

# Le Bulletin de la FNAS FORCE OUVRIÈRE

**N°310** - AOÛT / SEPTEMBRE 2016

ISSN : 1774-4202

# SPÉCIAL XVII<sup>E</sup> CONGRÈS RAPPORT D'ACTIVITÉ 2012 - 2016

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

• Rapport moral d'activité .....	3
• Rapport trésorerie .....	??
• Cartes et Timbres .....	??
• Formation Professionnelle Continue .....	??
• Activités CCNT .....	??
CPB .....	??
Aide à domicile BAASSD .....	??
CCN 51 .....	??
CCN 66 .....	??
CCN 65 .....	??
ALISFA .....	??
Missions Locales .....	??
Régies de Quartiers .....	??
Familles Rurales .....	??
• Activités accords collectifs et métiers .....	??
CHRS .....	??
OETH .....	??
Petite Enfance .....	??
• Vie Fédérale .....	??
Section Fédérale des Cadres .....	??
Section Fédérale des Retraités .....	??
Commission Paritaire Consultative .....	??
Associations à caractère national .....	??
La formation des militants .....	??
Le service juridique .....	??
Site / Presse .....	??
• Ordre du jour .....	??
• Plan .....	??

Mes chers camarades,

Vous trouverez dans ce bulletin fédéral numéro 310 le bilan de toute notre activité fédérale depuis notre précédent Congrès.

Je vous le présente au nom du Bureau Fédéral.

Il correspond au mandat que vous nous avez confié et que nous avons porté, avec le soutien du Conseil Fédéral, conformément aux résolutions adoptées lors de notre congrès de 2012, à Super Besse.

Ces rapports vous permettront de mesurer le travail accompli et d'avoir un large débat dans les syndicats départementaux afin de préparer votre mandat pour ce 17<sup>ème</sup> congrès.

Congrès de la liberté et de l'indépendance.

Nous comptons sur vous pour venir nombreux à « La Pommeraye » du 11 au 14 octobre 2016.

Vous profiterez ainsi de ce moment important de la vie démocratique de notre fédération, pour débattre et définir collectivement nos revendications pour la mandature à venir.

Notre secteur de droit privé, mais à financement public, subit une attaque en règle contre les trois piliers qui l'ont fondé, à savoir : les financements, les diplômes d'Etat et les droits conventionnels collectifs égalitaires. Les salaires sont toujours bloqués. Les conditions de travail se dégradent chaque jour un peu plus. Les droits collectifs sont fragilisés. Vous en avez témoigné lors des Etats Généraux des Salariés en Résistance que nous avons su organiser en 2015 et vous en témoignez régulièrement dans le bulletin fédéral.

Depuis 2012, les employeurs de l'économie sociale, nos employeurs, n'ont eu de cesse d'accompagner et de collaborer ouvertement avec ce gouvernement « austéritaire », afin de tenter de nous faire plier, au nom d'une austérité budgétaire qui n'en finit plus.

Nous avons mené les combats nécessaires contre toutes les lois qui sont venues accompagner cette politique. Ainsi nous restons déterminés pour obtenir l'abrogation de la Loi Travail.

Nous sommes de ceux qui marchent « contre le vent et le courant ».

Bonne lecture.

**Pascal CORBEX**  
Secrétaire général de la FNAS FO

# Rapport moral et d'activité

Ce rapport est écrit dans ce moment du plein combat pour le retrait de la Loi Travail, ce combat que je qualifierais de majeur pour notre pays en ce XXI<sup>ème</sup> siècle. Combat contre ce Gouvernement qui remet en cause l'un des héritages clé du Front populaire : la négociation collective et le principe de faveur. La loi du 24 juin 1936, issue des accords de Matignon et des grandes grèves de mai/juin, qui renforce les conventions collectives, introduit quatre types de dispositions nouvelles qui restent aujourd'hui encore au centre du droit à la négociation collective, à savoir :

1. Une procédure d'extension permet de rendre applicables à l'ensemble d'une profession les conventions conclues par les organisations syndicales les plus représentatives ;
2. Les parties signataires se limitent aux seules organisations syndicales les plus représentatives ;
3. Une procédure de négociation qui est encadrée, la loi prévoyant en particulier la possibilité de constitution de commissions mixtes se substituant aux parties et créée à l'initiative des parties intéressées ou du ministre du Travail ;
4. Un contenu, tout en étant librement négocié par les parties, qui devient réglementé, la convention devant comporter un certain nombre de clauses obligatoires relatives à l'essentiel des rapports de travail. Les conventions peuvent librement traiter de questions non prévues à titre obligatoire, mais ne peuvent alors que comporter des dispositions plus favorables que celles des lois et règlements en vigueur.

Ce dernier point constitue l'origine du principe dit « de faveur ». Or le projet de loi travail veut le supprimer et instituer la suprématie de l'accord d'entreprise, même s'il est moins favorable que l'accord de branche ou la loi : l'inversion de la hiérarchie des normes.

En cet anniversaire des 80 ans du Front Populaire, ce reniement majeur est à mettre au compte de la logique du ralliement gouvernemental avec le président au Traité sur la Stabilité et la Coopération et la Gouvernance (TSCG) en date du 22 octobre 2012 avec une entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013. Alors que nous sortions des travaux de notre précédent congrès, l'austérité économique et sociale devenait définitivement un dogme !

Nous aurons l'occasion lors de notre 17<sup>ème</sup> congrès de faire le bilan de ce combat en cours et de commencer à en analyser les conséquences et en tirer quelques

« *Le courage, c'est d'aller à l'idéal et de comprendre le réel* »

**Jean Jaurès**

conclusions et perspectives. Chacun d'entre vous sait que nous ne serons plus dans la même situation si nous gagnons ou si nous perdons ce combat majeur. Les reculs sociaux de cette importance laissent des traces.

Et toute proportion gardée, nous en savons quelque chose après la bataille perdue concernant la CCNT51. Les droits différenciés qui ont pu en résulter dans les associations là où le rapport de force ne nous a pas permis de maintenir l'intégralité des 15 points dénoncés par la FEHAP, en témoignent.

Ainsi, fin 2012, nous avons assisté, et n'ayons pas peur des mots, à ce grand moment de collusion entre employeurs de l'économie sociale, ministre et organisations syndicales corporatistes. Cela avait abouti à l'agrément d'une position unilatérale des employeurs portée par la ministre de la Santé, Marisol Touraine.

Ce sont les mêmes qui en cette année 2016 collaborent et soutiennent cette loi Travail « visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs », selon le préambule de la loi.

Mais nous sommes des résistants. Nous le démontrons depuis des années, fidèles à nos valeurs de liberté et d'indépendance, attachés au paritarisme, au maintien et à l'amélioration de tous nos droits collectifs, opposés depuis bien longtemps à cette austérité suicidaire économiquement, socialement et démocratiquement. Les différents rapports qui complèteront celui-ci en témoigneront.

**La crise du système capitaliste perdure, et ce sont les salariés qui continuent de la payer**

L'année 2016 concentre d'ores et déjà toute une série de risques importants pour l'économie mondiale auxquels n'échappera pas l'économie nationale.

Comme l'analyse notre secteur économique confédéral, la crise financière de 2008 devrait hanter les esprits et guider les politiques économiques.

Or, de par l'action des banques centrales, l'abondance de liquidités disponibles a nourri, dans l'intervalle, une multitude de foyers spéculatifs et de bulles financières dont l'explosion menace à nouveau l'économie mondiale. On évalue ainsi à 30% du PIB mondial ces liquidités qui devaient, à l'origine, renflouer le système bancaire et prévenir toute pénurie de refinancement des maillons de la chaîne financière. Ces sommes colossales sont

désormais partie prenante du système et peuvent fuir du jour au lendemain (ou plutôt d'une nanoseconde à l'autre) d'une zone économique jugée moins porteuse et rajouter du même coup au chaos économique. De fait, les bourses mondiales ont déjà traversé plusieurs épisodes de décrochage important de leurs cours en début d'année 2016 et les perspectives s'assombrissent.

En résumé, quelques années à peine après la crise financière, économique et sociale la plus grave depuis 1929, les comptes ne sont pas encore soldés et de nombreuses plaies restent toujours ouvertes. Les leçons n'ont pas été tirées et les conditions d'une nouvelle crise financière internationale semblent toujours réunies.

Rien n'a été fait pour domestiquer les grands acteurs financiers qui sont toujours aussi puissants. Et les Etats voient leurs capacités d'intervention se trouver autrement plus limitées qu'en 2008 au nom de la mise en œuvre des politiques visant à réduire les déficits publics. Cette fois, personne ne pourra invoquer l'effet de surprise.

Selon le dernier rapport de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) « Emploi et questions sociales dans le monde », les taux de chômage élevés persistants à l'échelle mondiale et l'emploi vulnérable chronique dans beaucoup d'économies émergentes ou en développement, continuent d'affecter profondément le monde du travail.

Pour 2015, le chiffre final du chômage devrait se situer à 197,1 millions et la prévision pour 2016 fait état d'une augmentation d'environ 2,3 millions pour atteindre 199,4 millions. Il est probable qu'1,1 million de sans emploi viendront aggraver le chiffre total en 2017.

Le net ralentissement économique observé dans les économies émergentes, conjugué à la chute brutale des prix des matières premières, a un effet désastreux.

Dans ces économies émergentes comme dans les économies en développement, mais aussi, de plus en plus, dans les pays développés, les salariés qui travaillent sont contraints d'accepter des emplois peu rémunérés. Même si entre 2010 et 2015, le chômage mondial total est passé de 205 à 197,1 millions, cela reste 27 millions de plus que le niveau prévalant en 2007 avant la crise, et ce ne sont que des chiffres.

Au final, le ralentissement qu'a connu l'économie mondiale en 2015, fait de nouveau augmenter le nombre de chômeurs dans le monde. Ainsi, les avancées en matière de réduction des emplois « vulnérables » (travailleurs familiaux non rémunérés et personnes travaillant à leur compte) vont marquer le pas, portant le chiffre à 1,5 milliards en 2016.

Dans l'Union Européenne on annonce toujours 100 millions de pauvres, mais ce chiffre reste bloqué, faute de nouvelles statistiques officielles depuis 2008.

En 2015, les dépenses militaires dans le monde ont augmenté de 1% et l'on atteint le chiffre de 1.676 milliards de dollars (1502 milliards d'euros). Ce total des dépenses est équivalent à 2,3% du produit intérieur brut (PIB)

mondial. C'est la première augmentation significative des dépenses militaires qui avaient légèrement diminué entre 2011 et 2014, mais augmenté de façon continue pendant 13 ans, de 1998 à 2011. La France dépense toujours en 2016, 31,4 milliards d'euros, à ce titre.

Partout dans le monde c'est l'insécurité sociale qui perdure, la précarisation et la sous-traitance représentent une menace permanente pour les travailleuses et les travailleurs. Les délocalisations accompagnent ce processus généralisé à des fins de gains de productivité toujours au seul bénéfice d'une minorité.

La soumission aux « lois du marché » a pour unique objectif de faire payer la crise aux salariés par l'abaissement du coût du travail lequel passe à la fois par la stagnation voire la baisse des salaires, mais aussi par la poursuite de l'individualisation des droits, contre les garanties sociales collectives. La privatisation de pans entiers et essentiels de la vie quotidienne se poursuit donc pour le seul profit d'une minorité qui paie grassement sa place aux dirigeants et actionnaires.

La crise ce n'est pas pour tout le monde et surtout pas pour les PDG des entreprises du CAC 40 ! Si les entreprises se montrent chiches en augmentation de salaire, nombre de grands patrons ont vu, eux, leur fiche de paie grimper en flèche, l'an dernier. En 2014, le record revient, pour le moment, à Jean-François Dubos, le patron de Vivendi, qui a vu bondir ses émoluments de 82%, à 4 millions d'euros. Ceux de Thierry Breton, à la tête d'Atos, se sont envolés de 74,5%, à 4,9 millions d'euros. Le P-DG de L'Oréal a perçu 8,5 millions d'euros soit +8,9%. Celui du géant du luxe LVMH, a récolté de son côté un peu plus de 8 millions, malgré une baisse de 16,1% !

En hausse de 30%, les sommes versées par les entreprises du CAC 40 à leurs actionnaires, sous forme de dividendes et de rachats d'actions, ont atteint 56 milliards d'euros en 2014. Une somme qui égale presque le record atteint par les grands groupes français en 2007 (57,1 milliards d'euros) avant la crise financière. Et les actionnaires peuvent être rassurés sur un point : les dividendes qu'ils percevront au printemps 2016 – au titre de l'exercice 2015 – s'annoncent une nouvelle fois copieux. C'est bien simple, plus de 80% des sociétés de l'indice, qui ont déjà communiqué sur leur politique de distribution, maintiendront ou augmenteront leur coupon.

Sharan Burrow, secrétaire général de la Confédération Syndicale Internationale (CSI), a raison de rappeler dans la préface au rapport 2013 sur les violations des droits syndicaux que c'est une guerre contre les travailleurs et leurs droits qui est en cours.

« Les travailleurs et travailleuses sont désormais en première ligne dans une guerre menée contre la négociation collective, les salaires minimums et la protection sociale. Ces outils de redistribution, essentiels à la réduction des inégalités croissantes, menacent l'avidité des grandes entreprises et les institutions et forces politiques qui accordent plus d'importance au grand capital qu'aux personnes ». Et il rajoute : « Des centaines de millions de travailleurs et de travailleuses, tant dans les pays en

développement qu'industrialisés, sont privés de leurs droits fondamentaux de liberté syndicale et de négociation collective. Pour bon nombre d'entre eux, en particulier ceux qui ont un emploi précaire, cette dénégation bouleverse leur vie, dans la mesure où ils travaillent pendant des heures extrêmement longues dans des situations dangereuses ou insalubres, en échange de salaires si bas qu'ils ne sont pas en mesure de subvenir à leurs besoins ni à ceux de leur ménage. L'absence de respect des droits des travailleurs/euses a entraîné une hausse des inégalités dans le monde entier, contribuant ainsi à déclencher la crise économique mondiale et à faire obstacle à la reprise. »

Selon ce rapport, pour les syndicalistes, rien ne change dans un contexte mondial ou finalement les taux de chômage et les inégalités de revenus ne cessent de s'accroître. Dans de nombreux cas et en raison de cette lutte, pour défendre les emplois, les droits et l'égalité, les syndicalistes perdent leur emploi, voire la vie. Malgré des instruments juridiques internationaux qui protègent et promeuvent la liberté syndicale et le droit de négociation collective, les syndicats et leurs membres demeurent exposés à de graves violations de leurs droits. Les syndicats sont de plus en plus l'objet d'attaques, luttant pour préserver la capacité à promouvoir et à défendre efficacement les intérêts des travailleurs et des travailleuses. Dans plus de la moitié des 87 pays examinés, des travailleurs/euses ont été licenciés ou soumis à une discrimination en raison de leur affiliation à un syndicat. Dans 24 pays des violences physiques ont été commises à l'égard de syndicalistes pour avoir mené des activités syndicales. Le Guatemala est devenu le pays le plus dangereux du monde pour eux. Depuis 2007, au moins 53 dirigeants et représentants syndicaux ont été tués et l'on a recensé de nombreux actes de torture, tentatives d'assassinat, enlèvements, cambriolages et menaces de mort, créant de ce fait une culture de la peur et de la violence dans laquelle l'exercice des droits syndicaux devient impossible. Et dans 6 autres pays, l'existence des syndicats et d'autres institutions démocratiques court un risque extrême : Birmanie/Myanmar, Bahreïn, Fidji, Guatemala, Swaziland, Zimbabwe et Géorgie.

La négociation collective a été considérablement affaiblie dans des pays où les relations de travail sont solides, notamment au Portugal, en Grèce, en Roumanie, en Espagne et en Italie.

Le rapport indique que : « Ces réformes ont non seulement érigé des obstacles à la négociation, mais ont également eu un impact majeur sur la force syndicale. Il est impossible d'établir un système global de négociation collective au niveau de l'entreprise dans des pays comportant un grand nombre de petites entreprises à moins que la densité syndicale ne soit extrêmement élevée. Malheureusement, les syndicats dans la plupart des pays ne disposent pas du temps ni des ressources pour organiser les travailleurs/euses et la négociation dans une multitude de microentreprises. En outre, le passage à une négociation au niveau de l'entreprise alimente une concurrence ruineuse pour les coûts du travail, exerce une pression négative sur les salaires et incite fortement les employeurs à adopter des pratiques antisyndicales et à se désengager de la négociation collective. Compte tenu des tendances observées jusqu'à présent, ces réformes

pourraient déboucher sur l'élimination de la négociation collective dans le secteur privé, ainsi que sur une forte augmentation du pouvoir des employeurs de dicter des conditions et de contrôler leurs travailleurs/euses. »

Lors du prochain rapport de la CSI, la France pourrait rejoindre le concert des Etats d'Europe concernés par l'affaiblissement des relations de travail, si la loi Travail n'est pas retirée.

Les droits les plus bafoués dans le monde se manifestent principalement dans l'exclusion d'amples pans de la main-d'œuvre qui travaille dans l'économie informelle ou reste précaire. La liberté syndicale, la négociation collective de bonne foi, la liberté d'expression et de protestation publique conjointement à une hausse de la violence sont monnaie courante.

Dans le rapport précédent, la France avait été épinglée sur la question de la remise en cause du droit de grève, le licenciement arbitraire de grévistes et sur les attaques politiques orchestrées qui s'efforçaient de jeter le discrédit sur les syndicats afin d'alimenter un climat de suspicion. Et pour finir, il y était expliqué que la loi de 2008 sur la démocratie sociale enfrenait la liberté syndicale et le droit de négociation collective s'appuyant sur le Comité de la liberté syndicale de l'OIT qui concluait en invitant le gouvernement à examiner les possibilités de révision de la loi renvoyant l'examen des critiques au Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS). Celui-ci a rendu son rapport en 2013. Force est de constater que rien n'a abouti.

Le nouveau gouvernement français n'a pas donné suite aux dites recommandations malgré les multiples interpellations de notre confédération.

Le 23 mars 2016, le Comité des libertés syndicales du BIT (Bureau international du travail), dans ses conclusions approuvées par le Conseil d'administration de l'OIT, demande à la France « la révision sans délai de [sa] législation ».

Selon ledit comité, « le droit des organisations syndicales d'organiser leur gestion et leur activité conformément à l'article 3 de la convention n°87 comprend tant la liberté pour les organisations reconnues comme représentatives de choisir leurs délégués syndicaux aux fins de la négociation collective que celle de pouvoir être assistés par des conseillers de leur choix ».

A ce titre, « les autorités publiques devraient donc s'abstenir de toute intervention de nature à entraver l'exercice de ce droit, que ce soit dans le déroulement des élections, des conditions d'éligibilité, la réélection ou la destitution des représentants ».

Sur ce point, malgré un changement de gouvernement, nous attendons toujours une modification de la loi. Mais finalement, comment pourrait-il en être autrement lorsque l'un des syndicats signataires de la position commune en 2008 collabore ouvertement avec un gouvernement et soutient sans vergogne un projet de Loi Travail qui prévoit le référendum pour contourner les organisations syndicales et les fragiliser un peu plus !

L'indice CSI 2016 des droits dans le monde rappelle que pour notre pays qui reste classé en niveau 1, c'est-à-dire au niveau de la « violation des droits sporadiques », on peut comme à la poste de Rivesaltes, recourir illégalement à des intérimaires lors d'une grève, discriminer et pratiquer la répression syndicale à la Société Nationale des Chemins de Fer (SNCF), dans le groupe Air Liquide ou à l'AFP.

Le rapport précise que : « *c'est une tendance lourde en France : les délégués syndicaux sont moins promus que leurs collègues de travail et sont payés en moyenne 10 pour cent de moins que leurs collègues qu'ils représentent à caractéristiques égales (âge, diplôme, ancienneté, etc.) ; 40 pour cent des délégués syndicaux déclarent aussi que leur mandat a été un frein à leur carrière.* »

Un DRH peut, dans un géant de l'informatique comme Atos, envoyer des consignes à des managers du groupe dans le cadre de postes à pourvoir, leur demandant de ne pas sélectionner les représentants syndicaux, les personnes de plus de 55 ans ni des personnes moins valides !

Rajoutons que les autres facettes de la répression syndicale recensées sont en plus du droit de grève bafoué (SODEXO, ID Logistic) : le chantage, les intimidations, les sanctions disciplinaires, le harcèlement et le licenciement. Cela parle à chacun d'entre nous dans notre secteur dit de l'économie sociale et solidaire.

### **L'austérité, toujours l'austérité et rien que l'austérité !**

Le changement finalement c'est maintenant, et toujours au bénéfice du MEDEF au compte des marchés financiers et des employeurs de l'économie sociale prêt à tout pour obtenir des strapontins pour service rendu aux politiques d'austérité !

On continue de mélanger volontairement les notions de « dettes souveraines » et de « déficits publics ». On veut, à partir de ce débat tronqué sur la « faillite des Etats », nous faire croire que les causes de la crise sont à trouver dans une dérive des finances publiques. Ce diagnostic reste faux !

En France dès 2013 c'est la récession qui a pris le dessus et qui se poursuit.

Et pour y répondre, dans cette novlangue bien connue, le nouveau gouvernement a décidé qu'il fallait faire de la « consolidation budgétaire » ce qui ne veut rien dire d'autre que « plus d'austérité et de rigueur budgétaire ».

La logique de la MAP qui succède à la RGPP confirme la priorité donnée à l'assainissement budgétaire concernant la croissance et l'emploi. Ce choix repose sur le dogme que la réduction des déficits publics est un préalable à l'amélioration de la situation économique. Cette illusion est pourtant battue en brèche et démentie par les faits aux quatre coins de l'Europe. Ce choix crée une dynamique de crise qui s'auto-entretient. Cette logique, de « consolidation budgétaire » a eu lieu en Grèce et en Espagne, générant une sévère récession. Elle a aggravé les déficits, fait

monter les taux d'intérêt donc le coût de financement des dettes et a éloigné d'autant les objectifs en termes de réduction de la dette.

Le TSCG impose aux Etats l'équilibre des budgets des administrations publiques, limite le déficit structurel et exige que les recettes publiquessoient inférieures aux dépenses publiques, mais aussi que la dette ne dépasse pas 60% du Produit Intérieur Brut (PIB).

Il prévoit la notion de budget en équilibre, cette « règle d'or » qui, reprise dans le Pacte de stabilité et de croissance est fixée à 3% du PIB pour aller vers les 0%, prend effet dans les droits nationaux sous forme de dispositions contraignantes et permanentes.

Au final, le TSCG, limite les marges de manœuvre des gouvernements sur les politiques économiques et sociales. Il remet en cause les services publics et tous les secteurs ou les entreprises à financement public, les régimes sociaux, le droit du travail et la liberté de négociation. Et nous en savons quelque chose, notre secteur étant soumis depuis des années à des négociations contraintes dans le cadre d'enveloppes bloquées, fixées par la conférence salariale du secteur sanitaire, social et médico-social et qui s'impose à la négociation collective, quelle qu'elle soit.

Les politiques d'austérité dont le pacte de responsabilité en est une partie intégrante, se sont accompagnées de la poursuite des « réformes structurelles » adoucies en octobre 2014 par l'OCDE, pour « améliorer la compétitivité des entreprises ».

Selon elles, les réformes prioritaires à engager en France relevaient de quatre domaines :

#### **• Optimiser la concurrence sur le marché des biens et services.**

Des réglementations mal adaptées pour certains produits et services peuvent entraîner une diminution de la concurrence et un prix élevé, non seulement pour les consommateurs finaux, mais aussi pour les entreprises qui les utilisent dans leur processus de production. Cela peut être le cas par exemple en matière d'énergie, de transports, de commerce de détail, mais aussi dans les services tels que les services juridiques, comptables et d'architecture. Certaines réglementations qui visent à protéger l'exercice d'une profession, ou instaurent une dynamique monopolistique dans un secteur peuvent ainsi être une entrave importante à l'amélioration de la compétitivité de toute la chaîne industrielle.

#### **• Améliorer le fonctionnement du marché du travail,**

en stimulant l'offre de travail et en réduisant le coût du travail. Ces réformes passent par une diminution du « coin fiscal salarial », c'est-à-dire des coûts de main-d'œuvre prélevés sous forme d'impôts et de cotisations sociales. Mais aussi, les réformes doivent améliorer l'offre de travail, en renforçant les incitations au travail et la qualité de la main-d'œuvre. Un effort tout particulier en France doit être mené pour les jeunes.

#### **• Assurer que la structure de la fiscalité dans son ensemble limite les distorsions**

qui pèsent in fine sur l'appareil productif et la productivité des entreprises.

#### **• Simplifier l'organisation territoriale de la France,**

qui, en plus d'être coûteuse pour le budget public, segmente les politiques et entrave le bon fonctionnement des bassins d'emplois.

Et depuis, nous avons pu voir avec quel empressement ce gouvernement servile a su : augmenter la concurrence dans le transport ferroviaire et le marché de l'électricité, déréglementer des professions avec « le succès » que l'on a vu pour les taxis, poursuivre les exonérations de cotisations sociales et mettre en place le Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE), développer les emplois aidés, créer le Compte Personnel Formation de 150 heures, réduire le nombre de régions, poursuivre la baisse des emplois publics et faire des économies massives dans le secteur de la Santé Publique.

Comme n'a pas cessé de le répéter notre secrétaire général de la confédération, Jean Claude MAILLY, l'austérité est bien suicidaire économiquement, socialement et démocratiquement.

Et ce combat Force Ouvrière peut être fier de l'avoir mené et de le poursuivre en toute liberté et indépendance. Les deux grands meetings CONTRE L'AUSTERITE, de 2013 et 2014, et toutes les actions de mobilisation qui ont ponctué ce mandat fédéral et auxquels nous avons participé en attestent.

Et nous ne sommes pas les seuls. Dans toute l'Europe les travailleurs se battent contre tous les projets, conséquences des mesures d'austérité imposées par leur gouvernement et la troïka (Union Européenne, Banque Centrale Européenne et FMI).

Le secteur économique confédéral confirme que contrairement à tout ce qui est annoncé, les choix économiques pour 2016 vont être terribles de conséquences si nous n'inversons pas le cours des choses.

Les assauts en cours contre le Code du travail témoignent d'une volonté d'en faire un autre bouc émissaire devant l'échec patent des politiques mises en œuvre, censées améliorer l'emploi et ainsi réduire le chômage. Mais surtout c'est la poursuite de cette flexibilité sans sécurité, contenue dans le pacte de responsabilité et ce « mort-né » CICE qui seront prochainement transformés en exonérations de cotisations pures et simples et qui n'a en aucune façon permis, de créer les centaines de milliers d'emplois annoncés à grand renfort de com. par le MEDEF et son président Gattaz.

Et que dire des provocations récurrentes du ministre de l'Economie qui explique que les reculs sociaux et un affaiblissement ultérieur des droits collectifs permettront à certaines organisations de trouver ensuite des « compromis raisonnables et modérés » ? Les mêmes sornettes qui nous étaient racontées par le ministère, lorsque nous combattions la remise en cause de la CCNT51 et que

la FEHAP avait osé proposer une convention collective toujours régressive, mais soi-disant améliorée, grâce à des « compromis raisonnables et modérés » proposés par la CFDT, la CFTC et la CGC !

Même dans les travaux de l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE), la relation entre degré de législation protectrice de l'emploi et capacité à générer économiquement de l'emploi n'est absolument pas avérée ni démontrée.

D'ailleurs, le chômage de masse se durcit, prend de l'ampleur et l'inversion de la courbe du chômage n'est pas à l'ordre du jour. Il faudrait une croissance à 1,4% pour que notre économie génère suffisamment de créations d'emplois pour commencer à grignoter sur le chômage et ceci, à la condition qu'une telle dynamique s'inscrive à minima dans la durée.

2015 correspond à la huitième année de suite de hausse du chômage, malgré un relatif ralentissement du nombre d'inscrits lié au léger regain d'activité (+ 2,6% soit 90.000 inscrits de plus, après une moyenne de 200.000 sur les quatre années précédentes). Toutes catégories considérées, ce sont 300.000 chômeurs supplémentaires qui sont venus ancrer davantage encore la société dans le chômage de masse.

En termes de catégories d'âge, seul l'emploi des jeunes paraît échapper au marasme. Les demandeurs d'emploi âgés de moins de 25 ans sont en repli de 4% sur l'année (- 22.000), sous l'effet en partie du traitement social du chômage avec la montée en charge des emplois d'avenir. Par ailleurs, ce sont majoritairement les jeunes qui occupent les emplois récemment créés dans le secteur marchand et pour l'essentiel sous forme de contrats temporaires. Le relatif regain de créations d'emplois leur a donc été plus profitable que pour les autres catégories d'âge. A l'autre bout de l'échelle des âges, la situation s'aggrave avec une augmentation de 8,4% chez les plus de 50 ans (+ 69.000), plus particulièrement chez les femmes. Cette flambée dramatique résulte très largement des mesures liées aux contre-réformes des retraites de 2003 et 2010, accentuées par la fin de la dispense de recherche d'emploi en 2012.

Enfin, le chômage de longue durée (supérieur à un an) concerne une proportion croissante de personnes (2.631.000), soit 45% des inscrits (en A, B et C) contre 43% un an auparavant.

Des milliers d'emplois disparaissent dans le secteur public sous couvert de la Modernisation de l'Action Publique (MAP). Personne ne peut croire que l'on va créer de l'emploi en supprimant des postes aussi bien dans les secteurs public que privé.

Il est important de noter que dans cette dynamique générale, les CDD s'ils représentent 10% des emplois salariés, recouvrent 82% des créations d'emplois ! Autrement dit, si le CDI reste la norme d'emploi prédominante (87% de l'emploi salarié total), les contrats courts constituent eux la norme d'embauche ultra-majoritaire. Par ailleurs,

deux salariés sur cinq changent d'emploi au cours d'une année donnée. S'y rajoute dans notre secteur l'envol des contrats précaires, des faisant fonctions et des bénévoles.

Par ailleurs, en moyenne annuelle, si l'indice des prix a affiché un zéro absolu, cette moyenne masque naturellement des écarts importants selon les produits. Certains prix ont flambé en 2015 comme les services postaux (+8,9%), les légumes et fruits frais (+6,8% et +4,8%), l'électricité (+4,8%) ou le chauffage urbain (+3,3%). Une série de services a également connu des hausses tarifaires à l'instar des assurances habitation (+2,3%), des complémentaires santé (+3,2%) et des billets de train (+3,1%). A l'inverse, les prix de l'énergie liés au pétrole ont connu des baisses importantes comme les fiouls domestiques (-17,4%), le gazole (-10,4%) et dans une moindre mesure le gaz (-2,2%). Dans le domaine alimentaire, le sucre a fondu (-6%) comme les fromages frais (-3,5%) et les desserts lactés (-3%). Enfin, les produits technologiques et les équipements électroménagers poursuivent leur mouvement continu de baisse (-6% pour les téléviseurs, -3,6% pour les lave-vaisselle et -2,9% pour les laves linges.

La réalité du « marché du travail » est donc déjà celle d'une grande flexibilité et d'une souplesse relative de l'emploi. S'y ajoute le blocage des salaires qui s'inscrit dans la durée, au nom finalement de l'idée que nous devrions tous être « heureux » d'avoir un emploi, même précaire quitte à le payer au prix de rejoindre la cohorte des salariés pauvres.

### **Le financement des secteurs social et médico-social, de l'insertion et de l'aide à domicile, à but non lucratif, continue d'être durement impacté par l'austérité**

Dans cette logique suicidaire, deux objectifs guident le projet de loi de finances 2016 : la poursuite de l'austérité et la baisse des prélèvements obligatoires des entreprises (impôts et cotisations sociales) dans des proportions inégalées.

En 2016, le Pacte de responsabilité et son CICE appelé à disparaître, vont monter en puissance pour représenter 33 Mds d'allègements fiscaux et sociaux nouveaux. Ces allègements qui manqueront au budget de l'Etat et à celui des administrations de sécurité sociale pour conduire les politiques et les missions publiques !

Au total, depuis 2014, les allègements fiscaux et sociaux accordés aux entreprises représenteront plus de 100 Mds de manque à gagner en termes d'interventions publiques et sociales. Ramené au déficit de l'Etat (- 72 Mds) ou à celui de la Sécurité sociale (- 9,7 Mds), c'est un chiffre considérable accordé sans ciblage des bénéficiaires ni contrepartie.

Concilier la poursuite de ces deux objectifs contradictoires que sont à la fois une baisse massive du coût du travail et des dépenses publiques (50 Mds sur 2014-2017 afin de financer le Pacte) impose au gouvernement de faire des choix d'économies budgétaires économiquement absurdes et socialement injustes. Le Projet de Loi de Finance(PLF) et le Projet de Loi de Finance de la Sécurité

Sociale(PLFSS) 2016 en sont une nouvelle puisqu'ils visent à réaliser des économies sur les catégories de ménages les plus modestes.

Le PLF 2016 fragilise encore un peu plus l'investissement public et notamment l'investissement public local, un autre puissant moteur de croissance. Le montant des économies demandées aux collectivités locales est intenable (11 Mds sur 3 ans). Il place désormais un certain nombre d'entre elles dans une situation où l'urgence financière leur impose de sacrifier la cohésion sociale, l'emploi (la baisse de la commande publique détruit de l'emploi privé dans des proportions inégalées : 10000 emplois CDI supprimés depuis la rigueur budgétaire engagée en 2010) et les équipements publics essentiels.

Un des enjeux du PLFSS 2016 concerne les dépenses de protection sociale, et notamment, les dépenses d'assurance maladie dont le gouvernement entend une fois encore freiner fortement la dynamique en fixant un taux de croissance de ces dernières (ONDAM) à un niveau jamais atteint (soit 1,75% quand la dynamique « naturelle » de ces dépenses est proche de 4%).

Un objectif suicidaire vise la réalisation de 3,4 Mds d'économies supplémentaires. Une autre disposition du PLFSS 2016 suscite de grandes inquiétudes en rendant possible la mutualisation d'un certain nombre d'activités entre les différents régimes de la Sécurité sociale et entre les branches du régime général. Cela autoriserait les fusions de caisses et la disparition de nombreux organismes sociaux de proximité, comme cela s'est déjà produit pour la branche recouvrement.

Ce projet de loi contient des mesures perverses, car toujours annoncées sous les beaux discours d'« *amélioration du service aux assurés* », « *pour construire un avenir* », pour la « *modernisation de notre système de santé* ». Là aussi la novlangue, la violence symbolique bat son plein dans les communiqués officiels.

Et nos gouvernants de se féliciter de l'amélioration des comptes ! Pourtant, les licenciements, les restructurations se poursuivent. Pour notre secteur, la réduction drastique des moyens accordés, le sacrifice de l'hôpital, du secteur social et médico-social et la consécration des ARS sont toujours en cours.

Depuis les ordonnances de 1996, depuis la grande contre-réforme de l'assurance-maladie de 2004 pour ne citer qu'elles, l'étatisation progressive de la Sécurité sociale, l'action des gouvernements successifs de ces 20 dernières années conduit à dresser un bilan social et humain dramatique.

Pour résumer, la hausse continue du chômage et des inégalités rappelle chaque mois l'échec de cette politique économique, dont les projets de loi de finances et de loi de financement de la sécurité sociale sont les bras armés pour l'année prochaine.

Elle s'accompagne de tensions sur les budgets départementaux qui ne s'atténuent pas et tendent vers une impasse budgétaire. Leurs besoins de financement qui n'étaient que de 0,7Md d'euros en 2011 sont passés à 9,2Md en 2013. Leur recette de fonctionnement n'a

progressé en 2014 que de 1,6% pendant que leurs dépenses ont augmenté plus rapidement de 2,8% même si elles tendent à ralentir. Depuis 1980 et les lois successives de décentralisation, la part des départements est majoritaire de 77% dans l'ensemble des dépenses des collectivités territoriales.

Leurs deux principaux postes sont les interventions sociales et la petite enfance, dans une période qui voit augmenter de façon sensible le nombre de foyers bénéficiaires du RSA et les dépenses liées à l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), et ceci, malgré une contribution de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) maintenue à hauteur de 31,9%.

Dans ce contexte budgétaire qui va à l'encontre des intérêts et des besoins des salariés et des usagers de notre secteur, la révision des directives sur les marchés publics et contrat de concession est venue proposer la simplification des conditions d'accès aux marchés publics, l'élargissement de la mise en œuvre des clauses sociales et la qualification des marchés réservés.

Mais les effets du recours aux clauses sociales obligent à faire respecter par toutes les entreprises, purement commerciales comme celles de l'économie sociale, des critères plus économiques comme le prix de revient. La mise en concurrence va donc se poursuivre entre des « opérateurs » qui participent à des procédures de passation des marchés et non de permettre un accès plus aisé des marchés publics à ceux de l'économie sociale.

Progressivement, le seul recours aux clauses sociales a pour seul résultat d'accroître le niveau de prise en compte de l'aspect social en général, mais rien de plus. Seul le droit de réserve étendu aux organismes, dont l'objet principal est d'œuvrer à l'insertion des publics défavorisés, est exclu de la mise en concurrence. Au final, la décision d'utiliser ces deux outils séparément ou conjointement dépend de la commande publique.

Il est bon de savoir que si le secteur de l'insertion est directement concerné par cette subtile mise en concurrence, les établissements et services de santé, médico-sociaux et sociaux qui relèvent de la loi HPST et de la loi du 2 janvier 2002 relative à l'action sociale et médico-sociale et des règles de tarification qui en découlent, ne relèvent normalement ni des marchés publics, ni de la subvention !

Mais nous le savons, la loi de janvier 2002, sous prétexte d'une meilleure prise en compte des « usagers » par l'individualisation de leurs droits, a permis l'introduction de la notion de coûts moyens pour les financements, d'encadrement par le contrôle public des financements publics par la planification, et instauré les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens.

La loi Bachelot a poursuivi cette logique, mais sous d'autres formes. Elle a créé la notion d'Etablissement et Service Social et médico-social Privé d'intérêt Collectif (ESMSPIC), alter ego des Etablissements de Santé Privée d'intérêt Collectif (ESPIC) pour le secteur de la santé.

Ce nouveau statut, inclut en son sein une partie du secteur privé lucratif tout simplement parce que sont qualifiés d'ESMSPIC, des établissements et services privés qui exercent leurs missions sociales et médico-sociales **dans un cadre non lucratif et dont la gestion est désintéressée ou exercent leurs missions dans un cadre lucratif, mais en ayant conclu une convention d'aide sociale.**

Et comme cette loi a aussi prévu l'élargissement de la liste des personnes ou organismes éligibles pouvant être à l'origine de la création des différents modes de coopération tels que : la convention de coopération, le groupement d'intérêt économique (GIE), le groupement d'intérêt public (GIP) et le groupement de coopération sociale ou médico-sociale (GCSMS).

Ainsi, le lucratif a pignon sur rue et les Agences Régionales de Santé peuvent jouer leur rôle principal, à savoir, la maîtrise des dépenses de santé, avec les conséquences que nous avons dénoncées depuis le début, et qui restent d'actualité :

- la mise en concurrence, du secteur social, médico-social, sanitaire médical, avec le secteur lucratif, entre autres, par l'intermédiaire de la procédure d'appel à projet,
- l'étranglement financier des établissements, par la mise en place des CPOM, dans le cadre d'enveloppes financières nationales bloquées avec, comme conséquence, la fermeture de services entiers de santé ou médico-sociaux,
- la poursuite du démantèlement de la sécurité sociale de 1945, et de sa gestion paritaire, pourtant seule garante de l'égalité d'accès aux soins et aux services sociaux et médico-sociaux sur tout le territoire.

La Loi Santé n'a fait que poursuivre ce processus larvé de privatisation et de marchandisation de notre secteur, comme celui de la Santé.

Finalement, l'engagement associatif, pourtant grande cause nationale en 2014, ne fut à nouveau qu'un effet d'annonce puisque même la loi relative à l'économie sociale et solidaire adoptée le 21 juillet 2014 fait cohabiter dans un même cadre des structures non lucratives et d'autres dont « *la lucrativité limitée* » n'est pas garantie.

Le paragraphe I de l'article 1 de cette loi définit l'Economie Sociale et Solidaire comme « un mode d'entreprendre et de développement économique adapté à tous les domaines de l'activité humaine » qui a « *un but autre que le seul partage des bénéfices* », « *une gouvernance démocratique* » et dont « *les bénéfices sont majoritairement consacrés à l'objectif de maintien ou de développement de l'activité* » et « *les réserves obligatoires constituées, impartageables, ne peuvent pas être distribuées* ».

Pour autant, l'article 1<sup>er</sup> du paragraphe II définit un périmètre très large de l'ESS qui comprend, outre les associations et fondations relevant de la loi 1901, les coopératives, les mutuelles, mais aussi les sociétés commerciales poursuivant un but « d'utilité sociale » et remplissant des conditions de « lucrativité limitée ».

Nous ne saurions souscrire à une loi qui valorise l'expérience bénévole dans le cadre d'une assistance renforcée au parcours de VAE, dans l'esprit de l'Orientation Tout au Long de La Vie et de la Formation Tout au Long de la Vie !

Nous ne saurions trop rappeler pour que personne ne soit dupe que « l'économie sociale » est un concept qui n'est utilisé que dans une minorité de pays alors que c'est bien « l'entreprise sociale » qui est compris en Europe.

Quelque soit le nom employé comme « cache-sexe » de l'entrepreneuriat social, finalement la mise en concurrence avec le secteur marchand fait régresser à la fois les droits des salariés et ceux des usagers, contrairement à toutes les paroles et les écrits qui se font sous couvert de « bonnes intentions ».

Elle remet en cause les conditions mêmes de l'existence dans notre pays, d'un secteur social et médico-social à but non lucratif et républicain, ainsi que l'existence d'entreprises ou de services publics.

La situation financière des associations devient de plus en plus précaire, conséquence de la baisse des recettes. Ainsi, les pertes budgétaires, que ce soit en terme de subventions ou de commandes publiques, progressent d'année en année. De 1,5 milliards d'euros en 2014, elles sont passées à 5,2 en 2015, prévues à hauteur de 9,2 en 2016 et de 13,4 en 2017, soit un total de 29,2 milliards d'euros sur 4 ans !

Les conséquences pour les associations sont bien connues et déjà à l'œuvre.

Elles se traduisent par :

- L'autolimitation financière, une dégradation des conditions de travail des salariés, un sur-travail, les non remplacements, la déqualification, la diminution des actions entraînant des conséquences évidentes pour la santé au travail et dans la prise en charge des personnes suivies ou accueillies.
- La marchandisation croissante de l'action induite par l'augmentation des tarifs pour les prestataires et l'accroissement du volume des prestations.
- La privatisation de secteurs entiers et l'instauration de « services au public. »
- La réduction de l'activité avec, comme corollaire, les licenciements ou la disparition de l'activité, elle-même.

Les estimations du collectif des associations citoyennes, qui tiennent compte « des capacités de survie, de précarisation et de marchandisation des associations » prévoient un volume global de « 25000 emplois menacés en 2014, 65000 en 2015, près de 80000 en 2016 et 95000 en 2017 ». Elles sont corroborées par le comité de finances locales, l'association des Maires de France et l'Assemblée des Départements de France.

En ce moment, nous assistons bien à la poursuite d'un plan social associatif diffus, mais bien réel de tout notre secteur. Et personne ne peut se croire à l'abri tant que nous n'inversons pas le cours des choses.

**A FO ACTION SOCIALE, nous RESTONS bien évidemment opposés à cette régression sociale sans précédent qui est en marche, sous prétexte d'euro compatibilité !**

**Nous défendons, encore et toujours, l'existence d'un secteur social, médico-social, de l'insertion et de l'aide à domicile, à but non lucratif, républicain et qui bénéficie de moyens à hauteur de ses besoins !**

Et nous refusons, comme nous l'avons fait depuis 2013, de cautionner la conférence salariale de notre secteur, lieu qui ne sert qu'à nous expliquer qu'en dehors de la soumission à l'austérité budgétaire il n'y a point de salut. Et qu'il faut continuer à accepter qu'aux années blanches salariales continuent de se succéder d'autres années blanches !

Nous continuons de refuser que dans nos différents secteurs conventionnels les minima conventionnels, voire des grilles de salaires soient toujours en dessous du SMIC.

Nous avons été la seule organisation à quitter cette conférence dès 2013, après lecture d'une déclaration contre l'austérité.

Nous l'avons boycotté en 2014 et 2015.

En 2016, fort du combat en commun engagé contre l'austérité avec la CGT et SUD, nous avons fait une déclaration intersyndicale et quitté cette conférence inutile sauf pour ceux qui collaborent à cette politique « austéritaire ».

**Les contre-réformes succèdent aux contre-réformes sans que les précédentes ne soient jamais abrogées et impactent nos droits**

En termes de politiques économiques et sociales menées, nous assistons à une véritable continuité entre les majorités politiques successives.

Le plan de rigueur en 2010 de Nicolas Sarkozy et la signature sans renégociation du pacte budgétaire européen (TSCG) par François Hollande en 2012 en est une des preuves et non la moindre !

Pourtant, il promettait en 2011 : « *Je renégocierai l'accord sur le projet de traité européen* » qui selon lui et à ce moment-là, campagne présidentielle oblige : « *entraîne l'Europe dans l'austérité généralisée par un durcissement des règles de rigueur* », « *les mesures urgentes pour éteindre la spéculation ne sont pas non plus au rendez-vous* », « *l'accord est une régression démocratique, car il dépossède les parlements nationaux de leur souveraineté budgétaire en introduisant des sanctions automatiques et l'intervention de la Cour de justice européenne* ».

Quelle analyse lucide !

En ratifiant ce traité, sitôt élu, il a fixé le cap qui prolonge et accentue les politiques antérieures au nom de la nécessaire compétitivité des entreprises et de la baisse du coût du travail et des dépenses publiques.

La liste des autres contre-réformes mises en œuvre depuis 2012 atteste de cette totale filiation.

La loi Bachelot, non abrogée, s'est vue poursuivie et amplifiée dans la loi Santé de Touraine. Celle-ci n'échappe pas à l'austérité, au plan de réduction des dépenses publiques conjointement à celles en cours dans l'assurance maladie. Ce sont des lits, des services, des personnels qui disparaissent. Cette pénurie de moyens organisés serait justifiée par un plan de retour à l'équilibre avec cette loi faisant la part belle au secteur marchand et lucratif.

Celle sur la réforme des retraites du 18 décembre 2013 a abouti à un nouvel allongement de l'âge de départ après 43 ans de cotisation et à la baisse des pensions. Elle est dans la même veine que toutes les précédentes qui, depuis 1993, ont eu comme conséquences de porter des atteintes répétées sur nos régimes de retraite et les pensions des fonctionnaires. Ainsi, elle prolonge la loi FILLON, dont la contestation avait abouti à la grève et à la manifestation FORCE OUVRIERE des 70000 militants, le 15 juin 2010. Rajoutons, combien le rapprochement de l'AGIRC et de l'ARCO est un nouveau recul.

Il en est de même entre la politique de Révision Générale des Politiques Publiques et sa nouvelle dénomination Modernisation de l'Action Publique, qui amplifie le processus de baisse des emplois publics et de destructions de pans entiers de service public.

Et que dire de la loi sur la représentativité toujours en vigueur avec tous ses travers ? Que dire de la fin de la libre désignation des DS, mais aussi de la représentativité proportionnelle que certains voudraient amplifier dans le cadre d'un financement inégalitaire, mais public et qui va devenir de plus en plus contraignant ?

Le recours au référendum prévu dans la loi travail pour contrecarrer même un accord majoritaire, au nom des seuls intérêts économiques de l'entreprise crée une « démocratie sociale » qui est totalement à géométrie variable.

Et contrairement à tout ce qui a pu être dit ou écrit, ce gouvernement n'a pas chômé !

La LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi issu de l'Accord National Interprofessionnel sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013 que FO n'a pas signé en témoigne.

Cet accord c'est plus de flexibilité avec les accords de maintien dans l'emploi qui sont un chantage à l'emploi contre réduction des salaires et modification du temps de travail. Il favorise ainsi l'évitement de l'obligation de plan de sauvegarde de l'emploi, la facilitation des licenciements, la remise en cause du CDI par la création du CDI intérimaire, la baisse des droits, dont les délais de recours ou de compensation financière en cas de licenciement, les droits rechargeables pour les chômeurs, la mobilité forcée, la création de la complémentaire santé obligatoire. Il a un impact sur les salaires et les impôts des salariés, avec la fin de la clause de désignation aussi bien pour la santé que pour la prévoyance. Il contient la célèbre avancée sociale, ce minimum de temps de travail pour un temps partiel à 24H hebdomadaires, mais avec toutes les dérogations nécessaires pour rendre finalement cette obligation impossible! Sur ce dernier point rassurons-nous, la Loi Travail prévoit de le supprimer !

Le pacte de responsabilité « en faveur de la compétitivité de notre industrie » mis en œuvre en 2014 a confirmé la soumission de ce gouvernement aux obligations voulues par la troïka aux ordres des marchés financiers.

Ce marché de dupe a abouti, sans aucune contrepartie pour le patronat, à la poursuite de la baisse de cotisations sociales de 35Md d'euros pour les cotisations familiales. Elle est accompagnée de la création de cette niche fiscale dénommée Crédit d'Impôt Compétitivité et Emploi (CICE), financée par une hausse de la TVA et de nouvelles coupes dans les dépenses publiques de 10 Md d'euros s'ajoutant au 53Md d'euros attendus.

Le CICE n'a jamais servi à créer de l'emploi !

Le financement du dispositif via la hausse significative des prélèvements pesant sur les ménages, TVA en tête, a mécaniquement contrecarré toute perspective, déjà hypothétique, de reprise de l'activité.

Sans demande, on cherche en vain les raisons qui pourraient conduire les entreprises à investir et à embaucher, quand bien même leurs marges seraient améliorées.

On diminue la capacité de demande déjà faible notamment avec l'augmentation de la TVA, la modération salariale et on réduit l'intervention publique pour financer un dispositif CICE de 20 Mds € dont l'objectif est d'améliorer l'offre. Au final, la demande s'effondre encore, l'action publique ne peut plus palier et soutenir, l'offre ne peut se développer faute de commandes.

Et dans de nombreux cas avérés, le CICE se retrouve utilisé non pour créer de l'emploi, non pour le sauvegarder, non pour de l'investissement, mais pour délocaliser des activités et fermer des sites de productions.

On attend toujours le million d'emplois promis par GATTAZ ! Et nous le savions d'avance puisque 40 ans d'exonération de cotisations sociales n'ont en rien réduit le chômage.

La loi MACRON, pour « la croissance et l'activité », qui est une loi de régression et de libéralisme, n'a servi qu'à donner des gages aux marchés financiers, aux patrons et à Bruxelles dans le cadre du pacte budgétaire. Plus de dérégulation, de privatisation, moins de droits et de protection collective avec pêle-mêle : la banalisation et la généralisation du travail du dimanche et en soirée, la casse des professions réglementées, la privatisation du permis de conduire, la dépénalisation du délit d'entrave. Elle n'est qu'une mise en œuvre du rapport ATTALI et de ses 300 propositions.

L'acte III de la réorganisation territoriale de l'Etat ressemble pour beaucoup aux Actes I et II. Au-delà de la volonté annoncée de créer un choc de simplification, l'objectif principal est de trouver des sources d'économies sur le court terme. Faut-il rajouter que les conséquences sociales humaines et sociales des transferts de compétences pour notre secteur et le secteur public ne sont pas prises en compte ?

C'est la poursuite du démantèlement de notre République, de ses fondements « indivisible, laïque, démocratique et sociale ». Cet acte complète la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) et la MAP, la loi Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) et poursuit ainsi l'affaiblissement du service public et de notre secteur à financement « public », pour aller vers une société de services marchands. Seuls, ceux qui en ont les moyens financiers pourront se les payer.

A travers la poursuite des exonérations de cotisations sociales, le blocage des salaires, la fiscalisation rampante de la Sécurité Sociale, et cette protection maladie individuelle que représente la mutuelle santé obligatoire, ce gouvernement a poursuivi la même politique qui remet en cause les moyens financiers indispensables pour garantir nos assurances sociales collectives. On bloque nos salaires et on nous vole notre salaire différé comme ce fut le cas et sans aucune contrepartie avec la suppression de la cotisation famille lors de la mise en œuvre du pacte de responsabilité, sans rien exiger en retour du patronat !

La mainmise de l'Etat sur notre Sécurité Sociale, avec le contrôle par le parlement de son budget, continue de menacer les principes fondateurs de la Sécu de 1945 instituée le 4 octobre 1945 et « destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent. » Il est bon de le rappeler après l'année 2015 qui a été marquée par la date anniversaire des 70 ans de la Sécurité Sociale. Et c'est toujours un recul des recettes qui continue de maintenir le déficit qui est utilisé pour continuer de réduire les dépenses donc notre droit égalitaire à bénéficier des soins dont nous pouvons avoir besoin.

Ainsi, nous devons continuer de revendiquer pour la Sécurité Sociale :

- la restauration du droit effectif à la retraite à taux plein,
- le renforcement du système de répartition
- le retour aux 37,5 années de cotisation,
- la garantie d'un juste taux de remplacement,
- l'indexation du montant de la retraite sur les salaires,
- l'augmentation du minimum vieillesse et de tous les minima sociaux à hauteur du SMIC,
- l'amélioration des pensions de réversion,
- le respect de l'égalité homme- femme,
- la validation des périodes de formation et de toute présence en entreprise,
- le retour au calcul sur les 10 meilleures années,
- la création du dispositif général de cessation anticipée d'activité,
- le vrai réexamen des règles de compensation entre le régime des salariés et ceux des non-salariés,
- la clarification des charges relevant des responsabilités de l'État et de celles incombant à la sécurité sociale,
- l'élargissement de l'assiette des cotisations aux rémunérations issues de l'intéressement et de la participation,
- l'arrêt et le remboursement des milliards d'euros d'exonérations de cotisations sociales.

Le danger qui se dresse contre la Sécurité Sociale est d'autant plus grand que se poursuit la création des différents Comptes Personnels. Le Compte Personnel Formation qui propose péniblement 150 heures de droit à la formation a poursuivi le DIF qui n'octroyait que 120 heures. Cela n'a jamais permis de couvrir le temps nécessaire obligatoire pour les formations diplômantes de notre secteur.

Le Compte Personnel d'Activité présent dans la Loi Travail regroupe maintenant le Compte Personnel de Formation, le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) et le Compte Epargne Temps.

Et Terra Nova, rêve pour 2030, d'un Compte social personnel universel (CSPU) qui prendrait, selon eux, la forme d'un compte consultable à distance, lequel 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...).

Notre organisation réformatrice et non pas réformatrice 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 droits assuranciers contre ceux qui, dans la CGT, revendiquent la Sécurité Sociale Professionnelle et ceux qui, dans la CFDT, soutiennent la Sécurisation des Parcours Professionnels.

Nous ne saurions défendre des comptes à points personnels qui répondraient aux risques : chômage, maladie, retraite, famille, accidents du travail qui constituent les 5 branches de la Sécurité Sociale et pourraient ainsi la remettre définitivement en cause.

Aucun droit individuel, quel que soit son nom, ne pourra jamais couvrir ce que couvrent, pour chacun d'entre nous, nos assurances sociales collectives !

Aucun droit individuel ne permettra de garantir le financement de notre secteur et de tout le secteur sanitaire qui en dépend !

L'abrogation de la loi travail réglera cette question.

Toutes ces contre-réformes ont le même fil conducteur : imposer l'austérité et la baisse du coût du travail.

Pour toutes ses mesures, notre confédération a réagi pleinement, en toute liberté et indépendance, en boycottant la Grande Conférence Sociale dans la continuité des meetings de 2013 et 2014 FORCE OUVRIERE contre l'austérité. Ce fut un formidable point d'appui pour tous les salariés engagés dans les batailles quotidiennes contre l'austérité que nous menons partout avec eux dans les établissements lorsque nous demandons le respect des droits conventionnels et du travail.

Ces batailles engagées nous les avons poursuivies lors des Etats Généraux des Salariés en Résistance le 27

octobre 2015. Elles ont abouti au livre RESISTANCE qui relate cette formidable journée. Il n'y a jamais de petite résistance contre ces politiques !

Et nous pouvons être fiers du combat majoritaire que nous menons depuis des mois avec notre confédération et dans l'unité, contre la Loi Travail.

Cette énième loi de régression sociale a pour but de tenter définitivement de faire basculer notre société, notre République vers le corporatisme et prépare les conditions pour le retour au louage de service.

Le combat est toujours en cours.

Le 31 mars et le 14 juin 2016 nous étions des millions en grève et en manifestation, exigeant son RETRAIT, et nous avons participé sans faiblir à toutes les journées de mobilisations. Nous le ferons à nouveau le 15 septembre 2016, à l'initiative de l'intersyndicale FO, CGT, FSU, SOLIDAIRE, UNEF, FIDL qui exige maintenant et fort justement son ABROGATION.

Ces millions de manifestants, et bien d'autres encore qui nous soutiennent, ont bien compris le sens profond de ce projet réactionnaire. Pourtant, tous les défenseurs de ce projet tentent de nous expliquer que nous n'aurions rien compris. Et 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, marchant sans vergogne dans les plates-bandes du populisme, voulant à tout prix faire croire que sont obsolètes toutes les organisations dont la classe ouvrière s'est dotée pour résister collectivement et tenter d'acquérir de nouveaux droits sociaux.

La fin de la hiérarchie des normes signifie la destruction des droits collectifs égalitaires qui sont garantis dans le Code du Travail, les Conventions Collectives et les Statuts et qui ne pouvaient être jusqu'à présent qu'améliorés par les accords d'entreprises.

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

Mais c'est aussi le contrat de travail qui est en question. Cette loi veut isoler le salarié qui ne sera plus garanti que ses droits collectifs soient respectés. Alors que le salaire est toujours garanti pour le moment par des grilles salariales conventionnelles ou des accords de branche pour la majorité des salariés de notre secteur à financement public. Le patron, même celui de l'économie sociale, par accord d'entreprise ou par décision unilatérale, pourra modifier son temps de travail ou son salaire.

L'utilisation du 49.3 est bien un passage en force d'un gouvernement aux abois pour faire passer coûte que coûte cette loi au nom de ses engagements communautaires. Cette loi est la copie presque conforme pour notre pays de toutes les autres réformes des droits du travail adoptées ces dernières années en Europe du Sud, réplique du « Jobs Act » italien de 2015 qui donne le « la » de cette Europe antisociale. En Italie, cette autre loi travail a été mis en œuvre pour soi-disant combattre la précarité alors

qu'elle a eu pour effet de rajouter de la précarité qui peut servir demain à nouveau au nom de la précarité qu'elle créée à accroître le recours à une nouvelle loi pour précariser encore plus les salariés.

C'est une logique infernale et totalement folle !!

Il reste indispensable de remettre en cause les traités qui depuis une vingtaine d'années ont ancré l'Europe dans le libéralisme économique, au mépris du progrès et des droits sociaux, en particulier, le MES (Mécanisme européen de stabilité) et le TSCG (Traité de stabilité de coopération et de gouvernance).

A FO ACTION SOCIALE, nous combattons les reculs sociaux qui se poursuivent et le déni de démocratie que nous constatons chaque jour au nom d'un état d'urgence qui n'en finit pas. Nous défendons le droit de grève et de manifester.

La violence sociale et de classe est engendrée par ceux qui : ont permis et mis en place le Pacte de Responsabilité, cherchent à liquider toutes les conquêtes sociales collectives et égalitaires, veulent individualiser tous les droits dans des comptes personnels, condamnent et méprisent les organisations syndicales qui sont en résistance dans l'unité, veulent inverser la hiérarchie des normes pour revenir au contrat de louage, poussent au corporatisme, acceptent de baisser les budgets sociaux au nom de l'austérité, attaquent nos diplômes d'États, utilisent les exonérations de cotisations sociales pour continuer de piller la Sécurité Sociale, licencient à tour de bras et envoient dans la misère des millions de salariés.

Et nous sommes solidaires, comme nous l'avons toujours été avec tous les salariés des militants syndicaux accusés et pour certains condamnés pour résistance et fait de grève. Ils peuvent compter sur nous.

La poursuite de cette dérive n'est pas nouvelle et continue d'être fomentée par tous ceux qui déjà hier, licenciaient, fermaient les usines et les établissements et se dégageaient ainsi les marges financières les plus importantes possible : ces exploiters, publics et privés.

Nous continuons de refuser que ce système à bout de souffle continue de sévir. Nous en éprouvons professionnellement tous les jours ses conséquences sur la vie des personnes dont nous nous occupons.

Nous continuons d'exiger l'abrogation de toutes les lois anti sociales qui frappent la jeunesse, cible permanente de ceux qui ne veulent lui laisser aucun espoir. Mais aussi ces lois qui ont été votées, aux prétextes notamment de surcoût et d'insuffisance de rentabilité.

Elles n'ont eu de cesse de briser nos systèmes collectifs de protection sociale.

Ce sont les lois de décentralisations, la loi 2002-2, la loi de solidarité pour l'autonomie », la loi « Boisseau Montchamp », la loi HPST et maintenant la loi Santé.

Nous restons opposés :

- À la concurrence déloyale qu'imposent les services à la personne au secteur de l'aide à domicile
- À la loi dite de « Solidarité pour l'autonomie des personnes dépendantes » et la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement alimentée la première par une journée gratuite travaillée par les seuls salariés, et l'autre par une contribution additionnelle de solidarité de 0,3 % sur les prestations retraites et les pensions d'invalidité. Comme la confédération, nous restons partisans du fait que ce 5ème risque réintègre la sécurité sociale.
- À « l'inclusion » forcée et non consentie des enfants et des jeunes handicapés en milieu ordinaire, dont l'école, même si les moyens financiers adéquats étaient apportés. Avec la FNEC F-O nous restons attachés à ce que les Auxiliaires de Vie Scolaire bénéficient d'un statut reconnu et garanti ainsi que d'une formation professionnelle qualifiante et adaptée à ce type de prise en charge.

### **Nos employeurs membres de l'économie sociale sont restés des zélés soutiens de l'austérité budgétaire**

Le service public, et à travers lui notre service social et médico-social à but non lucratif à mission de service public, sont au cœur de la République, garants de la cohésion sociale, et concourent à l'exercice des droits fondamentaux tout en luttant contre les inégalités.

Ils restent indésirables sous prétexte qu'ils s'opposeraient à la loi de la concurrence voulue en Europe et dans le Monde par les marchés financiers, et qu'ils seraient inefficaces et coûteux.

Rappelons que la question de notre pouvoir d'achat et de l'augmentation de nos salaires restent une de nos premières revendications et une priorité pour les salariés de notre secteur.

Mais vous constaterez, en lisant les différents comptes rendus de mandat dans nos différents champs conventionnels de négociations, que tous les employeurs ont maintenu l'austérité salariale. Celle-ci s'est accompagnée du maintien de minimum conventionnel ou de grilles conventionnelles en dessous du SMIC. Cela reste totalement inacceptable.

Ce sont les mêmes, quasiment tous les membres de l'UDES qui, en plus de cette soumission aux lois du marché, ont appelé le 25 mai 2016, avec le MEDEF, à arrêter les grèves contre la loi Travail. Ils déclaraient :

*« Alors que les mouvements sociaux que connaît la France depuis plusieurs semaines s'intensifient, nous, représentants des entreprises, tirons aujourd'hui le signal d'alarme. Les grèves dans les transports et les difficultés d'approvisionnement en carburant commencent à impacter l'activité économique dans notre pays. Certaines entreprises tournent au ralenti, les plus fragiles d'entre elles voyant même leur existence menacée. Cette situation ne peut perdurer sans conséquences graves pour les entreprises, mais également pour les salariés, confrontés à des difficultés quotidiennes grandissantes.*

*La surenchère actuelle dépasse le cadre acceptable d'un mouvement de contestation. La violence des propos et des actes ne sont pas admissibles. Si la grève est un droit, il y a également un droit de la grève qui ne peut avoir pour seule finalité de semer le désordre.*

*Face à cette situation, il appartient à l'Etat de veiller au respect du droit et de prendre les mesures permettant de garantir l'intérêt général, la liberté de travailler et de circuler librement.*

*Les acteurs du dialogue social, quels qu'ils soient, doivent, eux, mesurer les conséquences de leurs actes dans un contexte économique difficile conduisant à des replis identitaires. Nous en appelons à la responsabilité collective de chacun pour que les outrances au service d'intérêts particuliers ne mettent pas en danger ce bien commun que sont les entreprises françaises. »*

Nous avons réagi fortement et rapidement à cette déclaration de guerre. Elle démontre s'il en faut, qu'ils sont définitivement passés « du côté obscur ». Notre réaction a été d'autant plus vive qu'en 2009, nos employeurs avaient tenté d'obtenir la mise en place d'un service minimum pour tout le secteur. A l'époque notre détermination avait empêché cette forfaiture.

Mais surtout durant ces dernières années nous avons bien compris à qui nous avons affaire !

La FEHAP avait dénoncé la CCNT51 en 2011 et obtenu dans le bras de fer engagé le soutien de la ministre TOURAINE pour obtenir qu'au final, en décembre 2012, sa recommandation unilatérale soit agréée.

Par la dénonciation de tous les accords sur la formation professionnelle, l'UNIFED a fait de même afin d'aller jusqu'au bout de sa logique, à savoir baisser de manière drastique les contributions financières des employeurs à la formation professionnelle continue, au nom de l'austérité budgétaire. L'autoritarisme et la contrainte furent la méthode de négociation, comme ce gouvernement « austéritaire » qui utilise les ordonnances ou le 49.3, comme méthode de gouvernement.

Au final, ils ont obtenu ce qu'ils voulaient après près de 2 ans de négociation puisque si l'accord signé était minoritaire, nous sommes les seuls à avoir fait opposition à un texte qui a abouti à faire baisser de près de 1% la mutualisation obligatoire au sein de l'OPCA qui passe de 2,3% à 1,3% et a réduit la « contribution obligatoire » de 0,3%. La CGT n'a pas fait opposition simplement pour obtenir l'agrément d'un accord qui prévoit aussi la mise en œuvre de la représentativité dans les instances paritaires. Et SUD a fait de même, par simple suivisme, alors que, par ailleurs, elle avait boycotté toutes les négociations.

Dans l'UNIFED nous retrouvons aussi le SYNEAS et la FEGAPEI, les employeurs de la CCNT66 qui, depuis plus d'un an, menacent de dénoncer la CCNT66 si les organisations syndicales ne rentrent pas dans le processus de révision.

Pour cette convention, nous avons réussi à créer une unité syndicale majoritaire avec la CGT et SUD concernant notre revendication de maintien et d'amélioration de la

convention collective. Cette victoire bloque la volonté des employeurs de passer en force. Mais nous ne sommes pas dupes, la loi Travail peut, au final, régler la question puisqu'elle permet de déroger aux accords de Branche et au Code du travail pour des raisons économiques et donc budgétaires.

Nous avons su maintenir et renforcer cette unité syndicale avec la CGT depuis le combat engagé en commun contre l'Accord National Interprofessionnel sur l'emploi du 11 janvier 2013.

Bien sûr, nous avons toujours un profond désaccord relatif à la mise en œuvre de la loi sur la représentativité dans l'accord formation professionnelle que nous contestons d'ailleurs en justice avec la confédération. Et nous restons totalement opposés à l'ouverture d'une négociation pour une Convention Collective Unique étendue dans la branche sociale et médico-sociale, contrairement à la CGT.

Mais nos appels communs contre la Loi Travail ont été permanents et sans failles.

Par ailleurs, il faut souligner le combat que nous menons ensemble depuis 2015, dans la Commission Professionnelle Consultative, contre la remise en cause des diplômes d'Etat de notre secteur. Il a pour but de s'opposer à la volonté ministérielle de mettre en place une refonte des diplômes s'appuyant sur un socle commun favorisant la polyvalence et l'interchangeabilité des postes, voire des statuts. Or, ce combat a été un point d'appui supplémentaire dans cette dynamique qui a précédé celle de nos confédérations contre la loi Travail.

En outre, je ne rentrerai pas dans le détail du mandat tenu par nos négociateurs dans nos différents champs fédéraux, mais laissez-moi juste rappeler qu'aussi bien dans la 65, la 51, les CHRS, les centres sociaux, les ML PAIO, les régies de quartier, Familles Rurales, l'Aide à Domicile, la complémentaire santé et la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle dans des accords de branche ont été au cœur des négociations de ces dernières années, pour obtenir des résultats, entre autres dans la formation professionnelle, moins pires que dans la BASS.

Sur la complémentaire santé, nous avons tenu le mandat et fait opposition à chaque fois, en rappelant que « sous couvert d'amélioration des droits, le principe de complémentaire santé obligatoire concourt à généraliser un système inégalitaire qui, de surcroît, porte atteinte à la Sécurité Sociale telle que fondée en 1945. La complémentaire santé obligatoire ne contribue pas à renforcer les principes fondamentaux du droit à la santé et à la Solidarité, en particulier « celui de cotiser selon ses moyens, et d'être soigné selon ses besoins », mais favorise l'ouverture du « marché » de la santé aux assureurs.

La complémentaire santé est d'autant moins un avantage pour les salariés qu'au nom des contraintes budgétaires, tous les accords ont été misérables. La participation financière de l'employeur est devenue imposable pour le salarié et la mutualisation est fragilisée depuis que le conseil constitutionnel a considéré la désignation,

défendue par nos négociateurs, comme contraire à la liberté d'entreprendre.

Il n'y a rien d'autre à dire sinon que conformément à notre mandat, nous ne serons jamais les fossoyeurs de la Sécurité Sociale. Forts de notre mandat, nous ne pouvons que refuser de signer des accords qui vont contribuer finalement à participer à l'appauvrissement des salariés, lesquels vont devoir déclarer dans leurs impôts ce soi-disant avantage en nature imposé. Nous pouvons ainsi regarder les salariés dans les yeux et nous appuyer sur notre cohérence pour renforcer notre fédération.

Nous pouvons être fiers du combat juridique que nous avons mené, seule fédération à contester l'ensemble des résultats la concernant. Les décisions ne nous ont pas été favorables, mais comment pouvait-il en être autrement lorsqu'entre autres, l'un des arguments juridiques qui nous a été opposés était d'expliquer que comme nous étions représentatifs nous n'avions pas à contester les résultats ? C'est bien une décision politique qui a été prise à notre encontre et contre le recours effectué par la confédération. Nous avons décidé d'aller en conseil d'Etat seulement si la confédération y allait et ce n'est toujours pas le cas.

Sinon, je tiens à rappeler que nous sommes attachés à la négociation paritaire, mais lorsque nous décidons de ne plus siéger dans des instances, les raisons en sont fondées et déclarées. Ce fut le cas plus d'un an dans la CCNT51, lorsque nous attendions l'agrément d'un socle conventionnel et parce que nous refusions communément avec les camarades de la Santé Privée, de siéger dans le cadre d'une recommandation patronale illégale. Ce fut aussi le cas à UNIFAF en attendant l'extension des textes nous contraignant à appliquer la représentativité. C'est le cas en ce moment à la CPC et avec la CGT, parce que nous refusons de collaborer à la mise en œuvre d'une contre-réforme des diplômes d'Etat que nous contestons. Et nous pouvons rajouter que nous n'avons jamais pratiqué la politique de la « chaise vide », les nombres d'heures que nous passons tous en commissions paritaires et dans les réunions de préparation en attestent.

Le paritarisme se dégrade du fait du cadre contraint de l'austérité, mais aussi de par la volonté des employeurs de ne plus respecter les organisations syndicales, ceci dû aux conséquences des résultats issus de la loi sur la représentativité qui fragilise le principe d'égalité dans la négociation entre organisations syndicales.

Et nous sommes très inquiets de ce qui pourrait advenir du paritarisme tel que nous l'entendons. Sous couvert de vouloir s'occuper de « démocratie sociale » le rapport n° 3829, de 171 pages, déposé le 8 juin 2016 par une mission d'information présidée par Arnaud RICHARD député UDI des Yvelines, est inquiétant. Sans entrer dans le détail, selon cette mission, le paritarisme est « un espace stratégique de modernisation de notre pays », « un outil de l'intérêt Général », avec « un nombre effarant de branches professionnelles », et « un grouillement paritaire posé sur une tête d'épingle » qui plus est « nébuleux ». Il faudrait le faire évoluer par un contrôle du parlement pour créer « un cinquième pouvoir dans ce pays », « un paritarisme attaché aux personnes », « visant à inscrire les partenaires sociaux dans un projet d'ensemble ».



Tout est dit !

Pour FO ACTION SOCIALE et contrairement à ce qu'énonce dans son avant-propos ce rapport, le temps n'est pas venu de rebattre les cartes. Le temps est venu de s'opposer au corporatisme que l'on veut nous imposer, lui aussi, à marche forcée.

Nous ne défendons pas l'intérêt général, mais restons attachés à la défense inconditionnelle des intérêts matériels et moraux des salariés qui constitue le fondement indépassable de ce que veut dire l'indépendance syndicale.

Toujours convaincus que les conventions et les accords collectifs de travail doivent rester des textes vivants généralisés à l'ensemble des salariés du secteur, et qu'ils doivent aussi s'améliorer au fil du temps grâce à leur libre négociation, nous soutenons, en ce sens, tous nos négociateurs nationaux pour qu'ils portent partout les revendications de FO ACTION SOCIALE, que notre XVII<sup>ème</sup> Congrès ne manquera pas de rappeler et d'étoffer, à partir de celles que nous avons déjà élaborées lors de notre précédent congrès.

#### **Car nous réclamons toujours, d'une façon générale :**

- Des embauches massives en CDI,
- La fin de la généralisation du gré à gré,
- L'attribution des budgets respectant l'application intégrale des CCN en vigueur, ainsi que le financement des postes nécessaires à un travail et une prise en charge de qualité,
- La défense de tous les établissements en difficulté ou menacés de fermeture,
- Le maintien de toutes les places existantes et la création rapide de celles qui manquent dans l'action sociale et médico-sociale en général, ainsi que les moyens budgétaires pérennisant leur fonctionnement,
- La fin du chèque emploi service universel (CESU),
- Le retour à l'égalité d'accès aux soins et à la protection sociale pour tous les usagers et sur tout le territoire national,
- La gratuité de l'accès à tous les services sociaux et médico-sociaux,
- L'arrêt de l'intégration scolaire forcée.

#### **En matière de Salaire :**

- L'augmentation immédiate d'au moins 20 % des salaires nets, allocations et retraites,
- Plus aucune grille salariale conventionnelle ou aucun minimum conventionnel situé à moins de 120 % du SMIC,
- Un treizième mois pour tous,
- L'ouverture immédiate de négociations pour développer ou recréer dans l'ensemble des conventions collectives nationales de notre secteur, une vraie égalité salariale pour tous les salariés tenant compte des diplômes nationaux acquis,
- La fin de la journée gratuite de travail obligatoire dite « de solidarité » et du prélèvement de la CASA (contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie).

#### **En matière de Conditions de Travail :**

- Le retour à la seule référence hebdomadaire du temps de travail,
- L'amélioration de la protection et des droits des femmes enceintes ou adoptantes,
- La prise en compte de l'intégralité des heures travaillées lors des déplacements réalisés dans le cadre de l'exécution du contrat de travail,
- La création d'un droit annuel à la visite médicale,
- L'augmentation ou le droit pour tous à 24 jours de congé exceptionnels rémunérés.

#### **En matière de Formation Professionnelle :**

- La mise en place d'un plan national d'urgence de formations diplômantes,
- La prise en charge de la formation professionnelle totalement par l'employeur, accomplie exclusivement pendant le temps de travail,
- La gestion unifiée de la formation initiale directe et en cours d'emploi des personnels de l'action sociale et médicosociale, avec comme unique référent, l'État,
- Le rétablissement du financement des centres de formation en travail social sans but lucratif et agréé par l'État, afin de garantir une gestion nationale de la formation des travailleurs sociaux,
- Le maintien de la gestion de la formation professionnelle par le milieu interprofessionnel non marchand,
- L'abandon de la refonte des diplômes d'Etat et l'abrogation du décret créant le Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social,
- Pour tous les personnels qui exercent encore sans certification professionnelle reconnue conventionnellement et nationalement, la réactivation massive de la formation en cours d'emploi, gratuite, rémunérée et sous statut conventionnel, avec les moyens financiers correspondants, tirés des budgets des établissements employeurs, sous la responsabilité d'un État qui s'implique,
- L'accès gratuit aux écoles de formation et l'augmentation des bourses,
- L'égalité de rémunération des stages pour les stagiaires, quel que soit leur niveau de formation.

Nos revendications permettent de nous différencier, mais aussi de regrouper et de renforcer nos syndicats. Elles doivent servir de catalyseur pour poursuivre notre progression, afin de passer un nouveau cap dans nos adhésions.

#### **Depuis notre dernier congrès, notre fédération reste en ordre de marche**

Nos instances BF et CF ainsi que la CCC se sont réunies conformément à nos statuts. Et vous ne l'avez peut-être pas remarqué, mais le Bureau Fédéral se retrouve maintenant toutes les 3 semaines, soit à un rythme plus soutenu qu'avant et sur un jour et demi. Cette régularité et le temps plus important que nous y consacrons, nous permettent d'avoir plus de temps pour discuter et approfondir nos échanges, mais aussi d'alléger notre rythme de travail.

Nous y avons débattu et pris des décisions conformément au mandat que vous nous avez confié.

Nos représentants fédéraux, engagés dans les différentes négociations paritaires et dans le contexte difficile que nous connaissons, ont agi dans ce sens et leur compte rendu de mandat, pour ce XVII<sup>ème</sup> Congrès, en atteste. Merci à tous.

Nous ne pouvons que continuer de nous féliciter de l'investissement renforcé d'une partie des membres du CF dans la vie fédérale qui participent, comme nous l'avons souhaité, aux négociations nationales et à différents mandats fédéraux. Mais les soucis de santé qui ont continué de frapper certains d'entre eux ont pu aboutir à une moins grande présence aux 3 regroupements par an que nous proposons aux Conseillers Fédéraux. Cela nous a amené à proposer d'agrandir le cercle de conseillers fédéraux et de permettre statutairement de passer de 21 à 23 membres. D'autres camarades, non membres du CF et qui le souhaitent, prennent toute leur place dans la vie fédérale qui en sort enrichie. Je ne peux que les remercier, eux aussi.

En 2014, nous demandions, au minimum, le maintien en l'état de nos moyens fédéraux et revendiquions l'augmentation de ses moyens, largement insuffisants, à hauteur d'un secteur professionnel de plus d'1 millions de salariés. Nous n'acceptons pas l'austérité même pour les droits syndicaux nationaux.

Et nous refusons le partage de la misère comme pouvait le revendiquer SUD. Au final, leur recours juridique contre l'accord de Branche sur les mises à disposition a été entendu et atout détruit. Nous avons dû renégocier un accord qui a finalement réduit nos moyens fédéraux de près de la moitié. La répartition voulue par la CGT et la CFDT au regard des résultats de la représentativité a abouti à la fin de l'égalité entre organisations syndicales. La Fédération est passée de 8 à 5 postes de camarades mis à disposition au titre de l'accord de Branche de l'Action Sanitaire et Sociale. Mais nous avons anticipé cette situation et nous avons su améliorer le nombre de camarades à disposition de la fédération.

Nous avons assuré la présence fédérale dans chacune de vos AG Départementale lorsque vous l'avez sollicitée mais nous avons aussi pris l'initiative de nous faire inviter. Et si vous n'avez pas toujours eu la présence du secrétaire général, au moins un membre du bureau y a participé ou nous sommes venus compenser en organisant de nouvelles réunions, des absences dues, je tiens à le dire, à l'impossibilité de nous organiser à chaque fois lorsque nous sommes informés au dernier moment. A l'impossible nul n'est tenu.

Depuis le dernier congrès, nous avons participé à plus de 200 réunions collectives avec vous en 4 ans, majoritairement des AG. Odile, notre secrétaire administrative par son travail essentiel nous laisse l'opportunité de mener tous les mandats dont nous avons la responsabilité, en fonction des priorités que nous définissons le plus souvent lors des Bureaux Fédéraux.

Nous continuons de construire de nouveaux SDAS. Nos liens se renforcent avec les Unions Départementales qui comme la fédération sont axés prioritairement sur le développement. Cela nous aide à réunir les équipes et à tenter de vous apporter les soutiens nécessaires.

Nous avons su aussi nous appuyer sur des UD pour qu'elles reprennent la main lorsque nos équipes syndicales ont jeté l'éponge et ainsi, afin de ne pas laisser les adhérents isolés et sans points d'appui. La vie syndicale n'est pas un long fleuve tranquille. Nous connaissons de mieux en mieux nos équipes syndicales ainsi que leurs forces et leurs faiblesses.

Le pot de l'amitié fédéral qui se tient à chaque CCN, à Paris, est devenu emblématique et une sorte de marque de fabrique de la fédération. Il renforce nos liens dans l'interprofessionnel. C'est un point d'appui supplémentaire pour vous aider dans votre développement.

Les inter-sdas dans les régions sont nécessaires et doivent se poursuivre même si nous pouvons mesurer que ce n'est pas facile pour les camarades de les organiser dans le contexte que nous connaissons. Malgré tout, les camarades de la Région Centre, soutenus par le SDAS 37, ont pu bénéficier de plusieurs réunions, comme ceux de l'Île de France à l'initiative du SDAS 75.

J'ai représenté la Fédération à tous les CCN et y suis intervenu systématiquement au nom de la fédération. Vous en avez eu des échos dans le bulletin fédéral.

Chaque fois que nécessaire nous avons demandé l'appui de la Confédération qui nous l'a apporté. C'est le cas dans le dossier contre l'accord UNIFED sur le changement voulu par l'UNIFED et la CFDT pour appliquer la représentativité proportionnelle dans les votes au comité de gestion de l'OPCA historique UNIFAF qui n'est pas, comme a pu le dire le président de l'UNIFED « leur enfant », mais bien le résultat de ce que le paritarisme pouvait apporter lorsqu'il n'était pas contraint par le dogme de l'austérité.

Nous sommes entendus par la confédération au regard de notre poids fédéral dans les négociations du secteur de l'économie sociale, définitivement non solidaire, et nous avons pu permettre à la confédération de prendre position souvent dans un sens qui nous a toujours convenu même si nous devons rester vigilants.

Notre place dans la confédération est reconnue et appréciée puisque nous la représentons dans le cadre de deux mandats interprofessionnels confédéraux, Éric au Conseil National d'Évaluations de la Formation Professionnelle depuis 2013 et Josette qui est devenue membre du Conseil Économique Social et Environnemental (CESE) en 2016.

Nous avons poursuivi les formations fédérales de 2 niveaux en direction des responsables ou futurs responsables des SDAS de manière à impulser une dynamique collective favorisant le développement des sections, et donc de chaque Syndicat départemental. Avec le départ en retraite de Michel, l'équipe s'est structurée autour de Nathalie et d'Éric, Jacqueline venant maintenant surtout en renfort.

Nous avons choisi le site de Noirmoutier pour tenir nos formations nationales depuis la fermeture par la confédération de la Brévière. Nous sommes bien accueillis dans un ESAT où nous sommes 1ère OS de salariés. Nos camarades semblent satisfaits du travail exigeant qui leur est proposé et nous remplissons sans problème les formations. Le lieu doit y être pour quelque chose, mais pas seulement. Nous invitons les camarades des équipes départementales à profiter de ce nécessaire moment qui permet d'apprendre quelques ficelles, de profiter des expériences partagées et ainsi de se « booster » dans une dynamique vraiment collective de développement des syndicats.

Nous avons poursuivi des journées nationales de formation des délégués centraux, afin de renforcer leurs liens avec la Fédération, les former et avancer ensemble sur le développement de nos implantations, en s'appuyant sur les SDAS. Et avons mis en œuvre plusieurs réunions de différentes sections d'entreprises nationales comme l'APF, APAJH, AURORE, l'ARMEE DU SALUT, L'ENTRAIDE UNIVERSITAIRE, LES APPRENTIS D'AUTEUIL, COALIA. Cela favorise la démocratie interne de ces grosses sections nationales et leurs développements.

Nous sommes bien gérés et modestes, comme le rapport de Jacques au nom de la trésorerie générale le montrera. Notre comptabilité est toujours bien tenue. Nos finances sont totalement saines. Et je tiens ici à remercier tous les camarades de la CCC qui font, dans cette instance, leur travail militant avec l'attention nécessaire pour garantir notre indépendance financière. Nous bénéficions de notre histoire fédérale et de ce qu'elle nous a appris. Sylvie prend bien la mesure de son poste de trésorière adjointe et je sais que certains d'entre vous ont pu avoir affaire à sa détermination. Après 2 années de forte progression en 2013 et 2014, nous subissons un tassement de nos cartes en 2015. Malgré tout, la FNAS F-O des 5000 adhérents est à portée de main.

Si l'adaptation à e-FO est bonne, nous gardons toute notre vigilance face à cet outil qui est venu percuter notre propre dispositif informatique mis en place dès 2010 par Jacques. Je n'enlève rien aux critiques que j'ai pu formuler à ce sujet lors d'une réunion avec le secrétaire confédéral en charge de ce projet. On ne peut pas laisser la main à un organisme extérieur et donner l'impression de ne pas imposer une vision politique FO à un outil informatique qui ne devrait être à notre service.

Il reste essentiel qu'à l'instar de la Fédération, tous les syndicats départementaux se donnent les moyens de leur indépendance financière en créant partout, où cela n'est pas encore fait, des barèmes d'adhésions qui leur permettent d'avoir un fonds de roulement financier suffisant pour fonctionner. La trésorerie d'un département n'est pas que l'affaire du trésorier avec son adjoint. C'est l'affaire aussi du secrétaire départemental et de tout le bureau.

Les résultats de la représentativité sont tombés, nous les avons contestés en justice et nous avons perdu. L'abrogation de cette loi reste une nécessité.

Nos résultats sont les suivants :

BASS	CCNT 65	CCNT 66	CHRS	CCNT 51
13,90 %	14,76 %	11,30 %	11,79 %	15,28 %
3 <sup>ème</sup>	4 <sup>ème</sup>	4 <sup>ème</sup>	4 <sup>ème</sup>	3 <sup>ème</sup>

BAASSD	ALISFA	Familles Rurales	ACI
14,90 %	10,98 %	12,40 %	18,28 %
3 <sup>ème</sup>	3 <sup>ème</sup>	3 <sup>ème</sup>	3 <sup>ème</sup>

Nos points de fragilité relative sont les ML PAIO avec 7,58% 3<sup>ème</sup> OS et Régie de quartier avec 7,76% 4<sup>ème</sup> OS, sachant que pour passer la barre des 8% il manque peu de voix. Vous avez tous pris la mesure qu'en construisant votre représentativité dans vos établissements vous construisez celle de notre Fédération, celle de votre Union Départementale et au final celle de notre Confédération. Mais nous recevons moins de CERFA à la fédération et nous vous invitons à ne pas oublier de nous les envoyer.

Cinq bulletins fédéraux paraissent chaque année. La mise à jour de vos fichiers départementaux reste essentielle pour garantir que tous nos adhérents, anciens ou nouveaux reçoivent leur bulletin et leur compte rendu conventionnel.

Un gros travail a été fait et nous avons pu publier quasiment en temps et en heure, pour ses 50 ans, le 15 mars 2016, la CCNT66 revendicative. Vous avez reçu cette année le livre Résistance issu de nos États Généraux des Salariés en Résistance d'octobre 2015.

La convention collective fédérale commentée de la Branche de l'Aide à Domicile devrait être prête pour le congrès. Le guide du militant qui est épuisé sera actualisé l'an prochain.

En plus de la création de notre nouveau design fédéral, le site fédéral fait lui aussi peau neuve et devrait être finalisé pour janvier 2017. Merci à Fabrice et à Jean-Claude, camarade instituteur et compagnon de Josette, pour leur travail. Nous tenons à garder le contrôle sur ce que nous faisons c'est l'essentiel mais cela ne sera pas forcément évident puisque notre pilier en ce domaine Michel, du fait de sa retraite effective, ne sera plus candidat au Bureau fédéral.

Si la Section fédérale des Retraités poursuit sa route, celle des Cadres prend petit à petit son envol. Elle a tenu sa première AG en cette année 2014. Je remercie tous les camarades pour leur implication.

Vous devez tous veiller à ce que chaque SDAS désigne bien un correspondant départemental retraité et un cadre. Cela permettra à ces deux sections de se renforcer. L'expérience acquise avec le développement de la SFR montre qu'il faut de la patience et du temps pour atteindre nos objectifs pour la SFC.

Je tiens à redire que, dans le contexte qui voit les équipes de direction subir de plein fouet la baisse des moyens, les

restructurations, il est essentiel, au-delà de la question de notre représentativité, qu'existe au sein de la FNAS une expression propre des cadres. Cela ne pourra qu'aboutir à un développement de l'adhésion des cadres à notre Fédération. Merci à Jacques et Gil, qui sont partie prenante de FO cadres qui reste pour nous un point d'appui en ce sens.

Le groupe de travail sur les Centres de Formation en Travail Social est actuellement en sommeil faute de combattants disponibles.

Par ailleurs, nous avons commencé à mener un travail collectif pour avancer autrement sur la question de développement et vous faire des propositions.

La Fédération existe parce que le travail militant que vous effectuez dans des conditions difficiles sur le terrain paie, mais aussi parce nous serons capables de mieux répondre à vos besoins.

À travers notre combat syndical, pour promouvoir nos intérêts matériels et moraux, nous savons que c'est aussi la défense des droits des personnes handicapées, des personnes âgées, des enfants et adolescents en difficulté, des exclus, des victimes du système économique en vigueur, que nous menons.

Attachés à ce que continue d'exister dans notre pays une action sociale et médico-sociale, spécialisée, laïque, républicaine, gratuite, égalitaire et réalisée par des professionnels qualifiés et diplômés, nous ne lâcherons rien.

Notre Fédération, reste solide et en ordre de marche malgré la situation générale difficile et les coups que ce gouvernement « austéritaire » et tous les tenants syndicaux de l'austérité continuent ou tentent de porter aux salariés et au syndicalisme libre et indépendant que nous représentons.

Les fondations que nos anciens ont posées en 1972 en décidant de rejoindre le syndicalisme confédéré FO sont solides. Nous attachons une attention particulière à les consolider et à les développer.

Les salariés de l'action sociale, peuvent compter sur nous.

Alors oui, nous devons continuer de brandir haut et fort toutes nos revendications.

Mais pour combattre concrètement cette politique qui favorise les idéologies du rejet de l'autre, il est temps de bloquer ce pays, afin d'obtenir satisfaction sur toutes nos revendications et en premier lieu sur l'abrogation de la loi Travail.

A nous de convaincre les salariés de mener ce combat avec nous.

Dans cette période de poursuite de la remise en cause de tout ce qui a construit notre secteur, nous sommes de ceux qui « marchent contre le vent et le courant ».

**Pascal CORBEX**  
Secrétaire Général de la FNAS FO

## XVII<sup>ème</sup> CONGRES FÉDÉRAL FNAS FO OCTOBRE 2016 - LA POMMERAYE TRÉSORERIE GÉNÉRALE

Je rédige ce rapport, aux heures durant lesquelles le mot Résistance prend toute sa valeur.

Nous en faisons le constat depuis plusieurs années : les attaques fusent de toute part au nom du dogme de la rigueur budgétaire et de la doxa prôchée par les intégristes de la Réforme.

Ce sont bien les intérêts des salariés, mais également la capacité d'agir des Organisations Syndicales libres et indépendantes, engagées dans la résistance qui sont visés par ces attaques.

Les successives lois (Fillon, Macron, Rebsamen, El Khomri) sont les instruments d'une logique politique permanente au fil des gouvernements. Les effets de cette politique sur nos syndicats et notre fédération sont immédiats. Les contraintes qui nous sont imposées au titre de notre taux d'audience syndicale ont des répercussions sur nos moyens humains, en matière de mises à disposition (Passage de 7 à 4 ETP pour la FNAS FO), de droit syndical, mais également sur nos moyens financiers (UNIFAF).

Le Bureau Fédéral a pu anticiper ces situations et renforcer les moyens financiers de la Fédération, en soutien à l'ensemble de ses syndicats adhérents.

Outre la certification et la publication des comptes qui nous sont imposés depuis 2010 par la loi Fillon, d'autres événements ont marqué l'activité de la trésorerie fédérale au cours de ce mandat.

En premier lieu, au sortir du XVI<sup>ème</sup> congrès de Super-Besse, un contrôle effectué par l'Inspection Générale des Affaires Sociales sur notre OPCA UNIFAF nous a obligé à produire les justificatifs des sommes perçues pour les exercices 2010 et 2011, pour un montant total de 142.292,00 €. Une provision pour risque de 24.575,00 € a été intégrée aux comptes de la fédération, suite au rapport contradictoire de l'IGAS.

C'est, plus récemment, sur la base de ce même rapport que nous avons pu répondre aux sollicitations de la Cour des Comptes, dans le cadre de l'audit qu'elle a engagé sur les comptes de l'autre OPCA couvrant nos champs fédéraux, UNIFORMATION.

Nous avons, cette fois-ci, produit les justificatifs concernant les exercices 2012 et 2013 des fonds perçus au titre de la formation professionnelle, pour un montant total de 103.106,00 €.

Depuis janvier 2015 (loi du 5 mars 2014), ces fonds ne sont plus perçus par les OPCA mais versés à l'Association de Gestion du Fonds Paritaire National qui reverse paritairement aux Confédérations les sommes prélevées sur nos salaires au titre du financement des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés. Cette redistribution sera proportionnelle à l'audience dès 2017.

Ces éléments illustrent, de mon point de vue, la volonté imposée par l'interprétation qui est donnée à la représentativité de nous affaiblir financièrement. Ils nous montrent, par ailleurs, la responsabilité de nos syndicats, en matière de suivi des processus électoraux, de bonne gestion du matériel syndical et, avant tout, de développement. Ils concrétisent également l'idée d'une institutionnalisation des organisations syndicales. Ne nous y trompons pas, la liberté et l'indépendance syndicale ne peuvent se concevoir sans qu'une part importante de nos recettes ne soit constituée des cotisations de nos adhérents.

Sur le plan de la formation de nos militants, la fermeture administrative du Château de La Brévière en 2013 nous a conduit à trouver un nouveau lieu susceptible d'accueillir nos stagiaires militants. Les formations ont désormais lieu à l'ESAT des Quatre-vents situé à L'Épine, sur l'île de Noirmoutier. La mise en place de ce partenariat ainsi que le maintien d'un haut niveau de financement par le Centre de Formation des Militants Force Ouvrière nous permettent de maintenir la programmation de nos trois sessions annuelles.

La Trésorerie Confédérale nous assure toujours le même niveau de financement qu'il s'agisse de la subvention de fonctionnement ou des fonds de la formation professionnelle (236.875,00 € en 2015).

D'autre part, nous poursuivons notre travail de formation des trésoriers des syndicats, au regard des obligations comptables fixées par la loi du 20 août 2008, en particulier du seuil de ressources de 2.000,00 € que nous considérons toujours comme aberrant.

Nous avons ainsi organisé deux formations collectives en mai 2013 et janvier 2015, en partenariat avec le cabinet d'expertise comptable SYNCÉA.

Notre intervention est, aujourd'hui, plus ponctuelle et répond à des demandes ou difficultés particulières.

Les financements liés à notre participation aux différentes instances paritaires sont également, pour une part d'entre eux, réévalués à l'aune des résultats de l'audience syndicale. Ils représentent, au total, un peu plus de 150.000,00 € de recettes annuelles. Nous constatons, dans le même temps, une tendance chez de nombreux employeurs, à différer les versements des sommes dues à notre fédération.

Nous avons, par ailleurs, poursuivi et développé la collaboration engagée avec nos partenaires mutualistes et instituts de prévoyance (ADEIS, AG2R, CHORUM, HARMONIE-MUTUELLE, INPC, KLÉSIA, MACIF, MALAKOFF-MÉDÉRIC, MUTEX, OCIRP).

Les ressources de notre fédération sont également constituées des produits de différents placements financiers. Nous avons liquidé un portefeuille d'obligations monétaires (OPCVM) en 2013 ; le revenu de ce placement s'est élevé à 231.076,80 €. Cet excédent a été réinvesti en placements à terme (CATIP) sur 3 ans, pour un montant global de 200.000,00 €, le solde étant versé en trésorerie.

Pour employer un oxymore, je dirai que nos recettes sont provisoirement pérennes et s'élèvent à 848.087 €, hors produits financiers, en 2014.

Concernant les charges (dépenses), elles ont augmenté au regard des choix qui ont été opérés par le Bureau et le Conseil Fédéral.

En premier lieu, nous continuons de reverser le salaire brut chargé de plusieurs permanents de la fédération, à leurs employeurs respectifs. C'est le cas pour Josette RAGOT, depuis juillet 2012 et pour Isabelle ROUDIL, depuis janvier 2016. Cette option est liée au fait qu'il n'existe pas d'accord de branche, sur le secteur de l'Aide à Domicile, permettant le financement de permanents syndicaux.

Bien qu'un tel accord existe sur le secteur Social et Médicosocial, nous avons décidé d'établir un contrat de travail à Jacqueline BERRUT, suite à la dénonciation de la convention de mise à disposition signée par son employeur, la Fondation d'Auteuil. Un premier contrat en CDD a été établi en janvier 2014. Ce contrat a été transformé en CDI en juin 2015.

Enfin, consécutivement à la formation qu'elle a effectuée, Odile JEANJEAN a vu son salaire revalorisé et son emploi requalifié au poste de Secrétaire de Direction.

Parmi les autres orientations budgétaires de la fédération, un haut degré de solidarité avec nos syndicats fait partie de nos priorités. Nous avons ainsi maintenu d'importants financements, en soutien aux SDAS, pour financer des équipements informatiques, mais aussi pour permettre à nos camarades de participer activement aux moments forts de la vie militante (Conférence des délégués en 2013, Comité Fédéral National en 2014, Congrès Confédéral et États Généraux des Salariés en Résistance en 2015).

Nous avons investi sur du mobilier pour la partie accueil de nos locaux, modernisé le matériel informatique du secrétariat et de plusieurs permanents et mis en place un contrat de maintenance pour l'entretien de notre réseau.

Nous sommes également en contrat avec un atelier de création pour la refonte de notre site web et le rafraîchissement de notre charte graphique. Au total, nos charges s'élevaient à 718.301 € au 31/12/2014.

Les excédents dégagés sur les résultats 2012, 2013 et 2014 ont été affectés aux réserves qui s'élevaient, au 31/12/2014, à 1.096.040 €.

Pour conclure, je dirai que notre fédération, bien que toujours modeste, fait l'objet d'une gestion rigoureuse, soucieuse du fait que les premiers bénéficiaires doivent en être les syndicats et les militants qui la composent. Les différents rapports de la Commission de Contrôle ainsi que du cabinet AUDICÉOS de Commissariat aux Comptes en attestent et me permettent cette expression. Je tiens, ici, à remercier Brigitte DEFAULT, Jean-Paul CARREAUD et Jean-Michel GUEBLE, membres de la Commission de Contrôle ainsi qu'Eilath D'ALMEIDA et James SALOU du Cabinet AUDICEOS qui m'ont activement assisté dans l'accomplissement de ma mission. Je remercie également Pascal BEAURAIN du cabinet SYNCÉA à qui je dois beaucoup sur la maîtrise des opérations et outils de comptabilité.

Je remercie également nos partenaires mutualistes ADEIS, AG2R, CHORUM, HARMONIE-MUTUELLE, INPC, KLÉSIA, MACIF, MALAKOFF-MÉDÉRIC, MUTEX, OCIRP pour le soutien qu'ils nous apportent et leur persistance à faire vivre le paritarisme.

Je remercie également la Trésorerie Confédérale et le Centre de Formation des Militants Force-Ouvrière pour l'aide et l'accompagnement qu'ils nous apportent dans notre politique de développement.

Enfin, je remercie l'ensemble des membres du Bureau Fédéral pour leur soutien et particulièrement ma camarade Sylvie BECK qui ne put obtenir sa mise à disposition, au gré des réticences de son employeur (Œuvre des Villages d'Enfants), qu'en mai 2013...

Résister, face à l'adversité, est plus que jamais une priorité pour notre fédération.

Les tenants de la ploutocratie dirigeante ne lésinent pas sur les moyens qu'ils nous opposent (49.3, état d'urgence, désinformation, pourrissement, campagne médiatique calomnieuse, ...) pour affaiblir nos moyens collectifs, nous empêcher d'agir, nous faire taire, nous réduire au plus petit niveau possible : l'entreprise en matière d'accord, le salarié en matière d'organisation sociale.

Notre force c'est celle de nos adhérents, de nos syndicats, de la liberté et de l'indépendance.

Vive le syndicalisme libre et indépendant,  
Vive la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière,  
Vive la Fédération Nationale de l'Action Sociale CGT-FO !

Jacques MOSCOVITCH  
Trésorier Fédéral

# Cartes et Timbres

XVII<sup>ème</sup> CONGRÈS FÉDÉRAL FNAS FO  
OCTOBRE 2016 - LA POMMERAYE  
RAPPORT DE TRÉSORERIE CARTES ET TIMBRES  
2013 À 2016

Le matériel syndical (cartes et timbres) matérialise notre adhésion à la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière. Il constitue le lien physique qui unit les adhérents d'un même syndicat, d'une même Fédération, d'une même Confédération. Les trésoriers des syndicats en assument la gestion, en lien avec les trésoriers des Unions Départementales et de la Fédération FO Action Sociale.

La gestion des commandes et des règlements est informatisée depuis 2009 à la Fédération grâce à mon prédécesseur Jacques Moscovitch. Je tiens à le remercier pour tout ce travail.

La grande nouveauté de ce mandat a été la mise en place d'e-FO. Pour ceux et celles qui ne le sauraient pas encore, il s'agit de la plate-forme de gestion du matériel syndical mise en place par la Confédération. Elle a été créée, il faut le dire, sans véritable concertation sur nos besoins. Actuellement, elle fait un peu double emploi avec le logiciel fédéral pour l'enregistrement des retours de matériel, par exemple, pour la liste des syndicats ou les commandes de cartes et timbres. La mise à jour du listing des syndicats sur e-FO est longue, fastidieuse et répétitive, mais indispensable à une bonne collecte du matériel. e-FO a augmenté la charge de travail de trésorière fédérale. L'adaptation à ce logiciel a créé de nombreuses difficultés pour les trésoriers de syndicats. Il a fallu informer, expliquer, aider, parfois corriger pour que chacun puisse passer ses commandes de matériel dans les meilleurs délais.

Je tiens particulièrement à remercier Anne-Marie Cholewa de la trésorerie Confédérale qui a été un appui précieux. e-Fo va encore évoluer dans les années qui viennent.

Depuis le précédent congrès jusqu'en 2014 la progression en cartes a été constante.

Le nombre d'adhérents est en augmentation de 10,24% depuis le précédent congrès à 2014. Pour 2015, au vu des éléments existants à ce jour, nous présageons plutôt un tassement de la progression. Par contre, la moyenne de timbres par carte baisse légèrement, mais régulièrement,

# Formation Professionnelle Continue

de 2012 à 2014 : 9,28 timbres par carte, puis 9,15 et finalement 8,83.

Si cette progression est le reflet de la combativité des camarades, elle est aussi celui d'une meilleure organisation des adhésions et une meilleure gestion des cotisations par les syndicats. Les lois scélérates depuis 2008, de la loi sur la représentativité jusqu'à la loi Travail, n'ont qu'un but, nous affaiblir, voire nous faire disparaître. Nous faisons la démonstration qu'au contraire nous développons.

Dans ce contexte, la bonne gestion du matériel syndical par les syndicats, la Fédération et la Confédération est devenue incontournable. Le patronat, le gouvernement et les organisations syndicales à leur service veulent lier le financement des organisations syndicales à la mesure de leur représentativité.

L'enjeu autour de notre développement devient essentiel. N'oublions pas que les cotisations de nos adhérents sont les garantes de notre indépendance et de notre liberté.

Vive la CGT Force Ouvrière !

**Sylvie BECK**  
Trésorière Fédérale Adjointe

## XVII<sup>ème</sup> CONGRÈS FNAS FO - LA POMMERAYE (49) RAPPORT FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Depuis notre Congrès fédéral de Super-Besse en octobre 2012, la question du financement et de l'accès à la Formation Professionnelle Continue a fortement évolué.

Il faut tout d'abord restituer les choses dans leur contexte : l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 a initié une profonde modification des obligations des employeurs en la matière.

Jusqu'alors, il s'agissait d'une obligation fiscale, c'est-à-dire qu'en l'absence d'un financement minimum, les employeurs se voyaient contraints de reverser les sommes non utilisées au Trésor Public. La Loi du 5 mars 2014 qui a retranscrit cet Accord National Interprofessionnel a abrogé cette obligation fiscale.

Depuis, il subsiste une « obligation de faire », avec un minimum de contribution à verser à un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA – dans notre champ fédéral, UNIFAF ou UNIFORMATION). Certes, dans de nombreux secteurs professionnels, les fonds consacrés à la Formation Professionnelle, au sens large du terme, dépassaient les minimums légaux.

Pour autant, force est de constater que c'est bien souvent, voire principalement, pour les seuls intérêts directs de l'entreprise que ces formations, bien souvent d'adaptation à l'emploi et/ou de « développement des compétences », ont lieu.

Parfois, les salariés s'y retrouvent. Mais bien souvent, pour accéder à la formation de leur choix, ils n'ont d'autre solution que de recourir au Congé Individuel de Formation (CIF).

Rappelons tout d'abord que seul le CIF est un droit du salarié sans aucunement avoir besoin de l'accord de l'employeur. Le Droit Individuel à la Formation (DIF), comme son successeur, le Compte Personnel de Formation (CPF)<sup>1</sup>, est soumis à son autorisation préalable, sauf en cas de formation hors temps de travail et pour l'acquisition du socle de connaissances et compétences professionnelles.

Il faut dire que le Compte Personnel de Formation, limité dans son carcan de 150h à terme<sup>2</sup>, ne permet pas aux salariés de notre secteur d'accéder véritablement à une

formation menant à un titre ou diplôme professionnel reconnu par nos Conventions Collectives.

A moins de considérer la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) comme une formation, ce qu'elle n'est pas. Rappelons qu'il s'agit d'une voie d'accès au diplôme, et qu'elle demande donc, par définition, d'avoir pratiqué le métier, ou au moins certaines de ses fonctions, sans ledit diplôme.

Pourquoi pas, mais cela ne revient-il pas, dans notre secteur, à reconnaître et cautionner les faisant-fonctions, et les glissements de tâches afférents ?

Certes, la VAE permet à quelques collègues de connaître une progression professionnelle, en allant chercher du boulot ailleurs bien souvent.

Mais les revendications essentielles et principales ne doivent-elles pas rester de pouvoir accéder à la formation professionnelle de son choix d'une part, et d'autre part, de ne pas se voir exiger d'effectuer des « gestes professionnels » qui ne relèvent pas de notre qualification, et ne sont donc pas rétribués comme tels ?

La Loi définit 2 catégories d'actions de formation, à l'initiative de l'employeur, celle de « l'adaptation au poste et au maintien de l'emploi » et celle de « développement des compétences ».

Si les actions de formation de la première catégorie se déroulent nécessairement sur le temps de travail, il n'en est pas de même avec celles relevant de la deuxième. Le problème, c'est qu'il est parfois délicat de différencier les deux...

Cette réforme de la Formation Professionnelle issue de la Loi du 5 mars 2014 a provoqué des bouleversements dans certaines négociations de Branche.

En effet, en posant le principe d'une contribution de 1% versée obligatoirement à un OPCA, cette réforme a peut-être permis, d'un point de vue interprofessionnel, d'améliorer la situation de salariés de certaines Branches. Dans le champ de l'Economie Sociale, et plus particulièrement d'UNIFORMATION, force a été de constater que la plupart des 21 Branches professionnelles ont négocié des accords qui améliorent les contributions minimales légales en instaurant des financements conventionnels mutualisés. Il en est ainsi de l'Aide à Domicile, par exemple, qui a maintenu à très peu de choses près le niveau des contributions antérieures.

D'ailleurs, la renégociation de l'accord constitutif d'UNIFORMATION, à laquelle notre Confédération nous a demandé de participer, n'a pas posé de difficulté particulière.

Il n'en a pas été de même dans le champ de la Branche des activités sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif (BASS). Il faut rappeler les difficultés déjà rencontrées en 2011, lorsqu'il s'était agi, suite à la réforme de 2009, d'obtenir un renouvellement de l'agrément de l'OPCA UNIFAF.

Face au tandem UNIFED-CFDT, il aura fallu pas moins de quatre oppositions de la part de la CGT, FO, CFTC et CFE-CGC pour qu'enfin les employeurs reviennent à la raison et revoient leur position.

Une nouvelle négociation s'est donc ouverte en septembre 2014 sur ce même sujet. Et cette fois-ci, avec une obligation légale de contribution auprès d'UNIFAF de seulement 1%, et non plus de 2,30 % comme auparavant.

Autant dire que l'opportunité pour certaines fédérations patronales de « dégager des marges de manœuvre financière » s'est rapidement faite sentir.

FO a d'ailleurs anticipé cette posture, puisque dès la première séance de négociation, notre délégation présentait ses revendications, après en avoir fait une analyse préalable à la promulgation de la Loi du 5 mars 2014.

Déjà, à l'époque, nous écrivions :

*« L'ANI du 14 décembre 2013 est désormais signé par FO, ainsi que par une majorité d'organisations syndicales de salariés et patronales. Il va donc « poursuivre son chemin » par une transcription législative certainement dans le courant du 1er trimestre 2014.*

*C'est alors que devrait s'ouvrir la négociation de branche relative au financement ainsi qu'aux dispositifs de formation professionnelle.*

Concernant le financement :

*« La proposition de réforme repose sur la suppression partielle ou totale de l'obligation légale de financement du plan de formation pour les entreprises de 10 salariés et plus, la situation restant inchangée pour les TPE (Très Petite Entreprise), d'où l'adhésion rapide de l'UPA (Union Professionnelle Artisanale) au projet du Medef. La suppression de la contribution dédiée au plan de formation - le « 0,9 % » - est totale pour les entreprises de 300 salariés et plus, et les taux sont ramenés à 0,2 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés et à 0,1 % pour celles employant entre 50 et 299 salariés. » (source : AEF)*

*Dans notre secteur, la contribution au plan de formation est de 1,60 %.*

*Nul doute que les employeurs, qui avaient déjà tenté le coup en 2011, vont tout faire pour d'une part, réduire leurs obligations conventionnelles, d'autre part, essayer de « récupérer » tout de même ce qu'il restera de mutualisation.*

*Rien ne garantit qu'ils feront tout pour rester à cette hauteur de contribution de 1,60 %. Cependant, comme l'écrit le secrétaire fédéral du secteur :*

*« L'employeur demeure responsable de la formation de ses salariés en matière d'adaptation au poste de travail et de maintien dans l'emploi, conformément à l'article L6321-1 du Code du travail. » (source : circulaire confédérale N° 209 en date du 20 décembre 2013).*

De plus, la mise en œuvre du Développement Professionnel Continu (DPC) peut influencer leurs orientations dans la mesure où des obligations de financement ont vu le jour.

Car si les employeurs du social et d'une grande partie du médico-social ont encore un intérêt à l'agrément d'un accord au titre du Code de l'Action Sociale et des Familles (pour l'heure, source d'opposabilité certes relative mais existante encore), il n'en est pas de même dans le sanitaire, où la Fehap, par exemple, n'a de cesse de le répéter.

La question qui se pose, une fois cette tentative de contextualisation faite (qui n'est qu'une tentative, donc critiquable !), c'est bien entendu d'élaborer une ou des stratégies pour faire valoir nos revendications en matière de Formation Professionnelle Continue.

La contribution FPC étant maintenant « unique » (regroupement de ce qu'on appelait avant le Plan, la Professionnalisation et le CIF), il s'agit, à mon sens, d'essayer de raisonner « globalement ».

Le constat effectué par nombre de camarades aujourd'hui est une certaine forme de « frustration » sur la pseudo-négociation du Plan de Formation, qui n'est dans la plupart des cas qu'une simple information-consultation.

En revanche, le CIF connaît un succès qui le rend malheureusement peu accessible, en raison des délais d'attente très (trop) longs, d'environ 6 à 7 ans dans le secteur. Ceci est en grande partie dû à la faiblesse de son financement (0,2 %) ainsi que par le renvoi systématique ou presque par les employeurs vers ce dispositif dès lors qu'un salarié souhaite acquérir une qualification supérieure (pour éviter, bien sûr, d'avoir à le reclasser).

Il ne faut pas oublier également dans ce contexte la tentative en 2011 de la CFDT de créer un « CIF à point », facteur d'inégalité, mais si apprécié des employeurs.

A partir de là, selon le niveau de contribution (s'ils en proposent un) que les employeurs pourraient avancer en négociation pour le Plan, je suggère que notre revendication porte essentiellement sur le doublement de la contribution au CIF, en se montrant « souple » sur l'utilisation qui pourra être voulue par les employeurs du Plan de Formation afin de disposer de contreparties s'ils jouent le jeu de la négociation, tout en essayant de maintenir un niveau important de mutualisation.

Il s'agit bien d'une première proposition de contribution, dans la mesure où les enjeux de cette négociation sont complexes, enchevêtrés et très dépendants les uns des autres. La question du financement du paritarisme est sous-jacente, mais tout comme dans l'ANI, elle ne sera pas abordée, mais viendra pour autant « polluer » les débats, très certainement, et pas que du côté des employeurs.

Il me semble important de pouvoir « affiner » nos analyses, de les confronter, afin ensuite de définir sereinement des stratégies de négociations avec des revendications « prioritaires » pour lesquelles on se donne les moyens

de les faire valoir. L'accès à la qualification et à la certification est, pour moi, la revendication essentielle de nos mandants.

Le reste relève essentiellement des « compétences », reconnues par les employeurs et valorisées seulement lorsqu'ils en ont un intérêt, ou du DPC, essentiel pour les salariés, j'en suis bien conscient, pour continuer à exercer les professions dites « réglementées », mais dont les employeurs sont d'une certaine manière contraints d'en trouver le financement sous peine de voir une fuite des professionnels diplômés, mais aussi de risquer de perdre l'accréditation des établissements et services. Cet aspect-là peut donc trouver des sources de financements du côté de la mutualisation, ce qui peut être un argument pour les contraindre à maintenir une obligation conventionnelle de financement du Plan de formation. »

A partir de ces premiers éléments de réflexion, la délégation FO est donc arrivée en négociation en portant ses revendications :

### “ Déclaration FO à la Commission Paritaire de la Branche des activités du secteur Sanitaire, Social et médico-social à but non lucratif du 3 septembre 2014

Le 3 septembre 2014, une négociation relative à la Formation Professionnelle Continue dans la Branche d'activités du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif doit s'ouvrir.

FO tient tout d'abord à rappeler qu'elle revendique depuis l'échec de la précédente négociation en 2011, avec d'autres organisations syndicales, la réouverture de négociations sur les dispositifs de Formation Professionnelle.

En décidant d'ouvrir la négociation si tardivement, UNIFED prend la responsabilité de contraindre la durée de négociation, engageant un processus à « marche forcée ».

Pour FO, avant toute discussion sur les dispositifs de formation et leur mise en œuvre, et suite aux modifications apportées par la Loi du 5 mars 2014 relatives aux contributions des employeurs à la Formation Professionnelle Continue, il est primordial de déterminer une contribution conventionnelle obligatoire permettant une réelle mutualisation des Fonds au bénéfice de la qualification des salariés.

En effet, en l'absence de contribution conventionnelle permettant a minima de conserver le niveau de financement actuel de la Formation Professionnelle Continue (équivalent à 1,75% de la masse salariale dans les structures de 1 à 19 salariés, et à 2,30% dans celles de plus de 20 salariés), il serait illusoire, voire mensonger, de prétendre qu'une véritable politique de Branche puisse être mise en œuvre, en particulier pour l'accès à la qualification des salariés et leur promotion professionnelle. Et cela, sans parler de la « nécessaire qualité de service » qui y est nécessairement liée.

Pour toutes ces raisons, FO demande que la question de cette contribution conventionnelle soit traitée de manière prioritaire lors de cette négociation.

Dans ce cadre, FO revendique le maintien des actuels taux de contribution à la Formation Professionnelle Continue pour l'ensemble des établissements et services du secteur, déclinés sous la forme du tableau suivant :

Taille entreprise / répartition	1>9 salariés	10>49 salariés	50>299 salariés	+300 salariés
Compte Professionnel de Formation (CPF)	-	0,20	0,20	0,20
Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels	-	0,15	0,20	0,20
Plan de Formation	0,40	0,20	0,10	-
Contrat de Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Congé Individuel de Formation (CIF)	-	0,15	0,20	0,20
<b>Contribution légale</b>	<b>0,55%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>

Contribution conventionnelle	1>9 salariés	10>19 salariés	20>49 salariés	50>299 salariés	+ 300 salariés
Plan de Formation	0,80	0,60	1	1	1
CIF CDI	0,20	0,05	0,05	0,10	0,10
Contrat de Professionnalisation	0,20	0,10	0,25	0,20	0,20
<b>Contribution Conventionnelle</b>	<b>1,20%</b>	<b>0,75%</b>	<b>1,30%</b>	<b>1,30%</b>	<b>1,30%</b>

Total légal conventionnel	1>9 salariés	10>19 salariés	20>49 salariés	50>299 salariés	+ 300 salariés
<b>Total légal conventionnel</b>	<b>1,75%</b>	<b>1,75%</b>	<b>2,30%</b>	<b>2,30%</b>	<b>2,30%</b>
CPF	-	0,20	0,20	0,20	0,20
FPSP	-	0,15	0,15	0,20	0,20
Plan de Formation	1,20	0,80	1,20	1,10	1
Contrat de Professionnalisation	0,35	0,40	0,55	0,50	0,60
CIF CDI	0,20	0,20	0,20	0,30	0,30

Paris, le 1<sup>er</sup> septembre 2014

Cette prise de position de FO, seul syndicat de salariés à être arrivé en négociation avec des positions et revendications, a fédéré dans un premier temps toutes les autres organisations, qui déclaraient fin septembre :

### “ Communiqué intersyndical CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et SUD suite à la Commission Paritaire de la Branche Associative Sanitaire, Sociale, Médico-Sociale à but non lucratif du 3 septembre 2014

Le 3 septembre 2014 était convoquée une Commission Paritaire de Branche avec en point 3 à l'ordre du jour :

« Négociation de l'accord relatif à la formation professionnelle :

Calendrier et découpage thématique de la négociation Première partie accord (preamble et outils d'analyse des

besoins et des compétences : observatoire, conseil en évolution professionnelle et entretien professionnel) »

En abordant ce point, UNIFED a informé de la décision des fédérations d'employeurs de dénoncer l'ensemble des accords actuels relatifs à la Formation Professionnelle. Les organisations syndicales de salariés, après une suspension de séance, ont fait la déclaration suivante :

« Les organisations syndicales de salariés CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et SUD prennent acte de la décision d'UNIFED d'ouvrir la négociation relative à la Formation Professionnelle Continue en dénonçant l'ensemble des accords existants.

Pour les organisations syndicales de salariés, il est hors de question de négocier dans ce cadre. Cette position politique de l'UNIFED est inacceptable.

C'est pourquoi l'ensemble des organisations syndicales de salariés exige que l'UNIFED retire sa décision de dénonciation en l'actant officiellement.

Paris, le 3 septembre 2014 »

L'UNIFED a maintenu sa décision de procéder dès le lendemain à la dénonciation de tous les accords de branche relatifs à la Formation Professionnelle Continue.

Face à cette position autoritaire et grave de conséquences, tant pour l'avenir de la Formation Professionnelle des salariés de la Branche que pour celui de l'OPCA-OPACIF UNIFAF et de ses salariés, l'ensemble des organisations syndicales de salariés dénonce la méthode de l'UNIFED pour entamer cette négociation mettant une pression qui n'est pas justifiée et contraire au dialogue social.

Elles ont convenu de se retrouver dès le mercredi 10 septembre 2014 pour décider des suites à donner.

Paris, le 4 septembre 2014

Cependant, malgré la détermination dont nous avons su faire preuve, très rapidement la CFDT, comme à son habitude, quittait l'intersyndicale pour faire cavalier seule et négocier en tête à tête avec les employeurs, et aboutir à un accord signé par ce seul « syndicat ».

Il faut dire qu'un élément a motivé ce positionnement, malheureusement cautionné par la suite par la CGT. Il s'agit de la transposition de la représentativité dans le mode de prise de décision au sein de l'OPCA UNIFAF. Cela a créé un précédent fâcheux, et FO n'a eu de cesse que de combattre cette attaque contre les principes du paritarisme de gestion.

Aujourd'hui, avec notre Confédération et l'Union Nationale des Syndicats de la Santé Privée FO, nous avons engagé une procédure en Conseil d'Etat contre l'arrêté d'extension de cet accord qui a été conclu le 7 mai 2015, sur ce point précis.

Il faut préciser que nous nous sommes également opposés à cet accord en raison des mesures qu'il contient. Pas

seulement celles concernant la baisse des contributions employeurs, mais aussi parce qu'il ouvre la porte à de nombreuses dérogations.

Par exemple, il faut savoir que désormais, une « entreprise » du secteur qui dispose d'un service chargé de l'organisation des actions de Formation Professionnelle Continue peut non seulement faire prendre en charge tout ou partie des salaires des professionnels de ce service par les fonds de la FPC, mais aussi, facturer la location des locaux où ils exercent !

Par ailleurs, le CIF dans ce secteur connaîtra dès le 1er janvier 2017 une « révolution » avec la mise en place du « CIF par point ». Désormais, c'en sera terminé des listes d'attente, c'est vrai.

Mais c'en sera également terminé de l'égalité d'accès pour tous à ce dispositif, et il y a fort à craindre que les déçus ne soient nombreux, car le financement du CIF n'ayant pas évolué, seuls quelques salariés pourront en bénéficier. Quant aux autres... circulez, il n'y a rien à voir !

Certes, il pourra être « articulé » avec le CPF, mais avec des limites qu'aujourd'hui, il est difficile d'appréhender. De plus, les évolutions de la Formation Professionnelle Continue n'ont certainement pas fini de nous surprendre. Un récent rapport d'information sur le paritarisme, déposé le 16 juin 2016 à l'Assemblée Nationale, dresse les futurs contours de ce que pourrait être la future négociation interprofessionnelle sur ce thème. Il est évident que les précédentes « réformes » relatives aux OPCA, de la même manière que ce qu'il s'est passé sur le « 1% Logement », n'ont d'autre vocation que de réduire le nombre d'opérateurs, jusqu'à n'en laisser subsister que quelques-uns, voire un seul.

Ainsi, la proposition d'une « Agence Nationale pour l'évolution professionnelle » ne dissimule qu'à peine cette volonté, intégrée dans le projet plus large de « Sécurité sociale professionnelle », attachant les droits aux personnes, les individualisant, là où des garanties collectives, garantes d'égalité d'accès, étaient et sont encore la norme.

Incontestablement, le système n'est pas parfait. Il subsiste de nombreux points à améliorer, notamment en termes de financement. Mais tout comme la question salariale est prioritaire pour les salariés, celle de la baisse du « coût du travail » reste la première revendication des employeurs.

C'est bien le nœud principal de ce qui fait que nous sommes syndiqués : nous sommes conscients qu'il s'agit d'intérêts opposés, contradictoires, qui fondent nos revendications en matière de durée du travail, de retraite, de conditions de travail, de sa juste rémunération, et de la promotion sociale.

Ces questions, qui ont traversé le XX<sup>ème</sup> siècle, sont encore aujourd'hui devant nous. Rien n'est joué, tout est question de rapports de force, et de notre capacité à s'organiser, pour résister, et reconquérir nos droits afin d'en obtenir d'autres. Simple à énoncer, certes, complexe à réaliser, c'est certain.

Pour autant, nous savons également que les seuls combats perdus d'avance sont ceux que nous ne menons pas. Seul ou isolé, on ne peut pas grand-chose. Organisés, dans un syndicat libre, indépendant, qui ne craint pas d'énoncer clairement les revendications, et les moyens pour les obtenir, on peut gagner. Et c'est bien là tout le sens de la devise de la FNAS FO : « *Agir, pour ne pas subir !* »

Paris, le 4 juillet 2016

**Eric DENISET**  
Secrétaire Fédéral

1. Pour plus d'informations, voir le document édité par la FNAS FO « Du DIF au CPF » - octobre 2014 (disponible sur simple demande auprès du secrétariat)
2. Un abondement correctif de 100 heures (salarié à temps plein) ou 130 heures (salarié à temps partiel) financées par l'employeur est prévu lorsque ce dernier ne respecte pas ses obligations en matière d'entretien professionnel.

# Activités CCNT

## Commission Paritaire de Branche

“ La négociation dans la Branche des activités sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif où sévit l'Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs (UNIFED), telle que reconnue de façon étonnante mais pas anodine par le ministère, a été souvent marquée par l'autoritarisme des employeurs qui ont tenté de faire passer coûte que coûte tous leurs projets peu progressifs voire essentiellement régressifs. Ils ont souvent poursuivi un dialogue unilatéral avec la CFDT, compromise dans toutes les négociations, ceci conformément à leur volonté de collaborer à l'accompagnement et la mise en œuvre des politiques d'austérité.

Dans un contexte de négociation difficile, où les sujets de désaccords avec les employeurs n'ont pas manqué, nous avons avec l'Union Nationale de la Santé Privée, tenu le cap et chaque fois que nécessaire exprimé nos positions. Nous avons su prendre nos responsabilités et boycotter les négociations paritaires lorsque c'était nécessaire.

Nous avons été la seule organisation à contester la présence de SUD dans les commissions paritaires de négociations en septembre 2013, antérieurement à l'arrêté de représentativité du 27 décembre 2013, et qui ne sera publié que le 11 janvier 2014. Nous avons dû menacer les employeurs de boycotter les négociations pour qu'ils daignent écrire au ministère. Le résultat de cette entourage fut que SUD pu participer aux différentes négociations de la fin 2013, dont celle sur le temps partiel, mais au final ne put ni signer, ni contester cet accord inacceptable. Dindon volontaire de cette farce qui a créé des conflits entre Organisations Syndicales que les employeurs ont eu beau jeu d'attiser, elle n'en fut pas une au regard du contenu de cet accord sur le temps partiel qui put ainsi s'appliquer. Malgré tout et à plusieurs reprises, nous avons pu et su trouver des points d'accord avec la CGT et SUD pour faire jouer notre droit d'opposition par la suite. Mais nous n'oublions pas l'autre désaccord fondamental, celui sur la répartition proportionnelle du nombre de nos mises à dispositions nationales du fait de la renégociation de cet accord de branche. SUD a préféré tout faire implorer

juridiquement pour, au final, obtenir des miettes et surtout donner plus de droits aux deux compères de la représentativité que sont la CFDT et la CGT.

Les résultats de la représentativité interbranche du 27 décembre 2013 mélangeaient allègrement des torchons (la croix rouge = entreprise nationale) et des serviettes (UNICANCER, CCNT66, CCNT51 = conventions collectives). Ils ont donné les résultats suivants : CFDT (35,24 %) ; CGT (32,42 %) ; FO (13,90 %) ; Solidaires (9,40 %) ; CFTC (5,48 %) ; CFE-CGC (3,56 %).

Nous avons contesté juridiquement ces résultats. Nous venons d'être déboutés dans notre recours en cassation, la Cour considérant qu'il n'y avait pas lieu d'être, puisque nos différents recours antérieurs concernant les CCNT avaient été perdus. Nous avons fait ce qui nous semblait juste et utile contre les conséquences de cette loi sur la représentativité contraire aux intérêts des salariés de pouvoir constituer librement leurs syndicats et désigner leurs délégués.

Des différents accords négociés qui suivent, nous n'en avons signé qu'un seul, celui sur le champ d'application. Ce n'est pas faute d'avoir fait des propositions pour améliorer les textes des employeurs, mais nous n'avons été entendus qu'une seule fois.

### 1. Mise à Disposition :

Cet Accord du 23.04.2015 et son avenant n°1 relatifs à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale a été agréé le 31 juillet 2015 et étendu le 4.02.2016.

Il a été négocié après la victoire juridique de SUD contre l'accord de 2009 qui pourtant créait ce droit syndical et après sa dénonciation par les employeurs. Solidaires a préféré jouer le principe de « la terre brûlée » prenant le risque que ce nouvel accord ne soit pas agréé.

Nous avons bataillé pour maintenir et améliorer ce droit. Tout en rappelant notre opposition à la Loi de 2008, nous avons fait une proposition d'accord prévoyant 3 niveaux : un socle commun et égalitaire de Mise A Disposition pour les organisations qui ont la représentativité confédérale, un socle commun et égalitaire pour les organisations qui ont la représentativité de branche, et une répartition du reste selon la représentativité issue de la loi de 2008. Le tout accompagné d'une augmentation des moyens, à savoir le passage de 56 ETP à 84 ETP. Une bagatelle en terme de moyens humains pour une interbranche de près de 750000 salariés.

SUD, CGT et CFDT cautionneront par la signature de cet accord ce recul qui, s'il aboutit au maintien des 56 ETP, les répartit proportionnellement à la représentativité dans l'interbranche, entre 6 organisations au lieu de 5.

**2. Accord formation Professionnelle et divers dont Impacts de la réforme territoriale sur les Délégations Régionales de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DR CPNE-FP) et les Délégations Régionales Paritaires**

#### **(DRP) d'UNIFAF :**

Cet Accord du 7 mai 2015 relatif à la formation professionnelle dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif a été agréé le 31 juillet 2015 et étendu le 4.02.2016.

Avant cet aboutissement qui a convenu à ceux qui l'ont signé (CFDT, CFTC et CGC) et ceux qui ne s'y sont pas opposés (CGT et SUD), il est bon de rappeler quelques faits essentiels.

L'UNIFED le 4 septembre 2015, ouvre la négociation en annonçant en cours de commission paritaire que les employeurs ont décidé pour se faire de dénoncer tous les accords.

**« Les organisations syndicales de salariés CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et SUD prennent acte de la décision d'UNIFED d'ouvrir la négociation relative à la Formation Professionnelle Continue en dénonçant l'ensemble des accords existants. »**

**Pour les organisations syndicales de salariés, il est hors de question de négocier dans ce cadre. Cette position politique de l'UNIFED est inacceptable.**

**C'est pourquoi l'ensemble des organisations syndicales de salariés exige que l'UNIFED retire sa décision de dénonciation en l'actant officiellement. »**

De nouveau à notre initiative, le front commun de toutes les OS, sans exception, se poursuit contre la volonté des employeurs de vouloir passer en force et à marche forcée pour tenter de baisser les taux obligatoires de contribution obligatoire à la Formation Professionnelle.

Ce front à 6 organisations syndicales, se fera au départ sur la seule revendication du maintien des taux de contribution à hauteur de 2,3% et d'une demande de mise en place d'une commission mixte.

#### **COMMUNIQUÉ**

Le 16 septembre 2014 et dans la continuité de leur déclaration intersyndicale du 4 septembre dernier les Organisations Syndicales salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et SUD) ont pris acte des propositions des employeurs de l'UNIFED des taux de contribution envisagés pour la politique de formation du secteur d'activité.

Ces propositions ne répondent en rien à leurs demandes du maintien, à minima, des taux attribués jusqu'à ce jour au secteur d'activité pour répondre aux besoins des établissements et des salariés en matière de Formation Professionnelle Continue ; et ceci sans tenir comptes des éventuelles conséquences sociales l'OPCA UNIFAF.

Les Organisations Syndicales salariés attendent, conformément à l'ordre du jour validé paritairement, la transmission des taux, chiffrés et ventilés, des propositions UNIFED pour la prochaine Commission Paritaire de Branche du 29 septembre ; ce point devra être abordé en premier lieu.

Les Organisations Syndicales estiment ne pas pouvoir ce jour entrer en négociation faute d'éléments suffisants.

Elles refusent catégoriquement que le versement volontaire éventuel soit la variable d'ajustement des trésoreries des établissements au risque de voir à termes les budgets alloués à la formation repris par les tutelles faute d'accord de branche étendu à la hauteur des besoins du secteur.

Ce front commun perdurera jusqu'en 2015, mais sans SUD qui ne participera plus aux négociations dès octobre 2014, préférant jouer cavalier seul, contre l'unité syndicale et l'opposition unitaire à la politique des employeurs de vouloir réduire les financements des contributions à la formation professionnelle au nom de l'austérité budgétaire.

Contre toute attente, nous n'obtiendrons jamais de commission mixte, au nom du manque de moyens humains au ministère du travail et malgré l'intervention de la confédération. Vive la MAP ! Mais surtout, parce que la CFDT va très vite et en sous-mains, va négocier un compromis avec les employeurs. Le « donnant donnant » sera la baisse des taux de contributions obligatoires, le Congé Individuel de Formation (CIF) par point et une représentativité des OS proportionnelle dans toutes les instances paritaires de gestion de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA).

Puis, au regard du « compromis » qu'ils obtiennent et sans revenir sur toutes les péripéties, seule la CFDT signera. Mais nous serons la seule OS à faire une opposition qui aurait pu être majoritaire si la CGT et SUD nous avait rejoint. Le deal par les employeurs sur la mise en œuvre de la représentativité dans les instances a eu raison de l'opposition unitaire initiale qu'il est bon de garder en mémoire.

#### **3. Loi de sécurisation de l'emploi : temps partiel**

Cet Accord du 22.11.2013 relatif au temps partiel a été agréé le 18.04.2014 et étendu le 19.06.2014.

Négocié en présence de SUD pourtant non représentative au regard du droit, il aboutira à la signature de 3 organisations syndicales pour (CFDT, CFTC et CFE-CGC) et une opposition de 2 organisations (FO et CGT) en droit de le faire, en l'absence d'arrêté de représentativité.

L'UNIFED a proposé comme le permettait la loi, un accord dérogatoire au 24h minimum pour les temps partiels. Le résultat sera à la hauteur de l'état d'esprit des employeurs à savoir un texte qui prévoit des dérogations pouvant aller jusqu'à 4h hebdomadaires, sans véritables contrepartie, permettant dans notre secteur social et médico-social à des salariés de ne pas bénéficier des droits sociaux minimums garantis du fait d'un temps de travail trop partiel. De même, nous avons dénoncé l'utilisation abusive du temps partiel comme mode de gestion des plannings face au manque de personnel dans les établissements. Et nous avons fait part de notre indignation face à la volonté des employeurs de vouloir déroger au temps de travail de salariés déjà en grande précarité.

#### **4. Santé au travail :**

Le Projet d'accord du 17.04.2014 relatif à la santé au travail est réputé non écrit puisqu'au final une opposition majoritaire s'y est opposée. L'UNIFED avait fait le choix de reprendre sa coquille vide de 2012, remplie de bonnes intentions. Nous demandons pour notre part la négociation d'un accord portant uniquement sur la prévention de la pénibilité et des risques au travail.

#### **5. Contrats de génération : entreprises de 50 à moins de 300 salariés :**

Le projet d'accord du 3.09.2014 relatif au contrat de génération dans les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés est réputé non écrit puisqu'au final une opposition majoritaire s'y est opposée. L'UNIFED a proposé un texte sans véritables moyens budgétaires qui ne pouvait en aucun cas améliorer dans notre secteur l'emploi des jeunes ou des seniors. Seuls les moyens de la formation professionnelle étaient proposés pour essentiellement valider de la transmission de savoir et de la compétence. Nous avons proposé la remise en route du dispositif de l'Accompagnement Renforcé Pour l'Emploi (ARPE) et revendiqué que cet accord puisse s'appliquer à toutes les entreprises et pas seulement à celles de 50 à 300 salariés. Sans succès.

#### **6. Champ d'application des accords :**

Nous sommes signataires de l'**avenant n°3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords** avec la seule CGT. La CFDT est l'unique organisation à avoir fait opposition. Nous avons obtenu que cet accord soit clair et transparent. Il confirme le champ d'activités de l'UNIFED et exclut ceux qui n'en relèvent pas, comme les Centres sociaux, la CCNT65 ou l'Aide à Domicile. C'est un coup porté à la CFDT qui souhaitait créer un champ plus étendu dans sa volonté de relancer la mécanique de la CCU bloquée depuis des mois.

#### **7. Convention Collective Unique (CCU)**

Pour l'instant rien ne vient, pourtant fin 2012 l'UNIFED, après un séminaire sur ce sujet, s'engageait auprès de tous les tenants de la CCU à aller vite. Pour l'UNIFED, la CCU est indispensable pour chercher à être compétitif car il faut tenir compte des réalités économiques et des contraintes budgétaires. Ce qui veut dire :

- mettre à bas les dispositions conventionnelles afin de mettre en place un « régime minimal unique »,
- permettre aux employeurs de se positionner « favorablement » sur les appels à projet, en réduisant leurs coûts salariaux,
- renvoyer dans chaque secteur (social, médico-social et sanitaire) des négociations à la marge.

Nous assisterons en CPB de 2013 à une véritable séance de psychodrame des employeurs, la FEHAP marquant sa différence sur la question initiale et essentielle : avec qui faire CCU, puis plus rien.

Dès lors les employeurs se sont occupés de leurs affaires. L'Union Des employeurs de l'Economie Sociale (UDES)

a été constituée et, sauf la FEHAP, tous ont rejoint cette Union qui a maintenant pignon sur rue, ou strapontin dans les instances, au regard de sa collaboration intense avec ce gouvernement « austéritaire ».

De cette façon, les employeurs membres de l'UNIFED, qui ne répondra certainement pas aux critères et obligations de représentativité patronale, tentent de régler cette question pour 2017 en indiquant qu'ils déporteront certainement cette négociation d'une « nouvelle » Convention Collective vers le champ de l'UDES, avec la prétention de la faire étendre.

Le SYNEAS et la FEGAPEI qui vont devenir NEXEM se sont rapprochés de la CROIX-ROUGE pour avancer sur un champ conventionnel élargi dans cette période où, nous le savons, la Loi Travail et la loi Rebsamen posent dans leurs contenus la question de l'existence et de l'utilité des branches conventionnelles. Et cela, dès demain, avec l'avenir radieux du « tout entreprise », mais pour nous, le « tout entreprise social », ça ferait finalement plus joli. La fin des discussions sur ce sujet dans la branche finalement ne dit surtout pas que rien ne se discute. La CFDT a choisi de porter le débat à partir de sa confédération et nous savons que les contacts sont pris avec la CGT qui pour l'instant, est dans le combat commun que nous menons contre la Loi Travail, résiste.

La prise de position de l'UDES contre le droit de grève avec le MEDEF et toutes les autres organisations patronales indique certainement que l'UNIFED n'a plus la main, mais l'a t'elle jamais eu finalement ?

Cette question de la redistribution des cartes dans la représentativité patronale, ainsi que les prochains résultats de la représentativité des organisations syndicales, avec toutes les réserves que nous portons sur leur exactitude, seront au cœur des enjeux des négociations à partir de l'an prochain.

Merci à tous les camarades de l'UNSSP : Catherine, Franck, Elisabeth, Marie France et de la FNAS : Stéphane, Corinne et Michel qui ont participé, de près ou de loin, à ces 4 années de négociations.

**Eric DENISET, Pascal CORBEX,**

#### **POUR LE DROIT DE GRÈVE, CONTRE LE PROJET DE LOI TRAVAIL**

Les organisations syndicales de salariés et d'étudiants CGT, FO, Solidaires, FSU, UNEF, FIDL, UNL ont appelé à une journée de grève et à la manifestation nationale le **mardi 14 juin 2016** à Paris.

Au lendemain de ces mobilisations, les Unions Fédérales de l'Action Sociale et de la Santé Privée CGT, la Fédération Nationale de l'Action Sociale FORCE OUVRIÈRE,

l'Union Nationale des Syndicats de la Santé Privée FO et la Fédération SUD Santé Sociaux tiennent à réagir au « Communiqué de presse commun » des organisations patronales CGPME-FNSEA-MEDEF-UNAPL-UPA du 25 mai 2016.

Selon elles, la grève « *provoque des difficultés d'approvisionnement en carburant* » et fait que « *certaines entreprises tournent au ralenti* » jusqu'à « *impacter l'activité économique de notre pays* ». Mais une grève qui ne se verrait pas aurait-elle un impact pour appuyer les revendications et sensibiliser les prises de conscience ? Les patrons découvrent-ils aujourd'hui que sans les salariés, leurs entreprises ne fonctionnent pas ? En cela, ils sont les fidèles relais d'un gouvernement qui ose dire aux travailleurs « *qu'il faut savoir arrêter une grève* »... sans pour autant avoir obtenu satisfaction !

**Faut-il rappeler aux employeurs que les « grévistes » sont avant tout des salariés ? Ils ne font pas grève pour le plaisir (ils perdent une part de leur salaire pour chaque journée de grève) mais pour améliorer collectivement leurs garanties collectives contre toute régression sociale. Le projet de Loi El Khomri est une attaque frontale contre les droits des salariés.**

**Ni amendable, ni négociable, il doit être retiré. Et c'est bien la raison pour laquelle les salariés font grève !**

Pourtant, l'UDES (en particulier), les patrons de l'économie sociale et solidaire qui reconnaissent craindre que « *la primauté donnée à l'accord d'entreprise par le projet de loi travail soit la porte ouverte à une dérégulation du secteur qui tirerait l'ensemble du système vers le bas* » (Revue TSA du 23 mai 2016), préfèrent défendre la « *liberté de travailler* » plutôt que de soutenir les salariés en grève et en état de légitime défense.

**La grève est un DROIT CONSTITUTIONNEL** qui consiste pour les salariés à cesser le travail dans le but d'obtenir satisfaction sur leurs revendications. Il ne s'agit pas de « *semer le désordre* » comme l'affirment les fédérations d'employeurs.

De quel droit les organisations patronales peuvent-elles parler de « *surenchère* » et surtout s'arroger celui de définir « *le cadre acceptable d'un mouvement de contestation* » ? L'utilisation de l'Article 49-3 de la Constitution pour faire adopter un projet de Loi contesté par des millions de salariés serait-il un « *cadre acceptable* » ?

Ecrire que les « *replis identitaires* » seraient une conséquence des « *actes* » des « *acteurs du dialogue social* » est démagogue, populiste et inacceptable. C'est l'exploitation, la misère et l'affaiblissement des principes de la République qui en sont le terreau et non les revendications légitimes des salariés et des fonctionnaires qui réclament l'augmentation de leur salaire, l'amélioration de leurs conditions de travail et de leurs garanties collectives.

Soutenant l'ensemble des salariés en grève reconductible comme dans les raffineries, les transports (en particulier à la SNCF), ainsi que dans tous les autres secteurs, l'UFAS et l'UFSP CGT, l'UNSSP FO et la FNAS FO et la Fédération SUD Santé Sociaux appellent les salariés du secteur social et médico-social à se rassembler en assemblées générales, afin de poursuivre et amplifier la mobilisation jusqu'au retrait du projet de Loi El Khomri.

**La journée nationale de grève et de manifestation d'hier a encore prouvé que les salariés réfutent ce projet de loi. Nous ne pouvons laisser passer les termes de votre communiqué commun du 25 mai dernier relatif au droit de grève. En guise de protestation face au discours que vous y développez, les organisations syndicales de salarié.e.s signataires de ce communiqué vont quitter à présent cette Commission Paritaire de Branche.**

Paris, le 15 juin 2016

## Aide à Domicile BAASSD

“ Pour peindre le tableau de l'Aide à domicile, nous aurions aimé utiliser de belles couleurs et constater que le travail militant effectué depuis maintenant de longues années a abouti à des améliorations substantielles des conditions de travail des intervenants. Loin s'en faut ! Néanmoins, les activités menées dans ce secteur ont été denses et les motifs de satisfaction existent. Nous parlerons des instances paritaires, puis nous évoquerons l'organisation syndicale et le développement.

### LES RÉUNIONS PARITAIRES

#### La Commission Paritaire Mixte (CPM)

La Convention Collective de la Branche de l'Aide, de l'Accompagnement, des Soins et des Services à Domicile (BAASSD) s'applique depuis le 1er janvier 2012 et la priorité, pour la délégation FNAS FO, est depuis ce moment la prise en compte des besoins essentiels des salariés de ce secteur. Dès janvier 2012, nous avons réclamé des négociations réelles sur la prise en charge de tous les frais professionnels, et en premier lieu, a minima, le remboursement des frais de déplacement.

Nous partons du principe suivant : c'est bien l'employeur qui organise le travail des salariés et qui donne les plannings d'intervention. En conséquence, du moment où le salarié quitte son domicile, jusqu'au moment où il rentre chez lui, il est soumis aux directives données par l'employeur. Tous les kilomètres parcourus et tous les temps nécessaires pour se rendre du domicile d'un usager au domicile

d'un autre usager, ainsi que les temps d'intervention, devraient être payés. C'est loin d'être le cas ! Les salariés subissent le temps partiel, des amplitudes journalières importantes, plusieurs coupures dans la journée, et leurs frais professionnels ne sont toujours pas totalement indemnisés.

Les réunions de la CPM sont nombreuses et régulières, mais les sujets abordés sont souvent loin des préoccupations essentielles des salariés. Des modifications légales ont dû être négociées au niveau de la Branche Professionnelle. Cela a été le cas de la réforme de la formation professionnelle et de la loi dite de « *sécurisation de l'emploi* », ainsi que sur le temps partiel. Ces discussions ont été chronophages, et même lorsqu'elles n'ont pas abouti à un texte signé, c'était au détriment des points que nous mettions à l'ordre du jour. A plusieurs reprises, nous avons demandé la prise en compte prioritaire des sujets que nous portons. Nous n'avons pas été entendus.

En définitive, pour synthétiser la teneur des négociations, le bilan sur les avenants discutés et signés est le suivant :

#### • Sur les salaires :

L'avenant n° 8 qui réorganise les grilles A et B a été agréé en 2013. **FO ne l'a pas signé**, nous refusons la remise en cause de l'équilibre des grilles de classifications, qui rehausse les premières grilles pour s'adapter au SMIC, mais n'augmente pas tous les coefficients et ainsi, dévalorise la professionnalisation.

**Nous avons signé l'avenant 17**, qui augmentait la valeur du point au 1er janvier 2014Il permettait une augmentation de 1 % pour tous, sur l'année entière, et plus aucun coefficient n'était en dessous du SMIC. Cet avenant a été refusé à l'agrément et il a fallu attendre l'avenant 19, signé en décembre, pour une application au 1er juillet (6 mois de perdus pour les salariés)  
Rappelons qu'il n'y avait pas eu d'augmentation de la valeur du point depuis 2009 et qu'aujourd'hui c'est toujours la même valeur qui s'applique. De plus, l'avenant n° 23 qui ne repositionnait même pas toutes les grilles au-dessus du SMIC, a été refusé à l'agrément le 7 juillet 2016.

#### • Sur les frais professionnels :

Aucune proposition n'a pu aboutir  
Les avenants qui augmentaient l'indemnité kilométrique ont tous été refusés à l'agrément

FO a eu des discussions sur une autre base de remboursement : les barèmes fonction publique ont été évoqués , mais, outre la difficulté de calcul (barème en fonction du nombre de kilomètres parcourus), pour nombre de salariés, l'indemnité kilométrique aurait été diminuée !

Concernant la prise en charge des déplacements, depuis 2012, les employeurs évoquent des enquêtes auprès de leurs adhérents pour savoir ce qui est pratiqué dans les associations (forfaits, notion d'interventions consécutives ou non...)  
Mais rien de concret n'est proposé.

#### • Sur la pénibilité et les risques psychosociaux :

FO n'a pas signé ces avenants remplis de bonnes intentions, mais qui ne créent aucune obligation. La pénibilité est le résultat de la mauvaise organisation du travail (amplitudes journalières importantes, coupures...), du non-respect des rôles professionnels (glissements de tâches, délégation de responsabilité...)

#### • Sur la Prévoyance et la complémentaire santé :

les régimes ont été dénoncés, puis renégociés.  
En 2015, l'avenant 22 a été signé : il modifie les garanties à la baisse, sans augmentation de cotisations. En 2016, ces sujets sont remis à la négociation, puisque les déficits continuent à se creuser.

Là aussi, nous constatons une forte augmentation des arrêts de travail et la dégradation de la santé des salariés, conséquence de la pression qu'ils subissent et du manque de reconnaissance du travail qu'ils accomplissent. Les employeurs n'ont aucune volonté réelle concernant la prévention et la prise en charge de la pénibilité, qui passe d'abord par une amélioration de l'organisation du travail.

#### • Sur la formation professionnelle :

Nous avons signé l'accord qui maintient les moyens financiers. C'est l'avenant n° 20/2014.

#### • Sur les moyens de la négociation et le paritarisme :

c'est un autre article de l'avenant n°20.  
Nous portons une demande d'amélioration des moyens de la négociation en terme de temps de travail (préparatoire et plénière), et des déplacements nécessaires.  
C'est pourquoi, la délégation FO a aussi réclamé l'augmentation du nombre de chèques-congé syndicaux ; nous avons obtenu de passer de 60 jours à 200 jours (autre motif pour apposer notre signature) .

#### • Sur les temps partiels

La loi a prévu de fixer le contrat de travail à 24 h hebdomadaires, sauf dérogations prévues par accord de Branche. C'est donc ce sujet qui a occupé la CPM pendant près de 2 ans !

Les discussions étaient surréalistes : selon les employeurs, il fallait prévoir des dérogations pour les enseignants (des organismes de formation qu'ils gèrent), pour les intervenants en zone rurale ou montagnaise (quelle définition ?) ... à 3 h 30 hebdomadaires !  
La délégation FO a dû argumenter en permanence pour éviter le pire.

Pour notre part, si nous avons pu aboutir à des contrats de 24 h hebdomadaires, avec des organisations de travail en 1/2 journées ou journées pleines, nous aurions pu trouver une avancée dans cette déclinaison de la loi.  
Ce fut si loin d'être le cas qu'aucun syndicat n'a signé les textes proposés par les employeurs !

#### La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNE-FP)

La CPNE-FP a pour mission d'examiner tous les aspects liés à l'évolution des métiers et aux besoins en formation. Elle est déclinée régionalement dans les CPRE.



Le pilotage de la formation professionnelle est maintenant confié aux régions et ce sont donc les CPRE qui sont sollicitées pour accompagner les projets régionaux avec les Contrats d'Objectif Sectoriel Services à la Personne (COS SAP).

En fait, depuis plusieurs années, et particulièrement depuis la discussion, puis la promulgation de la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement, des chiffres sont avancés sur les recrutements nécessaires pour accompagner les personnes vieillissantes. Ces projections, souvent fantaisistes, sont assorties de discours et montages financiers pour « former » les futurs salariés.

Ainsi, le ministère sollicite les branches professionnelles identifiées pour être porteuses des projets de formation, un cofinancement est prévu (environ 30 % pour le ministère, 70 % par l'OPCA de la Branche) , et des Engagements de Développement des Emplois et des Compétences (EDEC) sont mis en place. Finalement, une part importante des fonds de la formation professionnelle de notre Branche est engagée en vue d'une hypothétique insertion professionnelle dans l'aide à domicile.

C'est pourquoi nous avons résisté à ces projets pour garder les fonds dont nous avons besoin pour nos formations. Alors même que les financeurs ne reconnaissent toujours pas le coût réel de l'intervention par des professionnels diplômés, nous défendons toujours la formation professionnelle qualifiante qui permet aux salariés de mieux maîtriser leur rôle professionnel et d'être payés à la hauteur des services rendus.

Ainsi, en janvier 2016, nous avons fait une déclaration (à laquelle se sont jointes la CGT et la CFTC) pour exiger le respect des missions de la CPNE-FP.

### **L'Association de Gestion du Fonds d'Aide au Paritarisme (AGFAP)**

C'est l'instance paritaire, constituée sous forme associative, qui gère selon les règles définies par la Convention Collective, les fonds du paritarisme. FO en a aujourd'hui la présidence.

Une part de ces fonds est générée par les régimes de Prévoyance et Complémentaire Santé ; l'AGFAP en a décidé l'utilisation pour aider à prévenir les risques psychosociaux en mettant à disposition une plate-forme d'écoute psychologique, 24 h /24 et 7 j/ 7. De plus, les rapports produits servent à objectiver les conditions de travail et montrent, entre autres, les difficultés rencontrées par les salariés envoyés en intervention sans préparation suffisante .

Une autre part des fonds alimente l'enveloppe « Dialogue social local » ; en d'autres termes, c'est le temps syndical distribué sous forme de chèques-congé syndicaux. Une bonne maîtrise du fonctionnement de cette enveloppe nous a permis d'utiliser chaque année la presque totalité des ces temps, et aussi de bénéficier du solde non utilisé par d'autres organisations syndicales moins performantes !!

### **L'ÉTAT DU SECTEUR**

Nous l'avons dénoncé à de nombreuses reprises : la politique générale d'austérité que subit le secteur de l'Action Sociale se traduit dans l'aide à domicile par un manque de financement structurel qui détériore considérablement les conditions de prises en charges des personnes vulnérables, mais aussi, les conditions de travail des salariés des associations d'Aide et de maintien à domicile.

L'enquête menée par les employeurs sur les coûts d'intervention conclue à un coût horaire moyen de 24 €, alors que les départements payent entre 17 et 20 €. Pas besoin d'être grand mathématicien pour comprendre pourquoi le nombre d'association en grande difficulté financière augmente !

Plus précisément, nous pouvons analyser les formes que prennent ces restrictions de budget.

Les départements (qui font eux-mêmes des choix dans le cadre d'enveloppes réduites) attribuent des plans d'aide pour l'Aide Personnalisée à l'Autonomie (APA) bien souvent largement inférieurs à ce que nécessitent les besoins réels des personnes ; de plus, le reste à charge des familles (3 ou 4 € de l'heure) étant trop élevé, celles-ci ne prennent pas toutes les heures auxquelles elles auraient droit.

Ainsi, les interventions sont morcelées, trop courtes pour réaliser l'aide nécessaire, et les salariés ont des plannings d'intervention « gruyère », qui génèrent des déplacements proportionnellement de plus en plus importants.

Nous connaissons aussi les directives plus ou moins explicites pour limiter le nombre de salariés qualifiés, et donc payés à hauteur des diplômes professionnels. C'est pourquoi nous constatons l'augmentation des demandes d'intervention pour des gestes de soins, par des salariés non qualifiés.

Les employeurs proposent des « formations-patch » pour intervenir en toutes circonstances, mais il est de plus en plus difficile d'accéder aux formations qualifiantes (DEAVS<sup>1</sup>, DEAMP<sup>2</sup> ou DEAS<sup>3</sup>).

Les salariés se plaignent de tous des glissements de tâches imposés. Rappelons que depuis mai 2015, un décret autorise la pratique des aspirations endotrachéales par toutes les aides à domicile, sous réserve qu'elles aient eu accès à une formation spécifique.

C'est pourquoi nous nous sommes opposés à la refonte des diplômes de niveau V qui a abouti à la suppression des diplômes d'auxiliaire de vie sociale et d'aide médico-psychologique, et à la création du diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social.

De plus, sous prétexte de rationalisation et d'économie de gestion, les financeurs incitent les associations à se regrouper ; ces fusions s'accompagnent la plupart du temps par les dénonciations des usages ou des accords locaux que les salariés avaient pu conserver, notamment

en ce qui concerne les conditions de prise en charge des inter-vacations et des déplacements.

C'est le motif déclencheur qui a récemment amené nos camarades, dans plusieurs départements, à organiser des assemblées générales et à se mettre en grève pour conserver leurs acquis.

### **LE TRAVAIL FÉDÉRAL**

Une raison d'être et une force du syndicalisme est la construction du rapport de force par le travail en équipe.

Ainsi, l'un de nos objectifs est de former des équipes de négociateurs qui prennent en charge les activités du secteur dans lequel ils interviennent.

Dans l'Aide à domicile, les moyens sont limités : peu de temps syndical, peu d'occasion de rencontre avec les collègues, difficulté pour trouver des créneaux horaires communs au plus grand nombre... Il a donc fallu se donner des cadres pour rompre cet isolement et se donner les moyens de la réflexion commune, des échanges sur nos pratiques et de l'élaboration de nos revendications.

Dans la convention collective de la BAASSD, une disposition de la convention ADMR a été maintenue : les chèques-congé syndicaux. Il s'agit de temps syndical, attribué aux fédérations nationales, qu'elles peuvent ensuite répartir à leurs adhérents, indépendamment de leurs mandats.

Des 60 jours initialement prévus dans la convention, nous avons pu passer à 200 jours pour chaque organisation, le solde de l'enveloppe étant redistribué selon la représentativité.

L'utilisation de ces crédits temps a été priorisée sur le développement syndical.

Nous avons commencé à former un groupe de travail fédéral de l'Aide à Domicile dès 2010, par des rencontres nationales. Dans un premier temps, nous avons cherché à provoquer les échanges entre des salariés, délégués du personnel, délégués syndicaux, qui se plaignent souvent de l'isolement, tant professionnel en raison de la nature même de l'intervention et de l'absence de réunions d'équipes professionnelles, que syndical : les modes d'organisation du travail et les dérogations au Code du travail déroutent nos camarades syndiqués.

Au fil du temps, le groupe s'est constitué d'un noyau d'irréductibles, mais évolue aussi en fonction des besoins particuliers identifiés sur tels points de la convention collective, ou du dysfonctionnement dans l'une ou l'autre de nos associations employeurs.

Nos réunions sont maintenant régulières et bi-annuelles ; notre objectif est à double sens : il s'agit d'organiser l'échange constant entre les syndiqués dans leur travail au quotidien dans les associations, et l'équipe fédérale doit à la fois être une ressource pour les adhérents, et

synthétiser les besoins de tous.

Nous avons également organisé des rencontres inter-départementales afin de favoriser l'entraide entre les départements voisins : Toulouse, Avignon, Montpellier, Saint-Brieuc..., mais aussi des journées où ont été réunis tous les adhérents d'un même département pour donner une impulsion au développement du SDAS : Lille, Toulon. C'est l'occasion pour nous de créer des dynamiques locales et nationales ; nos camarades syndiqués ont pu exprimer leurs difficultés, entendre leurs camarades qui exposaient des fonctionnements différents dans d'autres associations et échanger sur les possibles méthodes pour faire respecter leurs droits.

Pour l'équipe nationale (les BAD Girls , and Boys) : Isabelle, Séverine, Marie-Annick, Vanessa, David, Laurent et Eric, c'est le collectage d'informations et de cas concrets qui nous servent à étayer et argumenter nos revendications nationales.

La CC est mal connue et mal appliquée. Ces réunions nous ont permis de mettre en évidence les points sur lesquels les salariés rencontraient le plus de difficultés : le titre V , qui concerne l'organisation du travail, est bafoué dans nombre d'associations. Nous avons donc entrepris un travail d'explication et de commentaire pour aider les salariés à mieux comprendre leurs droits et à exiger leur application ; ce travail est un début et devra être affiné avec le temps.

### **Une première version de la Convention collective Commentée sera disponible lors de notre XVII congrès.**

Ce travail de développement et d'organisation a pu se faire, d'une part, grâce aux moyens mis en œuvre par la Fédération( organisation et prise en charge financière de toutes les réunions), d'autre part, grâce au temps syndical réservé à cet effet avec les chèques-congé syndicaux.

Enfin, des délégués salariés d'associations d'aide à domicile pourront pleinement participer à notre XVIIe Congrès. En effet, si le droit d'absence est prévu dans la CC BAASSD, le maintien du salaire a été « oublié ». La Fédération a donc choisi de réserver un nombre suffisant de chèques-congé syndicaux pour permettre à tous les SDAS de désigner leurs délégués sans se soucier de l'éventuelle perte de salaire. Un chèque-congé est équivalent à 3 h 30 de travail effectif et les délégués pourront donc participer pleinement à nos travaux et élaborer la feuille de route pour le prochain mandat.

### **LES PERSPECTIVES**

Le chantier important qui a déjà été entamé en CPM est la renégociation des grilles de classification. Les grilles existantes, qui conditionnent le salaire, sont basées sur les diplômes et l'ancienneté. Les premières propositions des employeurs font apparaître d'autres critères comme la disponibilité (quel sens donne-t-on à ce terme ?), les compétences (comment seront-elles appréciées ?)... Nous sommes inquiets sur ce qui risque de remplacer

la construction objective que nous avons souhaitée et signée avec l'accord de 2002 sur les classifications et rémunérations.

L'équipe des négociateurs devra donc tenir bon pour maintenir la professionnalisation nécessaire dans nos interventions.

Il nous faudra aussi être vigilants aux conséquences de la mise en place des différents modes de télégestion. En effet, sous prétexte de facilité de transmission et d'économie de traitement, les associations équipent les salariés de Smartphones, ou d'autres modes de Télégestion, et ainsi s'autorisent à considérer que les salariés sont joignables à tout moment. Le peu de protection des salariés concernant l'établissement des plannings et les délais de prévenance sont de plus en plus souvent bafoués .

Nous avons porté une attention particulière à l'utilisation des chèques-congé syndicaux : c'est un moyen souple pour se donner du temps pour nos besoins syndicaux. Mais si nous avons obtenu que le socle distribué à chaque organisation soit porté de 60 jours à 200 jours, il ne faut pas oublier que le solde de l'enveloppe est distribué selon la représentativité.

Pour rappel, l'arrêté du 11 juin 2013 fixe la représentativité comme suit :

CFDT : 43,15 %, CGT : 33,44 %, FO : 14,90 %, CFTC : 7,88 %, CGC : 0,63 %

La prochaine mesure devrait être publiée en mars 2017 et il y a fort à parier que les cartes seront modifiées. Il faut donc avoir une connaissance des processus électoraux et une rigueur dans leur application, mais aussi prendre le temps d'aller là où nous ne sommes pas encore implantés. **Dans le secteur de l'Aide à Domicile, le développement a été important et nombre de camarades ont maintenant des responsabilités dans les SDAS. Nous devons poursuivre ce mouvement !**

**Josette RAGOT** ””  
Secrétaire Générale Adjointe

DEAVS : Diplôme d'État Auxiliaire de Vie Sociale

DEAMP : Diplôme d'État Aide Médico-Psychologique

DEAS : Diplôme d'État d'Aide Soignant

## CCNT51

“ Comme nous l'avons évoqué lors de notre précédent congrès, la FEHAP n'a pas changé son mot d'ordre « d'équilibre budgétaire » des établissements et services gérés par ses adhérents. Preuve en est, leur volonté persistante depuis 2011 de casse de la convention collective, dénonçant 15 points essentiels dont : le déroulement de carrière, la récupération des jours fériés qui coïncident avec des jours de repos ou non travaillés, la reprise d'ancienneté à l'embauche, lors de changements d'établissements ou encore d'une promotion professionnelle, les indemnités de licenciement, l'allocation de départ en retraite, la majoration à 100 % des heures supplémentaires effectuées le dimanche ou les jours fériés....

Autant d'éléments qui apparaissent pour la FEHAP comme une possibilité de dégager des marges de manœuvre budgétaires pour les établissements. Cela se résume à réduire une grande partie des droits et garanties collectives, à baisser le coût du travail des salariés. Ainsi, le conseil d'administration de la FEHAP, en septembre 2012, suite au refus des OS de signer l'avenant 2012-02 de fin de négociation, décide de rompre les négociations et de recourir à une « recommandation patronale ». Cette décision est la démonstration par la FEHAP de sa volonté d'enterrer la convention collective et d'imposer une recommandation unilatérale des employeurs.

Face à cette nouvelle provocation de la FEHAP, les 5 Organisations Syndicales (CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO) appellent à des actions allant jusqu'à la grève, pour exiger le maintien de la Convention Collective, l'intervention des pouvoirs publics afin d'obtenir l'ouverture de véritables négociations respectant le paritarisme. Une lettre ouverte est adressée en ce sens à Marisol TOURAINE, dans laquelle les OS demandent à la ministre de ne pas agréer la recommandation patronale, d'assurer la survie de la convention collective tout au long de la négociation, et la mise en place d'une commission mixte paritaire pour de réelles négociations.

La grève du 15 octobre 2012 fut une grande réussite, suivie dans un très grand nombre d'établissements où les salariés ont scandé haut et fort leur attachement à la convention collective 51. Pour la délégation Force Ouvrière, cette grève massive a permis d'obtenir l'ouverture de réelles négociations en commission mixte paritaire, qui furent au nombre de 4 au cours desquelles la délégation Force Ouvrière et les organisations syndicales n'ont eu de cesse de rappeler leurs propositions pour préserver les garanties conventionnelles des salariés.

Lors de la dernière commission mixte paritaire du 12 novembre 2012, la FEHAP comme à son habitude a, une nouvelle fois, voulu imposer un avenant qui réduit largement les droits. Elle tente encore de passer en force : « c'est l'avenant ou ce sera la recommandation patronale de septembre 2012 ». Elle refuse tout accord de prolongation de la période de survie de la CCN51.

La CFDT et la CFE-CGC décident en novembre 2012 de signer l'avenant 2012-04 de la FEHAP qui met en place la baisse des droits, trahissant ainsi des milliers de salariés ayant fait grève le 15 octobre.

Suite à cette trahison, FO, CGT, CFTC décident d'appeler à la grève, des milliers de salariés répondent à nouveau présents pour défendre leur convention collective. Les 3 Organisations Syndicales décident également de faire opposition à l'avenant scélérat FEHAP/CFDT/CFE-CGC. Celui-ci est donc déclaré non-écrit.

Début décembre FO, CGT, CFTC adressent une nouvelle lettre ouverte à Marisol TOURAINE et Michel SAPIN, afin qu'ils se saisissent à nouveau du dossier et obligent la FEHAP à reprendre les négociations dans le cadre de la commission mixte paritaire.

Alors qu'elle s'était prononcée favorable aux négociations en octobre 2012, Marisol TOURAINE annonce, lors du congrès de la FEHAP le 20 décembre 2012, qu'elle va agréer la recommandation patronale du 4 septembre 2012. De ce fait, elle réunit en urgence la commission nationale d'agrément dans l'objectif évident d'imposer à la hussarde la recommandation patronale. La parution au journal officiel de l'arrêté d'agrément a lieu dès le 4 janvier 2013.

Force est de constater que la ministre a cédé à la FEHAP sous le fallacieux prétexte que cette fédération aurait fait preuve de « sa volonté de renouer le dialogue social ».

Pour FO le dossier n'est pas clos, il est décidé d'utiliser tous les moyens, y compris juridiques, pour préserver les garanties conventionnelles des salariés.

De son côté, la FEHAP a tenté de poursuivre la négociation avec la CFDT et la CGC sur la base de l'avenant qui avait fait l'objet d'une opposition majoritaire. Parallèlement, les organisations syndicales FO, CGT et CFTC ont poursuivi leur demande de mise en place d'une Commission Mixte Paritaire pour que la négociation reprenne sur d'autres bases. En juillet 2013, la CFDT et CGC n'ont eu d'autres choix que de rejoindre les 3 autres Organisations Syndicales afin de demander au ministère du Travail de convoquer une telle commission.

Suite au coup de force réalisé par la FEHAP et Marisol TOURAINE visant à agréer la recommandation patronale, Force Ouvrière a refusé de siéger pendant près d'un an à la Commission Paritaire Nationale. En effet, de fait, ce n'en était plus une, puisqu'il n'y avait plus de Convention Collective, mais une Recommandation Patronale, c'est-à-dire une Décision Unilatérale d'une fédération d'employeurs ne s'imposant qu'à ses adhérents.

Cependant face à cette situation de blocage total de négociations, dans une volonté de continuer à porter les revendications des mandats et des salariés, les négociateurs Force Ouvrière retournent en commission paritaire en février 2014, après la signature de l'avenant 2014-01.

La FEHAP, la CFDT, la CGC et la CFTC signent l'avenant 2014-01 censé « reconstituer le socle conventionnel ». Pour Force Ouvrière, la FEHAP a démontré tout au long de l'année 2013 son mépris de la négociation paritaire en refusant la mise en place d'une commission mixte paritaire. La restauration d'une véritable Convention Collective est une nécessité pour les salariés des établissements et services. Cela ne peut avoir lieu qu'en rétablissant tous les salariés dans leurs droits, particulièrement au regard des 15 points dénoncés par la FEHAP. Force Ouvrière n'a pas signé cet avenant en revendiquant le rétablissement d'une Convention Collective garante des mêmes droits pour tous les salariés.

L'année 2014 se poursuit avec la mise en place de la négociation sur la complémentaire santé. Là encore, Force Ouvrière n'a guère d'illusion sur l'issue de cette négociation contrainte par l'ANI du 11 janvier 2013 traduite dans la loi du 14 juin 2013 sur les complémentaires santé obligatoires. L'ouverture de cette négociation est un traquenard, du fait que ce n'est ni plus, ni moins, que l'organisation de la privatisation généralisée de l'accès aux soins.

La mise en place d'un panier de soins minimum, engendre de fait la création de sur-complémentaire santé qui ne permettra plus aux salariés d'être remboursés au même niveau, donc les contraindra à une nouvelle cotisation individuelle. De plus, il faut prendre en compte la fiscalisation, dans les revenus imposables de 2013, de la participation financière des employeurs à une complémentaire santé obligatoire, les salariés paient donc des impôts sur des revenus qu'ils ne perçoivent pas.

La FEHAP, encore une fois, ne démontre aucune volonté d'aller au-delà du minimum légal, aucune discussion ne peut aboutir du fait de son positionnement : « vous devez comprendre (les OS de salariés) qu'avec les budgets alloués, les petits établissements ne pourront pas financer au-delà de la base1 (minimum légal)... ».

Force Ouvrière l'avait avancé, la majorité des établissements a fait le choix de la base 1. Les salariés se retrouvent donc avec une mutuelle obligatoire qui, pour beaucoup, est plus chère, lorsqu'ils prennent une option 3 ou 4, avec des prestations moindres que celles qu'ils avaient !

Caramel sur la cerise du gâteau FEHAP : alors que cette fédération s'était montrée championne de la « recommandation », elle a décidé de ne même pas recommander une ou plusieurs mutuelles, mais simplement d'en référencer. Pourquoi ? Parce que la recommandation aurait contraint ces organismes à un « haut degré de solidarité », consacrant ainsi au moins 2 % de la cotisation à des « prestations non contributives ». Autrement dit, à des actions de solidarité. Halte-là, ce n'est pas du tout la philosophie de la FEHAP et de ses adhérents !

Depuis le début de l'année 2015, un groupe de travail sur les classifications s'est mis en place. Force Ouvrière fait des propositions définies par une cohérence des coefficients entre filières et inter-filières s'appuyant sur les

niveaux de diplômes pour les établir. Notre principe : pour un même niveau de qualification, le même coefficient. Pas de salaire au mérite !

Ce travail pour Force Ouvrière est un moyen de faire évoluer ces coefficients, et par là même, d'augmenter les salaires. Force Ouvrière a fait de vraies propositions en établissant des coefficients de bases cohérents avec les niveaux de diplômes, des compléments métiers, la reconnaissance du LMD...

Force Ouvrière a demandé à la FEHAP de budgétiser ses propositions et d'apporter une réponse claire quant à nos propositions. Sans surprise, la FEHAP annonce que « bien qu'elles soient cohérentes, il est impossible d'avancer sur une telle augmentation (6.7% de la masse salariale) ». Force Ouvrière a bien compris que pour la FEHAP leur seul intérêt dans cette négociation est de nous faire valider les nouveaux métiers qu'ils souhaitent faire apparaître dans la CCN51.

Quant à la négociation sur les salaires et la valeur du point, la FEHAP surprend toujours Force Ouvrière par ses stratégies pour démontrer qu'elle souhaiterait bien augmenter cette valeur du point, mais que malheureusement, le gouvernement ne leur donne pas les moyens de le faire... Rappelons que la valeur du point n'a pas augmenté depuis septembre 2009.

Ainsi, lors de la Commission Paritaire du 10 novembre 2015, la FEHAP présente la circulaire économique qu'elle envoie aux établissements pour préparer leur budget à destination des financeurs. Pour Force Ouvrière, cette circulaire est la justification de la politique salariale de la FEHAP. Leurs seuls arguments sont : baisse des tarifs, augmentation des charges...

Pour la FEHAP les salariés ne représentent que des charges, aucune valeur ajoutée ! Alors que pour Force Ouvrière, l'augmentation de la valeur du point est essentielle, plus de 5 ans sans augmentation de salaire, c'est inacceptable ! Force Ouvrière a exprimé que la colère et la grogne des salariés s'amplifient tous les jours dans les établissements.

Aujourd'hui, avec le « geste » du gouvernement d'augmenter nos camarades de la Fonction Publique de 1,2 % sur deux ans, le minimum serait que la FEHAP propose cette même augmentation. Ce serait alors au Ministère de prendre ses responsabilités lors du passage à l'agrément. Mais même cela, la FEHAP n'en veut pas ! Encore une fois, nous ne pourrions compter que sur nos propres forces, mais ça, à FO, on le savait déjà !

Les positions et revendications de Force Ouvrière sont cohérentes, explicites et partagées par un grand nombre de salariés. Aujourd'hui nous devons continuer à échanger, discuter avec les collègues pour les convaincre de la nécessité de construire le rapport de force pour obtenir satisfaction à nos revendications.

Fait le 16 juin 2016,

**Nathalie CALLANQUIN et Eric DENISET**   
Conseillère Fédérale et Secrétaire Fédéral

## CCNT66

“ Ces quatre dernières années ont vu, dans la continuité des précédentes, les employeurs SYNEAS et FEGAPEI œuvrer à l'application consciencieuse **des politiques d'austérité**. La logique gouvernementale d'austérité, imposée par la Commission Européenne, encadre toujours plus le financement de notre secteur dans un but clairement énoncé : baisser le coût du travail, et plus généralement celui des établissements et services sociaux et médico-sociaux.

C'est ainsi que depuis notre dernier Congrès, la signature de CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) se généralise, y compris dans le secteur social. **La mise en concurrence des établissements** par l'obligation de fonctionner par des appels à projets a produit ses fruits : fermetures de service, fusions, absorptions... Les restructurations se sont multipliées sur tout le territoire. Nombreux sont les salariés qui en ont subi les conséquences, essuyant les effets non seulement au travail, mais aussi dans leur vie quotidienne et même, concernant leur santé : **licenciement, mobilité forcée, réduction d'effectifs, dénonciations d'accords d'entreprise, stress et souffrance au travail**.

C'est donc dans ce **contexte d'austérité aggravée et d'encadrement strict des budgets** que se sont déroulées les négociations nationales. Cela a évidemment pesé lourdement sur l'issue des négociations en CNPN (Commission Nationale Paritaire de Négociations). Et ce, malgré des éléments objectifs démontrant la dégradation des conditions d'exercice des missions de service public confiées au secteur. Pour nos employeurs il semble clair que la finalité d'un accompagnement qualitatif de publics en difficulté du secteur social et médico-social passe après le respect des enveloppes budgétaires.

**Face à cela, les négociateurs FORCE OUVRIÈRE, forts de leur mandat issu des résolutions de notre dernier Congrès**, n'ont eu de cesse de dénoncer la dégradation des conditions de travail que subissent les salariés, et d'œuvrer pour **le maintien et l'amélioration de la CCNT 66**. Pour ce faire, ils ont été force de propositions tout au long de ces quatre années, en présentant des avenants d'amélioration lors des Commissions Paritaires, mais également en provoquant des intersyndicales permettant l'unité syndicale sur des revendications telles que l'intégration des nouveaux métiers, rémunération...

**Sur le contexte syndical**, il a fallu prendre en compte la nouvelle donne liée à la parution des décrets de représentativité (juin 2013) avec l'arrivée de SUD à la table des négociations dès septembre 2013. La mise en application de la loi de 2008 a mis un terme au principe fondateur du paritarisme « une organisation, une voix ». Aujourd'hui, c'est le principe de la représentativité qui s'applique, fondé sur les résultats électoraux, et que la Fédération et la confédération FO continuent de dénoncer. La liberté syndicale c'est la liberté de se syndiquer, la liberté d'adhérer et de choisir ses délégués syndicaux.

Néanmoins aujourd'hui, voici la « mesure » de la nouvelle représentativité qui encadre la négociation depuis 2013 :

Pour la négociation des accords collectifs (CCNT 66 n° 0413) le poids des organisations syndicales reconnues représentatives est le suivant :

- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 37,05 % ;
- la Confédération générale du travail (CGT) : 33,45 % ;
- l'union syndicale Solidaires (SOLIDAIRES) : 12,28 % ;
- **la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 11,59 % ;**
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 3,49 % ;
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 2,14 %.

Sur les relations avec les autres syndicats, FO a souvent été force de propositions en construisant une unité revendicative, lorsque c'était possible, avec certaines organisations syndicales, pour peser contre les propositions des employeurs, toujours moins disantes.

Cela s'est traduit par un gros travail de l'équipe des négociateurs en amont des réunions, mais aussi lors des suspensions de séance et des déclarations intersyndicales.

**Sur la valeur du point et la politique salariale** : en quatre ans, la valeur du point sera passée de 3.74 € à 3.76 €... Après 3 années blanches et des années de gel des salaires, le résultat se passe de commentaire. L'encadrement budgétaire ce n'est pas que des mots. Le ministère s'est montré jusqu'au-boutiste, il a fallu trois allers-retours à la Commission Nationale d'Agrément en 2013 pour obtenir une malheureuse augmentation de 2 centimes. Les employeurs et le ministère étaient prêts à passer à trois chiffres après la virgule pour ne pas sortir de la sacro-sainte enveloppe budgétaire...

En cette année 2016, FO, comme l'ensemble des organisations syndicales, a refusé de signer une nouvelle augmentation de misère de 2 cts, laissant aux employeurs la responsabilité de la situation salariale. Alors que les employeurs déplorent que 24 départs de grilles salariales soient infra-SMIC, ils refusent de négocier en dehors de l'enveloppe accordée par la DGCS (Direction Générale de la Cohésion Sociale), qui de toute façon ne permet pas de combler les écarts.

La FNAS FO a proposé deux fois en quatre ans, dont la deuxième en intersyndicale avec la CGT et SUD, des avenants pour supprimer les deux premiers échelons, et créer un échelon supplémentaire après 32 ans d'ancienneté. Elle a également proposé dernièrement un avenant portant à 4 € la valeur du point. Tous ont été refusés au motif de l'encadrement budgétaire !

**Sur la révision de la Convention annoncée par les employeurs** : en quatre ans, la sémantique a évolué passant de « CCU - Convention Collective Unique » à « nouvel environnement conventionnel ». Au-delà du terme choisi, l'objectif avoué des employeurs est resté le même : réduire le coût du travail.

• **Réduire les salaires**, toujours avec les mêmes formules. Par exemple : « rendre le secteur plus attractif en améliorant les débuts de grilles (...) individualiser l'augmentation des salaires et réduire la prise en compte de l'ancienneté », c'est-à-dire déshabiller le vieux Pierre pour habiller le jeune Paul, ou faire plus avec moins : « optimiser les moyens » dans le jargon patronal.

• **Flexibiliser l'aménagement du temps de travail, réduire les congés supplémentaires, « intégrer la nouvelle loi travail ».**

Depuis maintenant plusieurs années, face aux attaques patronales, une intersyndicale s'est constituée autour de la défense et de l'amélioration de la CCNT 66. Actuellement, selon les critères de représentativité elle pèse puisque FO + CGT + SUD = 57.32 %. La FNAS FO a largement contribué à cette construction qui reste cependant fragile compte tenu de la propension de la CGT et de SUD à idéaliser une hypothétique « convention unique de haut niveau ». **Pour FO, la négociation d'une convention collective unique dans le contexte économique d'austérité actuel ne conduirait qu'à la destruction de notre convention collective nationale 66 et à la réduction des droits et garanties collectives des salariés.**

L'intersyndicale FO, CGT et SUD a permis de repousser la volonté des employeurs de négocier un accord de méthode souhaité par la CFDT, et de mettre en avant le maintien et l'amélioration de CCNT 66 actuelle.



Pour construire ce nouvel environnement conventionnel, mais également pour assurer leur représentativité patronale, les employeurs se regroupent. Actuellement la FEGAPEI et le SYNEAS ont fusionné leurs associations en décembre 2015 dans une première étape « l'association de préfiguration de la fusion FEGAPEI et SYNEAS ».

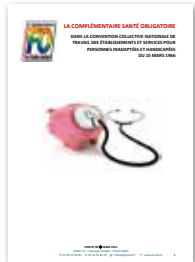
En avril 2016, ils ont annoncé leur rapprochement avec la CROIX ROUGE.

Le 15 mars 2016, en présentant **la CCNT 66 Revendicative** dans le cadre d'Assemblées Générales avec les salariés, la FNAS FO apporte sa réponse à la volonté patronale de voir baisser nos garanties collectives. Pour les salariés, l'urgence, c'est la défense et l'amélioration de la CCNT 66 et la défense du Code du travail. C'est garantir le cadre existant ainsi qu'améliorer l'avancement de carrière, l'aménagement du temps de travail et le droit syndical (qui est le socle de défense des droits des salariés). Ces revendications apparaissent comme les priorités absolues. C'est ce que met en avant la FNAS FO **dans la CCNT 66 revendicative du 15 mars 2016**.

**D'ores et déjà, en mai 2016, les employeurs annoncent dans la construction de leur projet conventionnel l'intégration de la nouvelle Loi Travail. Pour les salariés, l'urgence c'est le retrait de la LOI TRAVAIL, dont le seul but est d'anéantir tous les droits collectifs des salariés pour réduire le coût du travail.**

Sans aucun doute, 2017 s'annonce comme une année de mobilisation pour maintenir nos garanties collectives conventionnelles.

### **CONSÉQUENCES DE L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) 2013, MUTUELLE OBLIGATOIRE, RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET FIN DES CLAUSES DE DÉSIGNATION :**



**La complémentaire santé :** malgré une opposition farouche à la loi du 14 juin 2013 qui l'a rendue obligatoire pour tous, les négociateurs FO ont participé à ces négociations. Ils ont cherché et réussi à peser pour améliorer les garanties et dépasser le panier de soins.

Dans le même temps, la FNAS FO a dénoncé les méfaits de la politique de libéralisation qui conduit à l'individualisation des risques et des garanties, bafouant les principes de la Sécurité Sociale de 1945 et portant atteinte au droit à la santé pour tous. A commencer par les co-recommandations qui suppriment la désignation de certains assureurs qui permettait de sécuriser le périmètre assuré et de garantir la mutualisation.

C'est pourquoi la FNAS FO n'a pas signé l'avenant 328 et s'y est opposée. L'opposition est restée minoritaire puisque la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et la CGT l'ont signé.

Néanmoins, les négociateurs FO ont publié le presto 98 explicitant l'avenant 328 pour aider les adhérents à négocier au mieux dans leur association face à cette généralisation imposée de la complémentaire santé.

**Le régime de prévoyance :** le régime de prévoyance des salariés de la CCNT 66 avait été renégocié en 2010 (avenant 322) et proposait de meilleures garanties aux salariés. C'était un très bon avenant. En effet, en 2010, l'excédent du régime (alors encadré par l'avenant 300) avait permis de négocier des garanties supérieures au même tarif. A l'époque, les projections prévoient une renégociation en 2016.

Mais dès 2013, deux éléments sont venus plomber les comptes : **l'augmentation de la «sinistralité»** avec 20 % d'augmentation des salariés en arrêt de travail de plus de 90 jours chaque année (en incapacité de travail ou en invalidité), et d'autre part, **la baisse constante des taux d'intérêt** sur les fonds de réserve et sur les provisions, soit une rémunération financière en chute libre.

• **sur l'augmentation de la sinistralité :** les représentants du personnel dans les établissements relayent depuis des années la détérioration des conditions de travail. Cela passe par la déqualification des emplois, la baisse des revenus et du niveau de vie, le manque de personnel, leur non-remplacement, l'augmentation des responsabilités et de la charge de travail, l'aggravation des problématiques des personnes accueillies, l'isolement des salariés. La cause principale de tous ces maux reste le manque de moyens alloués au secteur.

• **sur la baisse des taux d'intérêt :** lorsqu'un salarié est en arrêt de travail de plus de 90 jours, le régime de prévoyance s'active et des provisions sont automatiquement faites au cas où la situation de santé de ce salarié se dégraderait,

et nécessiterait à l'avenir des prestations (invalidité, décès, rente...). Lorsque le salarié reprend le travail, ces provisions sont retirées.

Ainsi, les provisions et les réserves du régime de prévoyance représentent des sommes financières importantes qui sont rétribuées au taux des intérêts des emprunts d'État. Ces intérêts confortaient le régime depuis des années. Aujourd'hui, contexte économique oblige, ces taux d'intérêt sont proches de 0.55 % (alors qu'il y a quelques années, ils avoisinaient les 5%).

C'est donc dans ce contexte dégradé de l'augmentation des arrêts de travail et des finances du régime que s'est déroulée la renégociation de la prévoyance. Pour les négociateurs FO, il est hors de question de faire payer aux salariés les conséquences des politiques d'austérité qui ont conduit à cette situation et qu'ils subissent déjà.

Ainsi, les négociateurs FO ont négocié l'avenant 332 en imposant les conditions suivantes :

- une augmentation des cotisations (+ 0.10 %) partagée à 50/50 entre les employeurs et les salariés
- la diminution des garanties (la plus légère possible) sans jamais descendre en dessous de l'avenant d'origine (avenant 300)
- la mise en œuvre d'une enquête nationale pour connaître les causes de l'augmentation des arrêts de travail et les réduire.

Les négociateurs FO ont défendu cette mise en place de l'enquête sur les causes de l'augmentation des arrêts de travail dans la CCNT 66. Cette enquête a finalement été réalisée (cabinet d'expertise TECHNOLOGIA) et a permis d'énoncer des causes objectives à l'augmentation des arrêts de travail, liées aux conditions de travail dégradées, au manque de reconnaissance et à une perte de sens de l'action menée. (voir Presto 100).

Pour FO, ce diagnostic aurait dû permettre d'alimenter les revendications d'amélioration des conditions de travail et de revalorisation des salaires, seules à même de faire baisser les arrêts de travail de plus de trois mois.

Deux points sont toujours à l'ordre du jour des Commissions Paritaires :

- **Copil Santé** (comité de pilotage sur le suivi de l'enquête Technologia)
- **la renégociation d'un avenant** du régime de prévoyance pour les cinq prochaines années

**Copil santé :** Le comité de Pilotage, mandaté par la CNPN 66, a été mis en place pour :

- communiquer les résultats aux associations
- mettre en place un plan d'action et de prévention
- porter en négociation les points qui nécessitent une amélioration de la convention collective.

Les négociateurs FO ont largement participé à cette instance pour qu'elle soit productive. Cependant, compte tenu de l'attitude des organisations patronales qui a



consisté à refuser de prendre des décisions concrètes visant une réelle amélioration des conditions de travail et donc une diminution effective des arrêts de travail, la FNAS FO a décidé de ne plus participer aux réunions du Copil Santé (depuis mars 2016).

En effet, les avenants proposés pour améliorer la convention collective de façon à réduire rapidement la sinistralité (octroi de jours enfants malades, et amélioration salariale) ont systématiquement été refusés.

### **La renégociation du prochain avenant prévoyance :**

Au fil des réunions des commissions paritaires, les négociateurs FO luttent pour ne pas être aspirés dans le seul accompagnement des régimes. La FNAS FO dénonce ce détournement des négociations qui voudrait transformer les négociations paritaires en discussions uniquement financières et techniques.

### **CONSÉQUENCES DE LA FIN DES CLAUSES DE DÉSIGNATION :**

La fin des désignations par la mise en place des co-recommandations signifie la mort de la mutualisation et des régimes de Prévoyance. Dès l'origine, FO s'est positionné sur ce sujet et continue de chercher à obtenir le retour de la co-désignation et d'une réelle solidarité mutualiste entre l'ensemble des associations de la CCNT 66, quelque soit leur taille.

C'est pourquoi la FNAS FO n'a pas signé l'avenant 335 qui introduit les clauses de recommandation dans le régime de prévoyance.

Pour FO, la revendication c'est le retour des clauses de désignation invalidées par le Conseil Constitutionnel en juin 2013.

### **MISE EN PLACE DES FONDS DE SOLIDARITÉ, OU COMMENT PASSER DU DROIT À LA CHARITÉ EN MATIÈRE DE SANTÉ :**

Imposés par la loi, les fonds de solidarité, que ce soit pour la complémentaire santé ou pour le régime de prévoyance, se mettent en place dans la CCNT 66. La loi impose un prélèvement de 2 % des cotisations pour abonder un fonds de solidarité.

Pour FO, ces fonds de solidarité participent à l'anéantissement programmé des principes fondamentaux de la Sécurité Sociale. C'est le salarié qui doit faire les démarches pour obtenir la prise en charge d'une partie du reste à charge de ses frais de santé, contrairement à la Sécurité Sociale qui rembourse tous les salariés. Au lieu d'augmenter les cotisations et les remboursements de la Sécurité Sociale, les pouvoirs publics ont décidé de prélever 2 % supplémentaires sur les cotisations, au profit des assureurs.

Sous condition de ressources, seule une partie des salariés bénéficiera de ces fonds...

Ces quatre années en CNPN les employeurs ont monopolisé les négociations avec la complémentaire santé et le régime de prévoyance, en se conformant uniquement aux lois et aux réformes. Face à eux, les négociateurs FO ont amené la négociation sur des avenants concrets d'améliorations de la CCNT66, en cherchant à ce que ces

propositions soient portées par plusieurs organisations syndicales. C'est ainsi que l'avenant d'intégration de nouveaux métiers a pu voir le jour, ou encore l'avenant reclassant les Educateurs de Jeunes Enfants.

### **LES NOUVEAUX AVENANTS DE LA CCNT 66 DEPUIS LE DERNIER CONGRÈS DE LA FNAS :**

- **Avenant 335** Régime de Prévoyance agréé le 7 avril 2016  
**FO NON SIGNATAIRE**, car FO refuse l'introduction du principe des clauses de recommandation en lieu et place des clauses de désignation
- **Avenant 334** Frais de santé Agréé JO du 13 novembre 2015  
**FO NON SIGNATAIRE**
- **Avenant 333** Reclassement de l'emploi d'EJE Agréé JO du 1<sup>er</sup> août 2015  
**FO SIGNATAIRE**
- **Avenant 332** Régime de prévoyance collectif Agréé JO du 1<sup>er</sup> août 2015  
**FO SIGNATAIRE**
- **Avenant 331** Intégration de métiers Agréé JO du 1<sup>er</sup> août 2015  
**FO SIGNATAIRE**
- **Avenant 330** Congés familiaux et exceptionnels Agréé JO du 29 mai 2015  
**FO SIGNATAIRE**
- **Avenant 329** Classification de l'emploi d'éducateur de jeunes enfants Refus d'agrément JO du 29 mai 2015 (voir Nouvelle rédaction avenant 333 Agréé)
- **Avenant 328** Régime collectif de complémentaire santé Agréé JO du 30 décembre 2014  
**FO NON SIGNATAIRE et fait valoir son droit d'opposition.**
- **Avenant 327** Formation des salariés sans qualification Agréé JO du 29 juillet 2014  
**FO NON SIGNATAIRE : FO déplore que cet avenant ne s'applique pas à toutes les annexes, souhaite une nouvelle négociation.**
- **Avenant 326** Revalorisation de la valeur du point à 3,76 € à compter du 01/04/2013 Agréé JO du 27/12/2013  
**FO NON SIGNATAIRE : FO refuse de collaborer à la misère**

### **LES PUBLICATIONS FNAS FO - CCNT 66 :**

- Comptes rendus de chaque réunion CNPN Commission Nationale Paritaire de Négociations
- Presto 98 : Avenant 328 annoté sur la complémentaire santé
- Presto 100 : Les résultats de l'enquête Technologia sur les raisons de l'augmentation des arrêts de travail.
- La CCNT 66 Revendicative du 15 mars 2016. Pour les 50 ans de la CCNT 66, publication de la CCNT à jour et annotée des revendications FORCE OUVRIÈRE.

**LE TRAVAIL D'ÉQUIPE DES NÉGOCIATEURS :** Les négociateurs ont cherché tout au long de ces quatre années à décrypter et repousser la volonté patronale qui vise à s'opposer à toute négociation, à fossiliser la convention collective pour pouvoir mieux la qualifier d'« obsolète ». Néanmoins, durant ces quatre années, nous avons fait valoir les revendications FO, fidèles au mandat du dernier congrès. Pour cela, nous avons été force de proposition, adoptant une posture positive dans la

négociation chaque fois que cela était possible. Sur des thématiques spécifiques, les négociateurs se sont appuyés sur les SDAS et sur l'expertise de certains camarades.

Les comptes rendus et les publications sont le fruit d'un travail d'équipe visant à donner des informations accessibles, compréhensibles et argumentées, des positionnements politiques et des outils pour soutenir les négociations et mobilisations locales.

Ont participé à la négociation sur ces quatre dernières années : Laetitia BARATTE, SDAS 31 ; Jean-Philippe BARLOUIS, SDAS 49 ; Fabrice LAHOUCINE, conseiller fédéral, SDAS 81 ; René MALLE, conseiller fédéral, SDAS 35 ; Corinne PETTE, secrétaire fédérale, SDAS 37 ; Stéphane REGENT, SDAS 75 ; Roland SOAVI, Conseiller fédéral, SDAS 13 ; Nicolas TESSIER, Conseiller fédéral, SDAS 17

Corinne PETTE,   
Secrétaire Fédérale

## CCNT65

“ En 2013, la CGT signe la Convention du 26 Août 1965 et rejoint ainsi la table des négociations.

La délégation FO a été composée de Simone, Éric, Christian, Irène, Ockacha.

Le grand bouleversement dans la Convention 65 a été la refonte de la classification. Une nouvelle nomenclature a été créée. Les nouvelles grilles intègrent dorénavant l'indemnité de sujétion spéciale de 8,2 % directement dans le coefficient de base afin de se prémunir d'une éventuelle tentative ultérieure de la diminuer ou de la faire disparaître.

Par ailleurs, avec un coefficient de départ à 281 points, pour une valeur de point à 5,231 €, cela donnait un salaire minimum conventionnel supérieur au SMIC de 3,1 % soit 44,24 € de plus. Le déroulement de carrière s'étend sur 42 ans, alors que nous revendiquions 40 ans, mais il est plus intéressant pour les salariés.

**Toutes les organisations syndicales sont signataires sauf Solidaires.**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel a été fixée par la loi à 24 h par semaine. Les employeurs ont ouvert des négociations afin de pouvoir y déroger. Nous avons pu maintenir le temps minimum de travail à 24 h hebdomadaires grâce à la menace de faire opposition avec la CGT et Solidaires, à toute velléité de dérogation. Par la suite, en septembre 2014, l'Union Nationale Intersyndicale du Secteur Sanitaire et Social (UNISSS) a voulu un accord calqué sur l'accord étendu de la Branche Sanitaire, Sociale et Médico-sociale privée (BASSMS) à but non lucratif qui porte le temps partiel à 2 h hebdomadaires pour certaines

catégories de personnel soignant et à 14 h pour les postes qui le justifient.

**Nous avons fait opposition, mais sans aboutir cette fois.**

Suite à la loi du 14 juin 2013 qui fait suite à l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier, la branche a dû mettre en œuvre une complémentaire santé obligatoire, un pas de plus vers la privatisation de la Sécurité Sociale.

La « clause de désignation », par laquelle la branche choisissait un assureur unique pour couvrir toutes les entreprises de la branche, a disparu. C'est désormais le règne de la concurrence. Les inégalités de couverture vont se creuser. À travers la remise en cause du principe de « cotiser selon ses moyens et d'être soigné selon ses besoins », la Solidarité est mise à mal. Nous avons constamment dénoncé cette politique de libéralisation qui va à l'encontre de nos droits collectifs. D'autant plus que la mise en place de la complémentaire santé aura coûté 0,47 % de la masse salariale d'une année et ainsi participé au blocage des salaires.

A quand un peu plus de complémentaire santé contre un peu moins de salaire, négocié entreprise par entreprise dans la foulée de la loi travail ?

En 2015 nous avons participé au groupe de travail sur la mise en place du régime de prévoyance. Une enquête préalable dans la Branche avait démontré de grandes disparités entre salariés, notamment cadres et non-cadres. Ces disparités ont été réduites dans l'accord. Cependant, ce dernier crée 2 régimes, par exemple sur la garantie « Décès » avec des taux de cotisations différents et d'importantes inégalités de prestations, et ceci, pour l'ensemble des salariés. Avec l'interdiction des clauses de désignation qui ne permet plus d'imposer un seul opérateur au niveau de la Branche, chaque employeur va appliquer le régime de son choix avec l'organisme assureur de son choix ! Nous sommes très attachés à une protection sociale qui permette une véritable mutualisation des risques au niveau national.

**Nous n'avons pas signé cet accord.**

Suite à la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, nous avons renégocié l'Article 100 de la Convention Collective. Le nouvel avenant n'apporte guère plus que la retranscription de la loi. **Nos revendications n'ont pas abouti et nous n'avons pas signé l'accord.** Les employeurs ont maintenu les taux de contribution existants, soit 2,4 % de la masse salariale pour financer la formation professionnelle. Seul 1 % du taux est mutualisé au niveau national. Les 1,4 % restants sont gérés entreprise par entreprise, au gré de chacun. AGEFOS PME a été recommandé comme Organisme Collecteur Paritaire Agréé (OPCA). Nous avons œuvré pour une plus grande mutualisation des fonds et la désignation d'un seul OPCA pour tous. Une fois de plus, comme pour la prévoyance, l'Union des employeurs n'a pas voulu « contraindre » ses adhérents. Chaque employeur ira bien où il veut et fera ce qu'il veut. A ce jeu-là, les petites structures sont souvent perdantes. Le combat contre les inégalités entre

les salariés est loin d'être terminé d'autant plus que la loi travail va encore les aggraver.

Durant toute la durée de notre mandat, la modification de l'avenant sur les astreintes est revenue régulièrement à la table des négociations. Il porte la période d'astreinte à 26 semaines et ceci pour l'ensemble des salariés. Inacceptable ! La Commission Nationale d'Agrément (CNA) l'a retoqué parce qu'il coûtait, semble-t-il, trop cher. UNISS nous l'a représenté en 2016, puis a renoncé faute de moyens pour le financer.

C'est bien le manque de moyens qui caractérise la négociation dans la Branche. Les employeurs s'en plaignent, mais refusent absolument, malgré nos efforts, de sortir du cadre contraint. Le financement de la réforme de la classification a ainsi entraîné le blocage des salaires sur plusieurs années. Il en a été de même pour la complémentaire santé en 2015.

Dans ce cadre, en 2016, avec le 1 % d'augmentation annoncé à la conférence salariale et la dépense programmée de 0,70 % pour le Glissement - Vieillesse - Technique (GVT), il ne reste plus que 0,30 % pour les salaires et rien du tout pour toute autre négociation.

C'est bien la lutte contre l'austérité qui doit être notre combat premier. À nous d'établir le rapport de force pour un combat gagnant.

Sylvie BECK,   
Secrétaire Fédérale

## ALISFA

Acteurs du Lien Social et familial  
Centres Sociaux et Petite Enfance

“ La branche ALISFA, très féminisée (dite non mixte) se caractérise par des salaires bas, beaucoup de temps partiel et de nombreux CDD. Seuls 36 % des salariés sont à temps plein. Le turn over est important. Il touche principalement les emplois d'animateurs d'activités, le personnel de service et le personnel administratif. Ces emplois sont majoritairement des CDD à temps partiel et les plus mal payés de la branche. Durant notre mandat, l'état de l'emploi dans la branche n'a guère évolué.

Nous avons obtenu des petites avancées pour les salariés mais n'avons signé aucun accord. Le SNAECSSO s'est évertué à tirer la Convention Collective vers le bas au nom de ce qu'il appelle pudiquement la « conjoncture économique ». Nous dirons plutôt : l'austérité imposée par le Pacte Budgétaire Européen.

La moitié des salariés de la branche perçoivent moins de 12 € brut de l'heure. De 2012 à 2016, le salaire minimum de la branche a augmenté de 4,95 %, grâce à l'augmentation du SMIC. La valeur du point, elle, n'a augmenté que de 1,82 % en 5 ans !

Concernant les indemnités kilométriques, elles n'avaient pas été réévaluées depuis 2009.

Pour nous et c'est ce que nous avons revendiqué, le barème fiscal doit s'appliquer. La convention collective fait référence au barème fiscal. Mais le barème conventionnel ne prend pas en compte l'ensemble des frais : essence, usure du véhicule, entretien et assurance. Finalement grâce à notre ténacité et à celle de la CFE-CGC nous avons fait augmenter le barème conventionnel quasi à hauteur du barème fiscal de 2015. Ce fut un travail de longue durée.

Nous avons négocié à 2 reprises l'aménagement et la durée du travail suite à l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 qui a abouti à la loi dite « de sécurisation de l'emploi ».

Le premier avenant en 2013 étend l'aménagement du temps de travail, autrement dit l'annualisation, à l'ensemble des salariés. Il déroge à la majoration de 25 % des heures complémentaires jusque-là existante. Il est conforme à la volonté des employeurs et des signataires de rendre les salariés corvéables à merci. Il vient déroger à la loi qui prévoit normalement un minimum de temps de travail pour les salariés à temps partiel de 24 h, dans des proportions inacceptables à hauteur de 2 h par semaine voire 4 h par mois. Nous n'avons bien entendu pas signé et fait opposition avec la CGT. Cette année-là suite à un changement de Présidence de la Commission Paritaire Nationale de Négociation, la discussion a été complètement bloquée : utilisation massive de menaces et de chantages de la part des employeurs.

Nous revendiquons un accord qui amène la durée du temps de travail hebdomadaire à 12 h. C'est la durée minimum au SMIC pour valider un trimestre de retraite. Nous avons proposé que la Branche se donne ces 12 h comme objectif à atteindre sur une durée à négocier. Peine perdue, le SNAECSSO et la CFDT ne souhaitant que faire des enquêtes sur le temps partiel. L'une d'entre elles a conclu que la durée minimum du travail dans la branche était d'1h par semaine ! La négociation sur le temps partiel a donc été rouverte et a abouti à un avenant qui porte la durée minimale à 1 h par semaine en juin 2015.

Nous avons également négocié l'inévitable « complémentaire santé obligatoire ».

Le SNAECSSO a exigé, au nom du donnant/donnant, une compensation à la grande avancée sociale que serait la complémentaire santé obligatoire. Il s'agit de l'Avenant « Maladie » qui supprime le maintien de salaire dès le premier jour d'absence pour arrêt maladie à partir du troisième arrêt maladie (basé 12 mois précédents). On est loin du progrès social et de la solidarité. Les salariés les plus malades seront les plus pénalisés.

Nous n'avons pas signé l'Avenant « complémentaire santé », car sous couvert d'amélioration des droits, le principe de complémentaire santé obligatoire concourt à généraliser un système inégalitaire qui, de surcroît, porte atteinte à la Sécurité Sociale telle que fondée en 1945. Elle ne concourt pas à renforcer les principes fondamentaux du droit à la santé et à la Solidarité, en particulier « celui de cotiser selon ses moyens, et d'être soigné selon ses besoins ». Elle favorise l'ouverture du marché de la santé aux assureurs. La participation financière de l'employeur est maintenant imposable. Contrairement à la Sécurité Sociale dont la seule cotisation du salarié permet de couvrir les ayants droit, la logique de la complémentaire santé obligatoire augmente les cotisations pour les salariés qui veulent couvrir leur famille. La cotisation de base identique qu'on soit en bas ou en haut de l'échelle des salaires, aggrave les inégalités. Les options facultatives sont bien facultatives en fonction des salariés qui pourront se les payer. Les salariés de la Branche avec ces 2 avenants sont doublement perdants.

Une fois de plus, nous avons fait opposition.

Dans le domaine de la Protection Sociale, nous avons également renégocié l'Avenant « Prévoyance ». Tout d'abord, il faut rappeler que 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 au nom de la concurrence libre et non faussée. Avec la recommandation l'employeur peut 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.

Le régime était en déficit relativement important. À noter que ce déficit provient non seulement d'une forte augmentation de la sinistralité dans la Branche, mais aussi de la baisse des taux d'intérêt sur les placements. Les salariés ne sont pas responsables, pourtant ce sont eux qui vont payer !

Chacun s'est engagé à mettre tout en œuvre pour améliorer la santé de salariés. Dans cet objectif une enquête sur la santé au travail a débuté en 2016.

Malgré l'importance du régime de Prévoyance, nous n'avons pas signé cet accord : les garanties diminuent pour l'Incapacité Temporaire de Travail et l'Incapacité Permanente Professionnelle et en parallèle les cotisations des salariés augmentent.

Nous n'avons eu de cesse de combattre cette aggravation des inégalités en démontrant que l'on pouvait faire autrement notamment, en augmentant les salaires.

En 2015 nous avons renégocié l'accord sur la formation professionnelle suite à la modification de la Loi du 5 mars 2014 issue de l'ANI du 14 décembre 2013. Les discussions ont porté essentiellement sur la mise en place du Compte Personnel de Formation (CPF) et l'entretien professionnel. Au bout du compte, l'Avenant est une simple retranscription de la Loi. Nous avons pu obtenir une petite amélioration pour les temps partiels thérapeutiques en terme d'un abondement supplémentaire en heures au CPF. Nos revendications : augmentation du montant de la contribution des employeurs, augmentation du nombre

d'heures d'accompagnement pour la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) entre autres n'ont pas abouti. Nous sommes opposés à la formation des bénévoles sur le plan de formation. Un accord de plus que nous n'avons pas signé.

Nous avons été à l'initiative de l'ouverture d'une négociation sur l'Égalité Professionnelle dès 2013. Notre objectif était de faire évoluer cette branche féminisée (dite non mixte) vers plus de mixité, de mettre en place des mesures de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, de faire diminuer le temps partiel contraint. Le SNAESCO et les autres organisations syndicales nous ont suivi du bout des lèvres, à marche forcée pour finalement aboutir à une proposition de déclaration d'intention. Cette fois c'est nous qui n'avons pas suivi et chacun est resté sur ses positions. Depuis, un accord Égalité Femmes/Hommes a été signé par l'UDES (Union des Employeurs de l'Économie Sociale et Solidaire) ce qui a relancé le débat. Cet accord n'est essentiellement catalogue de bonnes intentions et de bonnes pratiques. Un point positif : la réintroduction sous une autre forme du Rapport de Situation Comparée (RSC) sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise qui avait été supprimé par la Loi Rebsamen. Malheureusement, cela ne concerne que les entreprises de plus de 50 salariés peu représentées dans la Branche. Le cœur de la négociation se déroulera en septembre 2016. Nous ne manquerons pas de faire valoir nos revendications et de faire concrétiser les bonnes intentions des uns et des autres. Avant toute négociation, nous demandons un diagnostic de branche sur la situation comparée des hommes et des femmes.

Dernier point, depuis 2014 un grand chantier s'est ouvert sur la classification avec comme objectifs : sa simplification et une meilleure prise en compte des métiers de la petite enfance. L'unanimité s'arrête là. Il faut savoir que la classification d'ALISFA est la plus injuste et inégalitaire qui soit. Elle se fonde sur des critères classants dont les 4/5 sont des compétences attribuées par l'employeur, une prime au mérite, pas d'ancienneté et quasi pas de possibilités d'évolution de carrière. Inutile de préciser que nous voulons la revoir en profondeur. Nous revendiquons un système de type « Parodi » qui même s'il n'est pas parfait a au moins le mérite d'assurer une égalité de traitement selon les niveaux de qualification entre les salariés. Il n'empêche nullement l'introduction de nouveaux métiers et limite les inégalités femmes/hommes. L'individualisation totale du salaire et son fonctionnement incompréhensible sont de plus en plus mal vécus par les salariés de la Branche. En juin 2016, soit après tout de même 2 ans de discussions, nous avons pu aborder et être entendues sur la notion d'ancienneté sans que le SNAESCO et la CFDT ne bloquent le sujet. La classification risque d'être une négociation de longue haleine...

Je qualifierais le bilan de ce mandat d'assez mince en terme d'avancées pour les salariés et d'assez imposant en volume de travail pour les négociatrices. En dehors des réunions sur les salaires ou avenants, nous avons participé régulièrement aux travaux de l'Observatoire de Branche. Il faut noter aussi notre participation assidue à l'Association de Gestion des Fonds du Paritarisme (ACGFP) dont nous assurons la vice-présidence depuis juin 2016.

Le grand mot de ce mandat sera : RÉSISTANCE. Les centres sociaux, les associations d'accueil de jeunes enfants et les associations de développement local ont subi de plein fouet la baisse des subventions des collectivités locales et la rigueur imposée par la Branche Famille de la Sécurité Sociale. Les employeurs sont tentés pour faire des économies, de réviser la Convention. Des voix s'élèvent pour la dénoncer dans un contexte de concurrence notamment dans la petite enfance. Nous tenons le cap pour le maintien et l'amélioration de la Convention. Nous sommes à la disposition des camarades des SDAS qui veulent se développer dans ce secteur ! Seul le rapport de force nous fera gagner.

Vive le syndicalisme libre et indépendant !  
Vive la CGT - Force Ouvrière

**Pour la délégation**

**Sylvie BECK**   
Secrétaire Fédérale

## MISSIONS LOCALES, PAIO, MDE et PLIE

### “ **QUELQUES CHIFFRES ET REPÉRAGES POUR VISUALISER LE RÉSEAU DES MISSIONS LOCALES (CHIFFRES 2015) :**

- de façon générale, le statut juridique des Missions Locales est associatif (loi 1901) et à la marge il existe quelques structures, plus particulièrement des Maisons de l'Emploi (MDE) ou des Plan Locaux pour l'Insertion (PLIE) qui ont le statut de Groupement d'Intérêt Public (GIP)
- 447 Missions Locales réparties sur tout le territoire avec 5000 points d'accueil
- 12500 salariés, dont 78 % de femmes, 84 % en CDI,
- 77 % à temps plein
- 80 % des structures ont moins de 50 salariés
- 44 % des structures ont moins de 20 salariés
- 1,4 million de jeunes accompagnés chaque année

**Les financements sont publics et multiples :** le financement des Missions Locales et PAIO est assuré par l'État, le Fonds social européen et les collectivités territoriales. Ils sont remis en cause chaque année et revus à la baisse du fait des politiques d'austérité et des réformes, comme la Loi NOTre, qui impactent largement les finances territoriales. Cela participe à l'instabilité et à la précarité des emplois.

FO dénonce ce fonctionnement et revendique des budgets pérennes et à la hauteur des besoins.

**Un seul syndicat employeur :** l'Union Nationale des Missions Locales (UNML). Les employeurs sont des élus municipaux. Les présidents de Missions Locales sont donc amenés à changer en fonction des résultats aux élections municipales. L'UNML réunit des couleurs politiques diverses. Le Président de l'UNML, Jean-Patrick GILLE, député PS d'Indre-et-Loire, vice-président de la commission des affaires sociales à l'Assemblée Nationale, et vice-président de l'Union des Syndicats de l'Économie Solidaire (UDES), n'est jamais présent aux négociations nationales. Seule la mobilisation des salariés et des organisations syndicales depuis décembre 2015 l'a obligé une seule fois à rencontrer les représentants syndicaux et à venir apporter des réponses aux revendications lors d'une Commission Paritaire.

De façon générale, de 2012 à 2016, les négociations se sont déroulées dans la continuité des années précédentes. C'est-à-dire avec des interlocuteurs éloignés des réelles conditions de travail des salariés. La teneur des échanges avec les employeurs donne peu de considérations aux revendications et aux analyses des représentants syndicaux. Au final, les avenants et accords de branches sont peu signés et font même l'objet d'opposition. Les suspensions de séance restent le seul outil de négociation. La Commission Paritaire se déroule toujours en Commission Mixte Paritaire, c'est-à-dire en présence de la Direction Générale du Travail.

### **SUR LE CONTEXTE SYNDICAL :**

Depuis l'arrêté de représentativité de 2013, les choses ont changé puisque CGT et FO sont majoritaires à eux deux et se rejoignent souvent dans leurs revendications. FO reste peu représentée avec seulement 8.43 % de représentativité nationale. Pour autant, la place prise par FO pèse et compte dans les négociations et dans les positions prises par les organisations syndicales.

Il faut noter également qu'un changement dans les négociateurs CFDT a permis de prendre des positions plus fortes et parfois communes, permettant de mettre en œuvre une intersyndicale faisant front commun depuis décembre 2015 pour obtenir une augmentation des salaires.

Cette mobilisation, dont une journée de grève nationale le 28 janvier 2016, a permis d'obtenir une négociation aux forceps, mais elle n'aura accouché, après 6 mois de bras de fer, que d'une valorisation dérisoire de 5 centimes du point.

Pour FO, en dehors d'une réelle mobilisation par la grève, il est impossible aujourd'hui d'obtenir satisfaction. Les conditions de négociation ne sont pas réunies et le paritarisme est mis à mal par les politiques autoritaires et d'austérité.

Les salariés ne mesurent pas le pouvoir qu'aurait une action collective, concertée et organisée.

## LES SUJETS DE NÉGOCIATION

### LES SALAIRES :

Quelques repères :

- 01/01/2010 : 4.41 €
- 01/01/2011 : 4.43 €
- 01/07/2011 : 4.45 €
- 01/01/2013 : 4.50 €

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, la valeur du point n'a pas augmenté. Un accord est à la signature en juillet 2016 et sera applicable le cas échéant au 1<sup>er</sup> septembre 2016, avec une valeur du point à 4.55 €. **FO ne sera pas signataire.**

En effet, pour la FNAS FO, le compte n'y est pas et de loin. La revendication portée unanimement en intersyndicale était de 4.80 € avec un seuil à 4.60 pour 2016, puisque la négociation s'engageait sur un étalement 2016/2017. La prochaine négociation aura lieu en juin 2017.

Un avenant sur les grilles syndicales a revalorisé uniquement les bas salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Seule la CFDT l'a signé :

### AVENANT 54 : (au 1<sup>er</sup> janvier 2015)

Modification des indices professionnels minimaux de l'assistant administratif, du chargé d'accueil, du chargé d'animation, de l'assistant de gestion, du chargé de documentation :

- 20 points pour l'assistant administratif,
- 10 points pour le chargé d'accueil,
- 10 points pour le chargé d'animation,
- 10 points pour l'assistant de gestion,
- 10 points pour le chargé de documentation.

**FO non-signataire** : un avenant salarial doit s'appliquer à tous les salariés. Pour FO, les conseillers d'insertion par exemple auraient dû voir leur rémunération augmenter compte tenu des efforts qui leur ont été demandés. Ici, les employeurs ont simplement fait un rattrapage salarial pour chercher à ne plus avoir de grilles en dessous du SMIC.

### LES JOURS DE CARENCE EN CAS D'ARRET MALADIE :

En 2013, un **AVENANT 51** a été mis à la signature alors qu'il ne convenait pas à la majorité des organisations syndicales. L'avenant portait sur le maintien du salaire net pour les 3 jours de carence de la Sécurité Sociale, pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté et dans la limite de 4 arrêts par an. L'UNML a ajouté une condition d'expérimentation, c'est-à-dire que cet avenant avait une durée déterminée pour faire le point un an plus tard, soit pour le maintenir soit pour le faire disparaître. L'UNML a refusé d'ajouter que l'avenant pourrait aussi être amélioré.

**FO n'est pas signataire de cet avenant et s'y est même opposé.** L'opposition est majoritaire puisque la CGT a fait de même. FO revendique la suppression du délai de carence, qui rappelons-le ne coûte pas aux structures

puisque les salariés absents ne sont jamais remplacés les 3 premiers jours !

Actuellement, c'est toujours l'article V-9-2 qui s'applique : les trois jours de carence sont pris en charge par l'employeur dans la limite d'un arrêt par an.

### LA CLASSIFICATION :

#### AVENANTS 49 ET 50 : FO non-signataire et s'oppose

En mars 2013 FORCE OUVRIÈRE, la CGT et la CFTC ont fait valoir leur opposition sur l'avenant concernant les classifications. L'UNML n'a pas décoléré de cette opposition majoritaire pendant 3 ans !

Les propositions bâties par ces organisations syndicales pour les classifications n'ont pas été prises en compte, elles ont à peine été lues, tout juste été balayées par l'UNML. FO a pourtant été force de propositions, en particulier en 2007 avec un document très complet révisant toutes les classifications. Rien n'y a fait.

Les organisations syndicales ont dénoncé l'état du dialogue social et le mépris des employeurs.

Aujourd'hui, la classification est toujours sur la table des négociations. Les employeurs l'inscrivent de façon impérative à l'ordre du jour. Alors qu'un accord qui a été frappé d'opposition est réputé nul et non écrit, l'UNML persiste à le présenter comme document de travail. Cet élément donne une appréciation assez précise de la considération de l'UNML envers les organisations syndicales de salariés.

**FO participe à la négociation pour infléchir les velléités des employeurs et de la CFDT qui tiennent absolument à aboutir sur ce sujet. Pour FO, la classification doit permettre aux salariés d'avancer dans leur carrière, de faire reconnaître leurs formations, diplômes ou certifications.** Et non pas, comme le soutient l'UNML, attendre que leurs compétences soient reconnues «exercées et maîtrisées» au bon vouloir de l'employeur !

### ACQUISITION DE L'ANCIENNETÉ ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL :

Sur ce sujet, les négociations ont abouti. Il faut dire que les employeurs utilisent l'ancienneté comme bouclier dans les négociations sur les salaires. Pour l'UNML, les salaires augmentent tous les ans ! C'est ainsi qu'en appuyant leur logique, ces discussions ont pu aboutir.

#### AVENANT 55 : FO signataire

Création de l'article 6.2.2.3.3 « Acquisition de l'ancienneté conventionnelle lors de certaines périodes de suspension du contrat de travail »  
« Sont assimilés à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté conventionnelle :

- le congé de maternité ou d'adoption (art. L. 1225-24 et L. 1225-42 du Code du travail) ;

- les congés naissance (art. L. 3142-1 du Code du travail) et de paternité (art. L. 1225-35 du Code du travail) ;
- les absences pour maladie donnant lieu à rémunération par l'employeur, dans les conditions prévues par la présente convention collective ;
- les absences pour accident du travail ou pour maladie professionnelle (art. L. 1226-7 du Code du travail) ;
- les absences pour accident de trajet.

La durée du congé parental d'éducation à temps complet est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté conventionnelle. »

Création de l'article 6.2.2.3.4 « Temps partiel thérapeutique et ancienneté conventionnelle ».

« Il est rappelé que le temps partiel thérapeutique est considéré comme du temps de travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté conventionnelle. »

### LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE :

Le régime de la Branche est en déficit récurrent et sa situation s'aggrave du fait d'une sinistralité très importante, dont l'évolution est pour le moins inquiétante en matière de risques pour la santé des salariés.

Pour cela, FO prend toute sa place dans les commissions paritaires de prévoyance. **La FNAS FO est très attachée au régime de prévoyance de branche qui permet de mutualiser les risques et les garanties pour tous les salariés quelle que soit la taille de leur structure.**

Aussi les revendications des négociateurs FO portent sur deux volets, la négociation du régime de prévoyance, mais également la demande d'une enquête nationale sur les conditions de travail pour mieux comprendre l'évolution de la sinistralité, et surtout peser dans les discussions en faveur de l'amélioration des conditions de travail.

Deux avenants sont intervenus dans la période 2012/2016. **L'AVENANT 48 (FO non-signataire)** signé en mars 2013 par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC qui a réduit à 90 % le maintien du salaire brut pendant les 6 premiers mois d'arrêt de travail. Ces trois syndicats ont reconnu eux-mêmes ne pas avoir mesuré les conséquences de cette signature...

Mais l'avenant 48 n'a pas suffi à rééquilibrer le régime, le déficit était tellement important que le GNP (assureur) a interpellé officiellement la commission en menaçant de dénoncer leur engagement avec la Branche si des mesures de redressement n'étaient pas prises dans les 6 mois.

Plusieurs réunions de négociations ont été nécessaires pour aboutir à un compromis acceptable.

Pour FO, les employeurs sont responsables des conditions de travail qu'ils imposent à leurs salariés, ils doivent en assumer les conséquences en matière d'arrêt de travail en particulier.

C'est ainsi qu'avec **l'avenant 52 (FO signataire)**, à partir du 1<sup>er</sup> avril 2014, le maintien de salaire est toujours à

90 %, mais l'assureur ne prend à sa charge que 85 %, le différentiel est à la charge de l'employeur. Ainsi, les employeurs qui améliorent les conditions de travail afin de réduire le risque d'arrêt de travail (incapacité) ne sont pas pénalisés.

De plus, les cotisations ont augmenté de 0.83 points. C'est ce que préconisait le GNP pour retrouver un équilibre. Les employeurs ont fini par valider un scénario acceptable au final par les organisations syndicales : + 0.40 pour les employeurs, + 0.20 pour les salariés + 0.23 issus des cotisations pour la formation professionnelle, qui sont basculées sur la prévoyance.

Cette dernière mesure modifiant le montant de la cotisation formation professionnelle (passant de 2.50 % à 2.27 % au bénéfice de 0.23 points sur la cotisation prévoyance) a fait l'objet de **l'avenant 53 (FO signataire)**, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ :

En application de la loi sur la sécurisation de l'emploi de juin 2013, la branche des Missions Locales a mis en place une complémentaire santé de Branche.

Cette négociation a démarré tardivement, et les employeurs ont souhaité se doter d'un expert (un actuaire) pour encadrer cette négociation et particulièrement les appels d'offres. Nous avons pu constater qu'en effet, l'UNML manquait d'expertise en la matière, et la négociation n'a pas été facile. Pour l'UNML, la complémentaire santé c'est un cadeau aux salariés, qui allait mettre les structures en difficulté.

**Pour FO, nous avons décidé de participer à la négociation dans la perspective d'infléchir les choix des employeurs en matière de cotisations comme de garanties.** Pour autant, FO a dénoncé le racket imposé sur les salaires par la complémentaire santé obligatoire, a dénoncé la fin des clauses de désignation qui ne permettait pas de négocier des tarifs préférentiels puisque le périmètre devenait incertain, a dénoncé la remise en cause des principes fondamentaux de la Sécurité Sociale, en particulier en matière d'égalité d'accès aux soins. **FO n'a pas signé la complémentaire santé et s'est opposée.** L'opposition n'était pas majoritaire, la CGT n'a pas signé l'accord, mais ne s'est pas opposée.

### LA FORMATION PROFESSIONNELLE :

La loi de mars 2014 est venue réformer largement le champ de la formation professionnelle. Comme toutes les Branches, les Missions Locales ont dû revoir la répartition des fonds dédiés, en particulier avec la mise en place du Compte personnel de formation (CPF).

Ce mandat a vu également arriver le dispositif Garantie Jeune. La culture de formation développée dans le réseau Missions Locales repose sur un déploiement interne puisant dans les ressources financières de la branche et sur les salariés. Les premiers salariés sont formés par la DIRECCTE, puis ces salariés deviennent eux-mêmes formateurs «démultiplicateurs». FO a pris toute sa place

pour que la Branche saisisse le ministère, afin qu'il finance la formation des salariés à ce nouveau dispositif. C'est ainsi qu'a été signée une ADEC (Action de développement de l'emploi et des compétences) Garantie Jeune. Cependant, pour FO, les fonds n'étaient pas suffisants. Par exemple, le remplacement des salariés demultiplicateurs n'est pas prévu. Ainsi ces salariés se retrouvent en difficulté dans leurs suivis professionnels, et leur absence pour former d'autres salariés pèse sur leur propre structure. Plusieurs accords ont été signés pendant ces quatre années, ils portent surtout sur la mise en conformité avec la loi 2014.

**AVENANT À DURÉE TEMPORAIRE N° 53** (23 mai 2014) relatif à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle de la CCN des Missions Locales et Paio. **FO signataire.**

**Accord** (16 janvier 2015) pour le financement de la formation professionnelle pour la branche des missions locales et PAIO **FO signataire.**

Un nouvel accord est mis à la signature en juillet 2016, plusieurs demandes de la CGT et de FO n'ont pas été entendues, en particulier de maintenir le doublement des heures CPF (ex CIF) pour les salariés non diplômés. Des enjeux importants se dessinent en matière de formation pour les salariés des Missions Locales, en particulier la volonté de créer des certifications spécifiques et de faire reconnaître les diplômes dans la classification.

#### L'ÉGALITÉ HOMMES FEMMES :

Pour rappel, un premier accord en date du 7 avril 2010 a déjà été frappé d'opposition par FO et la CGT. Un nouvel accord a été mis à la signature le 14 octobre 2015, à nouveau **FO n'est pas signataire et s'y est opposé.**

En effet, la seule avancée, minime, aurait pu concerner le maintien des cotisations retraites pendant les absences pour parentalité (congé parental ou temps partiel).

Alors que le constat faisait unanimité en ce qui concerne le montant des retraites des femmes - qui sont les plus pénalisées du fait des interruptions ou aménagements du temps de travail pour élever leurs enfants - l'accord signé n'est pas allé au-delà d'un maintien de cotisation de la retraite de base pendant 3 ans maximum, l'UNML ayant refusé de maintenir la cotisation retraite complémentaire. C'est-à-dire presque rien.

Pour FO cette revendication est une ligne rouge. La négociation est à nouveau sur la table des négociations, et l'UNML a remis aux négociateurs, lors de commission du 15 juin 2016, l'accord qui a été signé dans l'UDES en leur demandant de s'en inspirer.

#### LE DROIT SYNDICAL :

A l'ordre du jour tout au long de ces quatre années, FO a proposé plusieurs avancées sur le droit syndical et notamment :

- le droit de désigner comme délégué syndical un salarié autre que le DP titulaire dans les structures de moins de 50 salariés,

- la prise en compte des heures de préparation, du temps de trajet, du temps de présence aux commissions paritaires avec le maintien des avantages liés au contrat de travail, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Au final, l'UNML n'accordera que 2 heures rémunérées de préparation et a balayé tout le reste bloquant sur le terme « travail effectif » craignant un soi-disant piège juridique. L'UNML décide le 14 octobre 2015 de mettre l'avenant à la signature, en l'état. Aucune organisation syndicale ne signera cet accord.

Pour FO, cette situation est l'illustration de la considération des employeurs pour les salariés de la branche, pour le paritarisme et le dialogue social en général.

Dans la continuité de la mobilisation et des actions menées au premier semestre 2016, la négociation sur le droit syndical est à nouveau sur la table des négociations, à l'initiative des organisations syndicales, toujours sur les mêmes revendications légitimes.

Le 15 juin 2016, les employeurs refusent de négocier sur les revendications des organisations syndicales. Au contraire, ils vont jusqu'à exiger une révision plus générale du droit syndical. Et pour cause, l'UNML nous explique que les salariés engagés dans un mandat syndical électif (article II-I-7-3 Exercice d'un mandat syndical électif) seraient des «profiteurs de droit syndical» pouvant mettre en péril les temps d'ouverture d'une Mission Locale ! Les négociations s'annoncent encore houleuses...

#### CE A QUOI ON A ÉCHAPPÉ :

L'UNML voulait modifier le champ d'application de la Convention Collective, et pour cela lui proposait un nouveau titre «CCN des structures d'animation des politiques territoriales d'insertion et d'accès à l'emploi.»

### LE DÉVELOPPEMENT SYNDICAL

La FNAS FO a cherché tout au long de ce mandat à développer la syndicalisation, encourageant la signature de protocole d'accord et la présentation de candidats partout où c'était possible.

Les négociateurs ont cherché tout au long de ces quatre années à diffuser des comptes rendus des Négociations Nationales appuyés par des commentaires politiques pour soutenir les discussions et les négociations au local.

Des journées de travail nationales ont été organisées régulièrement à raison d'au moins deux par an, sur deux journées à chaque fois. Elles réunissent l'ensemble des négociateurs nationaux, les adhérents des Missions Locales qui le souhaitent. Les secrétaires de SDAS sont également invités afin de sensibiliser la syndicalisation dans ce secteur.

Pour la délégation FO : **Corinne PETTE**

## Régies de Quartiers



Les Régies de Quartier et de territoire, associations loi 1901, sont au nombre de 140 au sein de tout le territoire national. Elles sont en lien avec 150 collectivités locales et avec 340 bailleurs sociaux. Elles emploient près de 8000 salariés et comptent 2000 bénévoles.

La Convention Collective Nationale de Branche des Employeurs de Régies de Quartier (IDCC 3105) a été créée le 2 avril 2012, suite à l'accord collectif national de 1999 auquel l'ensemble des organisations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO) avait adhéré.

Elle repose sur le principe que tout salarié, quel que soit son statut, en contrat aidé ou pas, relève des dispositions conventionnelles. Cette branche est actuellement en vigueur (ce qui n'était pas le cas au dernier congrès), mais non étendue.

Le champ d'application des Régies de Quartier est très proche de celui de la convention collective des Ateliers et Chantiers d'Insertion, mais sont distincts.

Nous avons d'ailleurs œuvré au positionnement explicite de la Commission Paritaire de Négociation des Régies de Quartier du 3 juillet 2013 sur cette question : toute association ayant signé avec l'État une convention relative aux Ateliers et Chantiers d'Insertion doit être exclue de l'application du texte conventionnel des Régies de Quartier. Le syndicat employeur, le SERQ, en a pris acte et a communiqué en ce sens auprès de la Direction Générale du Travail. Ainsi, pour le moment, aucun chevauchement entre ces 2 champs ne s'est fait. Ceci est un point d'appui important dans le mandat que nous portons, à Force Ouvrière Action Sociale, puisque nous sommes pour la défense et l'amélioration de chaque convention collective nationale existante.

Les résultats électoraux de la représentativité des organisations syndicales de salariés dans le réseau des Régies de Quartier en 2013 sont les suivants :

CGT	CFDT	CFTC	CGT-FO	CFE-CGC
53,88 %	30,28 %	8,07 %	7,76 %	0 %

Nous avons donc peu d'implantation syndicale sur ce champ conventionnel, ce qui ne veut pas dire que nous n'y sommes pas actifs. Pendant ces 4 années de mandat, nous avons essayé de faire progresser les droits collectifs de salariés en présentant nos revendications et en proposant des avenants et défendre ainsi les acquis auxquels notre organisation syndicale est attachée.

### SALAIRES :

Au 1<sup>er</sup> janvier 2012, la valeur du point était de 8,86 euros. Il est actuellement de 9,16 euros, soit seulement 30 malheureux centimes de revalorisation salariale en l'espace de 4 ans soit moins de 3,5 % d'augmentation. À titre indicatif le SMIC horaire est actuellement de 9,67 euros. Depuis 2013, le syndicat employeur, le SERQ, n'a trouvé aucune organisation syndicale de salariés pour signer les avenants ayant attiré aux misérables augmentations de la valeur du point, sauf pour l'année 2015 avec la CFDT.

Ce décrochage important vis-à-vis du SMIC a des conséquences inacceptables pour les salariés qui sont en entrée de grille (du niveau 1A au niveau 2B) puisque leur rémunération, en dessous du SMIC pour le Niveau 1A, est compensée par une indemnité différentielle conventionnelle. Or il s'agit de 70 % des salariés des Régies de Quartier qui ne voient jamais la couleur de l'augmentation de la valeur du point, aussi maigre soit-elle, car celle-ci aboutit seulement à faire diminuer l'indemnité compensatrice.

Fort de ce constat, suite à l'avenant (signé le 15 décembre 2014 par la seule CFDT) qui maintient les salariés dans la misère, la délégation Force Ouvrière a porté début 2015 une revendication de révision de la grille salariale. Notre revendication est la suivante. Nous proposons, que soit prévue chaque année et à chaque augmentation du SMIC une augmentation obligatoire qui s'appliquerait à tous les salariés quel que soit le résultat de la négociation sur la valeur du point. Ainsi, aucun salarié ne pourrait avoir un salaire en dessous du SMIC et il profiterait inévitablement de l'augmentation de la valeur du point.

Ce combat a permis de faire aboutir la suppression de l'entrée de grille salariale en dessous du SMIC et une revalorisation des suivantes jusqu'au niveau 2B puisqu'un projet d'avenant en ce sens a été soumis à l'examen des organisations syndicales de salariés le 30 juin 2016.

Pour autant, nous ne l'avons pas signé, car ce projet n'évitera pas le tassement des grilles si la valeur du point n'est pas augmentée à chaque fois au minimum au niveau de l'augmentation du SMIC.

Mais la poursuite des politiques d'austérité chez le syndicat employeur des Régies de quartier emprunte plusieurs chemins. La volonté patronale est de réviser l'ensemble de l'annexe 2 qui comprend à la fois la grille de rémunération, mais aussi les grilles de classification ou encore la réécriture de la clause de sauvegarde, même si ces 3 sujets font l'objet de 3 projets d'accord distincts. En ce qui concerne les classifications, la délégation FO n'a pas du tout été entendue.

Dans le projet d'avenant sur la classification, le SERQ maintient le principe que la compétence et l'expérience sont les seuls critères retenus pour la progression de carrière des salariés, en supprimant toute référence possible à l'ancienneté. Un salarié diplômé ou non diplômé peut être classé dans le même emploi sans aucune différence salariale. Les critères classant maintiennent par ailleurs



l'individualisation des salaires en fonction de critères peu objectifs.

Pour FO Action Sociale, c'est le principe de l'arbitraire qui est entériné. Tout est renvoyé au bon vouloir des représentants de l'employeur. Pour nous, l'ancienneté et la qualification sont les critères qui permettent à tout salarié d'être classé objectivement dans un emploi ou d'en changer avec un salaire correspondant à sa qualification. Ce n'est toujours pas le cas. Nous sommes bien loin de nos revendications. La CFDT a déjà annoncé qu'elle sera signataire de l'avenant.

Le projet d'avenant sur la clause de sauvegarde entérine le principe que les salariés n'ont pas automatiquement de progression de carrière. C'est une réécriture sans aucune avancée significative. Ce ne sont pas les quelques points attribués aux salariés qui vont de 3 à 10, suivant les situations individuelles, le nombre d'années de privation d'avancement ou en fonction du fait qu'ils n'ont pas bénéficié de formation qualifiante qui règlent la question générale posée par cet avenant. On reste dans du saupoudrage toujours au bon vouloir des employeurs.

L'austérité conventionnelle reste d'actualité et nous ne pouvons pas la cautionner par nos signatures !

## FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (F.P.C) :

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) est Uniformation.

Le taux de contribution des Régies de Quartier à la Formation Professionnelle Continue est légèrement supérieur au taux légal et varie en fonction de leur taille : pour les moins de 10 salariés, il est de 0,70 % de la masse salariale brute (0,55 % + 0,15 % de taux conventionnels uniformes) et pour les plus de 10 salariés, il est de 1,75 % ( 1 % contribution légale + 0,15 % du taux conventionnel uniforme et 0,6 % de contribution conventionnelle complémentaire). C'est ce que rappelle la clause financière à l'annexe 3 mise à la signature en décembre 2014.

La délégation FO Action Sociale n'a signé aucun accord ou avenant sur la formation professionnelle continue pendant la durée de sa mandature, car ceux-ci n'améliorent rien le droit existant des salariés : soit les accords sont la transposition de la loi du 5 mars 2014 qui introduit un peu plus l'individualisation des droits à travers le CPF (Compte Personnel de Formation) par exemple, soit les moyens créés s'avèrent inefficaces.

Ainsi, les orientations suite à la réforme de la F.P.C , signées le 13 février 2015 par la CFDT la CGT et la CFE-CGC, morcellent la contribution complémentaire conventionnelle de 0,6 % de la masse salariale des régies de plus de 10 salariés en 3 blocs :

- le plan de formation financé à hauteur de 0,4 %,
- un fonds destiné à des actions collectives prioritaires,

- un fonds destiné à des actions individuelles, mais uniquement financées respectivement à hauteur de • 0,1 % de la masse salariale, ce qui équivaut à 63 000 euros chacun.

Autant dire que ces 0,2 % seront utilisés de manière marginale faute de moyens : un coup d'épée dans l'eau !

Par ailleurs, les fortes ponctions de l'État sur le Fond Paritaire de Sécurisation de Parcours Professionnel (FPSPP) entre 2010 et 2013 (660 000 000 d'euros) ont pour effet de diminuer les moyens que ce fonds peut mettre en œuvre pour les actions de formation des salariés les moins qualifiés, ce qui concerne donc la plupart des salariés des Régies de Quartier.

## COMPLÉMENTAIRE SANTÉ :

Le 13 décembre 2013, le SERQ met à la signature le régime frais de santé obligatoire applicable aux salariés des Régies de quartier et crée ainsi l'annexe 4 à la CCN. Pour les régies de Quartier non encore équipées d'une complémentaire santé d'entreprise, sa mise en place s'est faite au 1er avril 2014. Pour celles qui l'étaient, celle-ci s'est réalisée au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Cet accord fait suite à loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013, prolongement légal de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013. Cette loi généralise la couverture complémentaire santé d'entreprise à tous les salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Cet accord est approximativement la transposition des garanties minimums imposées par la loi et fixe une participation patronale minimum à la cotisation mensuelle exigée au salarié, à savoir 50 %. La cotisation, fixée à 1,33 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) pour le salarié relevant du régime général est à hauteur de 0,79 % du PMSS pour le salarié relevant du régime Alsace Lorraine. Elle reste très élevée en rapport avec le niveau de garanties, plus faible que sur d'autres champs conventionnels.

Les mutuelles recommandées (et non désignées) sont MUTEX (Chorum, Adrea, Apreva, Eovi, Harmonie, Ociane et Mutex) et aussi AG2R.

Le **principe de désignation** rendait obligatoire le choix d'opérateurs mutualistes. Il garantissait, ainsi, la mutualisation des moyens et des coûts liés à la Complémentaire Santé. Ce principe correspondait pleinement aux valeurs défendues par Force Ouvrière. Le Conseil Constitutionnel, le 13 juin 2013, a statué que « le recours aux clauses de désignation ne poursuivait pas un motif d'intérêt général suffisant pour justifier l'atteinte aux principes protégeant la liberté d'entreprendre et de contracter ». En bref, finit l'obligation de mutualiser et bonjour l'ouverture à la concurrence.

La seule **recommandation** a pour effet de permettre que n'importe quel employeur de Régies de quartier puisse

s'exonérer de tout ou partie de l'accord conventionnel. Il a ainsi la possibilité de faire son « marché » auprès d'un organisme mutualiste géré paritairement ou auprès d'assurances à but lucratif, qui font des offres d'appel alléchantes au début, et vous rappellent bien vite à la réalité des prix, une fois le contrat signé. Le gouvernement qui a créé cette loi est totalement responsable de ces résultats et de ces conséquences, dont celle qui voit ce droit fiscalisé faire perdre un peu plus de pouvoir d'achat aux salariés.

Non signataires de cet accord et en totale cohérence avec nos positions, à savoir que nous ne sommes pas favorables à cette obligation de complémentaire santé qui remet en cause la sécurité sociale de 1945, nous n'avons signé aucun des avenants modifiant ce faux droit.

Bien que nous n'en soyons pas signataires, l'accord stipule que nous pouvons siéger en commission de suivi, ce qui nous permet d'être vigilant et ainsi partie prenante de la gestion paritaire du régime.

En avril 2016, AG2R et Mutex transmettent l'information à la C.P.N selon laquelle il est nécessaire de mettre le régime frais de santé existant en conformité avec le régime responsable. Sans cela, les employeurs perdront leur régime fiscal et social avantageux. La préservation de cet avantage a un goût amer. Suite à cela, le SERQ met à la signature l'avenant numéro 1 à l'annexe 4 de la CCN le 25 mai 2016. Seule Force Ouvrière Action Sociale n'en est pas signataire.

Cet avenant introduit la mise en conformité du panier de soins minimum avec le contrat responsable selon le décret de novembre 2014. Cela créé un différentiel de remboursement en fonction de deux situations : si le salarié va chez un médecin reconnu par le Contrat d'Accès aux Soins (CAS) ou s'il se rend chez un médecin n'ayant pas souscrit au CAS. La mécanique de la mutuelle obligatoire d'entreprise est terrible. Non seulement elle introduit la casse de la sécurité sociale, mais elle prive, aussi, le salarié de toute liberté de choix de son médecin sous peine d'être pénalisé financièrement. Cet avenant supprime seulement la clause d'ancienneté, mais il est au final une obligation légale.

Il a fallu être particulièrement ferme avec les 2 organismes mutualistes recommandés pour qu'ils fournissent à la CPN les avenants techniques et un compte de résultats pour l'année 2015 qui fasse état de la montée en charge du régime et du niveau des réserves.

Aujourd'hui, c'est un peu plus de 50 % des régies de quartier (77 exactement) qui sont adhérentes au régime « frais de santé ». Nous constatons une montée en charge du régime qui a doublé depuis fin 2014. Fin 2015, 1171 salariés sont couverts. Le résultat apparaît donc tout juste à l'équilibre même si le régime est pour le moment excédentaire. La réserve générale est créditée fin 2015 de 14 200 euros dont 75 % reviennent au régime et 25 % aux 2 mutuelles. Pour autant, la date de fin d'effet de ce mode de répartition n'est toujours pas contractuelle. Nous devons aider à remédier à cette situation.

## LA PRÉVOYANCE :

Le contrat qui lie la branche aux organismes assureurs a pris fin le 31/03/16, et les contrats liant individuellement les Régies se terminant au 31/12/16. La réunion qui a validé le principe de tacite reconduction a eu lieu dans les temps, soit le 18 mars 2016, il n'y avait dès lors aucun document spécifique à conclure.

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.

Cette décision permet de sauvegarder la mutualisation et l'unité du régime de branche même si dès le 1er avril 2016 les Régies sont légalement libres d'adhérer à un autre organisme de prévoyance, comme le prévoit la décision du Conseil Constitutionnel. Même si la branche juridiquement ne pourra plus imposer de désignation, cette décision unanime est un signe fort adressé à toutes les Régies de Quartier.

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.

## PROJETS RÉGRESSIFS QUE FO ACTION SOCIALE A RÉUSSI A FAIRE ÉCHOUER :

La CFDT a porté deux projets particulièrement régressifs durant l'année 2015 que FO a combattus :

- la mise en place du déroulement de carrière des salariés exerçant un mandat ;
- la création d'une commission de validation des accords d'entreprise négociés avec un salarié issu d'une Instance Représentative du Personnel ou mandaté par une organisation syndicale.

En ce qui concerne le 1er projet, la position de la CFDT est de professionnaliser les porteurs de mandats syndicaux et de prévoir un complément de salaire en les intégrant dans une possible nouvelle classification conventionnelle.

FO est opposée à ce principe, car cela créerait un statut salarial particulier pour les seuls élus du personnel et la remise en cause du principe de liberté et d'indépendance lié aux mandats.

Nous avons par contre porté un projet FO proposant que les Instances Représentatives du Personnel bénéficient de congés de formation économique, sociale et syndicale rémunérés à 100 % à hauteur de 24 jours par an. Le SERQ n'a donné suite à aucune des deux propositions.

En ce qui concerne le 2ème projet, nous avons rappelé notre opposition à la création de cette commission de validation. Nous refusons que les représentants des salariés soient amenés, depuis la loi Fillon, à remplacer le ministère dans l'étude d'accords qui peuvent être négociés par des salariés non délégués syndicaux et pouvant déroger au droit conventionnel ou au Code du Travail.

Nous avons pour l'instant bloqué le processus de négociation évoquant l'absence de décrets suite à la loi Rebsamen. Les employeurs attendent la parution des décrets pour reprendre l'initiative. Par ailleurs, nous avons obtenu un accord des employeurs pour qu'aucun accord ne puisse être validé s'il est inférieur au droit conventionnel.

## AMÉLIORATIONS DES DROITS COLLECTIFS CONVENTIONNELS OBTENUES :

### • Avenant du 9 octobre 2015 sur l'article 6.4 portant sur la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation :

Cet avenant a été porté par FO. Il visait à clarifier le rôle des instances paritaires d'interprétation et de conciliation. L'avenant reprend intégralement les propositions de FO. Toutefois, le SERQ, soutenu par la CFDT a essayé d'introduire la notion de signataires en lieu et place des organisations syndicales représentatives. Finalement le Syndicat employeur a suivi les positions de FO sur la totalité de notre projet initial : chaque organisation syndicale de salariés représentative siègera au sein de cette commission en tant qu'une organisation = une voix.

### • Avenant numéro 5 du 3 décembre 2015 : Révision de l'article 3.7 - partie relative aux jours fériés :

L'avenant fait suite à une proposition de FO qui, rappelons-le, avait demandé que tous les fériés soient chômés, ce qui n'était pas le cas précédemment dans la convention collective.

Nous revendiquons aussi la disposition suivante : lorsque deux jours fériés chômés tombent le même jour, les salariés bénéficient d'un jour de repos supplémentaire dans l'année, à défaut, d'une indemnisation.

Le SERQ a fait une proposition d'avenant en acceptant le principe que tous les jours fériés soient chômés et qu'un jour férié travaillé ouvre droit à une majoration de 20 % par heure travaillée. La CFDT a tenté d'empêcher cette proposition d'aboutir, mais notre détermination en nous appuyant sur la CGT syndicat largement majoritaire a permis d'obtenir ce droit supérieur à l'existant.

## PROJET DE CRÉATION D'UN FONDS CONVENTIONNEL DU PARITARISME :

Ce projet a été déposé par FO Action Sociale en CPN du 3 décembre 2015. Il est toujours l'objet de discussion avec le syndicat employeur.

Le but est de développer les moyens de financer les instances de négociation et de faire en sorte que les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche, ainsi que le syndicat employeur aient des moyens d'exercer leurs missions, et notamment, pour nous, de développer notre syndicalisation dans les Régies. Le projet d'avenant prévoit une cotisation de 0,2 % de la masse salariale brute.

Le SERQ met en avant que les frais liés au paritarisme (déplacement, repas, nuitées) en 2015 ne s'élevaient qu'à 10 000 euros pour une quinzaine de réunions. Pour lui, 0,2 % représente une somme importante au vu du contexte budgétaire.

Si le fonds du paritarisme est créé à l'avenir, il semblerait que le SERQ veuille le construire sur un socle financier minimaliste. L'argument budgétaire avancé n'est qu'un mauvais prétexte. Notre proposition de 0,2 % est équivalente à ce qui est fait dans la branche des missions locales qui a un nombre de salariés équivalents à celui des Régies de quartier.

Attendre et voir !

## CONCLUSION :

Ces 4 ans de mandature ont été 4 ans de combat. Merci aux camarades qui m'ont accompagné Sylvie BECK, Pascal CORBEX et Joseph ISLAM. Notre détermination, forte du mandat que nous portons, a permis de faire reculer des projets régressifs (commission de validation d'accords d'entreprise négociés par des salariés n'étant pas délégués syndicaux) et d'acquiescer des droits conventionnels nouveaux (jours fériés chômés). C'est le fruit d'un travail actif fait de propositions d'avenants et de rappels de nos revendications. Il a permis que 70 % des salariés des Régies de quartier voient demain la couleur de l'augmentation de la valeur du point avec la fin des grilles infra-SMIC.

Pour autant, nous sommes loin d'avoir obtenu ce que nous revendiquons afin d'améliorer cette convention collective. La Loi Travail qui entérine toutes les régressions possibles en droits collectifs dans les associations par accord d'entreprise doit être abrogée. Il en va de l'existence même de cette convention collective et bien entendu de l'avenir de toutes les autres.

Le combat c'est tout le temps et maintenant !

**Stéphane REGENT**   
SDAS FO 75

## Familles Rurales



Familles Rurales est composé de 2 500 associations locales réparties dans 10 000 communes, de 94 fédérations régionales, départementales et nationales et compte 40 000 bénévoles et moins de 20 000 salariés qui représentent 5000 équivalents temps plein.

La fin de l'année 2012 et le début d'année 2013 avaient vu la finalisation de la négociation d'une convention collective nationale en remplacement de l'accord national qui existe depuis 2007 et que nous avons rejoint fin 2008 pour participer au mieux aux négociations paritaires.

Après examen attentif de ce texte dans une déclaration faite lors de la négociation paritaire du 27 mars 2013, nous avons décidé de ne pas signer ce texte devenu Convention collective nationale de la Fédération Nationale des Associations Familiales Rurales (FNAFR) sous l'IDCC 1031 agréé, mais toujours pas étendu. Pourtant, nous étions favorables à cette transformation afin de rendre ce texte opposable à l'ensemble des financeurs et adhérents Familles Rurales.

Nos raisons essentielles, et qui ne sont toujours pas réglées 3 ans après la fin des négociations, restent les suivantes :

- Ce texte venait chevaucher les champs de l'aide à domicile, de l'insertion, des régies de quartier, des crèches petites enfance et d'autres champs couverts par d'autres secteurs professionnels, ce qui explique l'absence d'extension.
- Nous ne pouvions accepter le maintien des grilles de salaire en dessous du SMIC, des grilles de salaire des auxiliaires de puériculture en dessous de leur qualification, des frais de déplacement et indemnités kilométriques sous-payés, du contrat d'engagement éducatif, de la modulation et du choix unilatéral de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé OPCALIA plutôt qu'UNIFORMATION pourtant souhaité par l'ensemble des organisations syndicales.

Les Résultats électoraux de la représentativité du 29 mars 2013 ont donné les résultats suivants :

CGT	CFDT	CFTC	CGT-FO	CFE-CGC
39,77 %	27,21 %	12,40 %	3,86 %	0,64 %

Nous sommes devenus, du fait de la loi de 2008, la 3ème organisation syndicale représentative dans cette branche.

## SUR LES SALAIRES :

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

Elle était de 4,70 euros au 1er janvier 2009, 4,75 euros au 1er avril 2011, 4,80 euros au 1er février 2012. Les 4 ou 5 points accordés durant toute cette période n'empêchent pas la misère salariale de s'installer dans un champ conventionnel où 55 % des salariés travaillent à temps partiel dont 39% moins de 24h par semaine et où 3 grilles conventionnelles sont toujours en dessous du SMIC.

**Depuis 2013, les employeurs ont évoqué pêle-mêle les baisses de subventions récurrentes, le financement de certaines prestations qui n'évoluent pas, le manque de marge de manœuvre financière qui handicape le développement de nouvelles activités et de l'emploi, les financeurs qui les invitent à faire mieux avec moins de moyens, les plans de financement sur trois ans qui sont à la baisse et forment les difficultés financières sérieuses des structures.**

A cela c'est rajouté le coût de la mutuelle santé obligatoire.

Face à l'accompagnement à leur sauce Familles Rurales de l'austérité budgétaire, FO continue de revendiquer 15 % D'AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT POUR TOUS LES SALAIRES DE FAMILLES RURALES ET LA FIN DES GRILLES DE SALAIRE EN DESSOUS DU SMIC.

Notre déclaration de mars 2016 le rappelle :

*Pour F.O., l'urgence, c'est l'augmentation générale des salaires. En nous appuyant sur les résolutions de notre congrès fédéral de la F.N.A.S F.O de 2012 :*

- augmentation de la valeur du point de 15 %
- faire évoluer au-dessus du SMIC les 3 entrées de grilles qui sont en dessous du SMIC, 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

*Nos revendications sont l'expression du besoin des salariés dans un contexte d'austérité où le coût de la vie ne cesse d'augmenter, mais où la valeur du point, elle, à Familles Rurales, est bloquée depuis le 1er janvier 2013 à 4,90 euros. Alors que l'inflation entre janvier 2005 et mars 2016 a été de 16 % la valeur du point conventionnel n'est passée que de 4,55 euros à 4,90 euros. Cela représente une misérable augmentation de 7,6 %, avec, par ailleurs, des salaires en dessous du SMIC.*

**C'EST INTOLÉRABLE !**

*Dès lors, il est clair que sans règlement immédiat des 3 entrées de grille qui sont en dessous du SMIC, notre demande de revalorisation de la valeur du point reste d'actualité.*

Qui peut juger acceptable le fait que les agents d'entretien, les agents à domicile et les préparateurs de cuisine soient dépendants d'une indemnité conventionnelle compensatrice afin d'avoir un niveau de rémunération équivalente au SMIC ?

Les salariés subissent la double sanction du blocage de la valeur du point depuis plus de 3 ans et de la mise en place de la mutuelle obligatoire d'entreprise dont la caractéristique du choix du réseau Familles Rurales ait d'avoir opté pour une mutuelle obligatoire familiale avec un taux de participation des salariés exorbitant pour des garanties minimalistes.

Ce choix des fédérations employeurs Familles rurales va amener des baisses de salaires et des augmentations d'impôts pour la majorité des salariés. La seule réponse des employeurs de Familles Rurales est de poursuivre en 2016 une nouvelle année « blanche ». La série de 4 années blanches a un goût de série « noire » dont les salariés sont les victimes !

Par conséquent, les salariés de Familles Rurales sont la variable d'ajustement choisie par les employeurs de Familles Rurales face aux politiques d'austérité.

**F.O. REVENDIQUE LE FINANCEMENT DU SECTEUR ET DES MOYENS A HAUTEUR DES BESOINS**

L'ordre du jour de la prochaine C.P.N. de mai 2016 portera à nouveau sur la politique salariale. Il est hors de question pour F.O. de « normaliser » le fait que 3 entrées de grille commencent en dessous du SMIC !

**Pour nous, les conventions collectives doivent garantir un minimum conventionnel supérieur au SMIC, donc au Code du travail. Cela crée une égalité de droit supérieur au droit égalitaire, mais minimaliste que représente le Code du travail. Les accords d'entreprises ne sont là que pour améliorer ces droits collectifs et égalitaires. C'est le principe de la hiérarchie des normes que FO défend et c'est le sens de notre exigence du retrait puis de l'abrogation de la loi Travail qui veut le remettre en cause.**

Les salariés qui ont des salaires inférieurs aux SMIC bénéficient bien entendu d'une indemnité compensatrice, mais du fait de grille en dessous du SMIC, ils ne voient jamais augmenter leur salaire, car l'augmentation de la valeur du point aboutit seulement à faire diminuer l'indemnité compensatrice.

Les salariés les moins payés à Familles Rurales et qui sont à l'indice 292 n'atteignent la valeur du SMIC qu'après 10 ans d'ancienneté, puisqu'au regard de la valeur du point actuelle l'indice minimum pour obtenir le SMIC, c'est celui de 300.

Le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) est la compensation financière de la prise en compte comme elle l'indique que plus on est ancien dans un poste, plus on gagne en technicité. Cette compensation salariale est à ce titre un complément de salaire qui valorise collectivement et de façon égalitaire la compétence acquise avec le temps. Nous la défendons.

C'est pourquoi, en septembre 2016, la délégation des négociateurs FO fera des propositions, POUR :

- L'augmentation de la valeur du point
- La modification des grilles conventionnelles pour faire démarrer les plus basses au minimum au SMIC, sans faire perdre les différentiels avec les autres grilles
- L'amélioration de l'ancienneté par l'augmentation de sa durée et son niveau financier

## NÉGOCIATIONS EN 2013

### FORMATION PROFESSIONNELLE

La négociation aboutit à ce que les 5 familles historiques de l'ex Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) du Groupement pour le Développement de la Formation Professionnelle et de l'Emploi dans les services du monde rural (GDFPE) qui avait rejoint l'OPCA OPCALIA seulement depuis novembre 2012 décide finalement de rejoindre le Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA). Il devient ainsi fin 2013 l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA), l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé au titre du Congé Individuel de Formation (OPACIF) et l'Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage (OCTA), interbranche (production, transformation & industrie, services à l'agriculture, au monde rural et autres activités, recherche et enseignement, institutions), choisi par les employeurs pour gérer l'ensemble de la formation professionnelle continue des salariés de la CCNT. Nous n'avons pas de représentant dans son Conseil d'Administration contrairement à celui d'UNIFORMATION. Quel imbroglio pour soi-disant une perte de confiance des employeurs vis-à-vis d'OPCALIA.

Nous avons pour notre part invité bien avant les employeurs à rejoindre un OPCA de l'économie sociale. Nous avons regretté la transmission tardive des informations sur ce dossier et la tenue de négociation seulement en septembre 2013 alors qu'OPCALIA était déjà informé en mai de l'intention des familles de l'ex-GDFPE d'étudier les conditions d'un rapprochement avec le FAFSEA. Face à cet imbroglio, nous avons émis des réserves sur la gouvernance de ce nouvel OPCA dans lequel nous ne siégeons pas et ne sommes pas représentés. Nous n'avons pas plus signé la déclaration d'intention proposée par les employeurs, que le projet d'accord sur ce chamboulement formalisé par un avenant 24 à la convention collective.

### MUTUELLE SANTÉ OBLIGATOIRE

Suite à loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, conformément à l'Accord National Interprofessionnel

(ANI) du 11 janvier 2013, qui généralise la couverture complémentaire santé à tous les salariés à compter du 1er janvier 2016, les employeurs décident l'ouverture de cette négociation et de constituer une commission technique avec la participation d'un actuaire, afin de faire des propositions pour l'ensemble du Mouvement conformément à la loi, pour permettre à tous les salariés d'accéder à une couverture maladie complémentaire au plus vite avec un financement à hauteur de 50 %.

Nous rappelons que nous ne sommes pas favorables à cette obligation de complémentaire santé obligatoire, qui remet en cause la sécurité sociale de 1945. Nous rappelons nos craintes suite à la décision du Conseil constitutionnel de remettre en cause le principe de désignation seule garantie de réelle mutualisation des moyens dans un cadre collectif et obligatoire.

### RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Pour garantir le régime, il est décidé d'une augmentation de 30 % des cotisations pour la prévoyance, soit 0,73 points d'augmentation de la cotisation de base répartie à égalité entre la part salarié et employeur.

Concernant le renouvellement du régime de prévoyance et compte tenu du flou juridique en 2013, suite à la remise en cause du principe de désignation, la commission paritaire décide de surseoir à la décision de renouvellement du régime de prévoyance pour 6 mois. Elle décide de la faire dans l'attente des réponses qui devaient être apportées à la question prioritaire de constitutionnalité en fin d'année et dans l'attente de la réécriture qui devait suivre de l'article 912-1 du Code de la sécurité sociale afin de pouvoir désigner un opérateur unique et garantir une égalité de traitement pour l'ensemble des salariés.

### CONTRAT DE GÉNÉRATION/BILAN SOCIAL

Cette négociation ne s'ouvrira finalement pas.

Les employeurs, contrairement à notre exigence, ne fourniront jamais le bilan social avec les données sur la pyramide des âges, le nombre et les besoins de personnels qualifiés, les départs en formation qualifiante, le nombre d'associations par tranche plus de 50, moins de 300, plus de 300 salariés, etc.

Ce document avait déjà été réclamé en 2010, puis en 2011. Lui seul permet d'avoir des données objectives afin de partir d'un diagnostic concret.

## NÉGOCIATIONS EN 2014

### TEMPS PARTIELS

À compter du 1er janvier 2014, la durée minimale de travail hebdomadaire des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures (pour les contrats en cours au 1er janvier 2014 et jusqu'au 1er janvier 2016, sauf convention ou accord de branche dérogeant à la durée minimale ces 24 h

hebdomadaires minimum ne seront applicables que si le salarié en fait la demande). L'employeur ne pourra s'y opposer qu'en cas d'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

La loi crée la possibilité de déroger au plancher de 24 heures :

- soit, sur demande écrite et motivée du salarié pour faire face à des contraintes personnelles ou pour cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale correspondant à un temps plein ou au moins égal à 24 heures. Le CE sera informé chaque année du nombre de demandes reçues par l'employeur ;
- soit, par convention ou accord de branche étendu. Cette dérogation ne sera ouverte que si l'accord comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée correspondant à un temps plein ou à au moins 24 heures.

Dans ces deux situations, la dérogation à la durée de 24 heures ne sera admise qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise pourra déterminer les modalités de ce regroupement. Il sera aussi possible de déroger à la durée minimale de 24 heures : pour les jeunes de moins de 26 ans poursuivant des études. Une durée inférieure à 24 heures pourra aussi être proposée aux salariés des associations intermédiaires lorsque leur parcours d'insertion le justifie. Nous rappelons aux employeurs dès l'ouverture de cette négociation l'esprit de la loi qui est de lutter contre la précarité qui crée des situations dans lesquelles, faute d'un nombre d'heures suffisant, des salariés ne disposent pas de la couverture maladie et ne voient pas s'ouvrir leurs droits à la retraite. Nous sommes pour l'application de la loi sans dérogation. Notre déclaration lors de la Commission paritaire du 15 janvier 2014 le rappelle fort justement.

### DÉCLARATION FORCE OUVRIÈRE

*FAMILLES RURALES a proposé à la négociation un accord de branche relatif au temps partiel, s'appuyant pour se faire sur l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013 dite « de sécurisation de l'emploi ».*

*Nous rappellerons tout d'abord que notre organisation syndicale n'est pas signataire de l'ANI du 13 janvier 2013. Cet accord s'inscrit dans une logique d'austérité qui conduit à des rigidités économiques et à de la flexibilité sociale. La fausse sécurisation de l'emploi comme la pression sur le pouvoir d'achat ou celle sur les dépenses publiques et sociales en sont l'expression.*

*FORCE OUVRIÈRE refuse que le social soit un instrument d'accompagnement des politiques d'austérité, et que les salariés en deviennent les variables d'ajustement.*

Concernant plus particulièrement cette loi et son article 12 intitulé « le temps partiel », cette mesure, présentée comme un progrès social, prévoit bien que « la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L.3122-2 du Code du Travail ».

Mais, et il y a un mais, elle prévoit aussi des dérogations pour les jeunes étudiants, à la demande du salarié ou par accord collectif étendu.

Pour FO, toutes ces dérogations mises en place ne peuvent qu'atténuer grandement une des rares mesures favorables aux salariés issus de cet accord national.

Force Ouvrière reste viscéralement attachée à la négociation paritaire, ainsi qu'à la contractualisation d'accord collectif, dès lors que ceux-ci sont porteurs d'avancées et à tout le moins garantissent le maintien des droits des salariés.

Pour Force Ouvrière, ouvrir une négociation sur un accord conventionnel qui entraînerait une nouvelle baisse des droits collectifs des salariés alors qu'existe déjà le Contrat d'Engagement éducatif auquel nous nous sommes opposés ne ferait qu'accentuer la grande précarité des salariés.

À Force Ouvrière au regard du mandat qui nous est confié, nous négocions et :

nous contractualisons quand l'accord améliore ou garantit le maintien des droits collectifs des salariés, nous nous abstenons quand l'accord ne fait que reproduire le Code du travail, nous dénonçons et combattons l'accord qui ratifie la dégradation des droits collectifs et les conditions de travail.

Paris, le 15 janvier 2014

d'organisations ». Accord prévu pour « permettre aux employeurs de disposer d'un cadre rassurant pour poursuivre leur création d'emploi » et « favoriser l'articulation entre vie familiale et professionnelle », comme cela est si bien écrit.

Un véritable marché de dupe, comme nous serons le rappeler à plusieurs reprises.

## NÉGOCIATIONS EN 2015

### MUTUELLE SANTÉ OBLIGATOIRE

C'est un accord sans surprise qui met en place une cotisation famille obligatoire prise en charge au minimum à 50 % par l'employeur, sauf accord d'entreprise plus favorable. Pour tous les salariés, hors Alsace Moselle, la cotisation est d'un montant de 3,15 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale 2015 qui s'élève à 3170 euros, soit 99,85 euros. Pour les salariés d'Alsace Moselle le montant est de 2,21 % du même PMSS, soit 70,05 euros. Est annexé à l'accord le montant des garanties de remboursement qui ont été négociées.

Les mutuelles recommandées et non désignées sont : Chorum, Adrea, Apreva, Eovi, Harmonie, Ociane et Mutex qui font toutes partie de MUTEX à qui est confiée la coordination du dispositif. Au final, un seul organisme a été recommandé.

**Le principe de désignation**, soutenu par FORCE OUVRIÈRE, rendait obligatoire le choix des opérateurs mutualistes et ainsi garantissait la mutualisation des moyens et des coûts liés à la Complémentaire Santé. La seule **recommandation** a pour effet de permettre que n'importe quel employeur de Familles Rurales puisse s'exonérer de tout ou partie de l'accord conventionnel. Il a ainsi la possibilité de faire son « marché » auprès d'un organisme paritaire géré comme son nom l'indique paritairement, par des représentants d'employeurs et de salariés, mutualiste avec des valeurs et principes de mutualisation ou auprès d'assurances à but lucratif, qui font des offres d'appel alléchantes, et vous rappellent bien vite à la réalité des prix. Le gouvernement qui a créé cette loi est totalement responsable de ces résultats et de ces conséquences, dont celle qui va voir ce droit fiscalisé faire perdre un peu plus de pouvoir d'achat.

Non signataire de cet accord et en toute cohérence avec nos positions nous ne serons pas signataires en 2015 d'avenant concernant cet accord, comme ceux sur le protocole de gestion, l'avenant technique spécifique en cas de défaillance de l'association dans le paiement des cotisations et l'accord-cadre concernant l'extension de la notion d'enfant à charge.

### FORMATION PROFESSIONNELLE

Les employeurs acceptent de proposer à la signature un avenant qui maintient leur taux de contribution à l'OPCA à hauteur de 2,1%.

Par ailleurs, s'ouvre la négociation pour la création pour la Branche, par la création d'une Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF). La volonté des employeurs que nous partageons est de permettre de créer, en toute connaissance de cause, des formations prioritaires qui relèveraient de décisions de la Branche. **Si la Fédération Nationale Familles Rurales tente comme ailleurs de prioriser l'acquisition de compétences pour notre part nous défendons la qualification, les diplômes reconnus dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) garantissant une véritable promotion sociale. RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

Nous défendons et soutenons le principe de refuser toutes nouvelles augmentations des cotisations sans augmentation des salaires. Au nom du nouveau droit à la portabilité, MUTEX, en ne s'appuyant sur aucun élément précis, proposait une augmentation de 5% des cotisations. Cette question est reportée à la négociation pour fin 2016.

### Annexe 5 de la Convention Collective Familles Rurales sur la rémunération des nuitées des animateurs permanents.

Le collège employeur propose la reconduction de cette annexe qui stipule que les animateurs et directeurs employés sur les séjours avec hébergement sont rémunérés sur la base de 2 h 30 effectives de travail par nuitée de 11 h. Initialement, un bilan devait avoir lieu sur la portée de cet accord, chose qui n'a pas pu se faire.

Nous rappelons, à cette occasion, la directive européenne de 1993 et les dernières décisions de la Cour de cassation quant aux heures d'équivalence en chambre de veille qui stipule qu'il faut différencier la rémunération du temps de travail du temps de travail lui-même : chaque heure travaillée doit être comptée heure pour heure sur le planning, même si la rémunération afférente est différente. Cette négociation est repoussée en 2016 grâce à notre détermination.

### MODIFICATIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les employeurs veulent négocier à la baisse 5 articles conventionnels.

Pour l'article 9 (embauche et période d'essai), ils proposent de baisser la période d'essai des cadres de 6 mois à 4 mois maximum, mais d'introduire une période d'essai reconductible pour les groupes 3 et 4 (ouvriers d'entretien, éducateurs petite enfance...) de 2 mois reconductibles une fois et pour les groupes 2 et 1 (chargé de mission, délégué régional...) de 3 mois reconductibles une fois.

Pour l'article 20 (travail en dehors des heures habituelles), ils proposent de préciser les dispositions pour les salariés à temps plein. Par ailleurs, la notion de majoration du repos compensateur n'apparaît pas et la prise du repos donne beaucoup plus de souplesse à l'usage des employeurs.

Pour l'article 22.1 (durée de travail et contrat à temps plein), les employeurs le retirent immédiatement de la négociation face à notre refus déterminé et rejoint par l'ensemble des autres organisations syndicales.

Pour l'article 25.2 (congés pour enfant, conjoint ou

ascendant malade), ils proposent de restreindre la notion d'enfant à charge à l'âge de 16 ans, alors que le texte actuel ne précise pas de limite.

Pour l'article 27.3 (mutation), ils veulent ajouter une notion de « période probatoire » lorsque le salarié est muté dans un établissement de la même association.

Nos différents désaccords sur les autres points proposés amènent les employeurs à décider de proposer en 2016 des avenants modifiés par rapport à leurs projets initiaux.

### BILAN SOCIAL

Les employeurs proposent de faire un appel d'offres pour construire le bilan social. Ce bilan pourrait prendre la forme d'un « baromètre de la Qualité de Vie au travail », dont le prix est estimé entre 50 000 et 60 000 euros. Cela nécessite un mode de financement complémentaire à celui existant au titre de la convention de partenariat tripartite dont nous ne sommes pas signataires. Le collège employeur envisage de compléter le paiement dans le cadre des actions liées au « Haut degré de solidarité du régime frais de santé ».

Nous ne sommes pas favorables au fait que ce soit la prévoyance qui finance un bilan social. Pour nous la charge incombe normalement à l'employeur. Enfin, ce bilan social devenu « baromètre de la Qualité de Vie au Travail » risque de reposer sur les éléments incantatoires de l'accord qui porte le même nom. C'est un détournement de son objet.

### Création d'un fonds du paritarisme.

Les employeurs sont favorables à l'ouverture de cette négociation.

Nous proposons la création d'un fonds paritaire dont le financement serait assuré par une cotisation annuelle de 0,030 % à la charge des employeurs assise sur la masse salariale brute de l'entreprise répartie à égalité entre les organisations syndicales de salariés. Nous revendiquons, en plus, 10 jours d'autorisation d'absence rémunérée par an soit prise en compte pour les salariés ayant un mandat syndical électif (départemental et national) et 4 jours par an pour assister au congrès et assemblées statutaires.

## NÉGOCIATIONS EN 2016

### BILAN SOCIAL

Le prestataire choisi est AD CONSEIL. Il est le plus cher, mais semble le plus compétent. La mise en place des éléments d'études et d'analyses du « baromètre social » au moment de ce rapport est en cours, puisque si 4 familles d'indicateurs conseillés par AD Conseil pour « réaliser ce baromètre social » ont été retenus (Identité de la structure, Socio-démographie de l'emploi, Gestion des compétences et formations et Santé au travail) la première maquette ne nous a toujours pas été présentée pour cause de données encore en phase de regroupement.

## MODIFICATIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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 qui peut servir à favoriser la rupture.

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 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.

Au final, seuls l'article 25.2 et l'article 27.3 seront proposés à la signature.

Nous ne sommes pas signataires des avenants proposés. La CFDT et la CGT les signent. Pourtant aucun n'améliore le droit existant, voire même l'avenant de l'article 27.3 le fait reculer, car il réduit la prise de congés enfants malades rémunérés aux 18 ans de l'enfant.

POUR NOUS, C'EST MAINTIEN ET AMÉLIORATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET RIEN D'AUTRE !

### Annexe 5 de la Convention Collective Familles Rurales sur la rémunération des nuitées des animateurs permanents

La reconduction de la rémunération des nuitées des animateurs permanents à 2 heures 30 par nuit nous pose problème. Notre revendication est que chaque heure travaillée doit être rémunérée. La CFDT sera seule signataire de cet avenant.

## MUTUELLE SANTÉ OBLIGATOIRE

Elle monte en charge selon MUTEX. 567 associations ont adhéré à la complémentaire santé obligatoire sur environ 1400 associations du Réseau Familles Rurales. Cela représente 5316 personnes « protégées », c'est-à-dire 3665 salariés affiliés, 1411 enfants affiliés, 106 conjoints sur le contrat collectif et 134 conjoints adhérents à titre facultatif. Cela se traduit en termes de ratio par : 6,3 salariés affiliés par établissement, 0,38 enfant par salarié et à un taux de conjoint « à charge au sens de la Sécurité Sociale » de 2,9 %. Le nombre actuel de salariés comptabilisés dans le régime correspond seulement à 1/3 des effectifs potentiels.

Pour nous cette mutuelle complémentaire santé obligatoire de type familial coûte très cher aux salariés : 102 euros par mois soit 51 euros mensuels pris en charge par le salarié. Au regard du nombre réduit des familles adhérentes : ratio

de 0,38 enfant par salarié et 2,9 % de conjoints la question du choix d'une cotisation familiale aussi chère est posée ! Le régime frais de santé porte bien son nom, ce sont bien des frais supplémentaires pour les salariés pour une couverture complémentaire légère. Nous sommes loin de l'esprit plus mutualiste que rendaient possible les clauses de désignation.

FO revendique partout un retour « aux clauses de désignation » et la fin de « la recommandation » des régimes frais de santé où la mutualisation devient aléatoire. « Le haut degré de solidarité » du régime qui avait été présenté par le collège employeur comme une panacée s'avère un outil de plus en plus incertain. Outre le fait qu'il ne représente qu'une individualisation des réponses aux problématiques de santé, et ainsi poursuit la remise en cause de notre Sécurité Sociale, la garantie de son financement à terme est très fragile.

## RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Après le gros effort financier des salariés en 2014, le régime présente en 2016 un léger déficit suite à l'accroissement des salariés qui en arrêt de travail passent en invalidité. De 75 dossiers on aboutit en 2015 à 95 dossiers.

Une augmentation conséquente des salaires permettrait de régler facilement et en partie cette question. Le rallongement des départs en retraite et la dégradation des conditions de travail vont de pair avec l'accroissement des mises en invalidité. Ce déficit peut se résorber en partie de lui-même à partir du moment où une partie des salariés en invalidités concernés sont proches de la retraite. Selon MUTEX, il n'existe pas de grille de calcul pour amoindrir dans les comptes de résultats les réserves appelées Provisions Techniques qui servent à couvrir ces coûts particuliers. Ces réserves peuvent être considérées comme surévaluées, puisqu'aucun mode de calcul précis n'est mis en place pour le moment. Et pour finir, les taux de rendement des placements financiers qui servent à consolider financièrement les régimes de Prévoyances et qui sont passés de 3,13 % en 2013 à 2,87 % en 2015 représentent, du fait de cette baisse, un manque à gagner important.

Dès lors, « wait and see » est la position Force Ouvrière.

## EN GUISE DE CONCLUSION PROVISOIRE

En avant les salaires et l'amélioration des droits pour fin 2016 et les années à venir dans la CCNT Familles Rurales !

Abrogation de la loi travail et de toutes celles qui ont dégradé nos droits.

Et merci à tous les négociateurs passés et présents qui ont permis que FO ACTION SOCIALE prenne toute sa place dans cette négociation paritaire : Joseph ISLAM, Rolland SOAVI et actuellement Stéphane REGENT.

Pascal CORBEX

# Activités accords collectifs et métiers

## CHRS

Centres d'Hébergement et de Réadaptation Sociale

### “ DE L'AUSTÉRITÉ, ENCORE DE L'AUSTÉRITÉ ET TOUJOURS DE L'AUSTÉRITÉ

Le XVI<sup>ème</sup> Congrès fédéral en octobre 2012 fixait le mandat des négociateurs FO dans les Accords CHRS par les revendications suivantes :

- L'arrêt immédiat du démantèlement des CHRS, de la fermeture des établissements et la création des postes nécessaires à l'accueil des publics.
- L'abrogation ou la renégociation complète du protocole instaurant la mutuelle complémentaire santé obligatoire.
- La création de places suffisantes en hébergement d'urgence, comme en insertion, pour répondre aux besoins.
- La suppression des Services Intégrés d'Accueil et d'Orientation, et l'abrogation des dispositions relatives à la politique dite de « Refondation ».
- La récupération du gel de 2,34 % des salaires, imposé par les lois Aubry I et II.
- La création d'une majoration familiale de salaire.
- L'intégration de l'indemnité différentielle A-RTT dans le salaire de base.
- La création d'une indemnité permanente en cas d'obtention de certification ou de diplôme de l'enseignement supérieur, à intégrer dans les salaires de base, à hauteur de 50 points.
- La majoration de 50 points d'indice pour les salariés exerçant en internat.
- La création de jours d'absences supplémentaires rémunérés pour enfant malade.
- L'amélioration de la prévoyance incapacité-invalidité-décès.
- Une reconnaissance réelle des métiers spécifiques aux chantiers d'insertion et la revalorisation de leur grille indiciaire.

Pour les salariés en parcours d'insertion relevant des ACI, Régies de quartier et CHRS le Congrès revendique :

- L'amélioration de leurs garanties collectives et la création d'un droit syndical spécifique,
- Une prise en compte réelle de l'ancienneté professionnelle acquise et sa valorisation,
- L'amélioration des régimes de prévoyance incapacité-invalidité-décès.

De quelques réunions paritaires par an, le rythme est soudain devenu plus soutenu.

Les thèmes abordés lors de ces réunions se sont resserrés quasi-uniquement sur la mutuelle santé obligatoire et la Prévoyance. Les modifications législatives et les effets des politiques d'austérité ont contraint les négociations. Ce que nos employeurs ont docilement accepté. Malgré cette situation, nous n'avons cessé de revendiquer librement selon le mandat qui nous avait été donné.

Sur le contexte syndical :

À compter de juin 2013, les négociateurs ont dû composer avec le décret de représentativité suivant :

- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 35,91 % ;
- la Confédération générale du travail (CGT) : 30,07 % ;
- l'union syndicale Solidaires (SOLIDAIRES) : 15,09 % ;
- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 11,85 % ;
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 6,11 % ;
- la Confédération française de l'encadrement Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 0,97 %.

La table des négociations a ainsi vu arriver le syndicat SUD Solidaires qui a signé les accords CHRS. Par contre, le syndicat CGT a rejoint la table des négociations sans adhérer aux accords.

Cette nouvelle donne a permis d'envisager des positions et des déclarations intersyndicales lorsque c'était possible.

Face à cela, nous avons vu se révéler et s'affirmer, plus que jamais, les tenants d'un syndicalisme de cogestion que FO a toujours refusé. CFDT et CFE-CGC ont montré toute leur promptitude à finaliser les règlements de fonds de solidarité et d'action sociale liés aux régimes de santé et prévoyance.

## LA MUTUELLE SANTÉ OBLIGATOIRE

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

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

La mutuelle obligatoire construit un système inégalitaire. Il s'agit d'individualiser l'accès aux soins. Elle remet en cause

les principes de solidarité issue de la Sécurité Sociale de 45 : cotiser selon ses moyens, être soigné selon ses besoins. Les cotisations ne sont pas proportionnelles au salaire comme pour la Sécurité Sociale. Au contraire, dans ce projet de complémentaire santé, les salariés paieront le même montant quelque soit leur salaire. La mutuelle obligatoire n'est, ni plus ni moins, qu'un racket organisé sur nos salaires !

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

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

## LES SALAIRES

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

Pour 2016, c'est 1 % d'augmentation... Et toujours 0,9 % pour le GVT... Soit une augmentation de 2 centimes de la valeur du point ! Une vraie provocation !!!

Comment expliquer aux travailleurs que les salaires ne seront toujours pas augmentés alors qu'une enveloppe est accordée aux employeurs pour absorber l'impact de la mutuelle et de la prévoyance ? Les salariés verront leurs salaires diminués de ces mêmes cotisations... Pour la FNAS FO c'est inacceptable.

Même si tout le monde s'accorde sur le constat que les salaires sont trop bas, rien n'y fait... Et force est de constater la perte de notre pouvoir d'achat sur ces 15 dernières années, puisque les premiers salaires dans les grilles conventionnelles sont actuellement en dessous du SMIC. Pour la FNAS FO, seule l'augmentation massive des salaires peut permettre le rattrapage de la perte de pouvoir d'achat. Et seule aujourd'hui une revendication unitaire pourrait être efficace pour influencer et obtenir une autre politique salariale.

Le SYNEAS reste sur sa position de dire que la solution n'est pas à son niveau, mais à un niveau politique avec ces enveloppes administrées. Nous ne faisons pourtant que réclamer ce qui est juste ! Prenant acte de nos revendications communes, à savoir une grille salariale au-dessus du SMIC et un avenant d'augmentation du point, le SYNEAS doit en discuter dans ses instances...

## CLASSIFICATION/DIPLÔMES

Le 3 avril 2015 a été mis à signature le protocole 156 relatif à la classification des Éducateurs de Jeunes Enfants en grille V – avec l'intégration des nouveaux salariés directement dans la grille V avec reprise de leur ancienneté. Le texte est signé par l'ensemble des Organisations Syndicales. Ce sera bien le seul depuis longtemps !

## ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

Le 26 juin 2015, le SYNEAS a soumis à la CNPN le protocole 157 qui vient modifier le protocole 147 sur les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) sur la protection sociale complémentaire (mutuelle et prévoyance) appliquée par ce texte aux salariés des ACI. La FNAS FO n'était déjà pas signataire de cet avenant. Nous avons considéré qu'en excluant les salariés en insertion de la plupart des dispositions avantageuses des Accords CHRS, les employeurs (et les organisations syndicales signataires, nous vous laissons deviner lesquelles...) instauraient une inégalité. Le texte soumis à la CNPN reprend l'essentiel du précédent. Nous n'avons pas signé.

## LA PRÉVOYANCE

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

Depuis le début de l'année 2015, le cabinet ARRA Conseil (actuaire de la Commission Paritaire) avait mis en garde les membres de la commission paritaire sur une situation que nous connaissons maintenant que trop bien : des prestations versées qui ont considérablement augmentées dans tous les régimes de prévoyance du secteur, une baisse du taux d'emprunt de l'État qui se poursuit et un nombre de prestations d'Incapacité de Travail (arrêts de travail) qui a explosé.

Le régime est déficitaire sur des provisions obligatoires calculées par rapport à des tables mathématiques... mais qui ne peuvent être considérées comme de la réserve. On n'a jamais le déficit en temps réel. Mais d'un point de vue comptable, on a une perte... Alors qu'il ne s'agit que d'un prévisionnel ! Notre insistance finit par payer puisqu'il est finalement dit que le déficit est « potentiel » ! Ce n'est donc qu'une hypothèse construite à partir des éléments actuels en notre possession et des tableaux mathématiques dont il est difficile d'évaluer la pertinence...

Pour l'actuaire, on ne peut pas connaître les évolutions à venir, et si les prestations actuelles étaient maintenues, cela amènerait une augmentation potentielle de la cotisation de 20 %, soit environ 6,34 € par mois et par salarié. Les Organisations syndicales sont unanimement d'accord sur le fait que 20 % d'augmentation, c'est trop ! Quelles limites peut-on mettre alors pour une augmentation raisonnable et/ou une réduction « négociée » des prestations ?

Jusqu'en juin, après plusieurs séances de négociations, plusieurs scénarii sont envisagés et rédigés dans un appel d'offres.

Fin août 2015, une unique réponse, celle du « tenant », l'assureur qui a déjà le contrat : HUMANIS Prévoyance (sur 3 qui ont demandé le cahier des charges). La réponse d'HUMANIS : un taux de portabilité à 15 %, une augmentation de la cotisation de 18 %... avec de surcroît, une baisse des garanties !!!

Pour l'ensemble des organisations syndicales, cette réponse n'est pas satisfaisante. Pour la FNAS FO, le maintien des garanties restera toujours la priorité.

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

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

## POURQUOI LA FNAS FO N'A PAS SIGNÉ L'ACCORD PRÉVOYANCE

Augmentation de la cotisation, diminution des garanties, aucune contrepartie financière pour les salariés, c'en est trop ! Notre mandat de négociateurs : amélioration des Conventions Collectives Nationales et Accords Collectifs. Pendant les négociations, FO a affirmé, unanimement avec les autres Organisations Syndicales de salariés, son souhait de maintenir les garanties actuelles. Cet accord, améliore-t-il l'accord précédent ? Non ! Comment alors expliquer décevement aux salariés que nous aurions signé un accord qui diminue les garanties actuelles du régime de prévoyance avec une augmentation de la cotisation ? Les salariés des CHRS s'appauvrissent, les salaires n'augmentent pas et le pouvoir d'achat diminue. Et c'est encore à eux qu'on demande de faire des efforts pour garantir un régime, alors qu'aucune négociation sur les salaires n'aboutit !

C'est pourquoi FO n'a pas signé ce protocole. Pour FO, il est plus qu'urgent de négocier une augmentation générale des salaires. Augmenter les salaires c'est augmenter les cotisations prévoyance, c'est améliorer le régime.

## FUSION DES ORGANISATIONS PATRONALES : SUR LA VOIE DE LA CONVENTION COLLECTIVE UNIQUE...

L'annonce de la fusion du SYNEAS avec la FEGAPEI s'est faite en 2015. Et depuis le mois de juin de cette même année, date des fiançailles, le SYNEAS botte en touche sur toute négociation sur un avenant d'augmentation du point, et indique que cette « problématique » sera discutée dans le cadre plus large de la concertation sur le nouvel environnement conventionnel qu'il appelle de ses vœux. Le SYNEAS a informé la CNPN que la fusion des deux organisations patronales se ferait au printemps 2016, et, en ce qui concerne le projet conventionnel qu'ils ambitionnent de mettre en place, les Accords CHRS sont effectivement concernés. Est donc annoncé un travail sur un nouvel environnement conventionnel. Et les fiançailles ont été consommées... La volonté gouvernementale est de réduire le nombre de Branches professionnelles, et si l'on considère les évolutions du secteur, le choix d'une Convention Collective Unique, dont le champ d'application serait très large, constituera le projet de la nouvelle organisation patronale. Les changements estimés nécessaires n'auraient aucune justification budgétaire. Le SYNEAS précise qu'il s'agit d'un projet ouvert (!). La fusion a été soumise au vote des assemblées générales et a recueilli une approbation massive des adhérents (96 % pour l'Assemblée Générale du SYNEAS !).

Le 25 juin 2015, une délégation syndicale (FO, CGT et SUD) a été reçue. Le SYNEAS a réaffirmé que les Organisations syndicales seraient concertées sur la méthode. Ces questions seront abordées à l'automne lors de discussions bilatérales. Pour le SYNEAS, les Conventions Collectives Nationales sont obsolètes ! Le constat était déjà fait il y a 15 ans, et la situation n'a fait qu'empirer. Ce constat, selon l'organisation patronale, légitime le changement de cadre et de méthodes de management... Quand on veut tuer son chien, on l'accuse d'avoir la rage !

Pour la FNAS FO cette fusion n'est qu'une manœuvre dictée exclusivement par les politiques austéritaires. La réduction du nombre des branches, ce projet patronal qui perdure depuis longtemps (et qui ne vise qu'à réduire les droits des salariés) est aujourd'hui facilité par la pression budgétaire. Tout est lié : l'attaque contre la formation professionnelle, contre l'architecture des diplômes du social (les compétences contre la qualification avec en point de mire l'individualisation des salaires), contre les Conventions Collectives Nationales. Et aujourd'hui la Loi Travail qui peut venir leur simplifier la tâche si nous n'arrivons pas à la stopper. Lorsqu'une convention collective tombe, nous en connaissons les conséquences : l'exemple de la CCN 51 est à ce titre éloquent. Ses conséquences sur les droits des travailleurs du secteur sont concrètes : reprise de l'ancienneté à l'embauche diminuée (de 100 % à 75 % dans le meilleur des cas), progression salariale diminuée dans certains cas de 250 000 € sur une carrière complète (le prix d'une maison !), licenciement possible dès la première faute simple... Sans parler de la méthode ! Une recommandation patronale (sans qu'aucune des organisations syndicales ne signe) agréée par le

Ministère ! La FNAS FO réprovoque l'utilisation du terme de concertation : les employeurs ne négocient plus, ils concertent ! Le dialogue n'est pas la négociation ! Et cette forme de 49-3 social devient le fossyeur du paritarisme... Le SYNEAS se défend de vouloir pratiquer les mêmes méthodes que celles utilisées pour la CCN 51 tout en précisant que cette dernière a quand même le mérite de toujours exister ! Il ne se permettra pas de présenter un texte « tout fait », mais veut proposer une « méthodologie de travail » !?!

La FNAS FO fera la déclaration ci-dessous lors de la dernière rencontre de négociation de l'année 2015.

### QUEL AVENIR POUR LES ACCORDS CHRS DANS CE CONTEXTE ?

Le discours du SYNEAS et des employeurs est tranché : des négociations uniquement sur les champs obligatoires et sur les travaux engagés sur la santé. Ils ne s'engageront pas sur les autres sujets... Et ne souhaitent pas faire évoluer les Accords CHRS. Ils veulent les laisser dépérir, se dessécher doucement de ne plus les nourrir, jusqu'à les voir mourir et se dissoudre dans une convention collective unique... Une convention à la hauteur de ce que prévoirait la Loi Travail...

Mais c'est certainement sans compter sur la résistance que les salariés opposent ! Le combat contre la Loi Travail, que nous rebaptiserons plus justement « loi des patrons », est aujourd'hui la priorité et a montré la détermination des travailleurs à ne pas se laisser dépouiller.

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

### L'EXEMPLE DE L'ANNÉE 2015 EN CHIFFRES :

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

Pour 2016, nous en sommes à 3 CNPN et 2 CNPTP.

DÉCLARATION DU 28 octobre 2015  
FO refuse tout accord de méthode  
et exige l'ouverture immédiate de négociation  
pour améliorer les accords CHRS

Lors de la Commission Nationale Paritaire de Négociation CHRS du 26 juin 2015, les employeurs ont signifié leur volonté d'engager des travaux pour élaborer un nouveau

cadre conventionnel très large incluant la CCNT 66 et les Accords CHRS.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les accords collectifs CHRS doivent être améliorés par des avenants.

Notre détermination et nos priorités restent les mêmes :

- OBTENIR DES AVANCÉES SALARIALES SIGNIFICATIVES
- DÉFENDRE ET AMÉLIORER LES ACCORDS COLLECTIFS CHRS
- AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL
- FAIRE RECONNAÎTRE LES QUALIFICATIONS

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

### La délégation FO

Véronique MENGUY, Conseillère Fédérale, SDAS 22 ;  
Corinne PETTE, Secrétaire Fédérale, SDAS 37 ;  
Michel POULET, SDAS 67.

”

## OETH Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

“ L'OETH<sup>1</sup> est un accord entre la Croix-Rouge française, la Fehap, le Syneas et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO, créé pour développer la politique d'emploi des travailleurs handicapés. Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

Cet accord a une durée de vie de 5 ans, délai au-delà duquel il fait l'objet d'une nouvelle procédure d'agrément ministériel, après une phase de renégociation entre les partenaires sociaux. Il est mis en œuvre par l'association éponyme qui, par ailleurs, collecte et gère les fonds contributifs versés par les associations et établissements adhérents, au titre de la DOETH<sup>2</sup>. L'OETH c'est plus de 14 500 établissements et services et 447 000 salariés.

L'accord actuellement en vigueur a été renégocié en 2014/2015 et couvre la période 2016-2020. L'ensemble des partenaires sociaux a été signataire du dernier renouvellement de cet accord, le 7 septembre 2015, à

l'issue d'une négociation ouverte 14 mois plus tôt. Je tiens, ici, à remercier Jacqueline BERRUT qui a activement participé à ces réunions de négociation et m'a été d'un soutien précieux.

Le nouvel accord, agréé pour les cinq années à venir, met principalement l'accent sur la mise en place, dans les établissements, de véritables politiques d'emploi des salariés reconnus travailleurs handicapés. C'est l'objet du développement et de la formation des référents handicap que propose OETH en partenariat avec les Cap Emploi. 300 référents handicap ont été formés à ce jour. Cette action spécifique d'une durée de 2 jours a pour objectif d'apporter connaissances et outils sur les handicaps, les réponses à l'obligation légale, les enjeux d'une politique handicap et sur OETH.

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

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

Dans le cadre de son activité Insertion, visant à faciliter l'embauche de travailleurs handicapés au sein des établissements relevant de l'accord, OETH s'associe à UNAFORIS<sup>3</sup> pour la mise en œuvre d'une action de formation préparatoire aux métiers du social et du médico-social à destination des travailleurs handicapés.

Ce projet « OASIS » s'est développé suite à une expérimentation régionale réussie en Languedoc-Roussillon en partenariat avec l'IRFFD-IFOCAS (IRTS) de Montpellier. Force Ouvrière défend ce projet depuis son origine.

7 centres de formations, répartis sur 4 régions de France, ont adhéré à ce projet :

Association de Villepinte et IRTS Ile de France Montrouge Neuilly sur Marne, en Île-de-France  
IDS (Institut du Développement Social), en Normandie  
IRFFD-IFOCAS<sup>4</sup> (IRTS Montpellier), ETES (Ecole de Travail Educatif et Social), ERASME (Elan Régional pour l'Action Solidaire et les Métiers Educatifs), en Occitanie  
ARIFTS (Association Régionale des Instituts de Formation en Travail Social), en Pays de la Loire

Au travers d'actions de positionnement, de remise à niveau, de remobilisation, d'approche métiers et de pré-qualification, ce projet a pour objectif le soutien et la validation des compétences nécessaires à l'entrée dans une formation qualifiante, en vue de l'obtention d'un titre ou d'un diplôme professionnel.

Le dispositif comprend 210 heures d'accompagnement et de formation théorique et 210 heures de stages professionnels qui pourront être réalisés dans des

établissements relevant de l'accord OETH. OETH s'est également associée à la publication du livre blanc de l'enquête nationale sur la qualité de vie au travail menée auprès des établissements du secteur sanitaire social et médico-social privé non lucratif. Réalisée en partenariat l'Université François Rabelais de Tours et le cabinet AD Conseil auprès de 1097 établissements du secteur cette enquête avait 2 objectifs :

- établir un baromètre de la qualité de vie au travail spécifique aux encadrants du secteur,
- permettre d'outiller les établissements, les CHSCT, et la médecine du travail afin de promouvoir l'évaluation, l'amélioration, et le maintien de la qualité de vie au travail.

Les résultats scientifiques de cette enquête démontrent :

- la priorité du climat de sécurité psychosociale pour favoriser la santé au travail des salariés
- qu'il est d'intérêt, pour diminuer le mal-être des professionnels et augmenter leur bien-être, que l'environnement organisationnel réunisse les conditions nécessaires à une forte satisfaction de leurs besoins d'autonomie, de compétence, et d'appartenance sociale et à une faible frustration de ces besoins.

Cette enquête aboutit à la création d'un modèle d'intervention spécifique à la branche au regard de ces résultats scientifiquement valides : le modèle OCS, véritable carte routière pour étudier la qualité de vie au travail dans la branche.

Parmi les nouveaux éléments à prendre en compte, je dois évoquer le taux d'emploi sur le périmètre de l'accord, qui atteint aujourd'hui les 5,45 % (l'obligation légale étant fixée à 6 %) et qui a pour conséquence une baisse importante du niveau de la collecte. Celle-ci est en effet passée de 10,44 M€ en 2012 à 7,59 M€ en 2015 (6,43 M€ prévus pour 2016). Cette baisse a eu pour effet la mise en place d'un plan de licenciement pour 3 salariés d'OETH auxquels se sont ajoutés un licenciement pour inaptitude et un départ en retraite non remplacé. L'association OETH emploie, aujourd'hui, 15 salariés.

Par ailleurs, les organisations syndicales ont unanimement revendiqué la modification des statuts de l'Association OETH qui est, depuis le 1er janvier 2016, gouvernée et gérée de façon totalement paritaire. La délégation FO (FNAS et UNSSP<sup>5</sup>) a défendu et obtenu le principe d'une représentation égalitaire : une organisation = une voix. Le Conseil d'Administration est désormais composé de 30 membres répartis en 2 collèges (au lieu de quatre antérieurement et voix consultatives pour les représentants des Organisations Syndicales). Pour la délégation Force Ouvrière, les représentants sont Pascaline MODAINE de l'UNSSP-FO, Nathalie CALLANQUIN et moi-même.

Le bureau d'OETH est, pour sa part, composé de trois représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de trois représentants des organisations syndicales de salariés (au lieu des seuls employeurs), actuellement CFTC, CGT et FO.

La Présidence de l'Association est confiée à Force Ouvrière pour l'année 2016. Le Bureau de l'Association travaille

actuellement à redéfinir les fonctions qui incombent aux membres du Comité Paritaire ainsi qu'à ceux du nouveau Conseil d'Administration.

Les enjeux d'OETH sont, aujourd'hui, de premier ordre. L'évolution du paysage patronal dans notre secteur est à replacer dans la perspective de la représentativité patronale et de la réduction du nombre de branches qui passerait de 700 à 200.

En juin 2013, l'Usgeres<sup>6</sup>, associée au Synéas devient l'UDES<sup>7</sup>. La Fegapei rejoint l'UDES en mars 2014 et la Croix-Rouge Française en juin de la même année.

Le 26 novembre 2015, Synéas et Fegapei annoncent leur fusion, dans le cadre d'une association de préfiguration qui deviendra Nexem au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

C'est cette même association de préfiguration qui devra faire le choix de verser sa contribution à l'Agefiph ou bien à OETH. La réponse sera connue le 15 septembre 2016. Dans le cas où le choix porte sur OETH, la Fegapei devra adhérer à l'accord, avant le 31 décembre 2016, sans quoi, la collecte au titre de la DOETH 2016 serait versée à l'Agefiph<sup>8</sup> alors que les nouveaux établissements adhérents (ex Fegapei) utiliseraient les financements d'OETH. Chacun comprendra qu'il en va de la pérennité d'OETH en tant que tel.

Depuis sa création à l'initiative de la FEHAP en 1991, l'accord a ensuite été rejoint par le SNASEA et plus récemment par le SOP, aujourd'hui Synéas, ainsi que par la Croix-Rouge française. D'autres fédérations, membres de l'UNIFED et, plus largement, de l'UDES seraient susceptibles d'en faire de même. Ma tâche, en tant qu'actuel Président de l'association consiste à faire prendre conscience à ces dernières, de l'intérêt d'adhérer à un accord spécifique qui soit profitable au plus grand nombre de salariés relevant de notre secteur d'activité.

**Jacques MOSCOVITCH**  
Membre du Conseil d'Administration d'OETH  
Représentant la FNAS F-O

”

1. Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.
2. Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés.
3. L'UNAFORIS, Union nationale des associations de formation et de recherche en intervention sociale, association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, a été créée le 19 décembre 2008.
4. Institut Régional de Formation aux Fonctions de Direction – Institut de Formation des Cadres de l'Animation et du Social.
5. Union Nationale des Syndicats de la Santé Privée/Fédération des Services Publics et de Santé.
6. Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale.
7. Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire.
8. Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées.

## Petite Enfance

“ En 2010, le décret « Morano » a assoupli les règles d'accueil dans les structures de la petite enfance. Il a abaissé la qualification des équipes éducatives à un taux de 40% de personnel qualifié (puériculteurs, auxiliaires de puériculture, éducateurs de jeunes enfants, infirmiers) au lieu de 50 %. Il a créé à titre expérimental des jardins d'éveil pour les enfants de 2 à 3 ans sans fixer le moindre taux d'encadrement. Il a autorisé les crèches à accueillir ponctuellement plus d'enfants pour atteindre parfois un taux d'occupation de 120 %. Ce décret a fait l'unanimité contre lui (sauf la CFTC). Des parents ont également multiplié les mobilisations contre ce texte. Rappelons que des conditions d'accueil de qualité pour les 0-3 ans facilitent le travail des femmes et participent efficacement à la réduction des inégalités sociales.

En janvier 2014, Dominique Bertinotti, ministre de la Famille, a décidé d'abroger le décret « Morano ». Nous ne pouvions que nous en réjouir. Mais nous avons examiné la question de plus près. Qu'en est-il ?

A partir de 2015, les jardins d'éveil sont effectivement supprimés. La qualification des personnels est bien ramenée à 50 % des effectifs, sauf pour les micro-crèches. Le taux de capacité d'accueil des enfants en surnombre est abaissé. Cependant, pas de changement pour les assistants maternels qui peuvent toujours accueillir 4 enfants au lieu de 3 et les Maisons d'Assistants Maternels -MAM- jusqu'à 16 enfants sans normes d'encadrement.

Mais ce que Mme Morano n'avait pas osé faire au regard de la mobilisation des salariés contre son projet, le décret « Bertinotti » l'a fait. Il inscrit les établissements d'accueil de la petite enfance reconnus dans le Code de la Santé Publique, comme accomplissant une mission d'intérêt général. Cette dernière peut être accomplie aussi bien par une entreprise privée lucrative que par une association à but non lucratif. La ministre grave dans le marbre la mise en concurrence de tout le secteur public et associatif de la petite enfance (crèches collectives, haltes-garderies, assistants maternels, crèches parentales, jardins d'enfants, micro-crèches et multi-accueil) avec le secteur lucratif. L'accueil des jeunes enfants est désormais soumis aux lois du marché. Bien entendu la Fédération de l'Action Sociale a fait connaître et combattu ce texte.

Début 2015, autre grand moment dans la petite enfance : la signature de l'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences -EDEC- Petite Enfance. Les 2 grands volets des travaux portaient, d'une part sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés par le développement des compétences, et d'autre part sur le renforcement des compétences Ressources Humaines des personnels d'encadrement et de direction. Les résultats de ces travaux doivent faire l'objet d'un rapport et servir à la construction d'outils destinés à accompagner les salariés dans leur trajectoire professionnelle et soutenir les employeurs dans leurs pratiques RH. Autant dire que

la Fédération de l'Action Sociale n'a pas été signataire. Les OPCA dont Uniformation assurent le portage financier de l'opération en tout 5 M€ (1,5M€ pour l'État et 3,5 M€ pour les organismes paritaires). Autrement dit, le gouvernement en l'occurrence M. François Rebsamen, fait financer sa politique de formation dans la petite enfance par les OPCA ! Nous restons très attentifs à l'avancée des travaux des groupes de pilotage et des groupes techniques de l'EDEC.

En 2015 également, nous avons été sollicités par le secteur Économie de la Confédération qui souhaitait faire diligenter une recherche dans le secteur de l'économie sociale. Nous avons proposé l'étude des effets et des évolutions sur le secteur de la petite enfance de l'ouverture à la concurrence. La montée en charge très importante du secteur marchand est inquiétante, notamment pour l'emploi dans les structures traditionnelles. Notre expérience de l'entrée du secteur marchand avec les services à la personne dans l'aide à domicile, son lot de fermetures de structures et le nivellement par le bas de sa convention collective ne nous rend pas optimistes. Notre projet de recherche a été retenu par la Confédération et confié à l'Institut de recherches Économiques et Sociales-IRES-. La mise en œuvre du projet a pris du retard ; les propositions de la très compétente chercheuse du CNRS pré sentie pour ce travail, ne correspondant pas à nos attentes.

Fin 2015 nous avons été invités à participer à des groupes de travail dans le cadre de la mission « Développement du jeune enfant, modes d'accueil et formation des professionnels » que Mme Giampino s'est vue confier par Mme Rossignol, Secrétaire d'État chargée de la famille, des personnes âgées et de l'autonomie. La démarche avait pour but de dégager un consensus et des orientations autour des grands principes qui doivent guider l'accueil des enfants de moins de 3 ans et la formation des professionnels.

Après une première réunion centrée sur le développement du jeune enfant, nous n'avons pas donné suite. Les étapes du développement de l'enfant nous semblaient concerner plutôt les professionnels et les universitaires que les organisations syndicales. Le 15 janvier 2015 nous avons été conviés à une grande journée de débat scientifique et public sur le développement de l'enfant auquel dans la même logique, nous n'avons pas participé.

Par contre, nous avons assisté à la remise du rapport de Mme Giampino sur le développement du jeune enfant, les modes d'accueil et la formation des professionnels. Et là, sans surprise, Mme la ministre nous a annoncé qu'elle travaillait avec Mme El Khomri à la réforme des diplômes de la Petite Enfance afin de créer un tronc commun dans ces formations, ce qui n'est pas sans rappeler le rapport Bourguignon. Certaines préconisations du rapport Giampino vont dans le sens de nos revendications, par exemple : accroître la mixité des salariés des différents modes d'accueil ou réduire les pourcentages de surbooking dans les établissements. D'autres préconisations devraient nous alerter comme la proposition d'étudier des modalités visant à réduire le coût des formations. Nous restons



vigilants sur les suites données au rapport par la ministre.

La Fédération de l'Action Sociale revendique :  
l'exclusion de la petite enfance du champ concurrentiel  
le maintien et l'amélioration des taux actuels de professionnels qualifiés et des ratios d'encadrement  
la diminution du taux de sureffectif  
une véritable mixité des métiers  
l'accès à la formation continue qualifiante pour les professionnels ayant un CAP petite enfance et les assistants maternels agréés qui en font la demande  
un plan ambitieux de formation de professionnels qualifiés.

Non à la casse des diplômés de la petite enfance !

**Sylvie BECK**   
Secrétaire Fédérale

# Vie Fédérale

## SFC Section Fédérale des Cadres

### “ NOTRE ACTION

Le dernier congrès de la Fédération Nationale de l'Action Sociale a été l'occasion d'une véritable expression des cadres du secteur, point d'appui pour la mise en place d'une réflexion sur la représentativité des cadres au sein des associations, des institutions.

Au moment où, plus que jamais, le statut cadre est remis en cause (ce statut repose essentiellement sur l'existence de l'AGIRC et la fusion annoncée des régimes de retraite complémentaires fait peser un risque sur le devenir de ce statut après 2019), la Section Fédérale des Cadres revendique le fait qu'être cadre aujourd'hui est porteur de sens et répond bien à une réalité tant économique, sociale que juridique !

Par la mise en place d'une communication qui montre l'appartenance des cadres au monde des salariés, nous avons cherché à faire dépasser les perceptions hâtives et irréflechies.

Le cadre est avant tout un salarié !

On n'ignore pas les pressions subies, les enjeux liés à la dégradation des conditions de travail, les restructurations accompagnées de baisses de salaires qui frappent les cadres comme les autres salariés.

Face à ces attaques permanentes, les cadres doivent trouver l'aide et le soutien de l'organisation collective et avancer sur le terrain de la revendication, de la lutte légitime pour la défense des droits des salariés. Construire cette reconnaissance commence par augmenter leur visibilité et l'influence de leur représentation. C'est la raison pour laquelle aujourd'hui notre action s'inscrit sur 3 axes :

- communication, développement
- accompagnement de salariés cadres
- appui aux structures syndicales et formation

Parallèlement, il y a l'action menée à FO-Cadres et la place, toute la place, que la FNAS occupe au sein de l'union syndicale qui regroupe tous les cadres et ingénieurs adhérents à FO.

Sur le premier axe (communication, développement), la Section Fédérale des Cadres a ouvert, avec l'aide et l'appui de la Fédération, une tribune régulière pour faciliter la communication et l'information à l'adresse de l'ensemble des salariés.

Il s'agit de valoriser l'image du cadre syndiqué, renverser l'idée que les cadres seraient des salariés à part et rétablir la réalité : ils courent les mêmes risques que les autres salariés !

Il s'agit de revendiquer une protection, en développant une stratégie de communication qui permette à celles et à ceux qui ont le statut de cadre de réaliser qu'il y a un intérêt certain à s'organiser collectivement et donc à se syndiquer :

- pour ne plus être isolé !
- pour ne plus avoir à « choisir » entre sa vie de salarié et sa vie personnelle !
- pour faire valoir ses droits et ne plus subir !

Sur cet axe, le travail de la Section Fédérale des Cadres s'inscrit sur une dynamique qui dépasse 3 ou 4 réunions annuelles.

Des échanges continus sont la preuve d'une émulation et d'un plaisir non seulement à réfléchir sur le statut de cadre mais aussi à construire des outils de communication et de syndicalisation.

Le résultat est là, un document qui, depuis 2012, s'est enrichi de plusieurs textes, analyses, résolution, revendications... et qui a été mis en publication au mois de juillet 2016.

Il est issu d'un travail collectif.

Je remercie tous les camarades, Michel, Hacina, Jean-Marc, Jean-Pierre, Jean-Patrick, Christian, Abderrahman... pour leur contribution, pour leur travail et leur détermination à construire cet outil de développement syndical.

Il continuera à s'enrichir.

Sur le deuxième axe (accompagnement de salariés cadres), notre action permet à nos adhérents d'être informés, de pouvoir défendre leurs droits et ainsi d'assumer pleinement leurs responsabilités professionnelles, sans les isoler bien sûr des autres salariés.

Nous accompagnons régulièrement des cadres qui, face à une situation de contrainte budgétaire, se retrouvent en première ligne pour faire appliquer les politiques associatives sans moyens supplémentaires, sont pris en tenaille entre les attentes des équipes et les besoins des publics accueillis.

Les conséquences sont nombreuses : anxiété, stress, usure professionnelle, souffrance au travail, dépression... Fragilisation et culpabilisation s'immiscent ainsi dans le mental des cadres.

Ce deuxième axe prend la forme d'un conseil ou d'un appui auprès de cadres qui sollicitent la Fédération ou nous sollicitent directement.

Dans l'avenir, nous gardons l'objectif de mettre en place au niveau de chaque SDAS un « correspondant départemental » pour être au plus près des préoccupations des cadres du secteur social et médico-social, au plus près des cadres qui relèvent de notre champ fédéral.

Sur le troisième axe (appui aux structures syndicales et formation), l'enjeu de la syndicalisation des cadres est un point qui ne nous a pas échappé et la réforme de la représentativité syndicale a été pour nous l'occasion de réaffirmer la nécessité de faire du collègue cadre un objet de conquête syndicale.

Pour rappel, le nombre de salariés cadres connaît une croissance ininterrompue depuis plus de 60 ans. 200.000 lors de la création des régimes de retraites complémentaires cadres en 1947, plus de 4 millions aujourd'hui dans le secteur privé et plus de 1,6 millions dans le secteur public.

Les cadres représentent ainsi plus de 17% des actifs.

Il nous faut donc renforcer la syndicalisation des cadres au sein de la Fédération, en étant plus que jamais à leur côté pour que l'action syndicale traduise en revendications concrètes leurs préoccupations professionnelles, en leur apportant des analyses et des revendications qui répondent à leurs attentes... (c'est le premier axe), en accompagnant les salariés cadres dans la défense de leurs droits... (c'est le second axe), en portant une aide et un appui aux structures syndicales ou aux camarades qui en font la demande... (c'est le troisième axe). Concrètement, quelques exemples :

Michel, qui a distribué sur un colloque des tracts que nous avons préparés à destination des cadres,

Saïd, qui a pu faire de l'affichage à destination des cadres dans le cadre des élections aux Missions Locales,

Daniel, qui a construit avec nous des affiches et des tracts afin de préparer les élections professionnelles à la Fondation d'Auteuil, avec une belle réussite, la représentativité de notre organisation...

Nous avons également été sollicités pour aller à la rencontre de salariés cadres dans les structures ou les associations.

Dans cette perspective, nous travaillons à la formalisation d'un module qui pourra servir de base à ce type d'intervention...

C'est sur ces axes, dans ce sens que se réunit et travaille la Section Fédérale des Cadres au sein de la Fédération, c'est sur cette feuille de route, ce plan d'action, que nous allons continuer à démontrer que l'engagement syndical est compatible avec le statut de cadre, que l'engagement syndical est nécessaire pour éviter de succomber à tout repli catégoriel et/ou corporatiste.

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

La syndicalisation fédère et organise un contre-poids permettant de faire valoir :

- les droits de tous les salariés,
- une appartenance syndicale pour rééquilibrer les forces en présence,
- des revendications pour améliorer les droits relatifs à son statut et en obtenir de nouveaux.

Effectivement, les cadres ont en commun avec l'ensemble des salariés la concertation, le souci de fédérer, l'atteinte d'objectifs réfléchis et réalistes, le respect de celles et de ceux qui s'engagent pour la réussite de ce qui est entrepris...

Cette tâche engagée depuis longtemps est immense mais nous allons la poursuivre avec conviction et détermination.

La Section Fédérale des Cadres de la FNAS-FO entend contribuer au rapport de force, en invitant les salariés cadres du secteur social et médico-social à les rejoindre dans la réflexion et l'action syndicales.

Résistons et organisons collectivement la défense des droits sociaux, démocratiques et républicains, conquis de haute lutte pendant 150 ans !

Défendons la Sécurité Sociale, le Code du travail et les Conventions Collectives !!!

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

## FO-CADRES

Au sein de la Confédération FORCE OUVRIERE, FO-Cadres est l'union syndicale qui regroupe tous les cadres et ingénieurs adhérents à FO.

L'organisation suite au XII<sup>ème</sup> Congrès de FO-CADRES (Avignon, les 6 et 7 juin 2013) :

Secrétaire Général : Eric PERES  
Bureau Exécutif (15 membres) dont Gil SILVESTRI pour la FNAS FO  
Conseil National (31 membres) dont Gil SILVESTRI et Jacques MOSCOVITCH pour la FNAS FO

Les missions principales de FO-Cadres :

- Promouvoir et défendre au niveau interprofessionnel les intérêts individuels et collectifs des cadres et des ingénieurs, du privé comme du public.
- Être pour FO une organisation qui vise à renforcer les solidarités par l'apport de la réflexion et de l'action des cadres et ingénieurs adhérents.
- Être un lieu de réflexion et d'échange avec le monde étudiant, universitaire, scientifique...

FO-Cadres participe à la gestion d'institutions et d'organismes paritaires de formation, d'emploi des cadres et de protection sociale : l'APEC<sup>1</sup>, l'AGIRC<sup>2</sup>...

Afin d'appuyer le développement de la syndicalisation des cadres, FO-Cadres fait vivre un ensemble d'outils d'information et de communication.

Des supports téléchargeables sur le site [www.fo-cadres.fr](http://www.fo-cadres.fr) :

- les lettres trimestrielles FO-Cadres,
- les bulletins d'informations juridiques
- le guide juridique FO-Cadres
- les affiches en format PDF
- les communiqués de presse

Ces outils d'information viennent compléter les éléments d'analyse que l'on retrouve sur le site : dossiers thématiques, infos juridiques, etc.

Pour la Section Fédérale des Cadres,  
Gil Silvestri

1. APEC : la convention de mandat de service public est validée à l'unanimité du Conseil d'administration – le 07/03/2012.

Le Conseil d'administration de l'APEC a voté à l'unanimité la convention de mandat de service public qui fixe les modalités de mise en œuvre, de suivi et de financement des activités de l'organisme paritaire.

2. Election AGIRC Malakoff Médéric : FO-Cadres en nette progression – le 21/05/2012

Les élections pour le renouvellement du Conseil d'administration de la caisse de retraite Agirc du groupe Malakoff Médéric ont rendu leur verdict. Malgré une campagne difficile marquée notamment par les inquiétudes quant à l'avenir de l'Agirc, FO-Cadres obtient 11,85 % et progresse de 2,16 %.

## RENDICATIONS DE LA SECTION FÉDÉRALE DES CADRES DE LA FNAS-FO

Ces revendications expriment un mouvement de légitime défense qui s'appuie en amont sur le respect du Code du travail, des Conventions Collectives Nationales et autres accords applicables à tous. Les conquêtes collectives doivent conférer aux cadres les garanties et les droits leur permettant d'exercer leur expertise professionnelle dans des relations de travail respectueuses de tous les salariés :

- Reconnaître la place et la fonction des cadres au sein des établissements et services, en les positionnant dans un organigramme qui explicite les liens fonctionnels et hiérarchiques ;
- Exiger des fiches de postes qui définissent les missions, fonctions et rôle des cadres (technique, hiérarchique, dirigeant) dans l'organisation ;
- Pour les cadres soumis à horaire préalablement établi (ex. : cadres techniques), restitution du temps de préparation pour les personnels concernés et non soumis à une présence effective sur le terrain ;
- Pour les cadres non soumis à horaire préalablement établi, abrogation du «forfait jours» ;
- Exiger de meilleures rémunérations : en revalorisant les grilles indiciaires, en augmentant les valeurs du point, en supprimant les indemnités pour les intégrer dans le salaire afin de le revaloriser en conséquence, en «dégelant» la majoration familiale

(CCNT 66), en rémunérant les astreintes dès la première heure de mise en disponibilité du cadre ;

- Prévoir et favoriser les déroulements de carrière en s'appuyant sur les conventions collectives, les accords de branche et/ou d'entreprise ;
- Favoriser l'acquisition de nouvelles compétences par le biais de formations supérieures qualifiantes et reconnaître les certifications obtenues ;
- Prévenir la souffrance et l'épuisement au travail : en mesurant et limitant la charge de travail, en attribuant 24 jours de congés annuels supplémentaires pour tous les cadres soumis à horaire préalablement établi ;
- Faire respecter le «droit à la déconnexion» afin de garantir la vie privée des cadres ;
- Intégrer les cadres dans les réflexions, l'élaboration et l'évaluation des projets institutionnels et leur donner les moyens financiers, matériels et humains de les mettre en œuvre.

Paris, le 7 mars 2016

La Section Fédérale des Cadres de la FNAS-FO

”

## SFR

### Section Fédérale des Retraités

“

Depuis le Congrès de la FNAS FO à Super Besse en 2012, la Section Fédérale des Retraités et Futurs Retraités (SFR) de l'Action Sociale a poursuivi son développement et s'est mobilisée sur ses revendications.

La SFR de la FNAS FO s'est associée à la résolution Générale du Congrès de la FNAS FO qui intègre nos revendications :

- Défense du système de retraites par répartition, reposant sur la solidarité et la répartition entre les générations.
- Abrogation de la réforme de 2010 qui prévoit progressivement le départ à 62 ans.
- Sur le retour à la retraite à 60 ans ; au blocage à 40 ans de cotisations.
- Sur le retour aux 37,5 années et au calcul des pensions sur les salaires des 10 meilleures années.
- Contre les systèmes par capitalisation et autres systèmes dits « comptes notionnels » contribuant au creusement des inégalités sociales.
- Augmentation des pensions de réversion de 54 % à 66 % sans prise en considération des revenus du conjoint survivant.

• Défense du pouvoir d'achat : la Section Fédérale des Retraités et Futurs Retraités de l'Action Sociale a exigé au Congrès de La FNAS FO de SUPER BESSE en 2012 :

- Le relèvement du minimum vieillesse au dessus du seuil de pauvreté européen (880 euros) ; (NB : actuellement le seuil de pauvreté [60 % du salaire médian] est 960 euros) ;
- La suppression des prélèvements, amputant le pouvoir d'achat des retraités (CRDS, CSG, cotisation à la sécurité sociale) ;
- Maintien et la majoration des remboursements de sécurité sociale spécifiques (orthèses, prothèses dentaires, auditives et optiques) ;
- Baisse des produits alimentaires de première nécessité, chauffage, eau, électricité et gaz ;

Seule revendication satisfaite, mensualisation des retraites complémentaires créditées à terme échu, manque encore le justificatif mensuel.

L'Assemblée Générale du 16 novembre 2012 élit le bureau de la Section, le Secrétaire et le Secrétaire adjoint élus au bureau de janvier 2013. Le secrétaire adjoint de la Section Alain COLLARD est élu au Comité Exécutif de l'Union Confédérale des Retraités FO (UCRFO) et représente la section depuis octobre 2014.

LA SECTION FEDERALE DES RETRAITES ET FUTURS RETRAITES FO DE L'ACTION SOCIALE est administrée par une équipe renouvelée à chaque congrès fédéral.

Revendications 2013 - 2016 : la Section Fédérale des Retraités et Futurs Retraités de l'Action Sociale exige : 2013 : l'abrogation du Pacte de Responsabilité, de la loi de réforme des retraites Ayrault, rejette les critères restrictifs du volet pénibilité.

2014 : la SFR exige le retrait du Pacte de responsabilité, refuse l'austérité, exige la relance économique et de l'emploi, se mobilise pour la défense des droits conventionnels, la défense du système de retraites par répartition et le pouvoir d'achat des retraités.

2015 : la Section Fédérale des Retraités et Futurs Retraités de l'Action Sociale poursuit la lutte contre la politique d'austérité, exige le retrait du Pacte de responsabilité, la fin du gel de la revalorisation des pensions, reste mobilisée pour la défense des droits conventionnels, du système de retraites par répartition et du pouvoir d'achat des retraités.

2016 : la SFR de l'Action Sociale Force Ouvrière est entrée en résistance depuis les Etats Généraux des salariés organisés par la FNAS FO (27/10/15) contre la remise en cause des acquis par le gouvernement Hollande/Valls au travers des lois Macron, Rebsamen, le rapport Combrexelles... des acquis de 1945 (Sécurité Sociale, Retraite par répartition, Code du Travail, Fonction Publique...) qui affaiblissent les droits.

Notre objectif est de mettre toute notre force de conviction pour obtenir un changement de cap dans l'orientation économique.

La SFR de l'Action Sociale exige la baisse de la pression fiscale, la relance économique, une loi sur l'adaptation de la société au vieillissement instituant un nouveau risque de sécurité sociale pour la prise en charge du vieillissement instituant une prise en charge de la sécurité sociale du vieillissement et de la dépendance.

La Section Fédérale des Retraités et Futurs Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière dénonce l'accord sur les retraites complémentaires et demande une renégociation. Un système sans précédent de bonus-malus entérine une baisse des droits, un gel des retraites complémentaires de sept mois supplémentaires et 3,4 milliards d'euros d'économie sur le dos des retraités.

Sur la loi d'adaptation de la société au vieillissement la Section Fédérale des Retraités et Futurs Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière constate une réforme a minima : pas de prise en charge sécurité sociale, une enveloppe financière limitée avec mise à contribution des retraités par une taxe.

**Mobilisations 2013 - 2016** : la Section Fédérale des Retraités et Futurs Retraités de l'Action Sociale se mobilise.

**24 janvier 2013** : mobilisation sur le refus de l'austérité, beaucoup de nos camarades ont répondu à l'appel de la Confédération Cgt-FO pour participer au meeting interprofessionnel de Paris de solidarité contre l'Austérité.

**5 mars 2013** : ce refus de l'austérité relayé au niveau régional et départemental, les militants de la Section Fédérale des Retraités et Futurs Retraités de l'Action Sociale FO ont largement participé à la journée de manifestation. Après la publication du rapport MOREAU sur les retraites, grande campagne de mobilisation au niveau national, régional, départemental contre ce nouveau projet de réforme des retraites 2013. La SFR de l'Action Sociale a affirmé ses positions et condamné fermement ce projet de loi de réforme des retraites 2013.

**Elle refuse l'allongement du temps de cotisations, obligeant les salariés à prolonger leur durée d'activité avec une baisse des droits, sans pour autant régler le problème du financement.**

Cette contre-réforme comme toutes les autres ne réglera pas la pérennité du financement et réduira encore les droits à la retraite dans les années à venir (2017, 2020, 2040).

**La Section Fédérale des Retraités et Futurs Retraités de l'Action Sociale exige l'abrogation de cette loi Ayrault 2013 sur les retraites et rappelle ses exigences pour le maintien de la retraite à 60 ans et un retour aux 37 ans et demi de cotisations.**

## DÉFENSE DU POUVOIR D'ACHAT DES RETRAITÉS

La Section Fédérale des Retraités et Futurs Retraités de l'Action Sociale condamne :

- L'augmentation de la pression fiscale par la non revalorisation du plafond fiscal et l'instauration du prélèvement supplémentaire de 0.3% au 1<sup>er</sup> avril 2013 au profit de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA).
- La sous indexation des pensions du régime des retraites complémentaires actée par l'accord du 19 mars 2013.

**29 janvier 2014** : meeting interprofessionnel de Paris de solidarité contre l'Austérité. De nombreux camarades de la Section Fédérale des Retraités et Futurs Retraités de l'Action Sociale FO ont répondu à l'appel de la CGT FO sur le refus de l'austérité.

**18 mars 2014** : manifestation dans les départements pour la défense des services publics, de la sécurité sociale, pour exiger de vrais emplois, la revalorisation des salaires et des retraites.

**15 mai 2014** : mobilisation pour refuser la spirale de l'austérité, dire **STOP** à cette politique libérale qui précarise toujours plus les salariés et les retraités.

**3 juin 2014** : mobilisation spéciale retraités en inter syndicale à l'appel de l'Union Confédérale des Retraités Force Ouvrière pour dénoncer la fiscalisation abusive de la majoration familiale, la suppression de la part fiscale des retraités isolés, exiger **LA FIN** du gel des pensions et des retraites, l'amélioration du pouvoir d'achat de tous les retraités et le retour à la revalorisation annuelle des retraites.

**17 mars 2015** : plus de 80 manifestations pour dénoncer la dégradation du pouvoir d'achat, la pression fiscale (suppression de la demi-part pour les retraités isolés, intégration dans le revenu imposable des 10 % de majoration familiale), la mise en place de la taxe de 0,3 % pour le financement de la CASA, pour revendiquer la revalorisation des retraites gelées depuis octobre 2013, protester contre le niveau du taux de pauvreté chez les retraités et la difficulté d'accès aux soins.

**1<sup>er</sup> avril 2015** : manifestation des retraités à l'appel de l'Union Confédérale des Retraités Force Ouvrière avec d'autres Confédérations pour dénoncer le gel des pensions depuis 2013 et le retard inadmissible dans la gestion des dossiers des nouveaux retraités par les CARSAT.

**9 avril 2015** : grande journée de grève interprofessionnelle à l'appel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière pour dénoncer toutes les mesures d'austérité décrétées par le gouvernement qui menacent le droit du travail et le champ de la protection sociale collective.

**25 juin 2015** : soutien à la journée de grève pour refuser les conséquences des politiques d'austérité et le recul programmé des droits à la santé, à l'éducation et à la solidarité.

**2016** : une mobilisation massive du plus grand nombre de nos camarades retraités sera nécessaire en 2016 pour obtenir la fin de l'austérité, la baisse de la pression fiscale, la relance économique, la défense des retraites, la compensation du pouvoir d'achat des retraités. Tout doit être mis en œuvre pour conserver nos acquis, rappeler que la retraite est un droit au salaire différé.

**26 janvier 2016** : mobilisation contre la loi travail, soutient l'appel à la grève des organisations de fonctionnaires et enseignantes des collèges contre les réformes régressives, le recul des droits et le Pacte de responsabilité.

**10 mars 2016** : la Section Fédérale des Retraités et Futurs Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière se mobilise avec l'UCR FO et les autres organisations et exige

La revalorisation du pouvoir d'achat des retraités en régression constante du au gel des pensions, malgré l'augmentation misérable de 0,1 % au 1<sup>er</sup> octobre 2015.

La baisse de la pression fiscale par le rétablissement de part fiscale aux veuves et la défiscalisation de la majoration familiale.

La remise en cause de l'accord sur les retraites complémentaires du 19 mars 2013 sur le blocage des pensions pendant 3 ans et le report de fait de l'âge de la retraite à 63 ans.

Le maintien des pensions de réversion.

Le désengagement de la sécurité sociale entraîne l'augmentation des complémentaires santés ce qui exclut des soins les plus pauvres se trouvant en situation d'abandon de soins

La Section Fédérale des Retraités et Futurs Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière revendique l'accès aux soins pour tous, condamne le désengagement des soins, l'augmentation des cotisations des complémentaires santés liée à l'âge, le système qui liquide la solidarité intergénérationnelle.

**31 mars – 28 avril – 12 mai – 26 mai 2016** : mobilisation pour le retrait de la loi de la loi travail.

**9 juin 2016** : nouvelle mobilisation des retraités pour exiger une revalorisation des pensions au 1<sup>er</sup> octobre 2016 tenant compte de la perte du pouvoir d'achat de 20 % depuis 1992 (chiffre du Conseil d'orientation des retraites 2015).

**14 juin 2016** : grande mobilisation contre la loi travail à Paris

**28 juin – 5 juillet 2016** : manifestation contre le passage en force en deuxième lecture de la loi travail. Restons mobilisés contre son application.

## FONCTIONNEMENT ET ACTION DE LA SECTION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS ET FUTURS RETRAITÉS DE L'ACTION SOCIALE FORCE OUVRIÈRE DE LA FNAS FO DEPUIS LE CONGRÈS DE SUPER BESSE

La Section Fédérale des Retraités et Futurs Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière a tenu des Assemblées Générales régulières (2013, 2014, 2015). Elles sont l'occasion de moments de rencontre et de débats avec les correspondants des sections départementales, fixant les orientations de l'année.

Le bureau de la SFR de l'Action Sociale de la FNAS FO s'est réuni au moins une fois par trimestre.

## ÉTAT DE LA SECTION

Avec une progression régulière de nos adhérents sur 70 SDAS, le potentiel reste important. Le renforcement de la structure militante passe par la syndicalisation des retraités et l'augmentation de nos adhérents grâce à l'action des correspondants dans les SDAS. L'amplification du rapport de force est une nécessité pour faire aboutir nos revendications. La mise en place d'un réseau de développement sur les départements et régions assuré par les membres du bureau de la Section Fédérale des retraités et futurs retraités de l'Action Sociale est aussi une nécessité.

## INFORMATION ET DE DOCUMENTATION

Des articles paraissent régulièrement dans le bulletin fédéral diffusé à l'ensemble des adhérents de la Fédération, de même un flash info retraites mensuel, sur l'évolution de la situation économique et sociale, la réforme des retraites, les conséquences des décrets d'application sur les salariés, futurs retraités.

Concernant la dépendance, la loi sur l'adaptation de la société au vieillissement d'adaptation doit aller plus loin. Notre position reste toujours sur la prise en charge par la sécurité sociale la création d'un 5<sup>ème</sup> risque de sécurité sociale et des moyens de financement supplémentaire pour l'hébergement et la prise en charge des personnes dépendantes.

## CONCLUSION

Nos revendications restent d'actualité, aucune n'a été satisfaite dans ces trois ans. Malgré nos mobilisations dans les manifestations, le constat est le recul des droits sociaux entraînant plus de précarité.

La Section Fédérale des retraités et futurs retraités de l'Action Sociale réaffirme les revendications sur la défense

des conditions de vie des retraités et l'avenir des futurs retraités. Notre priorité sera encore ces prochaines années, la défense du système de retraite par répartition qui garantit, par les cotisations sociales intergénérationnelles, le droit à la perception d'un salaire différé.

Le moment est venu de rejoindre la Section Fédérale des Retraités et Futurs Retraités de l'Action Sociale FO pour construire le rapport de force nécessaire à la défense des intérêts des salariés et retraités de la FNAS FO.

**Jean-Marie PETITCOLLOT**  
Secrétaire de la Section des Retraités  
et des Futurs Retraités FNAS FO

”

## CPC

### Commission Paritaire Consultative

“ Depuis notre dernier congrès, la CPC a été agitée autour de 4 débats essentiels, qui touchent directement notre pratique et nos métiers du social. Il faut savoir que la CPC a comme son nom ne l'indique pas aucun rôle consultatif, mais est un lieu paritaire de concertation dans le cadre de commandes de la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS) afin de mettre en place un certain nombre de réformes de nos métiers ou des politiques de rhabillage des pratiques professionnelles de notre secteur.

Grosse machine où les employeurs sont largement représentés, mais aussi les différents ministères (DGCS, ENSEIGNEMENT, AGRICULTURE, JEUNESSES ET SPORTS, association des conseils généraux, personnes de qualités, Conseil Supérieur du Travail Social (CSTS), UNIFAF, familles rurales...) où la représentation des Organisations Syndicales n'a que quelques voix (une par syndicat) et, même si c'est avec vigueur que nous défendons nos positions, nous ne sommes pas majoritaires.

Cependant, nous avons pu faire bouger les lignes tant sur les travaux du groupe V que sur les Etats Généraux du Travail Social (EGTS), le Rapport Bourguignon et la réingénierie des diplômes.

Les grands sujets qui ont marqué cette période entre nos deux congrès ont essentiellement été tournés vers :

- la réforme des diplômes de niveau V ;
- les états généraux du travail social et ces conséquences ; le rapport BOURGUIGNON et pour conclusion de ce chapitre la mise en place du plan VALLS de réforme du travail social et du développement social ;

- la réingénierie des diplômes de professeur d'enseignement des jeunes sourds ;
- la réingénierie des formations d'instructeur en autonomie dans la vie journalière et la locomotion ;
- le travail autour de la prise en charge de l'autisme et la réingénierie de la formation complémentaire.

## LA RÉFORME DES DIPLÔMES DE NIVEAU V

On peut parler d'un vrai serpent de mer puisque, depuis de très nombreuses années où nous siégeons à la CPC, on a vu quatre tentatives de cette réforme dont trois ont avorté et le travail conséquent que nous y avons mené, accoucher d'une souris .

Il y a de nombreuses années, la Direction Générale de la Cohésion Sociale avait confié à monsieur LEONARD le soin de mener à bien cette réforme. Après de longs travaux, il fut présenté un rapport d'amélioration de ces diplômes resté sans suite. Puis ce fut une mission confiée à M. ASSERAF rondement menée qui déboucha sur un rapport soigneusement enterré. Enfin la CPC a été saisie d'une réingénierie des diplômes de niveau V et par là-même d'une simplification des filières y conduisant, dans le but, certes de qualifier, mais aussi de simplifier et en fin de compte de perdre la spécificité des diplômes de ce secteur d'activité. Un groupe de travail a dès lors été mis en place après mandat et a rendu au cours de 2015 ses conclusions à la fois en termes de référentiel de compétence que de niveau de certification et de mises en place des passerelles et dispenses en fonction d'un nouveau mode d'entrée dans le nouveau diplôme.

Nous avons dû, tant dans le groupe de travail qu'à la CPC, nous battre pour que le nouveau diplôme prenne bien en compte la spécificité de notre métier tout en regroupant sous un même vocable des compétences issues des anciens diplômes. L'accouchement fut long et difficile. Ce qui est à noter c'est l'apparition pour la première fois d'un tronc commun de compétences constituant l'essentiel du diplôme à hauteur de 70 %. Dès lors, fut actée la nouvelle configuration des diplômes du travail social : un tronc commun à tous les diplômes, une très petite spécificité par diplômes permettant ainsi l'employabilité de chaque travailleur social en fonction de l'activité de la structure qui les emploie.

Quoi qu'il en soit, début 2016, le diplôme d'assistant d'environnement social est né et faisait tomber les anciens diplômes et formations spécifiques de niveau V. Nous n'avons cessé, durant toute cette longue histoire, de faire en sorte que ce diplôme reste bien dans ses compétences métiers en demandant en permanence une juste adéquation entre niveau de compétence et niveau de certification.

Nous avons travaillé de concert durant cette réingénierie avec nos collègues de l'aide à domicile.

Au final, nous n'avons pas obtenu gain de cause et c'est pourquoi nous revendiquons l'abrogation du décret qui a

créé le diplôme d'accompagnant éducatif et social, premier diplôme polyvalent.

## LES ÉTATS GÉNÉRAUX DU TRAVAIL SOCIAL (EGTS)

Il s'agissait au départ de faire un état des lieux du travail social en France pour l'adapter au plus près à l'organisation sociale. Il a donc été décidé, il y a quatre ans, de mettre en place des états généraux pour connaître ce qui faisait la spécificité du travail social et sa nécessaire adaptation dans un monde en pleine mutation. Pour cela il a été organisé une large concertation (plus de 16 000 participants) pour faire cet état des lieux.

On peut remarquer que pour avoir maintes fois interrogé nos collègues, peu d'entre nous y ont été invités et encore moins y ont participé.

Dès lors, des groupes de travail se sont constitués sur différents thèmes : place des usagers, métiers et complémentarité, coordination des acteurs, formation initiale et continue, développement social du travail social.

Ce qui est important et déterminant pour la suite, c'est les conclusions qui furent tirées de ces groupes de travail.

En gros, « le travail social n'est plus adapté à la demande en la matière, les travailleurs sociaux ne sont pas formés pour répondre efficacement et avec compétence aux organisations sociales. A notre époque, ils ne sont pas à même de répondre aux politiques sociales de notre pays, les formations ne sont plus adaptées et la prise en charge des personnes est « dangereuse ».

Inutile de vous dire notre indignation et notre colère devant de telles conclusions. Nous avons alors manifesté notre opposition à ces conclusions.

Notre ferme opposition a payé. A la remise des conclusions à la CPC, le ministère a décidé de nommer une parlementaire pour consulter dans un premier temps les OS. Nous avons été reçus à l'Assemblée Nationale par Mme BOURGUIGNON et nous n'avons pas hésité à dire notre désapprobation et nos craintes sur la disparition de nos métiers et de nos diplômes au profit d'une nouvelle donne, conséquence des politiques d'austérité au nom de la baisse du coût du travail par la casse des diplômes d'Etat.

Mme BOURGUIGNON a rédigé et rendu un rapport en 23 mesures destinées à adapter et donc réformer le travail social dans notre pays.

Même si ce rapport contenait différentes mesures, la plus grande crainte, en ce qui nous concerne, était cette uniformisation des diplômes en deux grandes catégories du travail social, à savoir d'un côté l'accompagnement social, et de l'autre l'intervention sociale. Le tronc commun de compétences à tous les diplômes était retenu, faisant ainsi tomber la spécificité de nos métiers et, bien sûr, de nos diplômes.

Ce rapport fut remis à la ministre des affaires sociale. Le gouvernement s'en est saisi fin 2015. Le premier ministre décidait d'un plan d'action du travail social et du développement social avec plusieurs axes de réforme dont l'essentiel était la casse de nos diplômes et tout cela à marche forcée puisque la CPC doit remettre sa copie de réingénierie des diplômes du social pour le mois de juin 2017.

Dès lors, nous avons refusé de participer à ce travail qui constitue pour nous un véritable casus belli et avons porté devant la CPC nos déclarations et nos positions et notamment de boycotter ce travail en refusant d'assister désormais à la CPC, notre position étant commune avec la CGT.

## LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI (CPNE)

La CPNE a en charge la formation professionnelle de notre branche et l'apprentissage.

Pour ce faire, elle se décline en une instance paritaire nationale et des délégations régionales dans chaque région. Notre action a, durant la période qui sépare nos congrès, vu la création de formations importantes pour les salariés comme maîtresse de maison ou surveillant de nuit, la mise en place de la formation des tuteurs et des jurys, notamment de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) mais encore la création d'un certificat de branche pour les moniteurs d'atelier, étape vers un diplôme de branche permettant la reconnaissance de ce métier, mais aussi supprimant les classes 1 et 2, à terme.

Outre la réalisation de ces grands axes de travail de la CPNE, notre lutte a été de résister face à un accord de branche de la formation professionnelle inique qui constitue aux yeux des employeurs une vraie réforme. Il constitue pour les salariés un vrai rapt des fonds de la formation professionnelle et met en danger le droit de chacun à se former. Il peut remettre en cause l'existence même de notre Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) UNIFAF. Cet accord sert essentiellement les seuls intérêts des employeurs, afin d'imposer la formation professionnelle comme un outil de gestion des Ressources Humaines. Il réforme en profondeur la formation qui était jusqu'alors un moyen de promotion dans l'exercice de nos métiers. Tenant bon, face aux employeurs, l'accord a finalement été signé à l'ultime date des délais par les syndicats réformateurs et collaborant à l'accompagnement de l'austérité budgétaire. Leur décision entraîne les salariés vers un processus de dé-tricotage de la formation professionnelle sous des couvertures de bonne gestion et de progrès.

S'en est suivie une action de boycott de notre présence à la CPNE pour tenter une dernière lutte contre cette réforme « bienfaitrice » pour les salariés avec le déploiement de tous les recours possibles pour tenter de casser l'accord.

Outre cette lutte fondamentale sur l'essence même de la formation professionnelle, nous avons été, le reste du temps, partie prenante sur les grands sujets et actions fortes travaillés par la CPNE.

## SURVEILLANT DE NUIT ET MONITEUR D'ATELIER

Ces deux métiers étaient dans un état de quasi abandon permettant toutes les pratiques dans notre branche. Il faisait de ces salariés des personnes à tout faire, toujours sur le qui-vive dans leur pratique professionnelle, leur faisant courir des risques notamment pour les SN en exigeant toujours plus. Il a donc été nécessaire de se recentrer sur les domaines d'activité et les domaines de compétences attachés pour bâtir une formation adéquate afin d'améliorer considérablement les tâches et le statut de ces deux métiers ô combien indispensables dans nos établissements.

## MONITEUR D'ATELIER

Ce fut un des principaux chantiers de la CPNE durant ces 4 dernières années. Le métier de MA avait lui aussi besoin de reconnaissance, de qualification et de clarification entre les deux niveaux arbitraires dans nos établissements. La mise à plat des domaines d'activité et donc des domaines de compétences nécessaires a demandé de nombreuses réunions de travail pour que nous arrivions à faire valoir aux employeurs qu'il s'agissait d'un métier qui ne concernait pas l'économique, mais un vrai champ éducatif auprès des publics encadrés. Après une âpre lutte le métier fut rénové valorisant enfin ces emplois.

Le second axe de travail de la CPNE a été de mener la reconnaissance du nouveau diplôme vers une certification. La DGCS refusant toute nouvelle certification, il a fallu obtenir son inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) pour obtenir une reconnaissance totale du diplôme comme diplôme de branche. La seconde phase du travail autour de ce diplôme a été la mise en place de cette formation par des opérateurs en capacité de le faire. Le choix d'UNAFORIS et de l'AFPA a été fait et après de longues discussions avec ces organismes, une convention cadre a été signée afin de labelliser les institutions de formations.

A ce jour, la convention avec les opérateurs est mise en place et l'expérimentation est en cours.

Mais nous avons aussi demandé à ce que les MA hors Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) puissent bénéficier de ce diplôme. Une étude est en cours pour appréhender ce dernier public afin qu'il ne soit pas laissé pour compte face à l'obtention de ce diplôme.

## FORMATION DES ACTEURS DE LA BRANCHE.

Il nous est apparu essentiel que, dans les dispositifs mis en place, il y ait une cohérence dans le niveau des acteurs notamment en charge de l'encadrement ou de la validation des certifications à acquérir. Demandant depuis longtemps une harmonisation des compétences des encadrants ou des évaluateurs, à notre demande, la CPNE a débouché

sur une formation des jurys VAE et des tuteurs référents lors des stages ou de l'apprentissage.

D'autre part, et pour créer en amont les moyens nécessaires pour aider les salariés, une formation de conseiller VAE est en cours.

## LE COMITÉ PARITAIRE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION (COPANEF)

Le comité paritaire national pour l'emploi et la formation est une instance de regroupement de l'activité de formation dans l'interprofessionnel. Le COPANEF a ainsi demandé à la branche quelles formations elle souhaitait inscrire dans la liste nationale interprofessionnelle. Cela a nécessité un long travail, d'abord de recensement des actions de formation, puis un choix pour les passer dans la liste, depuis les masters jusqu'aux formations qualifiantes. La liste est en cours de réalisation et s'enrichit à chaque CPNE. Cette liste positionne la branche comme un secteur très formateur et « labellisée » pour les axes de formation autour de nos métiers. Il faut savoir enfin que le COPANEF se décline en COPAREF (comité régional) et il a été nécessaire que les Délégations Régionales de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (DRCPNE) pensent à faire inscrire la liste les formations particulières délivrées en région.

## CERTIFICATION CLEA, SOCLE DE COMPÉTENCES ET DE CONNAISSANCES

Le COPANEF a demandé à la branche si elle souhaitait mettre en place une certification particulière afin d'aider les salariés qui rentrent en formation à avoir un socle acquis dans des secteurs tels que la maîtrise de l'écrit, de l'informatique et du travail en réseau. Ceci afin de permettre aux salariés d'avoir un acquis et un accès à des formations plus importantes. Ce travail en cours au sein de la CPNE sera à coup sûr un plus pour les salariés dans le cadre de leur parcours professionnel.

## LES DRCPNE

La mise en place de la déclinaison en région de la CPNE n'a pas été chose facile compte tenu de la faiblesse des moyens octroyés par l'UNIFED mais aussi par le peu d'acteurs disponibles sur les régions, transformant en chaises musicales les participations tant aux DRCPNE qu'aux Délégations Régionales Paritaires (DRP). Cependant, il ne faut pas ignorer que les DRCPNE jouent un rôle important auprès des acteurs régionaux de la formation (Conseil Régionaux notamment) tant du point de vue politique que du point de vue pratique. Pour ce faire, la CPNE a été très attentive à la vie des Délégations

Régionales, aidant celles qui ne fonctionnent que peu ou prou, et répondant aux problématiques soulevées par les autres. Des journées de rencontre au plan national ont été organisées pour les présidents et vice-présidents. Une aide à l'animation de ces DR a été mise en place et la CPNE a créé, avec l'Observatoire des métiers de la branche, un guide pratique de fonctionnement des DR avec une méthode pour mener à bien la formation en région.

## L'APPRENTISSAGE

C'est un des grands axes de compétence de la CPNE. Avec les hoquets de la signature de l'accord de branche, le secteur de l'apprentissage s'est trouvé à un moment dans une situation critique, puisque les labellisations des CFA arrivaient à son terme et aucune disposition ne venait les remplacer. Il a donc fallu proroger les labellisations avant de leur donner un nouvel élan. La CPNE a souhaité faire un recensement en région des formations développées par l'apprentissage et de leur mise en place.

A la demande d'UNIFAF, un mode de financement de l'apprentissage a été mis en place. Le décalage qu'il y avait entre la réalisation des formations et leur règlement mettait les CFA dans des difficultés particulières liées à la trésorerie. UNIFAF a décidé de reporter sur plusieurs budgets ces enveloppes. La CPNE a donc tranché pour opter par subvention permettant ainsi un flux plus fluide des formations développées.

Risques professionnels

La CPNE, pour se mettre en conformité avec la loi, a vu une demande de l'UNIFED de travailler sur la notion de risques professionnels dans notre branche. Cette demande s'est transformée en commande de la CPNE vers les services d'UNIFAF pour la mise en place de l'étude de ces risques.

Nous avons attiré l'attention de la CPNE sur le fait que ces risques n'étaient pas que physiques, mais que notre branche portait à tous les niveaux des risques psychologiques. Même si la loi ne s'intéresse aujourd'hui qu'aux risques physiques, nous ne cesserons de réclamer une prise en compte de la spécificité des risques psychologiques qui pèsent de façon importante sur la vie des salariés.

## LE CONSEIL SUPÉRIEUR DU TRAVAIL SOCIAL (CSTS)

Même si nous y participons, cette instance de 54 membres est loin d'être une instance paritaire en ce sens où seul un représentant par syndicat y est admis. Cependant, au sein des commissions nous avons eu le pouvoir de participer activement à la rédaction d'avis sur le travail social.

Le CSTS est devenu depuis juillet 2016 le Haut Conseil du Travail Social (HCTS).

Les missions du CSTS sont essentiellement :

- D'aider le ministre concerné à prendre toute décision en matière de travail social ;
- D'établir une doctrine en matière d'éthique, de déontologie et de bonnes pratiques ;
- De formuler des recommandations et des avis sur la pratique professionnelle concernant les évolutions nécessaires des pratiques professionnelles ;
- Un rôle d'observation, d'évaluation et de recherche en matière de Travail Social ;

Pour ce faire le CSTS travaille par le biais de commissions :

- La commission veille ;
- La commission éthique ;
- La commission du rapport ;

A ce titre le CSTS a travaillé sur :

L'éthique en matière de travail social à partir des questions posées par nos camarades de FO d'Alsace sur le partage de l'information ;

- La laïcité ;
- Le travail social communautaire ;
- La prévention de la délinquance ;
- Les outils pédagogiques ministériels pour la protection des femmes (MIPROF) qui est en cours ;
- Les EGTS avec à la suite le rapport BOURGIGNON, le plan VALLS et le nouveau rapport BOURGIGNON.

## LE TRAVAIL SOCIAL COMMUNAUTAIRE

Il s'agissait de poser des recommandations sur une pratique de plus en plus sollicitée en face de population dans une grande précarité. La participation à ce travail social doit se faire par la mobilisation de ces populations aux projets à mettre en place et donc de refonder le rapport aux personnes dans ce cadre bien spécifique. Il s'agit aussi de s'appuyer sur les différentes appartenances de ces publics pour fonder l'action.

L'action doit se situer sur la préoccupation de ces personnes grâce à un professionnalisme reconnu des Travailleurs Sociaux à appliquer un travail social de qualité au regard des préoccupations.

Pour ce faire, le CSTS recommande :

- de décloisonner les dispositifs sociaux ;
- de changer les représentations des instances sur l'action politique et des pratiques au regard de l'urgence de la prise en charge des différentes communautés ;
- de prendre en compte le travail social collectif dans l'optique d'une intervention sociale collective sans l'opposer à la relation d'aide individuelle ;
- d'impacter les politiques sociales pour une aide au travail social et notamment de dégager des moyens ;
- de former les TS à ce type d'action, tant par le biais de la formation continue que dans le cadre de la formation initiale ;

- de reconnaître les travaux d'étudiants sur ce type d'actions et en faire des points d'appui pour la mise en œuvre de ces actions ;
- de développer la formation commune tant au niveau des TS que des populations, des bénévoles et des militants et même des élus ;
- enfin, de faire une expérimentation continue avec la valorisation des résultats obtenus comme acquis de développement.

Nous sommes tous confrontés dans nos pratiques à ce type de problème. On ne peut cependant répondre à toutes les questions que cela soulève et laisser aux experts en la matière et aux personnes qualifiées de nous imposer une réflexion univoque sur le sujet. C'est ce que nous avons essayé de défendre au sein des commissions en sachant que les représentants des organisations syndicales sont les seuls professionnels autour de la table. Nous pesons cependant fort de notre pratique sur la rédaction de ces recommandations ce qui est le cas pour toutes les recommandations qui sont rédigées.

On voit bien que même si nous avons des pratiques en la matière, le CSTS se situe sur le versant des recommandations des bonnes pratiques auxquelles nous ne pouvons qu'adhérer même si notre travail déjà développé est, largement dans ce cadre, mais dans tous les cas, minimisé.

## PRÉVENTION DE LA DÉLINQUANCE

Autre grand sujet qui a occupé le CSTS pendant de longs mois.

Ce problème a été posé par l'obligation que certains Travailleurs Sociaux ont de donner des informations sur les personnes dont ils s'occupent. La frontière entre partage de l'information et signalement est extrêmement ténue. Cette position très inconfortable entre la commande et ce que nous devons faire est un grand problème qui engage aussi notre responsabilité.

Il s'agissait pour le CSTS de se situer dans le cadre de la tranquillité publique, dans la prévention de la récidive, dans le cadre de la prévention des violences faites aux femmes et de la délinquance des mineurs. Là encore, la question qui se pose est quel partage de l'information ? Que doit-on communiquer sans trahir le secret professionnel ? Que doit-on transmettre ?

L'existence d'une charte déontologique est une partie de la réponse. Cependant, nous savons bien dans notre pratique qu'aucune situation ne ressemble à l'autre et que chaque fois le TS est obligé de se positionner.

Un guide méthodologique contient des faiblesses, notamment entre gestion des risques et aide aux personnes.

L'encadrement de la CNIL ne règle pas tous les problèmes.

Il ressort de ces débats qu'il y a nécessité de faire une évaluation annuelle des difficultés rencontrées et que les TS participent à la mise en place de cette charte.

On le voit ici encore, le CSTS ne propose pas vraiment de solutions qui nous aideraient dans ce terrible moment de la mise en commun des éléments qui nous permettent de gérer une situation. Là encore, les seuls professionnels de terrain présents parmi les 52 membres sont les représentants des OS.

Face à cet imbroglio nous avons été amenés à prendre position contre le projet de code de déontologie au regard de notre crainte de voir se constituer un ordre des éducateurs spécialisés.

## COMMISSION ÉTHIQUE

Elle a beaucoup travaillé sur le partage d'information sur les usagers dans le cadre d'un travail en commun.

Le recensement des pratiques a fait apparaître l'existence :

- de conseil d'éthique dans les grosses structures, de référent dans des structures plus petites, voire de superviseur mis à disposition.

Cela passe par l'inscription d'une stratégie en la matière et d'un cadre déontologique ce qui a été le contenu de l'avis. On sait très bien que ces modèles forts séduisants sont très difficiles à mettre en œuvre dans les structures et le TS se trouve souvent seul face à ce problème. C'est ce que nous avons essayé de faire passer, d'autant que la volonté des structures de mettre en œuvre un processus long est un frein. Pour aider les usagers à mieux participer aux décisions les concernant il faut :

- trouver un espace de dialogue ;
- trouver du temps ;
- aller à la rencontre de ces personnes sur ce champ ;
- faire que le public soit participant mais aussi acteur ;
- favoriser la participation et l'accepter.

On le voit l'encadrement éthique dont on ne peut faire l'économie et la charge de travail supplémentaire de notre métier doivent être reconnus.

## L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS

Dés la fin de notre dernier congrès, l'observatoire a mis en place une série de travaux dont certains étaient issus de l'enquête emploi et ses développements, des commandes de la CPNE, des études menées par la Direction des Développements et des Partenariats pour la rédaction de documents indispensables à la mise en place d'actions importantes sur nos métiers.

Tout au long de ces trois années notre participation a été forte, si ce n'est après la signature de l'accord de branche qui mettait en cause les moyens d'UNIFAF. Nous avons

cependant, au sein de cette structure réellement paritaire, participé à l'élaboration des études et des documents qui en sont sortis à l'usage des salariés et des employeurs de la Branche. Les sujets importants ont retenu toute notre attention et nous avons constamment défendu l'impact positif qu'ils devaient avoir sur nos camarades.

Dès fin 2013 et début 2014, l'observatoire se saisissait de deux études importantes dont l'aboutissement s'est fait fin 2015. Tout d'abord, celle sur l'inaptitude et une autre sur les impacts Ressources Humaines lors des regroupements et fusions des structures. Deux importants documents de travail ont vu le jour afin d'aider les salariés, mais aussi les employeurs dans les deux démarches afin que l'impact sur les salariés et les structures soient les moins importants possible dans un processus douloureux pour le salarié. Nous avons été particulièrement attentifs à la prévention de l'inaptitude, ses raisons, entre autres le développement de la prévention, en insistant sur le fait que si l'on ne considère que les inaptitudes physiques, les inaptitudes liées à la tension psychologique dans nos métiers ont des répercussions importantes sur la santé.

De même, pour les impacts RH il nous a semblé important de mettre en avant les profondes modifications que le salarié subit, mais aussi cette commande de changer sa culture professionnelle, ce qui est le plus difficile et le plus dommageable pour la personne en situation de regroupement.

Deux autres grandes études ont été menées :

- l'encadrement, avec plus particulièrement la logique de l'utilisation du CAFERUIS<sup>1</sup> ;
- l'impact sur la santé des allongements de carrières et l'accompagnement des salariés en fin de carrière ;

Là encore, nous avons été très attentifs aux conséquences de ce processus.

Un autre axe de travail de l'observatoire a été de pouvoir outiller les DR CPNE pour définir les priorités de l'apprentissage et l'amélioration de la professionnalisation. En effet, dans ce nouveau rôle, les DR-CPNE sont démunies car il leur faut définir de nouvelles priorités pour mettre en relation emplois et métiers, faire avec le mélange des dispositifs et faire qu'ils ne soient pas en concurrence et comprendre les contextes régionaux. Ce travail est indispensable aux DR-CPNE afin que les salariés soient dirigés vers un dispositif formateur en relation avec un emploi.

Autres sujets de travail :

Préciser la notion de cadre dans notre branche, préciser qui sont ces cadres, ce qui fait la spécificité de leurs métiers et ainsi créer un référentiel de la fonction de cadre. Un partenariat avec l'APEC a été mis en œuvre pour cela.

Mettre en œuvre une étude sur les moniteurs d'atelier hors ESAT et les amener vers le diplôme de MA comme les autres.

Etudier les conséquences sur les métiers de la participation des usagers.

Enfin l'enquête emploi a été mise en route et un groupe de travail repère les objectifs de cette enquête et sa déclinaison dans les nouvelles régions.

On le voit ici encore, un travail très important dans lequel nous sommes très vigilants sur l'apport pour les salariés, mais aussi pour défendre leur place dans la déclinaison de nos métiers.

**Christian BEAUTIER**   
Conseiller Fédéral

1. CAFERUIS : Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Ressources d'Unité d'Intervention Sociale

# Associations à caractère national

“ Le secteur professionnel social et médico-social à but non lucratif s'est structuré autour de deux moments importants, marqués par la législation. Tout d'abord les Ordonnances de 1945 relatives à la protection de la Jeunesse, puis autour des deux Lois de 1975 relatives aux personnes handicapées.

L'objet de ce rapport n'est pas de faire un énième discours théorique sur ces deux éléments fondateurs.

Mais il semble important de restituer ces principes fondateurs qui, de manière très schématique, ont déterminé les droits de certaines catégories de population. Ils ont aussi façonné la structuration concrète des associations en établissements et services, dont l'évolution actuelle s'accélère et s'amplifie.

« Bouffer ou être bouffé ». Tel pourrait être le résumé de la principale préoccupation de la majorité des Conseils d'Administration des associations du secteur.

Pour la protection de la Jeunesse, le renversement opéré après l'Occupation fut déterminant pour les mineurs dits « délinquants » : « L'éducation est la règle, la sanction l'exception ».

Dans le domaine du handicap, la première Loi de 1975 a fixé les droits des personnes dites « handicapées » et la seconde a déterminé quels moyens seraient mis en œuvre afin de leur permettre de compenser leurs difficultés, et d'accéder à une véritable place au sein de la société.

Depuis 2002, cette logique a été complètement inversée. Certes, le mouvement avait déjà commencé bien avant, et le tournant dit de « la rigueur » vingt ans auparavant n'y a certainement pas été étranger, en faisant passer la logique comptable et financière avant les intérêts des populations les plus démunies et fragiles.

Un constat, tout d'abord : la Loi du 2 janvier 2002 est venue réformer les institutions, les structures. Il a fallu attendre 2005 pour qu'une Loi vienne « mettre à jour » les droits des personnes. En réalité, les adapter à la première. Cette chronologie ne peut être ni fortuite, ni anodine.

Dans le même temps, les Lois dites de « sécurité intérieure », des lois tout simplement sécuritaires sans guillemets et répressives, venaient, elles aussi, renverser la logique initiale : il est assez aisé de constater que non seulement les moyens dédiés à la protection de l'Enfance se sont réduits de manière conséquente, mais aussi, que dans le même temps, prévention et éducation devenaient la cinquième roue du carrosse alors que (re)naissaient des établissements non plus de « correction » comme ils existaient avant 1945, mais « renforcés », « fermés » ou encore « pénitentiaires<sup>1</sup> ».

Pour les deux premiers, le terme « éducatif » est resté au fronton, mais dans un tel cadre, il peut être légitime – sans mettre toutes ces structures sur un même pied, ni les condamner a priori – de se poser la question de ce qu'il en reste, d'« éducatif ».

Allant de pair avec le retournement de ces principes, la logique de création et de transformation des structures sociales et médico-sociales est, elle aussi, passée de la « promotion de projet » à la logique « d'appel d'offres ». Auparavant, les Comités Régionaux d'Organisation Sociale et Médico-Sociale (CROSMS) étaient chargés d'émettre un avis sur des projets portés par des « promoteurs » (pas immobiliers, mais associatifs ou public). La Loi Hôpital, Patient, Santé et Territoire, qui a créé les Agences Régionales de Santé (ARS), a renversé cette logique, et ce sont désormais ce qui est appelé pudiquement des « appels à projets » qui sont à l'œuvre.

Ne nous y trompons pas : ce sont les ARS qui décident du cahier des charges, de ce qu'elles veulent et à combien. Les associations ou structures publiques qui y répondent n'ont d'autre choix que de se lancer dans une concurrence effrénée afin de pouvoir espérer décrocher le « marché ». Car c'est bien de cette logique-là dont il est question.

La problématique est très similaire avec les Conseils Départementaux, qui, depuis longtemps, abordent (pas tous, c'est vrai, mais une grande partie d'entre eux) les questions sociales par le prisme financier. Décideurs et payeurs, ils disposent de « tous les leviers » comme on dit aujourd'hui afin de faire rentrer les politiques publiques dans les carcans budgétaires.

Tout ceci conduit donc, depuis ce que l'on pourrait dater à 2002, à une importante reconfiguration du secteur. Le Directeur Général de la DGAS de l'époque, un certain Jean-Jacques Trégoat, l'avait d'ailleurs clairement énoncé : d'environ 32 000 négociations tarifaires sur l'ensemble du

territoire, l'objectif était d'arriver en une dizaine d'années à une fourchette comprise entre 3 et 5 000. D'où aussi les Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM), élaborés pour soi-disant plus de souplesse, mais qui, au final, se sont avérés de véritables machines à réduire les coûts.

À partir de là, et donc dans un contexte de « réduction de l'offre », de « rationnement des coûts », et donc de « concurrence exacerbée » (eh oui ! malheureusement, le vocabulaire de l'industrie et du commerce s'adapte très bien à notre secteur...), le développement d'associations à caractère régional, voire national, n'a fait que s'accroître. Tout d'abord, pour des raisons d'économies d'échelle, et les premières victimes ont été nos camarades et collègues des services comptables, regroupés le plus souvent au sein de « services mutualisés ».

Ensuite, bien évidemment cette logique de rationalisation s'est étendue aux autres services administratifs et généraux, et l'on assiste ainsi à des fonctionnements très pyramidaux dont l'efficacité n'est pas toujours au rendez-vous. C'est comme en politique, plus on « décentralise pour rapprocher les décisions du citoyen », moins on voit les véritables responsables et décideurs !

A cela s'ajoutent des politiques d'austérité de plus en plus brutales, qui accélèrent donc cette reconfiguration du secteur. Ce n'est pas un hasard si le gouvernement actuel tente par tous les moyens de « refonder » le travail social, en s'attaquant aux diplômés du secteur.

En construisant un prétexte événementiel et médiatique comme ses « Etats Généraux du Travail Social », le gouvernement ne fait que tenter de répondre à ce constat désolant : l'abandon de ses grands principes républicains d'égalité et d'assistance aux plus démunis, de devoir d'instruction et de service public au sens large, en proposant à la place, un triste théâtre d'ombres... aux conséquences bien réelles pour les titres et diplômes nationaux en particulier.

La spécificité des diplômés d'Auxiliaire de Vie Sociale et d'Aide Médico-Psychologique, et la fonction d'Accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH) est désormais niée au « profit » disent-ils d'un seul diplôme commun de niveau V : celui d'Accompagnant Educatif et Social (DE AES), autrement dit, un professionnel dont les qualités de polyvalence seront inversement proportionnelles à la faiblesse de son salaire !

Nous ne devons pas nous laisser bernier sur la volonté des Pouvoirs Publics : la « refonte » des diplômés ne vise qu'à accompagner cette restructuration en profondeur du secteur social et médico-social, en passant à la moulinette les spécificités des métiers « historiques » pour leur substituer des professionnels qui pourront « s'adapter » en toutes circonstances.

En organisant des Etats Généraux des Salariés en Résistance, la FNAS FO a pris l'initiative de construire des réponses par ses syndiqués pour les professionnels du secteur. Les problématiques rencontrées ont été clairement exposées par tous les intervenants, et viennent alimenter le travail effectué en soutien des camarades qui

négocient dans ces entreprises à caractère national ou pluri-départemental.

Aujourd'hui, à la veille du deuxième cycle électoral issu de la Loi scélérate d'août 2008, dite de « représentativité syndicale », les enjeux liés aux élections professionnelles sont majeurs. Tout d'abord, parce qu'être reconnu « représentatif » permet l'exercice d'un des tout premiers rôles du syndicat : proposer un cadre d'organisation aux salariés et porter leurs revendications pour améliorer leurs conditions de travail.

Ensuite, cela permet de disposer de conditions matérielles (dont la liberté de circulation dans toutes les structures de l'association, mais aussi de disposer des moyens pour le faire) et donc de pouvoir aller à la rencontre des collègues pour se développer.

Car la seule manière de contrer concrètement les effets dévastateurs de cette Loi scélérate, issue d'une position commune « contre nature » diraient certains théologiens du syndicalisme, c'est bien de construire des sections syndicales partout où des élections doivent se dérouler. Ce n'est qu'ainsi que l'on fera passer au 2ème plan la question « électoraliste », et donc que l'on s'en libérera afin de se concentrer prioritairement sur nos tâches principales de syndicalistes.

Initié lors du précédent mandat issu du Congrès de Carcans-Maubuisson (2009-2012), l'activité fédérale d'appui aux camarades salariés d'« associations nationales » consiste à leur proposer un cadre qui permette d'impulser une dynamique de travail collectif.

Pour cela, la FNAS FO leur permet de regrouper autant que nécessaire les camarades disposant de mandat dans une association où l'implantation des établissements et services dépasse le cadre départemental.

Dans l'ensemble, cette activité s'est fortement développée durant les trois dernières années.

L'objectif poursuivi est de permettre une meilleure connaissance des uns et des autres tout d'abord, de manière à favoriser les échanges d'expérience, de confrontation des points de vue, afin d'élaborer collectivement les positions et revendications portées par les délégations FO dans les différentes instances de représentation du personnel.

Dans ce sens, nous pouvons citer les Journées Nationales d'adhérents salariés de l'APF, de la Fondation d'Auteuil, mais aussi des associations AURORE, COALLIA, Entraide Universitaire, ANRH, l'Armée du Salut...

La négociation de Protocoles Pré-électorales est également l'occasion de provoquer ces rencontres entre camarades salariés d'une même association, mais géographiquement très éloignés. Il en a été ainsi pour la fédération des APAJH et La Résidence Sociale très récemment, par exemple.

Pour terminer ce rapport, je tenais à saluer particulièrement dans ce rapport le travail effectué par nos camarades de deux associations.

Tout d'abord, l'équipe de Voir Ensemble, dont les

camarades se réunissent très régulièrement dans les locaux de la FNAS FO, débattent parfois de manière vive, mais construisent sereinement leurs positions et revendications.

Enfin, impossible de ne pas souligner la ténacité et la détermination des camarades de la Fondation Mouvement pour un Village d'Enfants, confrontés depuis maintenant plus de trois ans à un vaste projet de « réorganisation » de leur rythme de travail. La résistance opposée par nos camarades est exemplaire, malgré les coups qui n'ont pas manqué de pleuvoir sur eux, jusqu'à un recours de leur employeur auprès du Ministère pour contester le refus de l'Inspection du Travail d'autoriser leur licenciement.

Comme on peut le voir, la nécessité de s'organiser pour résister devient de plus en plus pressante, et l'actualité de notre combat contre le projet de Loi Travail ne fait que renforcer cette conviction. Bien entendu, à l'heure où sont rédigées ces lignes, impossible de savoir quelle en sera l'issue.

Une chose est sûre et certaine : les processus de regroupement, de fusion, d'absorption, de reprise d'activité sous toute forme possible, imaginable, vont se poursuivre.

Et la FNAS FO continuera de se mettre à la disposition des camarades qui souhaitent s'investir et s'organiser, car seul ou isolé, on ne peut pas grand chose, syndiqués, on peut gagner !

AVEC LA FNAS FO, AGIR, POUR NE PAS SUBIR !

Fait à Paris, le 24 juin 2016

**Éric DENISET**   
Secrétaire Fédéral

1. Là encore, il ne s'agit pas de théoriser, et de porter des jugements de valeur, mais simplement de constater des faits.

## La Formation des Militants

“ Il nous aura fallu deux mandats, depuis le 15<sup>ème</sup> Congrès de Carcan d'avril 2009, près de 7 ans, 15 stages et 200 stagiaires, pour structurer et organiser le Plan de Formation Fédéral : « S'organiser... pour se développer ».

Celui-ci est mis en œuvre en deux modules de 5 jours. Un diaporama-support concrétise les travaux produits par les différents groupes de stagiaires, document destiné à être utilisé par l'équipe syndicale pendant une période allant de une à deux années entre les deux modules.

Le Guide support est évolutif et a été imaginé en 5 grands chapitres :

1. Du Salarié à l'Adhérent
2. De l'Adhérent à la Section
3. La Section Syndicale Organe du Syndicat
4. De la Section Syndicale au Syndicat Départemental
5. Le Syndicat Départemental et ses Structures

Correspondant à ces chapitres, des fiches sont annexées, elles peuvent ainsi être complétées et adaptées aux situations spécifiques que rencontrent les SDAS et Sections Syndicales. Un des principaux avantages de ces fiches est qu'elles peuvent être actualisées au fil des évolutions législatives.

Dans le module 1 « S'organiser » sont posées les bases du fonctionnement des SDAS qui répondent aux obligations légales, réglementaires, statutaires. Ces « fondations », si l'on peut dire, permettent d'appréhender souvent autrement les fondamentaux de la syndicalisation. La périodicité des stages Modules 1 peut être de 2 à 3 par an.

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

En s'appuyant sur cet outil et à l'issue d'une période de mise en œuvre, le Module 2 « pour se développer » complète le cycle de formation pour donner au SDAS les moyens de son développement. La périodicité des sessions Module 2 est établie à raison d'une à deux par an.

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

Les Camarades qui ont choisi de se présenter aux instances, doivent « s'outiller » pour accomplir au mieux leurs missions. Au-delà des sessions qui sont organisées par le Secteur Confédéral Développement – Formation des Militants, les stages Fédéraux viennent compléter, confirmer, adapter les informations, les pratiques et les enseignements pour notre secteur professionnel. La volonté est de former des équipes syndicales. C'est bien une des raisons qui nous a amené à solliciter la présence d'au moins 2 Camarades par SDAS dans les sessions fédérales.

L'équipe des animateurs se stabilise et se confirme : Nathalie CALLANQUIN et Eric DENISET sont les référents, Jacqueline BERRUT intervient sur le Module 1 plus particulièrement sur toutes les parties législatives, réglementaires et plus largement juridiques, le Secrétaire Général intervient pour faire un état de la situation générale et échanger avec les stagiaires et Michel CAPPELLETTI a préparé son départ à la retraite en leur passant la main au fur et à mesure.

Nous n'oublions pas l'appui essentiel du Secteur Développement de la Confédération et du CFMS support administratif sans qui, nous aurions des difficultés pour valider les stages, notamment dans le cadre du Congé de Formation Économique Social et Syndical.

En se positionnant comme un appui et en proposant des outils aux militants, l'équipe fédérale cherche à s'adapter aux différentes situations, et à partir du terrain, sans jamais proposer de « recette miracle » ou de « y'a qu'à faut qu'on ». Plus que jamais, la formation syndicale doit être un vecteur du développement des SDAS et par voie de conséquence de la Fédération, et de l'organisation en général. Il en va de notre intérêt à toutes et tous.

L'équipe fédérale :  
**Jacqueline BERRUT, Nathalie CALLANQUIN, Michel CAPPELLETTI et Éric DENISET**

En 2013 :

**Du 18 au 23 Mars** - Lieu : LA BREVIÈRE

Niv1 : Développer/Syndicaliser

**Du 14 au 18 Octobre** - Lieu : NOIRMOUTIER

Niv2 : Développer/Syndiquer

**Du 19 au 21 Novembre** - Lieu : FNAS PARIS 14<sup>e</sup> : DS Central

En 2014 :

**Du 7 au 11 Avril** - Lieu : NOIRMOUTIER

Niv1 : Construire l'Équipe Syndicale

**Du 28 au 30 Avril** - Lieu : FNAS PARIS 14<sup>e</sup> : DS Central

**Du 16 au 20 Juin** - Lieu : NOIRMOUTIER

Niv2 : Développement du SDAS

**Du 12 au 14 Nov** - Lieu : FNAS PARIS 14<sup>e</sup> : DS Central

**Du 1 au 5 Déc** - Lieu : NOIRMOUTIER

Niv1 : Construire l'Équipe Syndicale

En 2015 :

**Du 16 au 20 Mars** - Lieu : NOIRMOUTIER

Niv1 : Construire l'Équipe Syndicale

**Du 28 au 30 Avril** - Lieu : FNAS PARIS 14<sup>e</sup> DS Central

**Du 15 au 19 Juin** - Lieu : NOIRMOUTIER

Mod.1 : S'organiser...

**Du 21 au 25 Sept** - Lieu : NOIRMOUTIER

Mod.2 : ... Pour se développer

**Du 12 au 14 Nov** - Lieu : FNAS PARIS 14<sup>e</sup> DS Central

En 2016 :

**Du 29/02 au 4/03** - Lieu : NOIRMOUTIER

Mod. 2 : ... Pour se développer

**Du 27/06 au 1/07** - Lieu : NOIRMOUTIER

Mod.1 : S'organiser...

# Le Service Juridique

## “ PRÉAMBULE

À chaque congrès de la FNAS-FO, un bilan !

L'exercice permet de revenir sur l'activité menée au cours des quatre dernières années écoulées depuis le **XVI<sup>ème</sup> Congrès de la Fédération Nationale l'Action Sociale Force Ouvrière**, il a le mérite de faire mieux connaître et comprendre l'activité du service juridique.

Le service juridique de la FNAS-FO est un service transversal qui assure une mission de conseil à ses structures (SDAS) et de façon ponctuelle aux UD qui le sollicitent, d'information aux adhérents et de soutien à l'action syndicale de ses militants.

Il assure également une mission de veille juridique. À cette fin, une base documentaire est élaborée et des informations juridiques sont communiquées de façon régulière par tous moyens adaptés : internet (site fédéral et mail), bulletin, fiches pratiques, presto, JurisinFO.

## I – LE CONSEIL AUX STRUCTURES DE L'ORGANISATION FÉDÉRALE

Dans le fonctionnement quotidien, le service juridique est d'abord un soutien technique.

Mails, appels téléphoniques, permanences, quel que soit le support, les SDAS attendent des conseils techniques juridiques ainsi qu'une réactivité très importante. Ainsi, occuper ce type de fonction nécessite des compétences approfondies afin d'être en mesure de répondre aux sollicitations des adhérents dans les plus brefs délais.

Cependant, la réactivité est fonction de plusieurs critères :

- la lisibilité de la question posée ;
- la recherche de document ;
- la disponibilité du moment ;
- l'urgence ;
- ...

Depuis le Congrès de CARCAN, une secrétaire fédérale est plus particulièrement chargée de centraliser les questions et d'y répondre. Elle peut faire appel aux membres du bureau fédéral, chacun dans leur secteur respectif (conventions collectives, formation professionnelle, complémentaire santé et prévoyance...).

## II – L'INFORMATION AUX ADHÉRENTS

Depuis l'année 2012, les réformes se sont succédées en droit social avec un apogée en 2015 avec les lois dites MACRON et REBSAMEN et aujourd'hui, la Loi Travail, ardemment combattue.

Il est essentiel de les connaître et d'en apprendre les conséquences sur le fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel, notamment.

Ainsi, malgré des parcours différents, les lois Macron et Rebsamen ont bien des points communs. Elles traitent toutes les deux principalement du travail et de l'emploi.

### FOCUS SUR LA LOI MACRON :

**Réforme de la procédure devant le Conseil de prud'hommes** : la stratégie des petits pas... Le plafonnement des dommages et intérêts pour licenciement abusif a été censuré par le Conseil constitutionnel. Il reste indicatif.

**Statut de défenseur syndical** : nouveau salarié protégé pouvant bénéficier, dans les établissements de plus de 11 salariés d'un crédit de 10 h/mois.

**Délit d'entrave** : Les peines d'emprisonnement sont supprimées en cas d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel. Mais elles subsistent notamment en cas d'entrave à la constitution des institutions représentatives du personnel, à la libre désignation de leurs membres ou à l'exercice du droit syndical.

**Restructuration** : Dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi, le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements peut être fixé (par l'accord collectif ou le document unilatéral) au niveau de la « zone d'emploi ».

Pour tous les licenciements économiques, concernant le périmètre du reclassement : c'est désormais au salarié de demander à recevoir des offres de reclassement à l'étranger.

**Information des salariés en cas de cession d'entreprise** : revenant sur la Loi HAMON, l'obligation pour les chefs d'entreprise d'informer leurs salariés est maintenue mais ne concerne que les cessions de l'entreprise sous peine d'une amende civile ne pouvant excéder 2 % du montant de la vente (au lieu de la nullité de l'acte qui avait été censurée par le Conseil constitutionnel), outre une obligation tous les 3 ans, dans les entreprises de moins de 250 salariés d'informer les salariés sur les conditions juridiques de la reprise d'une entreprise par les salariés, sur ses avantages et ses difficultés, sur les dispositifs d'aide dont ils peuvent bénéficier et sur les orientations générales de l'entreprise relatives à la détention de son capital.

**Travail le dimanche** : Création de 4 zones dérogatoires nouvellement définies (zone touristique internationale,



zone touristique, zone commerciale et les grandes gares) : obligation de prévoir des compensations par accord (de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement ou par accord conclu au niveau territorial).

Pour les entreprises de moins de 11 salariés et faute d'accord, par approbation des salariés. Seuls les salariés volontaires pourront travailler le dimanche.

Les Maires auront, eux, la possibilité de donner des dérogations pour l'ouverture des commerces jusqu'à 12 dimanches par an (et non plus 5).

**Épargne salariale :** simplification pour les entreprises avec l'harmonisation du seuil de déclenchement et de la date de versement de l'intéressement et de la participation (1er jour du 6ème mois suivant la fin de l'exercice) et mécanisme incitatif (abaissement de 20 à 8 % du forfait social) pour les entreprises de moins de 50 salariés qui concluraient pour la première fois un accord d'intéressement ou de participation.

#### FOCUS SUR LA LOI REBSAMEN :

**Comité d'entreprise :** Les principales mesures :

- Regroupement des 17 consultations annuelles obligatoires à 3 consultations ;
- 6 réunions par an dans les entreprises de moins de 300 salariés ;
- Possibilité de recourir à la visioconférence.

**Délégation unique du personnel :**

- Jusqu'à 300 salariés (au lieu de 200 avant) incluant DP + CE + CHSCT.
- 6 réunions par an.

**CHSCT :** alignement des mandats avec ceux du CE, harmonisation des règles de fonctionnement avec le CE (ordre du jour, avis, règlement intérieur obligatoire...)

**Négociation d'un accord d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux :** Les modalités de conclusions d'un accord avec les salariés élus et mandatés (par une organisation syndicale) sont simplifiées : possibilité de négocier sur tous les thèmes et après approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Il est même possible de conclure un accord d'entreprise avec les salariés élus, uniquement sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, et après approbation de la commission paritaire de branche.

**Pénibilité :** L'obligation d'établir des fiches pénibilité est supprimée et remplacée par une déclaration dématérialisée annuelle à la CARSAT. Mise en place de référentiels de branche.

Toutefois, en attendant leur mise en place, les employeurs restent tenus, à défaut d'accord de branche étendu, de procéder à cette évaluation.

**Inaptitude professionnelle :** Le salarié victime d'un AT/MP déclaré inapte doit bénéficier de recherches de reclassement sur un poste adapté à ses capacités

(après avis du Médecin du travail et consultation des DP) avant d'être le cas échéant licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Désormais, il sera possible de licencier le salarié sans rechercher de reclassement dans l'entreprise si l'avis du Médecin du travail mentionne expressément que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé. Attention, le texte vise « l'entreprise » et non « le groupe ».

Quant à la « loi travail », elle veut détruire définitivement les deux principes fondamentaux :

- Tout d'abord, la « hiérarchie des normes », qui consacre la primauté de la loi : cette dernière s'impose aux conventions de branche qui s'imposent, elles-mêmes, aux accords d'entreprise.
- Ensuite, le « principe de faveur » qui a été formalisé en 1973 par un arrêt du Conseil d'État selon lequel **on peut négocier une convention ou un accord en améliorant les droits du salarié.** Une convention collective ou un accord de branche doivent, pour être valables, être plus favorables que la loi, de même qu'un accord d'entreprise devrait améliorer la protection offerte aux salariés par l'accord de branche ou le Code du travail. C'est « l'ordre public social ».

**En 1982,** le législateur modifie cet « ordre public social » en rendant possible la conclusion d'accords dérogatoires, négociés sous ce seuil de protection. Le « principe de faveur » perd ainsi de sa force et voit son champ d'application réduit.

**En 2004, la loi Fillon** renforce l'autonomie des accords d'entreprise en faisant évoluer la portée du principe de faveur entre les différents niveaux d'accords. Désormais, en effet, les accords, qu'ils soient interprofessionnels, de branche ou d'entreprise, peuvent comporter des dispositions dérogeant en tout ou partie aux dispositions applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

**En 2013,** la transcription législative de l'Accord National Interprofessionnel, autorise, en cas de difficultés économiques, une réduction des salaires par simple accord d'entreprise – les fameux accords de maintien dans l'emploi, étendus par la Loi Macron.

**C'est pourquoi aujourd'hui, nous demandons le retrait de la Loi travail et le retour plein et entier au principe de faveur et à la hiérarchie des normes.**

L'information juridique est très spécialisée. Son contenu est technique et apporte un « savoir » juridique sur des sujets d'actualité et/ou qui concernent la vie de tous les jours d'un salarié en questionnement sur ses droits conventionnels et législatifs.

Le service juridique s'est attelé à la tâche et a produit de nombreux documents depuis 2012 à l'intention des SDAS, des délégués et des adhérents.

Outre, des études de fond avec les « Prestos », les « Fiches Pratiques » et les « Bon à Savoir » ont vocation à informer nos militants, à développer leur réflexion et à mieux les armer pour faire entendre la voix de la FNAS-FO.

Les « JurisInFo » présentent tous les deux mois la jurisprudence récente.

**Tous ces documents sont la base de l'action revendicative.**

**Ce sont des outils au service de la revendication, car on revendique mieux si on sait ce qu'on a et donc ce qu'on peut améliorer.**

Enfin, une veille juridique quotidienne a été mise en place passant en revue toute l'actualité législative et réglementaire ainsi que la jurisprudence.

Cette veille est une base de travail essentielle pour garantir un niveau « d'expertise » conséquent.

### III – LE SOUTIEN À L'ACTION SYNDICALE

Le fait syndical est encore loin d'être admis dans toutes les entreprises et ça ne va pas en s'améliorant.

La FNAS-FO intervient à plusieurs niveaux :

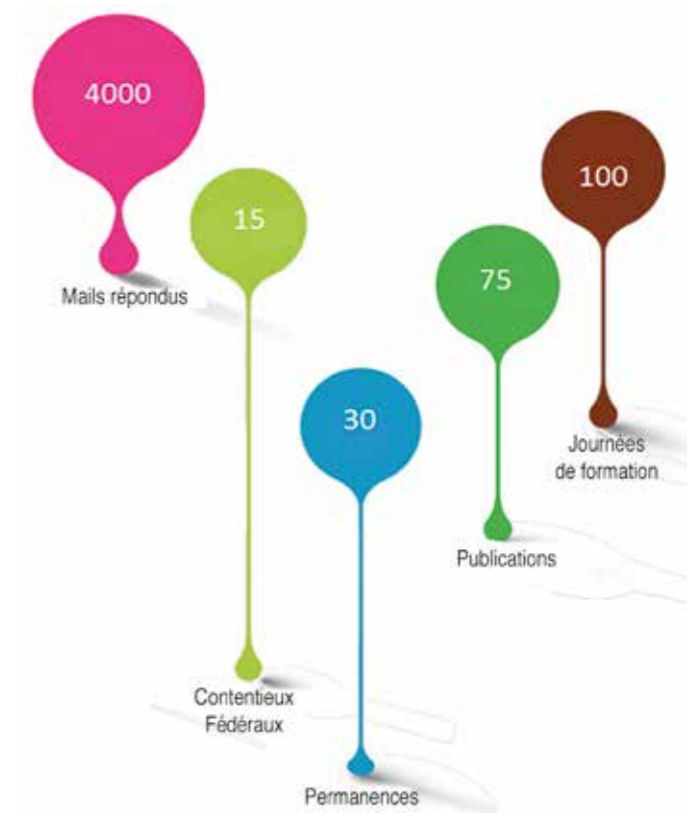
- En prenant en charge une partie des frais de contentieux des SDAS et/ou des syndicats et/ou d'adhérents en Cour de Cassation ;
- En portant elle-même la contradiction dans des contentieux en Conseil d'État (contestation des arrêtés d'extension, des arrêtés de représentativité...), dans l'opposition à certains accords de Branche... ;
- En soutenant des actions pour la défense des droits, comme « le droit au repos », comme elle l'avait fait précédemment pour « les nuits en chambre de veille et les heures d'équivalence ».

### IV – LES ACTIVITÉS DE FORMATION

Le service juridique s'est impliqué dans la réflexion pour la mise en place d'une formation fédérale en lien avec le développement des SDAS. (Voir la rubrique « Formation Fédérale » et dans l'animation des modules « S'organiser pour se développer »).

Ainsi, un plan de formation fédérale est élaboré chaque année et un outil de travail, transmis aux stagiaires lors du module 1, est venu compléter le tout.

... Et pour terminer : quelques chiffres.



### LES PUBLICATIONS DU SERVICE JURIDIQUE

#### PRESTO

90	LA RETRAITE : 1 <sup>ères</sup> démarches et mise à jour procédure et conséquences juridiques Janvier 2013
91	Aide à domicile : journée nationale du 18 09 2012/ Janvier 2013
92	PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX 12 2013
93	La durée du travail Février 2014
94	La Sécurité Sociale avril 2014
95	Le salarié sa voiture et le travail mai 2014
96	Mise à jour du presto 77 représentativité octobre 2014
97	Les addictions au travail : Partie 1 l'alcool novembre 2014
97	Les addictions au travail : Partie 2 le Tabac avril 2015
97	Les addictions au travail : Partie 3 les substances psychoactives 09/15
97	Les addictions au travail : Partie 4
98	La complémentaire santé dans la ccnt 66 06/15
99	Prévoir sa retraite 06/15
100	Complémentaire santé ccnt 66 06/15
101	Rapport Bourguignon 10/15
102	Historique des Congés payés 04/16 dans bulletin 308
103	Dossier pénibilité 06-07/16

## FICHES PRATIQUES

<b>2012</b>
La faute grave
Volet social de la loi de simplification du droit
Publication du rapport annuel de la cour de cassation
<b>2013</b>
Comment calculer sa pension de retraite
Permis de conduire et contrat de travail
Première démarche pour partir à la retraite
<b>2014</b>
Le dossier professionnel du salarié 03/14
Les congés trimestriels 01/14
L'usage 04/14
Contrôle et perquisition dans l'entreprise en 5 fiches 06/14
Le règlement intérieur 06/14
Bon à savoir n1 : jour ouvrable/ jour ouvré 07/14
Injure et diffamation publique 07/14
La délégation de pouvoir 09/2014
La rupture conventionnelle du contrat de travail 10/14
Bon à savoir n2 : les définitions incontournables 10/14
La pratique des bons de délégation 10/14
Égalité dans les relations individuelles de travail 11/14
Les moyens de la section syndicale 12/14 en 5 parties
<b>2015</b>
Bon à savoir N3 : la notion " d'emploi similaire " en droit du travail 02/15
La base de données économiques et sociales 02/15
Bon à savoir N4 : la notion de travail de valeur égale 02/15
Quelles nouveautés pour les stagiaires en entreprises 02/15
Bon à savoir N5 : Délégation unique du personnel, les points essentiels à connaître 03/15
Cumul emploi/retraite 04/15
Bon à savoir N6 : la fouille en entreprise 04/15
Règles de transparence financière du CE 05/15
Bon à savoir N7 : Indemnité temporaire d'incapacité 06/15
Bon à savoir N8 : conséquences de la reconnaissance de l'UES 06/15
Bon à savoir N9 : les délais de carence POLE EMPLOI 08/15
Bon à savoir N10 : les salariés protégés 09/15
Bon à savoir N11 : Jour de solidarité 9/15
Retraite des salariés du secteur privé en 3 parties 10/15
Bon à savoir N12 : sur les heures supplémentaires 11/15
Bon à savoir N13 : Loi Rebsamen : le regroupement des négociations obligatoires 11/15
<b>2016</b>
Comment fonctionnent les astreintes ? 01/16
IRP : ce qui change en 2016 en 4 parties 02 à 05/16
Bon à savoir N14 : congé de formation syndicale + annexe CFMS 02/16
Bon à savoir N15 : la nouvelle DUP 04/16
Bon à savoir N16 : la protection universelle maladie 05/16
Bon à savoir N17 : la mutuelle obligatoire en 3 parties 06/16
La distribution des médicaments 06/16
Bon à savoir N18 : contestation des élections professionnelles

## JURISINFO

<b>2012</b>	
FÉVRIER	Modification des horaires de travail 1 <sup>ère</sup> partie
AVRIL	Budget de fonctionnement du CE
JUIN	Modifier les horaires de travail
AOÛT	Règlement intérieur
DÉCEMBRE	Comment calculer l'ancienneté d'un salarié
<b>2013</b>	
FÉVRIER	Emploi d'avenir
MAI	Liberté de circulation des DP...
JUILLET	Le temps de pause
NOVEMBRE	le silence gardé par l'administration vaut pour accord et nouveau délais de prescription des actions avec la loi de sécurisation de l'emploi
<b>2014</b>	
JANVIER	SMIC montant et conditions
AVRIL	CE : LES NOUVELLES OBLIGATIONS
JUILLET	Obligation de confidentialité et les RP
SEPTEMBRE	Pêle-mêle : période d'essai ; pas de DS... ; alcool au travail ; ...
DÉCEMBRE	Accident de trajet : le salarié bénéficie-t-il de la même protection qu'en accident de travail + new obligations comptables pour les CE
<b>2015</b>	
FÉVRIER	Condamnation à rappel de salaires et pension de retraite.
AVRIL	Réunion DP combien de RS + élections pro conditions du recours au vote électronique + champ de compétences des syndicats en matière de CDD+ limites du droit syndical d'agir en justice + bon à savoir : élections partielles et complémentaires
JUIN	
SEPTEMBRE	Pêle-mêle : assurance chômage, le contrat sous contrôle aide à dom, CDD requalification en CDI
<b>2016</b>	
JANV. FÉVR. MARS	Le salarié protégé
AVR. MAI JUIN	La période d'essai + pas de reclassement préalable au licenciement d'un représentant du personnel absent pour maladie + fédération d'associations et périmètre de reclassement

## Presse, Communication, Site

“ S’agissant pour ma part du dernier compte rendu de mandat sur les secteurs qui m’ont été confiés, je tiens à associer celles et ceux qui vont poursuivre l’activité fédérale sur les différents secteurs. En effet, j’ai passé la main, notamment sur la formation syndicale (Nathalie, Jacqueline, Éric). Ce n’est pas tout à fait le cas sur la presse et les publications, mais les auteurs d’articles sont plus nombreux, les membres du bureau et du Conseil Fédéral sont régulièrement sollicités, et Odile est précieuse pour les corrections et les mises en forme. Pour le Site Fédéral vous verrez que d’importantes transformations vont s’opérer et je ne doute pas sur la vitalité de notre site, et un grand merci à Jean-Claude et à Fabrice.

Bien entendu les Membres du Bureau et du Conseil Fédéral m’ont bien aidé dans toutes ces tâches, et en particulier Pascal.

### PRESSE & PUBLICATIONS

Au fil des années, le Bulletin Fédéral a bien évolué, notamment dans sa forme, car le fond n’a pas foncièrement changé. La « ligne éditoriale » est le reflet du fonctionnement de la Fédération, donc par là même, de votre activité syndicale. Certes tout n’est pas retranscrit au travers de la publication fédérale « phare », mais c’est un support que nous considérons comme essentiel, tant dans sa fonction lien avec l’adhérent que d’outils de développement de notre organisation.

Faire du bimensuel fédéral, un support attractif, pertinent, actualisé est une gageure. Mais nous y parvenons plutôt pas mal. Ce qu’il faut retenir de notre publication, c’est quelle exprime l’essentiel des positions fédérales, mais que les outils syndicaux nécessaires au développement des SDAS et des Sections Syndicales d’Entreprises couverts par la Fédération sont plus spécifiquement les comptes rendus de négociations, les circulaires, les divers JurisINFO (voir le rapport SERVICE JURIDIQUE) les Prestos qui sont désormais diffusés en supplément dans le Bulletin.

Nous continuons à diffuser nos informations sur support papier, bien que l’ensemble de ces publications est dématérialisé et parvient aussi par voie électronique. Par ailleurs, le site fédéral est alimenté aussi grâce à ces publications. Le classement s’effectuant par rubriques et l’archivage par année.

Depuis plus d’une année, nous travaillons sur l’amélioration de nos supports, notamment une nouvelle charte graphique, dont vous avez les premiers effets « visuels », logo, supports affiches, prestos, bientôt le Bulletin, l’ensemble de nos éditions et pour finaliser la refonte du site fédéral, dès l’année 2017.

Le sommaire des sommaires qui suit est un bon moyen d’évaluer la masse des informations qui sont parvenues aux adhérents par les 24 bulletins entre le 16<sup>ème</sup> Congrès Fédéral et le 17<sup>ème</sup> qui s’annonce.

Il faut ici rappeler l’importance de la tenue du fichier adresses des adhérents, et le travail considérable entrepris et perpétué, par Odile notre secrétaire administrative.



### SOMMAIRE DES SOMMAIRES

**287 - AOÛT 2012 (Spécial XVI<sup>ème</sup> CONGRÈS RAPPORTS)**

Rapport Moral et d'Activité .....	p. 3 à 20
Rapport de Trésorerie .....	p. 23 à 24
Formation Professionnelle Initiale et Continue .....	p. 25 à 34
Activité CCN .....	p. 35 à 50
Activités, Accords Collectifs et Métiers .....	p. 51 à 56
Vie Fédérale .....	p. 57 à 69

**288 - OCTOBRE 2012**

Édito : Résistance et Reconquête Pascal CORBEX .....	p. 2
Numéro Spécial : Les interventions du XVI <sup>ème</sup> Congrès. Les Résolutions du XVI <sup>ème</sup> Congrès.	

**289 - JANVIER 2013**

Édito : En colère et révoltés ! Pascal CORBEX .....	p. 1 à 2
Les « réducteurs de textes » E. DENISET .....	p. 3
CCNT 51 et ARASSOC Picardie JF FRIOMENT .....	p. 4
Une CCU de bas niveau en CDD .....	p. 5
Les Conventions Collectives, un peu d'histoire... ..	p. 6
Vers une approche du compromis historique .....	p. 7
L'Agenda Militant .....	p. 7
ML/PAIO Négociation paritaire. Consultation Nationale .....	p. 8
Section Fédérale des Retraités .....	p. 9
CCNT 51 Une attaque sans précédent est en cours .....	p. 10 à 11

## 290 - MARS 2013

« Quand on est contre l'austérité, on est contre l'accord du 11 janvier et sa transposition » Pascal CORBEX	p. 1 et 2
Agenda militant	p. 2
L'Accord National Interprofessionnel... (pour les nuls) M. CAPPELLETTI	p. 3 à 4
Résister ou se résigner ? E. DENISET	p. 5 à 6
Intervention au CCN Février 2013 P. CORBEX	p. 7
Invitation Conférence Nationale des Délégués	p. 8 à 9
Conférence salariale du 4 février 2013	p. 10
FICHE PRATIQUE	p. 11
Le 5 Mars 2013, contre l'AUSTERITE et la FLEXIBILITE	p. 12 à 13
Déclaration du Conseil Fédéral FNAS des 7 et 8 mars	p. 14
Déclaration des Fédérations Cgt et FO secteur de la santé et de l'action sociale	p. 15
APPEL à la mobilisation pour le Jeudi 4 avril	p. 16

## 291 - JUILLET 2013

Édito : Présentation du Bulletin Spécial C. ROCHARD et P. CORBEX	p. 1
SPECIAL CONFERENCE NATIONALE DES DELEGUES D'ETABLISSEMENTS SANTE, SOCIAL, MEDICO-SOCIAL	p. 2 à 40

## 292 - JUILLET 2013

Nous ne nous laisserons pas faire Pascal CORBEX	p. 1 et 2
Agenda Militant	p.3
Grande conférence sociale J. ISLAM et P. CORBEX	p. 3 et 4
Petits meurtres entre amis au sein de l'économie dite « sociale »... E. DENISET	p. 6
Communiqué	p. 7 à 8
Le 12 <sup>ème</sup> Congrès FO-Cadres Juin 2013	p. 8 à 10
Information sur la situation des « majeurs protégés » C. AUBERY	p.11
Mission Locale et PAIO	p. 12
Section fédérale des retraités JM PETITCOLLOT	p. 13

## 293 - SEPTEMBRE 2013

« Celui qui combat peut perdre, mais celui qui ne combat pas a déjà perdu » (B. BRECHT) ! Pascal CORBEX	p. 1 et 2
Agenda militant	p. 2
Mots pour Maux Bouts de ficelles... dans le médico-social M. CAPPELLETTI	p. 3
A propos des branches professionnelles E. DENISET	p. 4 à 5
Déclaration FO Unsp et Fnas CPB BASS	p. 6
FO Jeunes : Quésaco ? S. REGENT et D. DUBOS	p. 7
Grande conférence sociale : la démocratie syndicale en danger !	p. 9

## 294 DÉCEMBRE 2013

Déclaration de la Commission Exécutive Confédérale FO du 21 novembre 2013	p. 1
Ne nous laissons pas faire ! Pascal CORBEX	p. 2
Agenda militant	p. 2
Lettre ouverte aux Fédérations Nationales des secteurs Sanitaire, Social, Médico-social et de l'Aide à Domicile de la CFE-CGC, CFTC, CFDT, Cgt et Solidaires	p. 3

Gratification des Stagiaires : et l'égalité des droits, là-dedans ? Eric DENISET	p. 4 à 5
Travail à temps partiel : les nouvelles règles J. BERRUT	p. 5 à 6
Déclaration FO CPB BASS	p. 7
Travail à temps partiel convention des acteurs du lien social P. CORBEX	p. 8
Branche de l'Aide à Domicile p. 9 à 10	
Sur le financement des retraites... R. SEDES	p. 10 à 11
Aide et soutien à nos négociateurs	p. 12

## 295 - FEVRIER 2014

Pas touche à notre salaire différé ! Vive le 18 mars 2014, tous en grève et en Manifestation !	p. 1 et 2
Agenda Militant	p. 2
A propos du projet de loi dit « Démocratie Sociale... » E. DENISET	p. 3
Meeting Force Ouvrière 29 Janvier 2014 Halle Freyssinet à Paris	p. 4 à 8
En matière de retraite : Femmes, où en sommes-nous ? S. BECK	p. 9
Mots pour Maux M. CAPPELLETTI	p. 10 à 11
Sécurité Sociale : une conquête ouvrière à défendre et préserver R. MALLE et E. DENISET	p. 11 à 12

## 296 - AVRIL 2014

Intervention au CCN des 3 et 4 avril par Pascal CORBEX	p. 2 et 3
Agenda Militant	p. 3
Résolution du CCN des 3 et 4 avril	p. 5 à 8
Hommage à Marc BLONDEL	p. 10 à 12

## 297 - MAI 2014

LE PARITARISME EN DANGER ! Pascal CORBEX	p. 1 et 2
Agenda Militant	p.2
Avis de danger sur le paritarisme à l'OPCA UNIFAF !	p. 3
Intervention de R.MALLE aux assises du travail social de RENNES	p. 3
La Sécurité Sociale, pilier essentiel de notre protection sociale collective	p. 4
Les militants Cadres de la FNAS FO M.DECODIN et JM CONSTANCIAS	p. 5 et 6
EHPAD, CCNT 51 et CCU Aide à Dom	p. 6 et 7
Section Fédérale des Retraités JM PETITCOLLOT	p. 7 à 8
A propos... René SEDES	p.13
Mobilisation des Psychologues	p. 10 à 12

## 298 - JUILLET 2014

Pourquoi nous n'attendons rien de la grande conférence sociale qui prône l'austérité ! Pascal CORBEX	p. 1 à 3
Agenda Militant	p.3
Revendiquez, il en restera toujours quelque chose...(1/2) M.CAPPELLETTI	p. 3 à 4
La Sécurité Sociale, pilier essentiel de notre protection sociale collective	p. 4 à 6
Aide à Domicile J.RAGOT, I.ROUDIL	p. 6 à 7
RETRAITE DE BASE	p. 7
Sur le projet d'avis du CSTS en matière de prévention de la délinquance...	p. 8 à 9
Note aux Secrétaire de SDAS Santé et Qualité au travail	p. 9
ALISFA : c'est quoi ? S.BECK	p. 10

UNIFED va dans le mur	p. 11
HOMMAGE à François KERMOAL	p. 12

## 299 - SEPTEMBRE 2014

Édito : Les coups de force sont légions, ALORS CONTINUONS de nous renforcer pour résister. Pascal CORBEX	p. 1 et 2
Agenda Militant	p.2
Revendiquez, il en restera toujours quelque chose...(2/2) M.CAPPELLETTI	p. 3
Billet d'humeur de rentrée. Eric DENISET	p. 4
L'injonction comme méthode de restructuration du secteur Paul et Mike	p. 5
Formation professionnelle : unanimité des syndicats de salariés contre l'UNIFED	p. 6 à 7
Conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 Intervention de JC MAILLY	p. 8 à 9
CCNT 66 : la complémentaire santé obligatoire, FO ne signera pas ! Explications C.PETTE	p.10
Elections Fonction Publique	
Livre il faut sauver le service public	p. 11 à 12

## 300 - OCTOBRE 2014

Édito : Vive la FNAS FO , Vive son 300 <sup>ème</sup> Bulletin Fédéral Secrétaires Généraux	p.2
Introduction au Comité Fédéral National	p. 3 à 10
Interventions des membres des SDAS FO	p.10 à 28
Hommage à André BERGERON	

## 301 - JANVIER 2015

Édito : LES COMBATS SONT DEVANT NOUS ! Pascal CORBEX	p. 2 et 3
Licencier pour mieux embaucher... E. DENISET	p. 4 et 5
La solidarité ce n'est pas une assurance, encore moins la charité... M. CAPPELLETTI	p. 6 à 8
Mouvement de grève au sein d'un Foyer les Rivalières ADAPEI 63, Délégués du Personnel Fo	p. 8 et 9
Les Aides à Domicile s'organisent ! I. ROUDIL	p. 10 à 12
Journée Branche Aide à Domicile D. LEGRAND	p. 12 et 13
Bilan des négociations nationales CCNT 66 pour l'année 2014 L'équipe des négociateurs	p. 14 à 17
Bonne année !	p. 18
Adieu, François (Hommage à F. KERMOAL)	p. 19

## 302 - MARS 2015

Edito : VIVE LE 23 <sup>e</sup> CONGRES CONFEDERAL ! Pascal CORBEX	p. 2
Agenda Militant	p.2
Interventions 23 <sup>ème</sup> Congrès Confédéral FO	p. 3 à 12
- Christine Aubéry (SG SDAS 22)	
- Josette Ragot (SG SDAS 39)	
- Colette Laplanche (SG SDAS 91)	
- Philippe Ziani (SG SDAS 32)	
- Jacques Tallec (SG SDAS 35)	
- Stéphane Régent (SDAS 75)	
- Michel Poulet (SG SDAS 67)	
- Gauthier Grassin (SG SDAS 37)	
Projet de loi Macron...	p. 13 à 14

## 303 – MAI 2015

Édito : Intervention du SG FNAS au CCN des 13/14 Octobre 2011 Pascal CORBEX	p. 1 et 2
Agenda Militant	p.2

Négociation des accords relatifs à la Formation Professionnelle Continue dans la BASS, où en est-on ? E. DENISET	p. 3 à 6
Souffrir au travail n'est pas une fatalité ! Alors, pourquoi ne pas faire autrement ? E. STROBBE, D. LEGRAND	p. 7
Déclaration du Bureau Fédéral de la FNAS FO	p. 8 à 9
Chère liberté J. MOSCOVITCH	p. 10
La priorité des priorités : L'AUGMENTATION DES SALAIRES	p. 11 à 13
Section Fédérale des Cadres - Résolution	p. 13
Sommaire des sommaires	p. 14 et 15

## 304 – JUILLET 2015

Édito : Lettre ouverte a un directeur général qui se reconnaîtra Pascal CORBEX	p. 2 à 4
Agenda Militant	p.2
Communiqué : face à la mobilisation du 25 juin 2015, le ministère se veut rassurant !	p. 5
Autour du 25 juin 2015	p. 6 à 10
Section Fédérale des Cadres	p. 11
Section Fédérale des Retraités et Futurs Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière	p. 11 et 12
« Ils ne mouraient pas tous, mais tous étaient frappés... »	p. 13
Communiqué sur l'accord formation professionnelle dans la BASS	p. 14
Bien gérer la fin du vote	p. 15

## 305 – OCTOBRE 2015

Édito : Vive le 27 octobre 2015, vivent les états généraux des salariés en résistance contre l'austérité Pascal CORBEX	p. 1 et 2
Agenda Militant	p. 2
Macron, un ministre qui vous veut du bien... E. DENISET	p. 3 à 6
RAPPORT BOURGUIGNON	p. 7 à 8
Compte rendu CCNT66	p. 9 à 11
Créer les places qui manquent	p. 12 à 13
Absentéisme ou absences au travail ?	p. 13 à 14
Des contrats sur mesure	p. 15

## 306 – DECEMBRE 2015

Édito : UNE ANNÉE 2016 À VENIR DE TOUS LES COMBATS ! Pascal CORBEX	p. 1 et 2
Agenda Militant	p.2
CCNT 66 : Force Ouvrière force de propositions C. PETTE	p. 4
Développement dans le secteur de l'Aide à Domicile J. RAGOT	p. 5 à 6
À propos des principes d'indépendance, de liberté, d'égalité... E. DENISET	p. 6 à 7
CCNT 51 : mode d'emploi d'une non-négociation permanente de la FEHAP lors des commissions paritaires N. CALLANQUIN	p. 8
FAMILLES RURALES : complémentaire Santé obligatoire : Un cadeau empoisonné pour les Salariés ! S. REGENT	p. 9 à 10
OETH : un renouvellement de l'accord soumis à de fortes contraintes budgétaires J. MOSCOVITCH	p. 11
S'organiser pour se développer, un challenge pour l'avenir... J. BERRUT/ M. CAPPELLETTI	p. 11 à 12

ACCORDS COLLECTIFS CHRS 2015 : les années se suivent et se ressemblent !  
V. MENGUY ..... p. 12 à 16  
Les salariés-cadres du Social  
RÉGIE DE QUARTIER : grâce à FO, une avancée des droits collectifs des salariés vient d'être obtenue / Du rifici dans les Missions Locales, PAIO, MDE et PLIE / Section Fédérale des Retraites (SFR) ... p. 16 à 20

### 307 - FEVRIER-MARS 2016

Édito : Nous ne laisserons pas basculer dans « l'ombre » deux siècles de luttes sociales !  
Pascal CORBEX ..... p. 2 à 3  
Agenda Militant ..... p.2  
61 Principes du droit du travail selon « le grand Robert » ..... p. 4 à 5  
Le CPA, « Instrument d'émancipation pour les actifs » ou véritable cheval de Troie contre la Sécurité Sociale ?  
E. DENISET ..... p. 6 à 8  
Branche des acteurs du lien social et familial  
ALISFA S. BECK ..... p. 9 à 11  
CEDH et usage de l'ordinateur professionnel à des fins personnelles J. BERRUT ..... p. 12  
Prévoyance / Régies de quartier : FO REVENDIQUE UNE RUPTURE DE LA POLITIQUE SALARIALE AUSTÉRITAIRE ! S. REGENT ..... p. 13 à 14  
Autour du Code du Travail... M. CAPPELLETTI ... p. 15 à 17  
Familles rurales : MAINTIEN ET AMÉLIORATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE et RIEN D'AUTRE ! S. REGENT ..... p. 18  
RÉSISTANCE 67 - Le Conseil départemental du Bas-Rhin défie l'Etat M. POULET ..... p. 19 à 20  
42 - ADAPEI Loire UNE BATAILLE JURIDIQUE EST EN PASSE D'ÊTRE GAGNÉE A. FAUGIER ..... p. 21  
MDPH 05 G. SILVESTRI ..... p. 22  
37 - Missions locales FO DÉNONCE  
LES CONDITIONS DE TRAVAIL ..... p. 23 à 24

### 308 - AVRIL-MAI 2016

Édito : Il est temps d'être clair. À Force Ouvrière nous le sommes. Pascal CORBEX ..... p. 1 et 2  
Agenda Militant ..... p.2  
Mission Locale : les décrocheurs aidés ! à quand les Conseillers ? C.AGNERAI ..... p. 3  
Défricher le champ de l'Économie (dite) Sociale et (parfois) Solidaire... ..... p. 4 à 6  
Campagne élections décembre 2012 TPE par la FNAS ..... p. 7 et 8  
Quatre pages centrales : J-C.MAILLY avec l'action sociale 37 le 15 mars 2012 DÉCLARATION DU CONSEIL FÉDÉRAL des 3 et 4 AVRIL ..... p. 13 et 14  
COMMUNIQUÉ : Mission IGAS UNSSP/FNAS ..... p. 15  
LES BONNES PAGES DE RENÉ R.SEDES ..... p. 16  
Journée de travail CHRS à la FNAS R.MALLE ..... p. 17  
CCNT 51 : Où en sommes-nous ? E.DENISET ... p. 18 et 19  
INFORMATIONS 16<sup>ème</sup> CONGRÈS DE LA FNAS F-O ... p. 20

### 309 - JUILLET 2016

Édito : LA COLÈRE GRONDE ET NE RETOMBERA PAS ! Pascal CORBEX ..... p. 2 à 4  
Agenda Militant ..... p.2  
Billet d'humeur estival. Eric DENISET ..... p. 4 à 6

De la hiérarchie des normes...  
Ou comment la loi travail dépasse les bornes !...  
M.CAPPELLETTI ..... p.7 à 9  
Soutien psychologique pour les salariés de la BAD.  
Isabelle ROUDIL ..... p. 9 à 10  
FO CGT et SUD exigent le retrait de la loi travail ..... p. 11

Communiqué de presse : Pour la défense du travail social, de nos métiers et de nos diplômés ! ..... p. 12  
Argumentaire : la commission professionnelle consultative et la destruction des métiers du social ..... p. 13 à 15  
Familles Rurales Stéphane REGENT ..... p. 15 à 19  
LA PROTECTION UNIVERSELLE MALADIE  
Jacqueline BERRUT ..... p. 16 à 18  
Régies de quartier Stéphane REGENT ..... p. 18 et 19  
Commission paritaire CCNT 51 : groupe de classifications, politique salariale, où en est-on ? Nathalie CALLANQUIN ..... p. 19  
Résistance GRÈVE À MV2 - 63 - L'ACTION SOCIALE DU MAINE-ET-LOIRE EN DANGER ..... p. 20 à 24

### 310 – SEPTEMBRE 2016 (Spécial XVII<sup>ème</sup> CONGRÈS RAPPORTS)

Rapport Moral et d'Activité  
Rapport de Trésorerie  
Formation Professionnelle Initiale et Continue  
Activité CCN  
Activités, Accords Collectifs et Métiers  
Vie Fédérale

**Michel CAPPELLETTI**  
Secrétaire Général Adjoint

## SITE FÉDÉRAL

Le choix de la Fédération de garder la totale maîtrise de sa communication et plus particulièrement du site fédéral implique de rester « modeste » dans l'impact visuel et réactif en la matière. Il faut comprendre que l'alimentation quotidienne, la mise à jour, l'archivage, nécessiteraient un opérateur(trice) à plein temps et encore, sans parler de la mise en forme, l'animation, l'attractivité...

C'est donc sans aucune autre prétention, si ce n'est celle de transmettre l'information, d'être présent et au service des adhérents que nous avons alimenté le site en essayant d'être réactifs. L'apport de notre Camarade Jean-Claude dans l'amélioration « technique » et la maintenance du site est particulièrement efficace. C'est avec lui, et l'appui du Secrétaire Général et de Fabrice que nous avons entamé la transformation tant dans la forme que dans le fond du site fédéral. L'appui de l'Atelier Chevara, va permettre cette mutation. Nous garderons la totale maîtrise de la ligne éditoriale.

Le Bureau Fédéral a souhaité rénover l'aspect visuel et le contenu du site. Cela a conduit à une réflexion globale sur « la charte graphique » de la FNAS-FO. L'idée était de développer une identité visuelle forte au service d'une communication fondée sur le contenu. En clair, ce que nous disons est notre image !

Il a été décidé de travailler avec « l'Atelier Chevara » et nos échanges nous ont amenés à chercher à renouer avec le style des affiches du mouvement ouvrier du 19<sup>o</sup> siècle, nos racines les plus profondes, comme au moment de la Commune où ce qui comptait était la lisibilité du message avant son esthétique.

Nous avons donc tenté de définir un style qui s'adapte à la fois aux documents papiers et à la publication internet. La publication des contributions des « États généraux des salariés en résistance » du 27 octobre 2015 a été l'occasion d'appliquer ce nouvel aspect visuel dans le livre « Résistance », présenté lors de la Commission Exécutive Confédérale d'avril 2016. L'affiche du congrès est, elle aussi, le résultat de cette démarche. Progressivement, cette charte graphique sera déclinée sur tous les documents de FNAS : courriers, bulletins, tracts, ...

La mise en œuvre dans le site fédéral est plus longue que prévu, mais nous en aurons un aperçu lors du congrès d'octobre. Il sera opérationnel en janvier 2017 avec une restructuration du contenu dans le sens d'un accès plus logique et facile. Un certain nombre d'autres améliorations sont prévues : un module de recherche plus pratique, une boîte à outils, un atelier du militant contenant des gabarits prêts à l'emploi (tracts, courriers, affiches) ...

Un autre aspect de ce site, moins visible, mais tout aussi important, sera une interface d'administration plus simple d'emploi ce qui permettra à plus de membres des instances de publier toutes informations concernant son domaine.

Enfin, il devrait être plus facile à maintenir et à mettre à jour, ce qui est important pour se protéger des malandrins qui voudraient le pirater.

**Nous avons des choses à dire et nous voulons que ça se voit pour aider les militants et les adhérents dans leur travail de fournis sur le terrain.**

### Quelques statistiques

Elles montrent que le support internet, avec la possibilité d'obtenir des communications fédérales « dématérialisées » collant à l'actualité, est fluctuant. Pour autant, l'activité en terme de visites journalières reste satisfaisante.

En 2012 : 2 701 visites et 10 295 pages lues en moyenne par mois soit environ 90 visites et 343 pages lues en moyenne par jour.

En 2013 : 1 998 visites et 9 358 pages lues en moyenne par mois soit environ 66 visites et 312 pages lues en moyenne par jour.

En 2014 : 2 145 visites et 13 091 pages lues en moyenne par mois soit environ 71 visites et 436 pages lues en moyenne par jour.

En 2015 : 2 329 visites et 15 479 pages lues en moyenne par mois soit environ 78 visites et 516 pages lues en moyenne par jour.

En 2016 (au 30 Juin) : 1 742 visites et 9 618 pages lues en moyenne par mois soit environ 58 visites et 320 pages lues en moyenne par jour.

**Michel CAPPELLETTI**  
et Jean-Claude VANIER, Webmaster

## Mardi 11/10

### 15h00

- Ouverture du 17<sup>ème</sup> Congrès fédéral par le Trésorier fédéral et présentation de son organisation
- Mise en place de la Commission des mandats et des votes
- Mise en place du Bureau du Congrès pour la séance du 11 octobre
- Allocutions de bienvenue par les Secrétaires de l'UD-FO 49 et du SDAS-FO 49

### 16h00

- Rapport moral et d'activités par le Secrétaire général : Pascal CORBEX
- Interventions des Délégués au 14<sup>ème</sup> Congrès
- Réponse du Secrétaire général aux intervenants
- Votes sur le rapport moral.

### Pause

### 19h00

- Rapport de trésorerie par le Trésorier fédéral : Jacques MOSCOVITCH
- Rapport de la Commission fédérale de Conflits et de Contrôle des comptes
- Rapport Commissaire au Compte
- Intervention des Délégués au 14<sup>ème</sup> Congrès
- Réponse du Trésorier fédéral
- Votes sur le rapport trésorerie.

### 20h30 : REPAS

## Mercredi 12/10

### 8h30

- Mise en place du Bureau du Congrès pour les séances du 12 octobre
- Présentation des Commissions de résolution et inscriptions des congressistes.
- Examen des éventuelles modifications des statuts fédéraux
- Intervention des Délégués au 14<sup>ème</sup> Congrès
- Votes sur les modifications statutaires

### Pause

### 10h30

- Élections du Conseil Fédéral et de la Commission fédérale des Conflits et de Contrôle des comptes
- Réunion de la commission de dépouillement des votes + Intervention des invités
- Proclamation des résultats des élections au Conseil fédéral et à la Commission fédérale des Conflits et de Contrôle des comptes
- Réunion du nouveau Conseil Fédéral pour l'élection du Bureau fédéral

### 12h30 REPAS DE MIDI

### 14h00

- Proclamation des résultats des élections au nouveau Bureau Fédéral
- Intervention du Secrétaire général de la Confédération : Jean-Claude MAILLY

### 16h00

- Début des travaux des Commissions de travail du 17<sup>ème</sup> congrès

### 21h00 : REPAS FRATERNEL

## Jeudi 13/10

### 8h30

- Mise en place du Bureau du Congrès pour les séances du 13 octobre
- Suite des travaux des Commissions de travail du 17<sup>ème</sup> Congrès fédéral

### 12h30 : REPAS DE MIDI

### 15h00

- Fin des travaux, remise des rapports et réunion des rapporteurs

### 16h00

- Reprise des travaux en séance plénière
- Discussions, votes et adoption des Résolutions

### 20h30 : REPAS

## Vendredi 14/10

### 8h30

- Mise en place du Bureau du Congrès pour la séance du 14 octobre
- Suite Discussions, votes et adoption des Résolutions
- Clôture du 17<sup>ème</sup> Congrès fédéral par le Secrétaire général

### 12h30 : REPAS DE MIDI

## LES JARDINS DE L'ANJOU

Chemin du Vaujou  
49620 La Pommeraye  
Tél. : +33 (0)2 41 35 11 00  
Fax : +33 (0)2 41 35 11 05  
E-mail : reservation@jardinsdelanjou.fr

## ACCÈS CONGRÈS

**SNCF : Angers Saint LAU**  
[www.gares-sncf.com/gare/fracl/angers-saint-laud](http://www.gares-sncf.com/gare/fracl/angers-saint-laud)

1, espl. de la Gare - 49000 Angers  
Tél. : 0 892 35 35 35



## Le Bulletin de la FNAS **FORCE OUVRIÈRE**

**N°310** - AOÛT / SEPTEMBRE 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@fnasio.fr - <http://www.fnasio.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 : 26/07/16 - B.A.T. : xx/07/16 - Impression :  
Date supposée de réception : 25/08/16

Dates à  
mettre à jour