emploi

Acter les 50 ans de la CCNT 66 par la publication de la CCNT Revendicative, est bien le signe que l'actualité, c'est la revendication.

C'est parce que nous avons revendiqué que nous avons obtenu des droits.

ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ*
JARDINIÈRE D'ENFANTS SPÉCIALISÉE*
ÉDUCATEUR SCOLAIRE SPÉCIALIS
ÉDUCATEUR TECHNIQUE SPÉCIALI
CONSEILLÈRE EN ÉCONOMIE FAMILIALE ET SOCIA
ASSISTANT SOCIAL SPÉCIALISÉ ENFANCE INADAPT
ANIMATEUR SOCIO-ÉDUCAT
ENSEIGNANT TECHNIQUE
MONITRICE D'ENSEIGNEMENT MÉNAGER*
ÉDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS**
MANDATAIRE JUDICIAIRE A LA PROTECTION DES MAJEURS
DÉLÉGUÉS AUX PRESTATIONS FAMILIALES

EXEMPLE DE REVENDICATION FNAS FO : Intégrer les mandataires judiciaires et les délégués aux prestations familiales dans la grille éducateur spécialisé Voir les précisions p 101

COEFFICIENT : 4 3 4
4 7 8

Progression à l'ancienneté :

Périodicité	Coefficient	(1)	REVENDICATIONS	FO (1)
Début	434	446	478	491
Après 1 an	447	459	503	517
Après 3 ans	478	491	537	552
Après 5 ans	503	517	570	586
Après 7 ans	537	552	581	597
Après 9 ans	570	586	615	632
11 ans	581	597	647	665
Après	615	632	679	698
Après 17ans	647	665	715	735
Après 20 ans	679	698	762	783
Après 24 ans	715	735	812	833
Après 28 ans	762	783	862	883
Après 32 ans	/	/	912	933
Effet au 01.08.94 - Avenant n°250 du 11/07/94				
** Effet au 01.09.2015 - Avenant n°333 du 04.03.2015				

(1) Subissant les sujétions d'internat.

102

Nouvel indice REVENDICATION FO

Grilles actuelles

Nouvelle grille Revendication FO (supprimer les deux premiers échelons, créer un dernier échelon après 32 ans)

Page 142 (Classification Annexe 5) :

! Accessible aux personnes titulaires d'un niveau IV, ainsi qu'**aux employés et ouvriers qualifiés comptant au moins huit années d'ancienneté dans leur emploi** [9].

! Signe utilisé pour porter l'attention sur des dispositions possibles déjà existantes dans la convention collective. Il s'agit de vérifier leur application ou le cas échéant de les porter en NAO (Négociation Annuelle Obligatoire).

Branche des Régies de Quartier et de Territoire

POUR LA PRÉVOYANCE, LA DÉSIGNATION EST MAINTENUE

Le contrat liant la branche aux organismes assureurs prenant fin le 31/12/16, il était indispensable de réunir la Commission Paritaire de Gestion de la Prévoyance dans les délais légaux impartis.

Pour rappel les garanties du régime de prévoyance que vous trouvez dans l'annexe I de la convention collective sont les suivantes :

• Maintien de salaire

Le salarié justifiant d'une ancienneté de 3 mois dans le secteur d'activité, absent pour maladie ou accident, dûment constaté par certificat médical et indemnisé par la Sécurité Sociale, bénéficie d'indemnités journalières complémentaires sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité Sociale (reconstituées de manière théorique pour les participants ne bénéficiant pas des prestations de Sécurité Sociale en raison d'un nombre d'heures cotisées insuffisant pour ouvrir droit aux prestations en espèce de la Sécurité Sociale) et après application d'un délai de franchise de 5 jours en cas de maladie ou accident de la vie privée.

Le maintien de salaire des salariés travaillant dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle est régi par les dispositions du droit local, à savoir l'article 616 du Code civil local.

• Incapacité de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, pris en charge ou non par la Sécurité Sociale, le participant, ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans la branche d'activité (sans condition d'ancienneté pour les participants exerçant leur activité professionnelle dans les départements du Haut et Bas-Rhin et de la Moselle), bénéficient d'indemnités journalières complémentaires.

Le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 70 % du salaire brut de référence, déduction faite des indemnités journalières brutes de la Sécurité Sociale (reconstituées de manière théorique pour les participants n'ayant pas suffisamment cotisé ou ayant effectué un nombre d'heures insuffisant pour ouvrir droit aux prestations de Sécurité Sociale). En tout état de cause, le total des prestations versées ne pourra être supérieur au salaire net perçu par le participant si ce dernier avait travaillé normalement.

• Invalidité

Lorsque le participant ayant au minimum 3 mois d'ancienneté dans la branche d'activité est classé par la Sécurité Sociale dans l'une des catégories d'invalides mentionnées à l'article L 341-4 du Code de la Sécurité Sociale ou, par le médecin contrôleur de l'organisme assureur du régime sur avis du médecin traitant, pour les participants n'ayant pas suffisamment cotisé ou ayant effectué un nombre d'heures insuffisant pour ouvrir droit aux prestations Sécurité Sociale, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle du participant d'un taux supérieur à 33 %, l'organisme assureur lui verse une rente complémentaire à la pension d'invalidité versée par la Sécurité Sociale.

Lorsque le participant est classé en invalidité de 1ère catégorie ou lorsqu'il a un taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et 66 % il lui est versé une rente complémentaire à celle servie par la Sécurité Sociale d'un montant de 7,5 % du salaire brut de référence.

Lorsque le participant est classé en invalidité de 2ème catégorie ou lorsqu'il a un taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur ou égal à 66 % et inférieur à 100 %, il lui est versé une rente complémentaire à celle servie par la Sécurité Sociale d'un montant de 12,5 % du salaire brut de référence.

Lorsque le participant est classé en invalidité de 3ème catégorie ou lorsqu'il a un taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 %, il lui est versé une rente complémentaire à celle servie par la Sécurité Sociale d'un montant de 12,5 % du salaire brut de référence avec une majoration d'un montant de 25 % de la majoration pour tierce personne versée par la Sécurité Sociale.

Pour le salarié non pris en charge par la Sécurité sociale, car n'ayant pas suffisamment cotisé ou ayant effectué un nombre d'heures insuffisant pour ouvrir droit aux prestations Sécurité sociale, l'organisme assureur se substitue à la Sécurité sociale et verse une rente égale à :

- pour une invalidité de 1ère catégorie ou un taux d'incapacité permanente professionnelle compris

entre 33 % et 66 % : 37,5 % du salaire brut de référence ;
- pour une invalidité de 2ème catégorie ou un taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur ou égal à 66 % et inférieur à 100 % : 62,5 % du salaire brut de référence ;
- pour une invalidité de 3ème catégorie ou un taux d'incapacité permanente professionnelle égal à 100 % : 62,5 % du salaire brut de référence et 25 % de la majoration pour tierce personne versée par la Sécurité sociale.

• Décès

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, avant la liquidation de sa pension de retraite, il est versé au bénéficiaire un capital d'un montant égal à 100 % du salaire brut de référence.
À ce montant s'ajoute une majoration du capital d'un montant de 75 % du salaire brut de référence par enfant à charge.
En cas de décès accidentel du participant (on entend par décès accidentel toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part de l'assuré provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure), le montant du capital supplémentaire versé au bénéficiaire est de 100 % du salaire brut de référence.

• Rente temporaire de conjoint

Lors du décès du salarié, il est versé à son conjoint survivant une rente temporaire de conjoint jusqu'à l'âge légal d'ouverture du droit à la pension de retraite Sécurité Sociale du bénéficiaire.
Pour l'attribution de la rente de conjoint, il faut entendre par conjoint l'époux ou l'épouse du participant, non divorcé (e) par un jugement définitif, mais aussi, par assimilation, le concubin lorsqu'à la date du décès du participant le concubinage était notoire et permanent, à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers. Est également assimilé au conjoint le partenaire auquel le participant est lié par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins 2 ans à la date du décès du participant. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un Pacs, le délai de 2 ans de vie commune n'est pas exigé.

• Rente éducation

Lors du décès du participant ou de son classement par la Sécurité Sociale ou le médecin-conseil de l'organisme assureur (pour les participants n'ayant pas cotisé un nombre d'heures suffisant pour ouvrir doit aux prestations en espèce de la sécurité sociale) en Invalidité Absolue et Définitive (IAD), il est versé à ses enfants à charge une rente « éducation ».
Le montant de la rente est de :

- 10 % du salaire brut de référence pour les enfants de moins de 16 ans ;
- 15 % du salaire brut de référence pour les enfants de 16 à moins de 18 ans ;
- 20 % du salaire brut de référence pour les enfants de 18 à moins de 26 ans.

FORCE OUVRIÈRE a immédiatement soutenu la proposition de l'organisme de prévoyance GNP-HUMANIS de ne pas lancer d'appel d'offres et de poursuivre le contrat actuel.

Les autres organisations syndicales de salariés et les employeurs ont suivi notre avis.

La réunion paritaire a validé le principe de tacite reconduction. Il n'y a dès lors aucun document spécifique à conclure. Cette décision permet de sauvegarder la mutualisation et l'unité du régime de branche pour mieux assurer les risques, ce que n'aurait pas permis un passage à la recommandation.

Même si les Régies sont légalement libres d'adhérer à un autre organisme de prévoyance, cette décision unanime de maintenir tous les droits existants avec un seul et même opérateur est un signe fort qui leur est adressé. Dès lors, elles ne pourront pas mettre en place des accords Prévoyance moins avantageux que l'accord conventionnel. Il y a donc peu de risques que beaucoup de Régies changent d'organisme.

Et si le maintien du principe de désignation est contesté, nous avons annoncé que FORCE OUVRIERE est prête à engager tous les recours nécessaires pour maintenir ce droit.

Négociateurs Régies de Quartier :
Pascal CORBEX, Stéphane REGENT

Les Diplômes d'Etat du Travail Social sont en danger !

DÉCLARATION DE LA DÉLÉGATION FORCE OUVRIÈRE LORS DE LA COMMISSION PROFESSIONNELLE CONSULTATIVE DU TRAVAIL SOCIAL ET DE L'INTERVENTION SOCIALE DU 11 AVRIL 2016

Le document support préparatoire à la Commission Professionnelle Consultative du 11 avril 2016, qui figure parmi les documents tardifs qui nous sont parvenus le 04 avril, constitue de notre point de vue une provocation à l'endroit de tous les professionnels diplômés ou certifiés du travail social. Il soulève notre indignation.

Le « travail » fourni par le cabinet La Fayette se base sur un échantillon de 67 personnes interviewées et s'appuie sur des évaluations des compétences faites par les seuls employeurs. Page 12, 13 et 14, son contenu validé, par le ministère, démontre un mépris et un manque total de considération des professionnels.

Nous pensons qu'il ne sert au final qu'à tenter de justifier la remise en cause des diplômes d'Etat, par la polyvalence et le tronc commun, conformément au contenu du projet Bourguignon pourtant combattu et condamné par les travailleurs sociaux du secteur public comme du secteur privé.

Les professionnels sauront apprécier ce manque de considération et cette volonté de passer en force alors qu'ils subissent au quotidien et depuis des années l'austérité budgétaire qui accroît la dégradation des conditions de travail et qui les maintient dans la pauvreté salariale avec des salaires peu attractifs.

Dans cette période où les salariés du secteur sont fortement mobilisés dans le combat pour le retrait de la Loi travail « El Khomry » et ainsi défendre l'égalité des droits du travail et des acquis collectifs conventionnels, leur colère n'en sera que décuplée.

La totalité des diplômes est frappée et est mise à l'index. À travers eux ce sont tous les professionnels en fonction où en cours de formation ainsi que les centres de formation que l'on déconsidère.

Le Certificat d'Aptitude aux Fonctions de directeurs d'établissements ou de services d'interventions sociales (CAFDES), aboutirait à créer des professionnels qui auraient des ***« difficultés de mise en œuvre des compétences en matière de politique publique, d'où des difficultés pour les diplômés de s'insérer ou de se projeter dans une offre de service départementale »*** et d'en conclure qu'il leur fait défaut une ***« capacité à intégrer des services dans des réseaux, contractualiser des partenariats, accompagner le changement... ».***

Ainsi est-il reproché aux cadres de direction de ne pas être en capacité de « mettre en œuvre les politiques publiques » à l'origine de la baisse de qualité des actions conduites, conséquence de la réduction drastique des financements publics au nom du pacte de responsabilité et des désormais 100 millions d'économies à réaliser sur les dépenses publiques dans les domaines de l'éducation, la santé, la solidarité, le logement et la justice. Ils ne sauraient pas « accompagner le changement » qu'engendre l'insuffisance de moyens budgétaires pour que les professionnels et les usagers acceptent... l'inacceptable ?

Le Diplôme d'Etat d'Ingénierie Sociale (DEIS) ne permettrait pas d'obtenir les ***« compétences relatives aux interventions individuelles et pour le pilotage de type administratif, économique Ressources Humaines ».*** Il aboutirait à un manque **« de compétences en gestion budgétaire, de management »** et une incapacité ***« à évoluer d'un poste hiérarchique à un poste fonctionnel ou capacité à savoir combiner les deux compétences. »***

Toutes ces insuffisances, à la limite de la caricature puisqu'elles sont au cœur de leur formation, visent en fait à tenter de renforcer la seule capacité à gérer la « *performance économique* » et « *les ressources humaines* ». Les titulaires du CAFDES et du DEIS ne sont pas les seuls cadres à être ainsi déconsidérés.

Le Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale (CAFERUIS), conduirait à une ***« méthodologie de projet pas toujours assimilée »***, ***« des compétences sur le volet financier souvent trop légères pour prendre la responsabilité d'une structure ou d'un service à forte autonomie budgétaire »*** et ***« certaines difficultés à effectuer des synthèses ou pour conceptualiser en lien avec des lacunes sur l'écriture. »*** Et de préciser les objectifs à atteindre pour combler les insuffisances : ***« La compétence la plus attendue est celle liée à la capacité de déléguer, à animer, à se situer dans une équipe de direction. »***

Un tel descriptif, s'il était avéré est totalement

incompatible avec le niveau II, le classement dans le RNCP et la fonction exercée. Que l'on veuille bien nous permettre d'émettre les plus strictes réserves quant auteurs de cette « étude ».

Quant aux titulaires du **Diplôme d'Etat de Médiateur Familial (DEMF),** ils ne sont pas épargnés. Ils sont épinglés comme faisant état de faiblesses dans leurs ***« compétences relatives aux écrits professionnels. »***

Pourtant, la formation de DEMF dispensée ne s'adresse-t-elle pas aux titulaires de grades universitaires de niveau II ou d'un diplôme du travail social ?

Le regard est le même pour les diplômés d'Etat au cœur des établissements et services éducatifs.

Les Educateurs Spécialisés se voient la cible de critiques acerbes. ***« Insuffisance des connaissances : droit de la famille et de l'enfant, du fonctionnement des conseils généraux en protection de l'enfance, néonatalité, neurologie, maladie associée au handicap, politique de la ville, autonomie dans les activités en milieu ouvert, ».*** Et ils auraient à faire de sérieux progrès, car pour répondre au niveau d'exigence des employeurs, il leur faudrait ***« Renforcer : la formation sur les écrits professionnels ; l'analyse et la lecture des effets de l'action éducative ; les techniques éducatives, au sens des médias d'animation ; capacités d'animation et de coordination... »***

Les Assistants de Service Social ne trouvent pas davantage grâce aux yeux de leurs employeurs. Ces derniers relèvent en effet leurs faiblesses et non des moindres pour cette profession règlementée : ***« Perte de connaissance des organisations juridiques et administratives. Éléments de déontologie mal maîtrisés (responsabilité, engagement, maturité, esprit critique...) ».*** Et on leur demande de développer ce qu'ils n'auraient toujours pas acquis : ***« La médiation qui intervient dans plusieurs domaines : le comportement des bénéficiaires, l'ouverture au territoire (médiation interinstitutionnelle) qui engendre des compétences de régulation.»***

Rien de moins, pour les uns et les autres ! Quelle déconsidération pour tenter de justifier l'injustifiable et de rendre ainsi encore moins attractives les professions sociales déjà sinistrées par la décote des rémunérations au regard d'autres qualifications de niveau équivalent (paramédicaux, enseignants...)

Les Educateurs de Jeunes Enfants sont jugés par les employeurs comme ***« trop « intellectuelle ». »*** Et pourtant il est réclamé de ***« Renforcer les connaissances du cadre légal de la protection de l'enfance ; l'élaboration de la pensée et la maîtrise de l'écrit. »***

Chacun appréciera. La connaissance du développement psycho-affectif, les besoins de l'enfant, l'approche clinique auprès du jeune enfant, trop intellectuel ? Nous considérons pour notre part cette allégation comme méprisante et péjorative.

Les Conseillers en Economie Sociale et Familiale ont des ***« difficultés à analyser le lien social ou à prendre du recul par rapport à certaines situations »*** et de la ***« faiblesse dans le domaine des écrits professionnels ».*** Ici également, les préconisant ne sont pas à la marge sur le ***« constat »*** des insuffisances de ces professionnels : ***« Il conviendrait d'approfondir le juridique, la connaissance des dispositifs, le fonctionnement des structures. »***

Les Educateurs Techniques Spécialisés n'échappent pas au kaléidoscope réducteur du regard des employeurs sur le service qu'ils rendent. « ***Ils ne maitrisent plus un métier en particulier »*** et ont des difficultés ***« à structurer un projet, à assurer la gestion économique des projets ».*** Ils auraient des lacunes en ***« Approche psycho-affective des publics déficients »*** et une absence de « ***sens de l'analyse critique »*** et de ***« Culture générale».***

Les titulaires de ces diplômes d'Etat ne peuvent qu'apprécier.

Les Moniteurs-Educateurs, quant à eux révèlent des ***« faiblesses en matière d'écrit, de bilans, de diagnostics et de projets. »*** Ils ont des ***« Difficultés avec l'informatique »***, un ***« Manque d'autonomie »*** et des insuffisances prétendument à combler : ***« Connaissances aux missions éducatives en matière d'approche des troubles psychologiques ou psychiatriques. Auto-évaluation des effets de leurs interventions ».***

Nous dénonçons cette honteuse entreprise de discrédit jeté sur tous ces professionnels du travail social et médico-social de niveau I à IV ! Et Force Ouvrière n'est pas dupe, ceux de niveau V n'y échappent que parce que le processus de polyvalence et de casse de leurs diplômes est en cours.

Force Ouvrière tient d'ailleurs à rappeler son opposition au nouveau dispositif de disparition des deux diplômes d'Etat d'Aide Médico-Psychologique et d'Auxiliaire de la vie Sociale instauré par décret depuis le 1° janvier 2016. Cette décision instaure la polyvalence avec la création du Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social (DEAES) et prépare celles des diplômes spécialisés de niveau IV, III, II et I. Nous revendiquons l'abrogation du décret, le >>

rétablissement de ces deux diplômes de niveau V et l'abandon de la polyvalence et de tous les projets de casse des diplômes d'Etats.

Nous dénonçons à nouveau **la volonté du gouvernement de mettre à bas et à marche forcée tous les diplômes d'Etat et certification du travail social.**

La certification « autisme » complémentaire aux diplômes que vous nous demandez de discuter, met en évidence les démembrements à venir.

Qu'on en juge :

« Le socle de compétences communes et spécifiques à chaque niveau » laisse à comprendre qu'il n'est déjà plus question que de niveau et non plus de diplômes spécifiques.

L'appellation proposée à la CPC ***« certificat d'intervention en autisme complémentaire au diplôme ... »,*** entrerait dans la nomenclature du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et ferait apparaître cette certification professionnelle liée à un exercice spécialisé auprès d'un public spécifique au même titre que les diplômes d'Etat. Et après cette première certification, pourquoi pas une certification complémentaire pour la Prévention Spécialisée si elle existe encore ? Pour la déficience mentale ? Pour la lutte contre les exclusions ?

C'est bien un processus de déqualification et « balkanisation » des diplômes qui est en cours. Elle rejoint la logique voulue d'un diplôme polyvalent par niveau avec la fin des diplômes d'Etat généralistes.

S'agissant par ailleurs de la reconnaissance de cette certification **que nous refusons, nous dénonçons la proposition complémentaire** de voir l'Etat ***« déléguer »*** sa responsabilité aux employeurs ***« en déléguant aux branches professionnelles l'organisation des évaluations ».*** Dans cette hypothèse, les centres de formation en Travail Social se verraient disqualifiés dans la procédure d'évaluation et les services de l'Etat, garant d'un même diplôme **national,** seraient dépossédés finalement de la certification, dans la même logique de la « loi Travail » que nous combattons, à savoir un transfert au seul profit des employeurs.

Le gouvernement tente de réduire la Commission Professionnelle Consultative à un simple relais de sa politique *« austéritaire »,* au mépris de l'expression démocratique. Nous ne le laisserons pas faire. Nous refuserons de collaborer à cette instrumentalisation et finalement à cette mort annoncée de la CPC.

Délégation FO :
Laura ROCCETTI, Jean-Philippe BOYE,
Christian BEAUTIER

Code du travail

... LE VER ÉTAIT DÉJÀ DANS LE FRUIT...

Qui pouvait imaginer une posture aussi (psyco)rigide du triumvirat Hollande/Vals/Macron, au regard de la version Loi Travail tripatouillée lors du week-end précédent sa présentation du 14 mars ? Et non, je ne compte pas de travers, mais j'ai vraiment du mal à intégrer Madame EL KHOMRI dans cet aréopage, à moins de la placer dans une situation dévalorisante de « pot de fleur... »

A ceux qui considèrent que nous serions archaïques, ringards, nos positions d'aujourd'hui, se fondent sur une constance à Force Ouvrière : *« défendre les intérêts matériels et moraux des salariés, en toute indépendance »*. Sans revenir sur l'historique déjà abordé dans le précédent numéro, notre pratique contractuelle s'appuyant sur la hiérarchie des normes sociales explique notre pugnacité en la matière.

Dès la promulgation de la loi du 13 novembre 1982 (Loi AUROUX) la confédération par la voix de Paulette HOFMAN chargée de la Négociation collective sous le Secrétariat Général d'André BERGERON s'exprimait ainsi dans le F.O. Magazine n°61 de Janvier/Février 1983 :

2° Mise en application de la négociation obligatoire dans les branches professionnelles et dans les entreprises - Convocation des commissions mixtes.

Dans F.O. Hebdo n° 1174 du 30/11/1983 (l'obligation de négocier), nous avons longuement explicité nos réserves vis-à-vis de cette obligation de négocier, notamment au niveau de l'entreprise, désormais inscrite dans la loi.

Il n'est donc pas utile d'y revenir ici que pour signaler que des exemples récents nous ont été cités démontrant le bien-fondé de nos craintes.

AUSSI NOUS NE SAURIONS TROP RECOMMANDER LA PRUDENCE A NOS CAMARADES LORSQUE S'ENGAGENT DES NÉGOCIATIONS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE. IL EST ESSENTIEL QUE LES ACQUIS CONVENTIONNELS DE BRANCHE NE SOIENT PAS MODIFIES DE FACON FONDAMENTALE CAR NOUS POURRIONS RAPIDEMENT CONSTATER DES DIFFERENCES IMPORTANTES DE SALAIRES ENTRE DES SALARIES D'UNE MEME BRANCHE PROFESSIONNELLE, SELON LE LIEU D'EXERCICE DE LEUR ACTIVITE. EN D'AUTRES TERMES NOUS NE TARDERIONS PAS A VOIR REAPPARAITRE LES «ZONES DE SALAIRES» CONTRE LESQUELLES NOUS NOUS SOMMES TOUJOURS BATTUS.

Le supplément n°1 au n°1756 du FO-Hebdo est tout aussi explicite :

I - POSITION DE LA C.G.T.-FORCE OUVRIERE A L'EGARD DE LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE DANS L'ENTREPRISE.

Nous rappelons que la possibilité de négocier au niveau de l'entreprise a toujours existé et qu'elle figurait dans les dispositions de la loi du 11 Février 1950. D'ailleurs, dans la pratique, de nombreux accords d'entreprise ont été signés par nos camarades dont quelques uns sont particulièrement importants.

Nous avons en revanche, et d'emblée, formulé les plus extrêmes réserves à l'égard de l'obligation de négocier annuellement au niveau de l'entreprise introduite dans la loi du 11/13/1982 d'autant que cette obligation porte dur des points importants que sont les salaires effectifs, la durée effective du travail et l'organisation du temps de travail, entr'autre.

De plus, la loi prévoit que les clauses salariales des accords d'entreprise peuvent mettre en place des modalités particulières des majorations applicables dans l'entreprise, pourvu que cette masse des salaires ne soit pas globalement modifiée et que les minimas conventionnels soient respectés.

Nous persistions à penser que cette obligation entraînera quasi inévitablement un nouveau dépérissement de la négociation au niveau des branches à un moment ou précisément cette négociation s'avère de plus en plus difficile et incertaine dans ses résultats.

Treize ans plus tard (13 novembre 1996) la circulaire confédérale n°10-97 dont l'objet : Loi relative au développement de la négociation collective, donne la position de Force Ouvrière par la plume de Michelle BIAGGI Secrétaire Confédérale en charge du secteur Négociations collectives/Conditions de travail, sous le Secrétariat Général de Marc BLONDEL :

Le 6 novembre 1996, le Conseil Constitutionnel a validé l'article de la loi relative à l'information et à a consultation des salariés dans les entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective».

Cet article 6 est la validation législative de l'Accord National Interprofessionnel du 31 octobre 1995, relatif à la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux. La loi est parue au JO du 13 novembre 1996.

Depuis l'origine, Force Ouvrière a combattu ce texte dont l'objectif est de faire voler en éclat le contrat collectif et la convention collective.

En effet, ce dispositif est destiné à permettre la signature d'accord dérogatoires dans les entreprises avec des négociateurs «ponctuels». C'est la porte ouverte à l'ultra-flexibilité et précarité et au «dumping-social» entre les entreprises d'un même secteur d'activité.

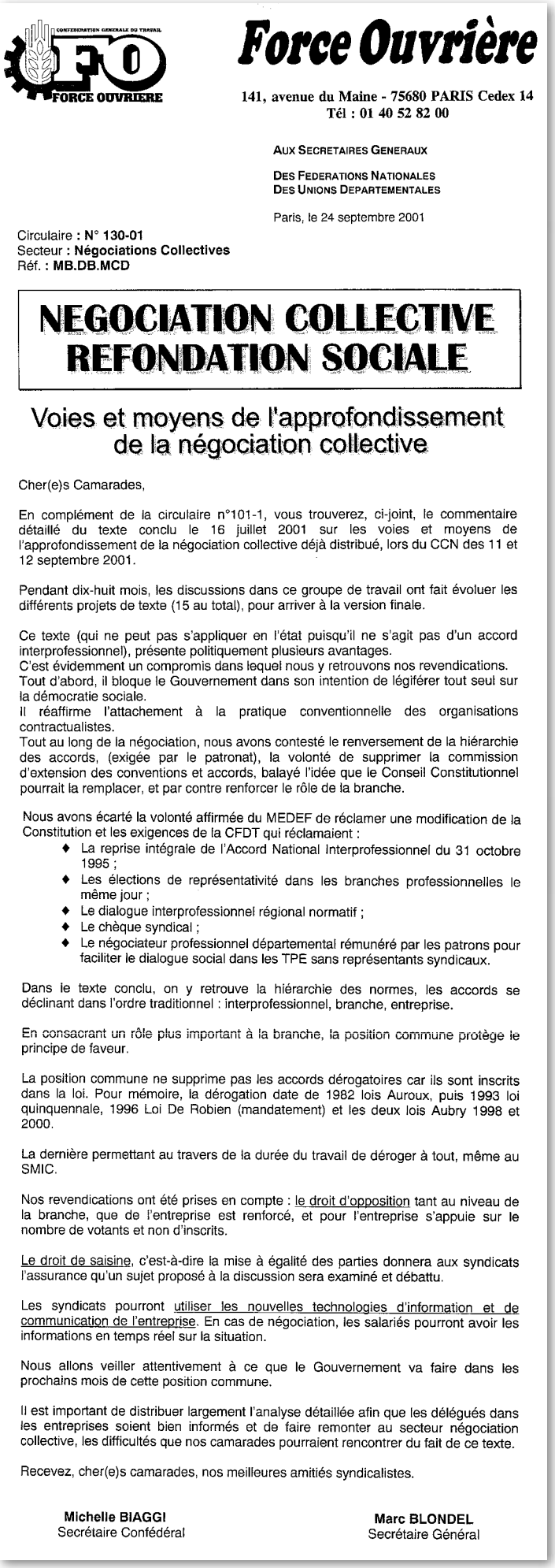
5 ans plus tard, l'Accord National Interprofessionnel du 16 juillet 2001 sur *« les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective »* semble donner des garanties aux organisations syndicales, la confédération toujours par la voix de Michelle BIAGGI édite une circulaire n° 101-01 du 10 juillet 2001 :

Ainsi, le «Discours de la Méthode» définit l'architecture des relations sociales dans la société contemporaine.

Dans le texte arrêté, on peut noter :
- Que la hiérarchie des normes et le «principe de faveur» en matière de négociation collective sont respectés, tout en renforçant le rôle de la branche ;
- Que le mode de conclusion des accord donne la priorité à un renforcement du droit d'opposition pour les non-signataires ;
- La reconnaissance des interlocuteurs sociaux dans l'établissement d'un droit de saisine pour les organisations syndicales, tant au niveau interprofessionnel que de branche ou dans l'entreprise. Il comporte également l'utilisation des NTIC par les organisations syndicales, ce qui était une revendication F.O.

Sur ces bases, la Confédération a décidé d'adhérer à cette position commune. Vous trouverez, ci-joint, le texte concerné.

>>



CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL
FO
FORCE OUVRIÈRE

Force Ouvrière

141, avenue du Maine - 75680 PARIS Cedex 14
Tél : 01 40 52 82 00

AUX SECRETAIRES GENERAUX

DES FEDERATIONS NATIONALES
DES UNIONS DEPARTEMENTALES

Paris, le 24 septembre 2001

Circulaire : **N° 130-01**
Secteur : **Négociations Collectives**
Réf. : **MB.DB.MCD**

NEGOCIATION COLLECTIVE
REFONDATION SOCIALE

Voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective

Cher(e)s Camarades,

En complément de la circulaire n°101-1, vous trouverez, ci-joint, le commentaire détaillé du texte conclu le 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective déjà distribué, lors du CCN des 11 et 12 septembre 2001.

Pendant dix-huit mois, les discussions dans ce groupe de travail ont fait évoluer les différents projets de texte (15 au total), pour arriver à la version finale.

Ce texte (qui ne peut pas s'appliquer en l'état puisqu'il ne s'agit pas d'un accord interprofessionnel), présente politiquement plusieurs avantages.
C'est évidemment un compromis dans lequel nous y retrouvons nos revendications.
Tout d'abord, il bloque le Gouvernement dans son intention de légiférer tout seul sur la démocratie sociale.
Il réaffirme l'attachement à la pratique conventionnelle des organisations contractualistes.
Tout au long de la négociation, nous avons contesté le renversement de la hiérarchie des accords, (exigée par le patronat), la volonté de supprimer la commission d'extension des conventions et accords, balayé l'idée que le Conseil Constitutionnel pourrait la remplacer, et par contre renforcer le rôle de la branche.

Nous avons écarté la volonté affirmée du MEDEF de réclamer une modification de la Constitution et les exigences de la CFDT qui réclamaient :

- La reprise intégrale de l'Accord National Interprofessionnel du 31 octobre 1995 ;
- Les élections de représentativité dans les branches professionnelles le même jour ;
- Le dialogue interprofessionnel régional normatif ;
- Le chèque syndical ;
- Le négociateur professionnel départemental rémunéré par les patrons pour faciliter le dialogue social dans les TPE sans représentants syndicaux.

Dans le texte conclu, on y retrouve la hiérarchie des normes, les accords se déclinant dans l'ordre traditionnel : interprofessionnel, branche, entreprise.

En consacrant un rôle plus important à la branche, la position commune protège le principe de faveur.

La position commune ne supprime pas les accords dérogatoires car ils sont inscrits dans la loi. Pour mémoire, la dérogation date de 1982 lois Auroux, puis 1993 loi quinquennale, 1996 Loi De Robien (mandatement) et les deux lois Aubry 1998 et 2000.

La dernière permettant au travers de la durée du travail de déroger à tout, même au SMIC.

Nos revendications ont été prises en compte : le droit d'opposition tant au niveau de la branche, que de l'entreprise est renforcé, et pour l'entreprise s'appuie sur le nombre de votants et non d'inscrits.

Le droit de saisine, c'est-à-dire la mise à égalité des parties donnera aux syndicats l'assurance qu'un sujet proposé à la discussion sera examiné et débattu.

Les syndicats pourront utiliser les nouvelles technologies d'information et de communication de l'entreprise. En cas de négociation, les salariés pourront avoir les informations en temps réel sur la situation.

Nous allons veiller attentivement à ce que le Gouvernement va faire dans les prochains mois de cette position commune.

Il est important de distribuer largement l'analyse détaillée afin que les délégués dans les entreprises soient bien informés et de faire remonter au secteur négociation collective, les difficultés que nos camarades pourraient rencontrer du fait de ce texte.

Recevez, cher(e)s camarades, nos meilleures amitiés syndicalistes.

Michelle BIAGGI
Secrétaire Confédéral

Marc BLONDEL
Secrétaire Général

LE VER ÉTAIT VRAIMENT DANS LE FRUIT...

Prenez connaissance du compte rendu intégral des auditions au Sénat sur le Projet de Loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. (20/21/22 Janvier 2004) www.senat.fr/rap/l03-179-2/l03-179-216.html ... /...
Audition de M. Marc BLONDEL Secrétaire général et Mme Michèle BIAGGI Secrétaire confédérale chargée de la négociation sociale de la Confédération générale du travail - Force Ouvrière (mardi 20 janvier 2004)

M. Marc BLONDEL - Je vous remercie de votre invitation à expliquer la position de notre organisation syndicale sur l'importante question de la démocratie sociale. Je me permets de préciser que je quitterai mes fonctions le mois prochain. C'est volontairement que j'ai voulu accompagner Mme Michèle Biaggi, car il me semble que le problème qui nous occupe n'est pas uniquement technique, mais aussi d'ordre politique. Je laisserai Michèle Biaggi vous expliquer nos préoccupations et les questions que nous nous posons. J'apporterai pour ma part un commentaire, sous un angle politique, sur la question de la négociation collective en général, ainsi que quelques précisions sur le comportement de l'organisation syndicale Force ouvrière sur cette question capitale.

Mme Michèle BIAGGI - La Confédération a grandement travaillé sur ce dossier. Deux aspects principaux du projet de loi nous semblent difficiles à accepter pour l'ensemble des salariés de ce pays. Le premier point concerne l'accord majoritaire. En effet, le projet de loi remet en cause ce que nous avons pu construire depuis plus de cinquante ans, avec l'ensemble des organisations syndicales et des organisations patronales.

Le projet de loi présente donc le premier inconvénient d'envisager la signature par des syndicats majoritaires. En second lieu, ce projet comporte un réel danger pour les conventions collectives, le Code du travail et le statut des fonctions publiques, avec la possibilité pour les accords d'entreprise d'être dérogatoires et le développement de la négociation au niveau de l'entreprise. L'entreprise pourra donc faire moins que les accords de branche ou les accords interprofessionnels.

Nous retrouvons là les volontés du MEDEF émises lors de la première discussion sur la refondation sociale le 3 février 2000 : une décentralisation de la négociation à l'échelon de l'entreprise, avec la possibilité de signer des accords dérogatoires. Cela entraîne des difficultés pour les syndicats, mais aussi pour les salariés dans leur ensemble.

Nous avons travaillé sur ce sujet avec M. François Fillon et ses collaborateurs, en nous efforçant de parvenir à des accords. Nous avons éprouvé les plus grandes difficultés à trouver un terrain d'entente, en particulier en ce qui concerne l'accord majoritaire. M. Fillon s'est appuyé sur la Position commune, que nous avons signée le 16 juillet 2001. Il convient toutefois de rappeler que cette Position commune permettait de conclure les discussions sans aboutir à un constat d'échec, sur des dispositions qui, à l'origine, étaient antagonistes. M. Fillon s'est très librement inspiré de la Position commune, n'en reprenant pas certains éléments ou en aménageant d'autres. Il faut donc relativiser la valeur de cette Position. Certes, nous l'avons discutée pendant 18 mois et l'avons signée. Cette Position présentait notamment le mérite de bloquer certaines velléités de textes sur le sujet. En réalité, la situation n'a fait que s'aggraver.

Avec les accords dérogatoires, la possibilité de rester en deçà des accords de branche ou des accords interprofessionnels équivaut à placer les salariés à la merci de l'employeur. Les propositions de la commission de Virville ne font que renforcer notre inquiétude à cet égard.

Concernant l'accord majoritaire, nous aurions préféré que le droit d'opposition soit élargi et plus facile à utiliser. Or il ne sera possible d'y recourir qu'en cas de silence de la branche. Nous ignorons quelle

sera l'attitude de la branche. Sur certains sujets, elle pourra laisser le droit d'opposition s'exercer comme par le passé. À l'inverse, elle pourra décider que d'autres sujets nécessitent un accord majoritaire.

Par ailleurs, en remettant en cause l'accord majoritaire, l'on place les syndicats dans l'obligation de se recomposer et de se réunir pour signer des accords dès lors qu'ils n'auront pas recueilli 50 % des voix aux élections. Aujourd'hui, peu d'organisations syndicales atteignent ce seuil de 50 %. C'est donc, en quelque sorte, une recomposition obligatoire qui est imposée aux syndicats. Cela a également des conséquences en matière de financement.

Le droit de saisine faisait partie de nos revendications. Nous ne le retrouvons pas pleinement dans le projet de loi, qui stipule que le droit de saisine ne peut s'exercer que dans l'entreprise ou dans la branche, à condition que cette dernière en fixe les règles. Il n'est pas fait mention de l'échelon interprofessionnel. Ainsi, lorsque nous adressons une demande de négociation aux organisations patronales, nous n'avons pas nécessairement de retour.

M. Marc BLONDEL - Pendant de nombreuses années, Force ouvrière a été l'organisation qui a particulièrement privilégié la négociation collective comme moyen d'évolution et de régulation, et comme un instrument de l'organisation syndicale permettant d'obtenir satisfaction à ses revendications. Nous pratiquons de la sorte depuis la loi du 11 février 1950, peu de temps après la création de notre organisation syndicale. Il s'agit même d'un débat interne au mouvement syndical. Comment devons-nous obtenir satisfaction ? Est-ce par la négociation avec les employeurs, à tous les niveaux ? Est-ce plutôt par la législation ?

Notre cheminement a été facilité par la prise de position du président du CNPF, M. Ceyrac, qui a expliqué dans un ouvrage qu'il avait choisi délibérément d'entrer dans la voie de la négociation collective, contrairement aux positions alors défendues par les organisations patronales. M. Ceyrac avançait la nécessité de régulariser les conditions de concurrence et de faire en sorte que les entreprises soient dans l'obligation d'assurer des prestations comparables. Les organisations syndicales y ont vu un élément de réduction des inégalités, notamment entre grandes et petites entreprises. Le mouvement syndical n'est d'ailleurs guère représenté dans les petites entreprises. Toutefois, par le biais des conventions collectives de branche, nous avons pu influer sur la situation des salariés. Cela a permis aux organisations syndicales de construire une grande partie du Code du travail. L'on constate en effet que généralement, les novations - comme les congés payés - apparaissent après des vagues de négociations successives, les dispositions d'un secteur étant étendues à l'ensemble des secteurs et des salariés. C'est ainsi que le Code du travail a progressé durant les « trente glorieuses ».

Des difficultés sont apparues lorsque les employeurs - le CNPF puis le MEDEF - ont affirmé que les négociations collectives devaient d'abord se dégager des dispositions dites obsolètes. Il a ensuite été question de négociations « donnant-donnant » et de négociations portant à leur ordre du jour des revendications patronales plutôt que des revendications des syndicats. Certains syndicats ont accepté de « détricoter l'existant » et de remettre en cause les acquis, sans toujours les remplacer par un nouveau dispositif.

Nous avons aujourd'hui atteint le point extrême du raisonnement. Après avoir abandonné la convention collective, après avoir utilisé la négociation collective pour remettre en cause les acquis, le MEDEF entend localiser la négociation prioritairement dans l'entreprise. Il voudrait donc que nous abandonnions tout principe de solidarité. En outre, le MEDEF place les salariés des entreprises à la merci de la situation économique, politique et générale de l'entreprise. Que répondre à un employeur qui demande la négociation d'un accord, car il est dans l'incapacité de payer le treizième mois de salaire, pourtant prévu dans la convention collective, sans quoi il devra fermer son entreprise ? Les organisations syndicales seront dans l'obligation de s'y soumettre. Tel est l'élément le plus problématique de la démarche du projet de loi.

Le dialogue social marque avant tout la volonté des parties de négocier. Pour ma part, j'ai le sentiment que le MEDEF ne défend plus cette position. Même lorsqu'il a émis l'idée de la refondation sociale, il n'a jamais abordé aucun sujet nouveau. La refondation sociale n'a jamais traité que des dossiers qu'il était prévu d'aborder, notamment en ce qui concerne le financement de l'UNEDIC. En 2000 par exemple, M. Seillière prévoyait - tout comme moi - que nous manquerions en 2005 de professionnels de l'informatique de haut niveau. Je lui avais alors proposé de négocier un plan de formation pour satisfaire ces besoins. Mon organisation syndicale se serait engagée dans ce plan de formation et aurait constitué un partenaire loyal. Or ce problème nouveau est resté lettre morte. De même, lors de l'accident d'AZF, nous avons demandé au MEDEF de discuter d'un objectif de sécurité industrielle et de sécurité de l'environnement. Il s'agissait d'un dossier nouveau, auquel le MEDEF n'a pas donné suite. C'est pourquoi nous préconisons le droit de saisine. Les organisations syndicales doivent pouvoir porter à l'ordre du jour des commissions paritaires certaines revendications, qui devront être traitées. Dans la situation présente, il suffit pour les employeurs de faire abstraction des dossiers.

Il existe un instrument intéressant, qui est pourtant de moins en moins utilisé par le gouvernement actuel, comme ce fut le cas avec les gouvernements précédents : la convocation, par le ministère du Travail, à des négociations collectives sur des points qui lui semblent utiles. Le ministère du Travail peut à tout moment déléguer un directeur départemental du travail pour présider la commission paritaire devant traiter d'un sujet donné. J'ai saisi les ministres du Travail de l'époque sur les deux sujets que j'ai évoqués précédemment. Or cette pratique n'est plus de mise.

Je souligne que le Gouvernement a laissé 18 mois aux organisations syndicales et patronales pour envisager des substituts. Les réunions se succèdent pourtant sans espoir de résultat. Je ne fais pas un procès d'intention au patronat, mais je dresse un constat. Il apparaît que la convention collective n'est plus le moyen qui permet de résoudre les problèmes ou les différends qui interviennent entre les organisations syndicales et patronales.

Comme je l'ai rappelé, le patronat réclamait la remise en cause de la hiérarchie des normes, avec la négociation d'entreprise. En guise de garantie accordée aux organisations syndicales, M. François Fillon prévoit que les dérogations soient acceptées par la majorité.

Nous rejoignons en cela la loi américaine de Taft-Hartley, qui stipule que si 50 % des votants plus une personne réclament un syndicat, la négociation est obligatoire. Aux Etats-Unis, certaines entreprises ferment dès lors que le résultat d'une consultation atteint ce seuil et que se profilent la possibilité de créer un syndicat et l'obligation de négocier une convention collective. La société JP Stevens en est l'exemple flagrant. Il me semble que M. François Fillon s'inscrit dans cette orientation, arguant qu'il offre une garantie que les accords devront être acceptés par le personnel et qu'ils ne seront pas remis en cause devant les tribunaux. Or nous sommes opposés au recours devant les tribunaux lorsqu'il s'agit de négociations collectives. En revanche, nous nous tournons vers les tribunaux pour faire appliquer la loi. Dans le secteur privé, aucune organisation syndicale ne représente 50 % des voix. Seule la CGT enregistre de tels résultats à la SNCF et chez EDF. Par définition, les syndicats seront contraints de s'accorder et perdront une part de leur liberté. Afin de mener une action efficace, ils devront accepter des rapprochements, ce

>>

qui conduira à une certaine clarification du nombre d'organisations syndicales. Je suis persuadé qu'à un horizon de dix ans, nous assisterons à un bouleversement du paysage syndical, d'autant plus que ceux qui plaident pour les rapprochements s'empressent de reconstituer des organisations syndicales plus « pures » que les autres. Alors que nous comptions jusqu'à présent cinq organisations syndicales représentatives, nous en aurons bientôt six ou sept. Peut-être la loi suscitera-t-elle la création de nouvelles organisations, qui permettront aux plus importantes d'atteindre le seuil des 50 %. Je souhaite que mon organisation syndicale reste libre de son comportement. Elle ne fusionnera que si elle l'a décidé. Je ne souhaite pas qu'elle contracte des alliances pour s'adapter à des circonstances particulières, ce qui ne lui permettrait plus de s'exprimer librement.

Le gouvernement actuel s'est félicité de la complicité de certaines organisations syndicales. Je m'étonne que ces organisations, qui ont signé des textes en régression par rapport à l'existant, revendiquent elles aussi l'accord majoritaire. Je ne porte pas de jugement sur les organisations qui ont jugé utile de signer le protocole sur les retraites, mais j'affirme que pour défendre les salariés, je ne l'ai pas signé.

En outre, du fait des accords majoritaires, il ne s'agira plus d'être capable de signer les textes, mais de s'opposer à leur signature. Signer, c'est toujours prendre un engagement difficile. Certains estiment toujours qu'il était inopportun de signer et que la négociation aurait dû perdurer, afin d'obtenir davantage. En signant, l'on accepte un compromis. On ne peut signer un accord si l'on n'est pas animé par une volonté politique. Je crains que le projet de loi ne crée une dynamique consistant, pour exister, à s'opposer aux accords. Certaines organisations refuseront de signer pour ne pas prendre de risque et assurer leur succès aux élections suivantes. Ce faisant, elles dissuaderont également les autres organisations de signer. Cela ne peut que nuire à l'action syndicale. Je souligne que nous ne disposons pas des moyens de contrôler ces élections. Organiserons-nous des élections de représentativité un dimanche, branche par branche ? Personne ne s'y rendra. La citoyenneté syndicale n'est pas suffisamment répandue pour cela, moins encore que la citoyenneté politique.

Enfin, si les salariés n'obtiennent pas satisfaction par le biais des négociations collectives, ils tenteront d'obtenir satisfaction par la loi. Néanmoins, nous ne serons plus indépendants. La ligne de conduite de FO sera par exemple remise en cause, car nous devrons nous allier à une organisation politique à qui nous proposerons de pratiquer une forme de travaillisme. C'est bien ce qui advient entre le Labour Party et les TUC en Grande-Bretagne. En France, nous sommes plutôt attachés à une tradition de syndicalisme indépendant, bien qu'il ait pu exister des liens historiques entre le Parti communiste et la CGT. Toutefois, je ne crois pas que la CGT ait financé le Parti communiste, alors qu'il est notoire que les TUC britanniques ont financé le Parti travailliste et Tony Blair. De même, le DGB allemand est fractionné en interne en fonction de l'appartenance politique de ses membres. Telle n'est pas notre tradition.

C'est le rapport de force qui décide de la négociation collective, et les travailleurs ont le droit de s'exprimer. Si nous souhaitons maintenir une certaine richesse en matière de négociation, nous devons nous garder de soutenir un texte qui entraînera un gel des conventions. Les conventions collectives gelées n'ont plus de valeur après un délai de cinq ans. Dans la pratique, elles sont contournées. Ainsi, quelle est l'entreprise qui pratique encore les périodes d'essai ? Toutes proposent des contrats à durée déterminée. J'y vois les fruits de la faiblesse de l'activité conventionnelle dont nous souffrons depuis une dizaine d'années.

Pour finir, je rappellerai que FO a souvent accepté des avancées, parfois modestes, pour sauver le principe de la négociation collective. Nous jouissons d'une expérience dans ce domaine, et je souhaite que vous teniez compte de nos préoccupations.

Pour raccrocher mes propos et éclairer d'une autre voix : quelques extraits de l'article Loi sur le travail : jusqu'au bout de la déchéance ! 20 févr. 2016 | Par Laurent Mauduit - Mediapart.fr ...../...
Tout aussi symboliquement, le gouvernement de Jean-Pierre Raffarin engage une réforme sociale majeure – une contre-réforme en fait – en décembre 2003, mais les choses se passent dans ces années-là, si l'on peut dire, en crabe : il s'agit de la réforme dite de l'inversion de la hiérarchie des normes sociales. Comme l'avait expliqué le 11 décembre 2003, lors d'une motion d'irrecevabilité, le député socialiste Alain Vidalies – il a depuis abjuré toutes ses convictions ! –, cette hiérarchie était jusqu'à ce jour l'un des fondements majeurs du droit social : « *À mesure que l'on descend dans la hiérarchie des normes, on ne peut qu'améliorer les droits des travailleurs et les garanties sociales, individuelles comme collectives. En d'autres termes, le contrat de travail ne peut être moins favorable aux salariés que l'accord d'entreprise ou d'établissement, l'accord d'entreprise que l'accord de branche et l'accord de branche que l'accord interprofessionnel.* » En proposant que des accords d'entreprise puissent désormais ouvrir droit au bénéfice de dérogations au Code du travail qui n'étaient jusque-là réservées qu'à des accords de branche – et dans des sujets aussi importants que le recours aux CDD, au travail intérimaire ou saisonnier, à la durée du travail... –, le gouvernement avait bouleversé radicalement ce qu'il est convenu d'appeler « l'ordre public social » – et c'était une grande première dans l'histoire du droit social français. Pour le patronat, c'était, si l'on peut dire, la mère de toutes les réformes. ...../...
Et Alain Vidalies de rajouter « *Et voici qu'à notre stupéfaction, au dernier moment, vous avez ajouté au texte des dispositions d'une gravité exceptionnelle, qui modifient complètement la portée et qui apparaîtront comme une immense régression, dans l'esprit d'une mondialisation libérale qui ne connaît comme dialogue social que celui qui se limite à l'entreprise. Vous ne voulez rien de moins qu'enterrer une partie de notre histoire collective, que déchirer le contrat social écrit en 1936, en 1950, en 1968 et en 1982...* » ...../...
Mais, à partir de 2007, avec l'élection de Nicolas Sarkozy, tout change : la déréglementation sociale devient le cap revendiqué par la puissance publique. Et l'inversion de la hiérarchie des normes sociales, qui avait été décidée à la sauvette en 2003, commence concrètement à s'appliquer. Par exemple, le gouvernement de l'époque fait adopter une réforme du forfait jour pour les cadres très régressive, puisque des accords d'entreprises peuvent éventuellement porter la barre au-delà des 235 jours de travail, déjà très inquiétante, fixée par la loi. ...../...
C'est pour cela, comme dans le cas de la déchéance de nationalité ou de la constitutionnalisation de l'état d'urgence, qu'il s'agit d'une réforme qui marque une rupture sans précédent. Une rupture avec ce qu'a été l'histoire sociale française, qui a longtemps privilégié la politique contractuelle et le respect des partenaires sociaux – là où il n'y a plus maintenant que mépris et passage en force !
https://www.mediapart.fr/journal/france/200216/loi-sur-le-travail-jusqu-au-bout-de-la-decheance.

Alors plus que jamais, il faut ne rien lâcher, ce projet n'est ni amendable ni négociable.

Michel CAPPELLETTI
Secrétaire Général Adjoint

Résistance

HISTOIRE D'UN COMBAT SYNDICAL AUTOUR DE L'AVENIR DE L'EHPAD DE GAËL (35)

Il y a quelques mois, le 01 octobre 2015, les salariés de l'EHPAD de Gaël ont eu écho que l'association Coallia, qui gère cet établissement, céderait leur établissement à l'association Noble'Age, association à but lucratif. Noble'Age est à la recherche de lits afin de mener à bien son projet d'agrandissement d'un établissement de 80 places à environ 100 places sur la ville de Pacé. Ces lits supplémentaires ne pouvant être ajoutés au schéma départemental par l'Agence Régionale de la Santé, qui pense que le département de l'Ille et Vilaine est déjà bien doté.
Pourquoi Noble'Age s'intéresse-t-il à cet établissement de Gaël ? Ils sont intéressés, car dans leur projet il manque 23 lits et que l'EHPAD de Gaël est de 23 lits. Ils sont intéressés, car Coallia et Noble'Age se rencontrent assez lors de réunion et qu'ils partageraient les mêmes valeurs.
Les salariés, ont dans un premier temps contacté la section syndicale Force Ouvrière et son délégué syndical, Goupil Denis, afin d'obtenir plus d'informations. Les salariés craignent pour leurs emplois ainsi que pour la prise en charge des résidents.
Suite à l'intervention du DS FO, une réunion entre les salariés, la direction de Coallia et le personnel de l'EHPAD de Gaël est organisée. À l'issue de celle-ci, la direction de Coallia s'est voulue très rassurante, disant que cela prenait une importance grandissante et qu'il ne fallait surtout pas s'inquiéter. La direction de Coallia a même été jusqu'à envisager que si cela devait se faire, elle mettra en place un service de navette afin que le personnel puisse aller travailler sur ce nouveau site.
Suite à cette information, un collectif de défense de l'EHPAD de Gaël est créé. Il est composé de résidents, de famille, de salariés, d'élus de la commune de Gaël, d'élus du territoire (Maires, Président de la communauté de communes du Pays de Brocéliande etc.). Ce collectif a fait signer une pétition pour la sauvegarde de l'EHPAD, elle a reçu près de 5800 signatures.
En décembre 2015, le collectif est reçu au conseil départemental 35, il est accompagné dans sa démarche par la section syndicale FO, le SDAS 35 et 22, la FNAS.
À l'issu de cette rencontre, le conseil départemental envoie une lettre de recadrage aux associations concernées, lettre qui restera morte. Lors de cette réunion, le conseil départemental précise qu'il soutient notre démarche tout en pointant que la fiabilité des petits établissements devenait problématique au regard des budgets.
Il affirme que ces petits établissements ruraux apportent un humanisme, une sécurisation et une grande proximité aux personnes accueillies et permet de maintenir un tissu social et associatif dans ces petites communes.

Le 04 janvier 2016, nous sommes reçus par l'Agence Régionale de la Santé (ARS) de Bretagne. Les secrétaires des UD 22 et 35 et des SDAS 22 et 35 ont organisé un rassemblement devant les portes de l'ARS, soutenus par des camarades dans les EHPAD du 35 qui débrayent en soutien.
Suite à cette nouvelle rencontre avec nos financeurs, qui au passage ne sont pas contre une cession de l'EHPAD de Gaël à Noble'Age, et à la mobilisation des salariés, du collectif et de notre syndicat, Coallia décide de ne pas donner suite aux propositions de Noble'Age.

Voilà un exemple des dangers qui menacent le service à la personne vendu aux « mieux-disants » de la concurrence libre et non faussée, fruit de la politique européenne.

A la sortie de cette rencontre nous avons informé l'ensemble des personnes présentes ce jour. Plusieurs personnes sont intervenues en soutien et nous retiendrons plus particulièrement cette phrase :
« Nous nous devons de donner des années à nos aînés ».

La section syndicale Force Ouvrière Coallia, par ses délégués syndicaux, continue sa vigilance sur ce dossier ainsi que sur les autres établissements du médico-social chez Coallia.

DENIS GOUPIL
Délégué Syndical COALLIA

27 OCTOBRE 2015 ETATS GENERAUX

LE LIVRE DES SALARIES EN RÉSISTANCE... ENFIN DISPONIBLE AUPRÈS DE LA FÉDÉRATION

Moi, je ne sais pas si on va gagner… mais une chose est sûre, c'est que si on ne fait rien, on peut écrire le résultat tout de suite. On peut écrire la résolution immédiatement sans se tromper d'une virgule, on ne fait rien ce sera et demain on nous en retirera, on a déjà commencé à nous en retirer.

Nous allons poursuivre notre action et notre expression commune, en particulier après la publication du « plan d'action » arrêté suite au rapport Bourguignon Plan qui a été présenté, la semaine dernière, par Valls et Touraine en conseil des ministres.

Ils seront la démonstration, par vos interventions, par votre détermination à ne pas vous laisser faire, à organiser la résistance de tous les salariés face à cette machine à broyer nos droits qu'est ce dogme de la « réduction des dépenses publiques » contenu dans le Pacte dit de « stabilité » imposé partout en Europe par la Commission Européenne, la Banque Centrale Européenne et le Fonds Monétaire International.

Face à ce mépris et au silence des ministères, nous devons nous défendre… sauver nos emplois… et sauver notre secteur…

LoiTravailFOditNON

Avec la loi Travail, vous seriez plus facilement licencié

La redéfinition du licenciement économique donnerait force de loi générale à ce qui était jusqu'alors le résultat de jugements au cas par cas, appréciés par le juge. La loi prévoit de fixer les critères (par exemple la durée de baisse des commandes durant quatre trimestres consécutifs, qu'un accord de branche pourrait réduire à deux !) permettant à une entreprise de justifier des licenciements économiques sans risque pour elle de les voir requalifiés « sans cause réelle et sérieuse » (ce qui donne lieu à réintégration ou indemnisation). Mieux, si vous travaillez dans une multinationale, même si les choses vont très bien ailleurs dans le monde pour le groupe, une perte d'exploitation limitée aux établissements situés en France suffira !

Avec la loi Travail, vous seriez moins bien payé

Les négociations sur les salaires, aujourd'hui annuelles, pourront n'avoir lieu que tous les trois ans.
Si votre syndicat n'était pas signataire du dernier accord, il ne pourra pas demander l'ouverture de négociations avant la fin de cette période...
Tant pis pour le rattrapage de l'inflation !

Avec la loi Travail, licencié sans cause réelle et sérieuse, vous seriez moins indemnisé

Hormis dans les cas de harcèlement ou de discriminations, les indemnités, jusqu'alors évaluées par le juge en fonction de chaque situation particulière, en cas de licenciement abusif, seront plafonnées par la loi (3 mois de salaire pour une ancienneté de 2 ans, 6 mois entre 2 et 5 ans d'ancienneté, ...).
En revanche, la loi supprime tout plancher. Il sera ainsi aisé à l'entreprise de provisionner le budget lui permettant de pouvoir licencier plus facilement.

FO ACTION SOCIALE

Avec la loi Travail, vous travailleriez plus en gagnant moins

Là où les accords de branche permettaient d'harmoniser, pour toutes les entreprises d'un même secteur d'activité, le taux de majoration des heures sup, en prévoyant souvent qu'elles soient rémunérées à +25 % pour les huit premières et +50 % au-delà, demain l'entreprise pourra obtenir par un accord de les limiter à +10 %. Dès qu'une entreprise aura obtenu gain de cause, au nom de la compétitivité et de la sauvegarde de l'emploi, que feront ses concurrentes ?... Pour un salarié au Smic resté à 39 heures (4 heures supplémentaires) c'est 20 euros de moins par mois ! Mieux encore, l'entreprise aura la possibilité de convaincre de la nécessité de moduler le temps de travail sur trois ans... autrement dit de lisser les dépassements horaires pour ne plus avoir à payer d'heures sup ! Cerise sur le gâteau : dans une PME de moins de 50 salariés, pas besoin d'accord pour une modulation sur 4 mois...

Avec la loi Travail, vous ne compteriez plus vos heures

Vous êtes cadre, ou simplement considéré comme « autonome » dans une PME ou une TPE, l'entreprise vous proposera de ne plus s'embarrasser à compter vos heures, vous passerez au forfait : 218 jours de travail à l'année – sans compter vos heures quotidiennes et bien sûr sans majoration pour heures sup – là où, en étant resté à 39 heures, bénéficiant de 23 jours de RTT vous deviez 205 jours de travail !

Avec la loi Travail, votre santé serait moins surveillée

Vous n'êtes pas considéré comme soumis à un risque particulier, plus de visite d'embauche par un médecin mais une simple visite d'information et de prévention par un infirmier ou un collaborateur médecin. Déjà passée à deux ans, la périodicité de la visite médicale sera fonction des conditions de travail, de l'âge, de l'état de santé ainsi que des risques professionnels... Un conseil : restez en bonne santé !

FO ACTION SOCIALE

Avec la loi Travail, vous vous reposeriez en travaillant

Vous êtes cadre ou salarié « autonome », passé au forfait, l'entreprise vous enlèvera l'obligation d'une durée continue de repos quotidien de 11 heures, en la fractionnant, afin que vous puissiez continuer à travailler une fois rentré chez vous ! Vous pensiez obtenir le droit de vous « déconnecter » (e-mails, sms...) dans le cadre d'un accord ? L'employeur pourra s'en passer pour décider d'autorité ce qu'il en sera !
Vous êtes d'astreinte, vous devez intervenir durant votre période de repos. Celle-ci ne sera plus prorogée de 11 heures, mais le décompte se fera de façon fractionnée, intégrant le temps de repos déjà pris, dont la période d'astreinte sans intervention !

Avec la loi Travail, votez pour ne pas être viré

L'entreprise qui convaincra de la nécessité d'un accord dit de préservation ou de développement de l'emploi pourra proposer dans ce cadre une augmentation de la durée du travail, sans augmentation des salaires par exemple. Il lui suffira de trouver un ou deux syndicats, représentant 30 % des salariés, pour le signer.
Jusqu'à maintenant, si les syndicats représentant 50 % de ces salariés n'étaient pas d'accord, ils pouvaient s'y opposer. Demain, un référendum pourra être organisé pour contourner les syndicats majoritaires s'y opposant. Démocratie ? Quand l'employeur peut aisément convaincre chacun individuellement qu'il risque de perdre son emploi ?
Mieux encore, si le chantage a fonctionné, l'accord entre en vigueur et s'impose. Vous refusez que votre contrat de travail soit modifié en conséquence : vous êtes licencié pour motif personnel !

LE 28 AVRIL TOUS EN GRÈVE
POUR FO C'EST RETRAIT !

COMITÉ CONFÉDÉRAL NATIONAL DE LA CGT FORCE OUVRIÈRE
PARIS, LES 13 & 14 AVRIL 2016

UN SEUL MOT D'ORDRE : RETRAIT DU PROJET DE LOI TRAVAIL

Réuni les 13 et 14 avril2016 à Paris, le CCN s'inscrit dans l'ensemble des revendications des résolutions du 23e Congrès confédéral de février 2015 à Tours.

Le projet de loi « Travail » détruit les droits sociaux collectifs et accroît les inégalités ainsi que la précarité, notamment des jeunes dans la continuité des lois « sécurisation de l'emploi », « dialogue social » et « pour la croissance et l'activité ».

L'inversion de la hiérarchie des normes, destruction programmée des conventions collectives de branches par le transfert de pans entiers du droit du travail et de la négociation collective au niveau de l'entreprise ; la remise en cause des missions de la branche et de droits collectifs ;la destruction de droits individuels acquis ; la mise en cause des majorations des heures supplémentaires ; les facilitations des licenciements ; l'affaiblissement de la médecine du travail sont au cœur de ce projet. Ce texte est inacceptable, dans sa philosophie générale comme dans nombre de ses articles.

Cette logique de remise en cause des garanties et des droits collectifs concerne tous les salariés du privé et du public.

Le CCN se félicite de la mobilisation des salariés et des jeunes lors de la journée de grève interprofessionnelle du 31 mars rassemblant 1,2 millions de salariés et jeunes en manifestations. Cette grève appuyée par 5 journées de mobilisations en mars et avril avait pour seul objectif le retrait de ce projet de loi.

Cette mobilisation, et elle seule, a déjà conduit à des reculs. Cependant, le fil conducteur du projet, notamment l'inversion de la hiérarchie des normes persiste, de même que l'aggravation de l'assouplissement des licenciements économiques dans les PME et TPE.

Pour le CCN, la priorité est de réussir la journée de grève interprofessionnelle et de manifestations du 28 avril. Dès à présent, il appelleà l'organisation d'assemblées générales dans les entreprises et administrations pour assurer le succès de cette journée et discuter de la poursuite de l'action, en particulier par la grève, sur le seul mot d'ordre de retrait du projet de loi.

Dans ce cadre, le CCN donne mandat à la Commission Exécutive
et au Bureau Confédéral pour prendre toutes initiatives.

Paris, le 14 avril 2016

Le Bulletin
de la FNAS **FORCE OUVRIÈRE**

N°308 - AVRIL / MAI 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 - 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 : 14/04/16 - B.A.T. : 18/04/16 - Impression : 19/04/16
Date supposée de réception : 29/04/16