FO ACTION SOCIALE

LE MOIS

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 315 | JUILLET 2017

CONTRE LES ORDONNANCES DU GOUVERNEMENT

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 315 | JUILLET 2017

CONTRE LES ORDONNANCES DU GOUVERNEMENT

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 315 | JUILLET 2017

CONTRE LES ORDONNANCES DU GOUVERNEMENT

Nº 315 | JUILLET 2017

Sommaire

Inclus dans ce numéro :
1 Affiche A3

- Édito ..... p 2 et 3
- Non à la Loi Travail et au Projet Macron ..... p 4 à 6
- Casse du Code du Travail ..... p 7 et 8
- Formation Professionnelle ..... p 8 et 9
- Organiser la Résistance ..... p 10
- CHRS ..... p 11
- Aide à Domicile ..... p 12 et 13
- CCNT 51 ..... p 14
- CCNT 66 ..... p 14
- Familles Rurales ..... p 15 à 17
- Économie Sociale et Solidaire ..... p 17 à 20
- Missions Locales ..... p 20 et 21
- Section Fédérale des Cadres ..... p 23 à 26
- Section Fédérale des Retraités ..... p 26

RÉSISTANCE

- Motion de soutien aux salariés ..... p 28
- Protection de l'Enfance (49) ..... p 29
- Association Nationale COALLIA ..... p 30 à 32
- Fondation Apprentis d'Auteuil Audaux (64) ..... p 33 et 34
- Aide à Domicile ..... p 35 et 36
- Grève à Varetz (19) ..... p 37

Le Guide N°5 est arrivé ! ..... **p 38**

fnasfo.fr Connectez-vous ! ..... **p 39**

Agenda militant 2017

	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE
Bureau Fédéral	19 et 20	30 et 31	20 et 21	11 et 12	6, 22 et 23
Conseil Fédéral					7, 8 et 9
Stage Fédéral			Stage module 1 Noirmoutier du 11 au 15		Stage module 2 Noirmoutier du 27/11 au 01/12
Réunions Nationales		FERMETURE FÉDÉRATION : Du 7 août au 3 septembre	OUVERTURE FÉDÉRATION le 4 septembre Comité Confédéral National 28 et 29	Commission de Contrôle des Comptes et des Conflits 10 et 11 Congrès FEC 26 et 27	
AG des SDAS				AG SDAS Corrèze 19	

En guise d'Édito

“ NON À LA CASSE DU CODE DU TRAVAIL ! NON À LA CASSE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE !

Le Conseil Fédéral de la FNAS FO, réuni les 20, 21 et 22 juin 2017 à Paris, se félicite du communiqué du Bureau Fédéral du 7 juin dernier relatif au « Programme de travail pour rénover notre modèle social » présenté par le gouvernement Macron.

Le Conseil Fédéral de la FNAS FO alerte les salariés face aux diverses contre-réformes annoncées :

- **Primauté de l'accord d'entreprise sur les accords de branche, voire sur le Code du Travail, dans des domaines encore plus nombreux que la Loi Travail,** dont les motifs de licenciement et le contrat de travail. Ce principe pousserait à l'extrême l'inversion de la hiérarchie des normes et la fin du principe de faveur, qui veulent que l'accord d'entreprise ne puisse qu'améliorer la Convention Collective, elle-même plus favorable que le Code du Travail. D'ores et déjà, le Conseil Fédéral se prononce contre cette future Loi Travail XXL qui constitue une première ligne rouge à ne pas franchir.

- **Suppression au 1er janvier 2018, des cotisations sociales Assurance Maladie et Assurance Chômage, en transférant ces cotisations vers la CSG,** qui est un impôt à peine déguisé. Le Conseil Fédéral s'inscrit complétement dans la résolution du Comité Confédéral National des 6 et 7 avril 2017 qui « rappelle son opposition à toutes formes d'exonération de cotisation de Sécurité sociale et à la fiscalisation qui mettent en cause le salaire différé et l'ensemble de la protection sociale collective. »

- **Le projet d'instauration d'une « retraite par points », contre le système actuel par répartition, est inacceptable.** Il se situe lui aussi dans la logique de destruction méthodique de la Sécurité Sociale telle que fondée en 1945. Il s'agit là, pour le Conseil Fédéral de la FNAS FO, d'une autre ligne rouge à ne pas franchir.

- **Formation Professionnelle Continue :** le Conseil Fédéral fait sienne la déclaration des Administrateurs des OPCA UNIFAF, UNIFORMATION, ANFH et ACTALIANS en défense du paritarisme et des OPCA du 15 juin dernier. Il considère que **l'individualisation des « droits » des salariés dans le Compte Personnel de Formation** signerait la mort du CIF et de la mutualisation des fonds qui sont au service de la qualification des salariés, facteur de promotion sociale. Le hold-up envisagé par le gouvernement Macron-Philippe sur les fonds de la Formation Professionnelle des salariés constituerait lui aussi une nouvelle ligne rouge à ne pas franchir.

Le Conseil Fédéral de la FNAS FO appelle ses syndicats départementaux à organiser dès que possible des assemblées générales, pour informer les salariés des projets destructeurs de nos garanties collectives, en rappelant nos revendications :

Non à la casse du code du travail !

- Abrogation des lois El Khomri, Rebsamen et Macron
- Rétablissement de la hiérarchie des normes
- Non au référendum patronal
- Maintien de tous les droits syndicaux et des Institutions Représentatives du Personnel. Pas de fusion des instances représentatives
- Non au plafonnement des indemnités de licenciement

Non à la casse de la Sécurité Sociale !

- Défense de la Sécurité Sociale de 1945, fondée sur le salaire différé
- Non à son financement par l'impôt
- Suppression de la CSG et de la CRDS
- Fin des exonérations de cotisations patronales et restitution des fonds accordés jusqu'alors

Comme l'a précisé la Commission Exécutive Confédérale le 16 juin 2017 :

« Face aux ordonnances annoncées et à la concertation entamée, FO, dans l'attente de textes précis de la part du gouvernement, rappelle aux pouvoirs publics ses analyses, ses revendications et ses lignes rouges, fondées sur la liberté de négociation, la liberté syndicale et le respect des principes républicains. Il appartient au gouvernement et au président de la République de savoir s'ils en tiennent compte. Si tel n'était pas le cas, FO n'hésiterait pas, comme l'a décidé le dernier CCN, à mobiliser contre ce qu'elle considèrerait comme une loi Travail XXL. »

Adoptée à l'unanimité
Paris, le 22 juin 2017

Bonne lecture du bulletin 315 et bonnes vacances à tous !

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

Non à la loi travail et au projet MACRON

L'OBJECTIF DE MACRON : UN CODE DU TRAVAIL PAR ENTREPRISE AU SERVICE DES PATRONS !

La note de travail publiée par le journal Libération (ce qui a provoqué la colère de Muriel PENICAUD, la Ministre du Travail et sa menace de porter plainte contre ce journal) donne la philosophie du projet : « *notre droit du travail ne répond plus à la diversité des entreprises, des secteurs, des parcours et des attentes des salariés (…). Le principe d'égalité ne saurait conduire à l'uniformité de la norme pour tous les salariés de toutes les entreprises, quels que soient la taille et le secteur* ». La loi Travail version MACRON, c'est en réalité plus aucune égalité, plus aucune norme… C'est le droit du patron et de l'entreprise contre celui des salariés !

Après le 49-3 de VALLS, les ordonnances MACRON !

MACRON veut faire passer sa loi Travail par ordonnances. Le principe est simple : il demande à l'Assemblée nationale de l'autoriser à prendre des décisions, sans débat, pendant une durée donnée sur des sujets déterminés. D'une part, cela correspond à la volonté du gouvernement d'aller très vite. La Ministre du Travail Muriel PENICAUD l'a clairement dit : « *nous voulons aller très vite (…). Nous allons donc réformer le Code du Travail dès l'été par ordonnances* ». D'autre part, le gouvernement a les mains libres : le projet de loi d'habilitation pour ces ordonnances prévoit une durée pouvant atteindre 1 an pour lui permettre de réformer la quasi totalité du code du travail. Un chèque en blanc contre les garanties collectives qui protègent les salariés !

L'inversion de la hiérarchie des normes… amplifiée !

Le projet de loi d'habilitation aggrave la loi EL KHOMRI en ce qui concerne la hiérarchie des normes ! L'article 1 affirme l'objectif du projet : « *attribuer une place centrale à la négociation d'entreprise* » et donne la

possibilité au gouvernement de définir les domaines où les dérogations sont possibles et celles où elles sont impossibles… Il n'y a plus aucune garantie sur la primauté des conventions de branches ou les accords interprofessionnels et quasiment toutes les normes pourront être remises en cause : temps de travail, minima conventionnels, congés payés, contrat de travail, hygiène et sécurité, période d'essai, préavis...
L'article 2 prévoit même d'aller plus loin dans la dérogation pour tenir compte des « *contraintes particulières des petites entreprises* ».
L'article 4 envisage de subordonner la négociation collective de branche à la politique économique et sociale du gouvernement contre la liberté de négociation.
Enfin le texte prévoit d'accélérer et amplifier le processus, ouvert par la loi EL KHOMRI, de fusion-liquidation des branches.

Licenciement sans cause réelle et sérieuse : le retour du plafonnement des indemnités

Aujourd'hui, un employeur qui licencie de manière illégale peut être sanctionné par les prud'hommes. Les montants des sanctions, qui sont versées au salarié sous forme d'indemnités, dépendent du préjudice subi par les salariés. Ancienneté, handicap, difficulté à retrouver du travail…, les prudhommes peuvent fixer des sanctions selon ce qu'ils jugent juste suite à la fraude de l'employeur. L'article 3 est explicite : « *le gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance toute mesure (…) modifiant les dispositions relatives à la réparation financière des irrégularités de licenciement en fixant des planchers et des plafonds obligatoires* ». C'est la sécurisation du droit de licencier pour l'employeur !
Lors de la mobilisation contre la loi EL KHOMRI, cette disposition avait été retirée… Le gouvernement revient à la charge pour mettre en oeuvre cette revendication du MEDEF !

La baisse des salaires au programme

Aujourd'hui, le niveau de salaire et son rythme d'augmentation dépend de la négociation dans votre branche professionnelle et la négociation d'entreprise, cadrée par la référence au SMIC et aux minima conventionnels, peut permettre d'accélérer les augmentations, mais pas de les ralentir ou d'y déroger. C'est ce qui a permis que les salaires continuent (légèrement) à augmenter malgré la crise.
Les ordonnances en favorisant la dérogation au nom de la primauté de la négociation d'entreprise ouvre la voie à une remise en cause du respect des grilles conventionnelles et donc à une baisse des rémunérations !

Un référendum choisi par le patron

La loi El Khomri avait déjà introduit la possibilité de contourner les syndicats en organisant des référendums d'entreprise à la demande des organisations minoritaires. MACRON prévoit d'élargir ce dispositif en permettant aux dirigeants de l'entreprise d'organiser eux-mêmes des référendums. L'article 1 parle hypocritement de « *faciliter les conditions de recours à la consultation des salariés pour valider un accord* ». Des syndicats qui résistent ? Plus de problème, l'employeur peut les contourner avec un référendum. Et pour faire passer son projet, il suffit de mettre la pression sur les salariés avec un chantage à l'emploi pour leur faire accepter des reculs de leurs droits !

Signer des accords dérogatoires sans les syndicats

Aujourd'hui, pour garantir la loyauté de la négociation, seuls les syndicats peuvent négocier et signer des accords. En effet, les syndicats possèdent des droits collectifs d'expression et d'action qui les protègent des pressions de l'employeur. Permettre à des élus sans étiquette de négocier, c'est généraliser le chantage à l'emploi et affaiblir les droits collectifs d'organisation des salariés.

Plus d'obligation de motiver la lettre de licenciement

C'est une demande permanente du patronat. Le projet prévoit que le défaut de motivation de la lettre de licenciement ne pourra plus le remettre en cause !
Par ailleurs, la prescription en matière de licenciement économique passerait de un an à quelques semaines !

La remise en cause du CDI

L'article 3 en « *favorisant le recours aux contrats à durée indéterminée conclus pour la durée d'un chantier* » ouvre la voie à la généralisation de ce type de contrat : le salarié aura un CDI à durée déterminée !
De plus, actuellement, les règles de recours à un CDD comme son renouvellement sont précisément définis dans la loi. C'est la même chose pour la prime de précarité de 10%, identique pour l'ensemble des salariés. Avec le projet MACRON, il serait possible de définir les règles de recours et de renouvellement d'un CDD dans chaque entreprise. Le montant de l'indemnité de précarité pourrait également varier d'un emploi à l'autre.

La santé et la sécurité au travail, des options ?

Une à deux personnes meurent chaque jour au travail en France (500 décès par an). Le projet du gouvernement est de renvoyer à chaque entreprise la responsabilité de définir les règles d'information et de protection des salariés. Seuls resteraient définis par la loi les seuils d'exposition aux risques (matières dangereuses, bruit, charges...). Le reste (la protection des mineurs, les équipements, la prévention contre les risques chimiques ou sonores, l'évaluation des risques…) relèverait de la négociation par entreprise. Le gouvernement mettrait en danger des millions de salariés.

Le travail de nuit sans limites

Aujourd'hui, le travail de nuit est strictement encadré par la loi. Le code du travail définit précisément les horaires concernés par le travail de nuit et prévoit une durée maximum et des contreparties obligatoires (rémunération, repos). L'article 4 envisage de renvoyer à la négociation d'entreprise ces dispositions. En fonction de l'entreprise, les horaires seraient différents et les compensations revues à la baisse. Dans la même logique, l'article 5 assouplit les textes sur la « *pénibilité* » !

La suppression du CHSCT

L'article 2, sous couvert de « *renforcement des prérogatives* » des représentants du personnel, prévoit la fusion de toutes les instances de représentation des salariés. CE, DP, CHSCT seraient rassemblés dans une instance unique.

Plusieurs conséquences : réduction du nombre de représentants du personnel (pour un gouvernement qui veut améliorer la démocratie d'entreprise, c'est curieux) avec réduction des moyens pour assurer leurs missions, transfert des dépenses aujourd'hui prises en charge par l'employeur (expertise sur la santé par exemple) aux frais de la nouvelle instance avec comme conséquence moins de moyens pour les activités sociales ou culturelles en direction des salariés, disparition des prérogatives du CHSCT. (qui est la seule instance ayant la possibilité d'aller en justice en cas d'atteintes à la santé et à la sécurité des salariés).

Le rêve du MEDEF exaucé par MACRON serait le cauchemar des travailleurs !

LES AUTRES MESURES DU PROGRAMME MACRON

Les projets de nouveau Président ne se limitent pas au Code du Travail. Les services publics, à la sécurité sociale, les retraites sont aussi dans la ligne de mire !

120 000 emplois supprimés dans la fonction publique !

MACRON poursuit la politique d'austérité et de réduction des dépenses publiques de ses prédécesseurs… En réalité ayant travaillé pour les 2 précédents présidents de la République, il lui est facile de continuer dans la logique austéritaire !

70 000 suppressions de postes sont prévues dans les collectivités territoriales et 80 000 dans la fonction publique d'Etat (en particulier le ministre de l'Education nationale a annoncé la disparition de 20 000 postes de non-enseignants)… Cela représente 1 fonctionnaire sur 5 partant à la retraite…

À cela il faut ajouter les 22 000 suppressions de postes dans la fonction publique hospitalière du fait de la mise en place de la loi TOURAINE ! D'autres mesures contre les fonctionnaires sont annoncées : rétablissement du jour de carence, gel du point d'indice pour 2017 et 2018, recrutements sur contrat précaire hors cadre statutaire…

15 milliards d'économie sur la Sécurité Sociale

MACRON a annoncé la suppression des cotisations salariales maladie et chômage au 1er janvier 2018. Il prévoit également l'exonération totale de cotisation patronale sur le SMIC. Outre que ces mesures vont continuer d'asphyxier la Sécurité sociale et remettre en cause l'accès aux soins, elles vont contribuer à du dumping social en favorisant l'embauche de salariés à bas salaires et précaires !

Dans le même temps pour compenser la baisse des cotisations, il est prévu une hausse de 1,7% de la CSG. qui serait supportée essentiellement par les salariés, les retraités, les chômeurs, les invalides… Rappelons que la CSG est un impôt (et non pas une cotisation !) : l'objectif du gouvernement est bien d'aller vers l'étatisation de la sécurité sociale et de l'assurance chômage qui seraient de plus en plus soumises aux politiques d'austérité.

Attaque programmée contre les retraites

MACRON a annoncé une nouvelle réforme des retraites à compter de 2022 : il s'agirait de mettre en place les plans contre lesquels les salariés se sont mobilisés depuis 1995 !

Le projet est de casser tous les systèmes de retraite actuels et de leur substituer un régime par points. Dans le système par points, le montant de la pension dépendra du nombre de points cotisés multipliés par la valeur du point. Le projet de MACRON prévoit en réalité que la valeur du point dépendra non pas de la carrière faite par un cotisant, mais de l'équilibre du régime et de l'espérance de vie supposée par année de naissance. Avec un tel système, il en serait fini de l'âge légal de départ à la retraite et cela conduirait à une diminution terrifiante du niveau des pensions comme cela a été constaté dans les pays où un tel système a été mis en place !

Merci au journal de l'UD FO 63

Casse du Code du Travail

> **L'ETAT VEUT ASSOCIER LES SYNDICATS FOCUS SUR L'ARTICLE 1 DU CODE DU TRAVAIL**

Rappelons-nous au printemps 2016, à propos de la Loi Travail El Khomri, **FORCE OUVRIÈRE** s'insurge et menace de porter l'affaire en contentieux : **FORCE OUVRIÈRE** reproche au gouvernement que la démarche n'a pas respectée l'article L.1 du Code du Travail, issu de la loi de modernisation du dialogue social de 2007 (loi Larcher), qui oblige le gouvernement, *« quand il envisage un projet de réforme portant sur les relations individuelles et collectives du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, à ouvrir une concertation »* avec les syndicats et le patronat.

De quoi s'agit-il exactement ?

En effet, voici le texte de l'article L.1 du Code du Travail :

*« **Tout projet de réforme** envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle **fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés** et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation.*
*A cet effet, **le Gouvernement leur communique un document d'orientation** présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options.*
***Lorsqu'elles font connaître leur intention** d'engager une telle négociation, les organisations indiquent également au Gouvernement **le délai** qu'elles estiment nécessaire pour conduire la négociation.*
Le présent article n'est pas applicable en cas d'urgence. Lorsque le Gouvernement décide de mettre en œuvre un projet de réforme en l'absence de procédure de concertation, il fait connaître cette décision aux organisations mentionnées au premier alinéa en la motivant dans un document qu'il transmet à ces organisations avant de prendre toute mesure nécessitée par l'urgence. »

Un peu plus d'un an plus tard, l'article 1 du code du travail revient dans les éditos. Cette fois, le gouvernement tente de s'y prendre autrement pour continuer son œuvre de destruction du Code du Travail. La **consultation** des organisations syndicales a fait la une des journaux. Le « rôle crucial » des partenaires sociaux est encensé…. Pour sûr ! Il est aisé de comprendre qu'en début de mandat présidentiel, le gouvernement prend des précautions légales et juridiques, car l'énormité et la gravité des réformes annoncées par celui-ci présupposent l'accompagnement de certaines organisations syndicales pour pouvoir passer !
C'est sans compter sur les revendications claires de la confédération **FORCE OUVRIÈRE** !

Dans l'article 1, il incombe au gouvernement de communiquer un document d'orientation. Le moins que l'on puisse dire est qu'il donne les informations au compte-gouttes. Les grandes lignes tiennent dans à peine 5 pages pour *« rénover notre modèle social »*. Pour les précisions, il faut chercher d'autres communications, puisque ce sont des journaux tels que le Parisien, Libération ou Alternatives Economiques, qui en révèlent le contenu. Le gouvernement ne semble pas enclin à divulguer en bloc, ni trop rapidement ses projets destructeurs, et pour cause ! Il ne s'agit ni plus ni moins que de liquider les droits auxquels les salariés, les chômeurs et les retraités sont fortement attachés.
Prôner le libéralisme financier au détriment des garanties collectives comme un progrès économique et social est purement déconnecté de la réalité, et pure idéologie. Les tribunes médiatiques voudraient nous faire croire qu'il s'agirait d'un renouveau alors que nous sommes dans la continuité sans faille des politiques d'austérité des gouvernements précédents. Les salariés ne sont pas dupes et le niveau record de l'abstention au 2ème tour des Législatives (57 % auxquels s'ajoute 10 % de votes blancs et nuls) confirme le niveau d'adhésion au programme gouvernemental !

Le manque de diffusion détaillée du programme Macron par le gouvernement est intentionnel. **FORCE OUVRIÈRE** est entré dans le cycle de concertation explicitée dans l'article 1 du Code du Travail. Pour autant, les orientations du gouvernement resteraient

secrètes au point que la ministre du Travail porterait plainte contre « les fuites ». Drôle de concertation !

La méthode « MACRON - PHILIPPE - PENICAUD » interroge également sur un autre point : le délai de négociation. L'article 1 permet aux organisations syndicales qui entrent dans le processus de concertation, de se prononcer sur le délai nécessaire de négociation. Alors même que la Loi Travail a mis un « taquet » dans le temps pour la réécriture du code du travail (août 2018) ? Alors même que le passage par ordonnances est annoncé depuis des mois ? De qui se moque-t-on ?

Mettre en avant l'article 1 du Code du travail ne suffira pas, car faudrait-il d'abord l'appliquer correctement,et ensuite, cela ne masquera pas les réelles intentions du nouveau gouvernement.

Dernière minute : Le Conseil d'Etat vient de rendre son avis sur « *le projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour la rénovation sociale, 22 juin 207, n°393.357* ». « *Tenant compte au surplus de ce qu'une concertation avec ces organisations est en cours, il admet, en conséquence, que les dispositions de l'article L.1 ont été respectées au stade du projet de loi d'habilitation.* » « *Le respect des autres étapes prévues par l'article L. 1 devant être apprécié au stade ultérieur des ordonnances* »

Par ailleurs, le Conseil d'Etat constate que lesdites Ordonnances visent « *selon les cas, à confirmer, infirmer ou encadrer des jurisprudences récentes des juges judiciaire et administratif* », et que cela pourrait être « *facteur d'inflation législative et d'instabilité du droit du travail auxquelles le projet a précisément pour ambition de remédier* ». Y remédier, mais comment, là est bien le problème !

Aussi, au moment où nous bouclons ce bulletin, les intentions du gouvernement ne font plus aucun doute.

Toucher à la sécurité sociale, au paritarisme et au salaire différé, c'est vouloir liquider « *le possible du progrès social* ». Cela ne passera pas inaperçu, Monsieur Macron ! Face à vous, les salariés et leurs organisations syndicales libres et indépendantes sont bien là !

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

Formation Professionnelle

TOUS MOBILISÉS POUR LA DÉFENSE DU PARITARISME

Du 12 au 14 juin dernier, les administratrices et administrateurs régionaux FO à UNIFAF, ainsi que nos mandatés FO dans les Délégations Régionales de la CPNE-FP se sont réunis dans les locaux de la Fédération des Services Publics et de Santé, Rue de Rome à Paris, en présence d'administrateurs de l'ANFH[1], d'ACTALIANS[2] et d'UNIFORMATION[3].

Chaque année, la FNAS FO et l'UNSSP FO organisent des sessions de formation en direction de nos administrateurs, et cette année, face aux annonces présidentielles plus qu'inquiétantes pour l'avenir du paritarisme, nous avons décidé d'élargir le cercle des camarades présents en faisant en sorte que tous les OPCA[4] concernés par notre secteur d'activité soient représentés.

Les travaux ont été riches et intenses, comme d'habitude, dans un climat néanmoins détendu mais revendicatif.

Après avoir balayé et fait le point quant à la situation du champ d'activités de la BASS[5], avec en particulier la guerre ouverte que se mènent les employeurs, entre ce qu'il reste d'UNIFED (FEHAP et UNICANCER) et NEXEM/Croix-Rouge Française, la discussion a bien évidemment porté sur l'avenir des OPCA et du financement de la Formation Professionnelle Continue.

[1] Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de la Fonction Publique Hospitalière
[2] OPCA des Professions Libérales, des établissements de l'Hospitalisation privée et de l'Enseignement privé
[3] OPCA de l'économie sociale, de l'habitat social et de la protection sociale
[4] Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés sont chargés, comme leur nom l'indique, de collecter des contributions en vue de financer des actions de formation professionnelle continue pour les salariés, en particulier le CIF, les Plans de Formation, les Contrats et Périodes de Professionnalisation.
[5] Branche Associative Sanitaire, Sociale et médico-sociale, qui regroupe en fait les CCNT 51, CCNT 66, CCNT CHRS, CCNT CLCC et les Accords Croix-Rouge Française.

La mutualisation des moyens financiers collectés par les OPCA est un facteur d'amélioration d'accès à la Formation pour les salariés.

En effet, si l'on s'amusait à diviser le total des fonds collectés par UNIFAF, par exemple, soit 430 millions d'euros environ, par le nombre de salariés couverts, environ 750 000, en cumulant donc tous les dispositifs (c'est donc uniquement théorique, car on ne peut pas être à la fois en période de professionnalisation et en Contrat de Pro par exemple !), cela donnerait moins de 600€ par salarié pour se former chaque année. Autant dire que dalle, lorsque l'on sait qu'un CIF, avec la prise en charge du salaire, peut « coûter » jusqu'à 100 000€ sur trois ans !

Voilà un exemple qui illustre parfaitement où nous mèneraient des Comptes Personnels d'Activité, en particulier le Compte Personnel de Formation, dans l'hypothèse où l'individualisation des droits viendrait supplanter nos garanties collectives !

C'est la même logique qui s'opèrerait concernant nos cotisations à la Sécurité Sociale ainsi qu'à l'Assurance Chômage, et pour cette raison, nous avons fait le lien entre Formation Professionnelle Continue et projet de suppression de ces cotisations sociales, afin d'alerter les salariés des dangers qui menacent nos droits collectifs.

A l'issue de ces journées, nous avons accueilli Michel BEAUGAS, Secrétaire Confédéral en charge du Secteur Emploi-Formation Professionnelle, accompagné d'Angéline LEDOUX, Assistante Confédérale. Michel BEAUGAS a fait le point sur la situation actuelle, avec la perspective d'une nouvelle négociation interprofessionnelle sur la Formation Professionnelle certainement l'an prochain.

Cette rencontre a été l'occasion d'échanges militants plutôt « musclés », toujours courtois mais sans concession sur les revendications !

Angéline LEDOUX nous a ensuite présenté DATADOCK, un outil de recensement des Organismes de Formation mis en place par l'ensemble des OPCA, regroupés au sein d'un GIE . Nous avons échangé sur les nouvelles prérogatives des OPCA qui doivent désormais pouvoir se porter « garants » de la qualité des formations qu'ils financent, alors que cela était, et devrait continuer d'être une prérogative de l'Etat, par le biais des Services de la Répression des Fraudes, par exemple.

Mais les dégâts causés par des années de RGPP puis de MAP ont malheureusement rendu exsangues les DIRECCTE, et l'Etat, par le biais de la Loi de mars 2014, a décidé de transférer ces opérations de contrôle de qualité aux OPCA, histoire de faire (encore) des économies !

Mobilisés contre la Loi Travail, mobilisés pour la défense de nos droits collectifs, les représentants FO présents lors de ces journées de formation ont donc tout naturellement décidé de prendre position, fermement, avec détermination, et ont produit une déclaration dont nous vous proposons la lecture, et surtout nous vous invitons à la diffuser massivement autour de vous, à tous vos collègues, afin de les informer et de les alerter sur les mauvais coups en préparation !

Eric DENISET
Secrétaire Général adjoint
et Administrateur FO à UNIFAF et UNIFORMATION

Organiser la résistance à la future contre-réforme de la formation professionnelle : pour préserver les OPCA et la paritarisme ! Défendre les cotisations sociales, c'est défendre notre salaire différé !

La Fédération des Services Publics et de Santé « Branche Santé », son Union Nationale des Syndicats de la Santé Privée et la Fédération Nationale de l'Action Sociale FO, ont réuni les 12, 13 et 14 juin 2017 leurs administrateurs de la Formation Professionnelle Continue de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) UNIFAF et leurs représentants CPNE-FP (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle) nationaux et régionaux, en présence d'administrateurs FO à l'ANFH (OPCA de la Fonction Publique Hospitalière) , ACTALIANS (OPCA des professions libérales, des établissements de l'hospitalisation privée et de l'enseignement privé) et UNIFORMATION (OPCA de l'économie sociale).

Ces journées FO se situent cette année dans un contexte particulier dans lequel le nouveau gouvernement entend porter, par Ordonnances, de nouveaux coups contre le Code du travail en aggravant la loi El Khomri.

La logique de l'inversion de la hiérarchie des normes serait poussée à l'extrême dans une nouvelle Loi Travail XXL, en battant en brèche le principe de faveur qui veut que l'accord d'entreprise ne puisse qu'améliorer la Convention Collective, qui elle-même ne peut être que plus favorable aux salariés que le Code du Travail.

D'autres contre-réformes sont programmées, notamment dans le cadre d'un projet de mainmise de l'Etat sur l'Assurance Chômage et l'Assurance Maladie dans un premier temps, et la liquidation du paritarisme de gestion dans les OPCA par l'organisation d'un vaste détournement des fonds de la Formation Professionnelle Continue.

Informés des grandes lignes de la future contre-réforme, FO s'oppose à cette stratégie qui vise à :

- Transformer la majeure partie des contributions obligatoires des employeurs en droits individuels. Au passage, le Congés Individuel de Formation (CIF) disparaîtrait au « profit » du Compte Personnel de Formation (CPF) qui ne serait plus crédité en heures, mais en points. Et surtout, cela signerait la fin de la mutualisation des moyens, seule à même de pouvoir financer les formations qualifiantes et diplômantes. Chaque salarié serait ainsi renvoyé au « développement de ses compétences » pour garantir son « employabilité » !
- Supprimer l'intermédiation assurée par les OPCA et retirer aux interlocuteurs sociaux la gouvernance de la formation professionnelle. Le gouvernement miserait donc à fond sur le CPF pour imposer l'individualisation contre les garanties sociales collectives. L'objectif est de remettre en cause la vingtaine d'Organismes Paritaires Collecteurs Agréés encore existants. Les URSSAF remplaceraient les OPCA pour collecter les contributions des employeurs, ce qui permettrait au Gouvernement de faire facilement main basse sur les fonds de la Formation Professionnelle Continue des salariés par le biais d'une simple Loi de Finances.

Les administrateurs FO à UNIFAF avec leurs Fédérations (FSPS FO et FNAS FO) condamnent tout projet d'étatisation et toute remise en cause des OPCA financés par notre salaire différé, comme ils s'opposent aux projets visant l'Assurance Chômage, les retraites et la Sécurité Sociale.

Ils rappellent leur attachement au paritarisme et décident de prendre leurs responsabilités en intervenant dans toutes les instances paritaires pour qu'elles s'opposent à tout projet de contre-réforme de la formation professionnelle continue.

Les administrateurs FO à UNIFAF se félicitent de l'appréciation commune de la situation par les représentants FO dans nos différents OPCA (UNIFAF, UNIFORMATION, ACTALIANS et ANFH), qui débouche sur la nécessité de poursuivre la coordination de nos interventions dans ces instances afin que la Formation Professionnelle Continue demeure un outil au service des salariés et de la Promotion Sociale.

Halte au pillage !!!

Sécurité Sociale, Code du Travail, Conventions Collectives et Statuts, Formation Professionnelle Continue.

Tout est lié ! On s'est battu pour les gagner, on se battra pour les garder !

Paris, le 14 juin 2017

CHRS

“ **DECLARATION FO DU 29 JUIN 2017**

La loi Travail est un recul sans précédent des droits des salariés. Elle introduit l’inversion de la hiérarchie des normes et donne ainsi la possibilité aux employeurs de déroger dans certains domaines, par accord d’entreprise à une convention collective, de manière défavorable aux salariés. Ce qui accélère la destruction des droits collectifs.
FO rappelle le combat massif qui a été mené contre la Loi Travail et la poursuite de sa revendication pour son abrogation.

Pour FO, fervent défenseur du principe de faveur et de la hiérarchie des normes, **la branche doit continuer à être garante des conditions de travail des salariés.**

FO tient à rappeler à la Commission Paritaire le rôle des Accords Collectifs de Travail CHRS. Grâce à leur caractère national, ils structurent le secteur dans le respect de l’égalité républicaine partout en France. Ils garantissent le cadre de travail de tous les salariés et la qualité des services rendus aux personnes accueillies. Il en va de la cohérence du secteur social et médico-social, de son caractère non lucratif et du principe de non-concurrence des associations entre elles, et des salariés entre eux.

Afin de garantir la pérennité de notre branche professionnelle, **FO** exige à minima le maintien des dispositions conventionnelles existantes. Aujourd’hui comme hier, **FO** revendique leur amélioration et s’opposera à toute tentative de négociation qui renverrait les établissements à mettre en place des mesures propres dans le cadre d’un accord conventionnel.

Les accords collectifs CHRS structurent le secteur et garantissent un cadre national égalitaire. Nous nous opposons à toute manœuvre de mise en concurrence des salariés et défendrons le caractère collectif et égalitaire de leurs droits.

FO exige pour les accords CHRS une politique salariale ambitieuse et exprime son désaccord avec une politique salariale qui ne viserait que les grilles infra-smic car cela participerait mécaniquement à un tassement des grilles.

Nos revendications sont claires :

- **L’augmentation générale des salaires,**
- **La défense et l’amélioration des conventions collectives existantes,**
- **La défense des diplômes nationaux,**
- **Le financement des moyens à hauteur des besoins du secteur,**
- **La défense de la Sécurité Sociale,**
- **Et la défense du caractère non lucratif du secteur.**

Et ce, dans l’action commune avec les organisations syndicales prêtes à combattre sur cette plateforme revendicative.

”

Aide à Domicile

À PROPOS DES AVENANTS BAASSD (BRANCHE DE L'AIDE DE L'ACCOMPAGNEMENT DES SOINS ET DES SERVICES A DOMICILE) : GROS PLAN SUR LES POSITIONS DE LA FNAS FO

La CNA (Commission Nationale d'Agrément) des conventions et accords collectifs dans le secteur social et médico-social permet à l'état de réguler les dépenses budgétaires du secteur. En effet, les fonds nécessaires au fonctionnement des établissements et services privés, à but non lucratif, sont publics ou issus de la Sécurité Sociale (CAF, Assurance Maladie) et en ces périodes de « disette », notre secteur est impacté.

Au delà du questionnement politique de tels choix, voici le détail des avenants négociés, signés ou non , et des retombées financières pour les salariés de la BAASSD.

Depuis la mise en place de la CCN BAASSD, le 1er janvier 2012, 30 avenants ont été portés à l'agrément devant la CNA, dont 9 ont été refusés par celle-ci (nous en avions signé 3). Il faut ajouter les 4 derniers avenants signés qui sont en cours d'études (1 est signé par nous). En résumé, notre délégation FNAS FO a signé, à ce jour, 12 avenants.

Mais peu importent les chiffres car pour nous, négociateurs FNAS FO, seule la défense et l'amélioration des droits des salariés commandent nos autographes.

Notre choix de signer ou de ne pas signer un avenant est mesuré. La décision découle du travail de notre équipe de négociateurs, des réflexions et analyses partagées avec le bureau et le conseil fédéral. Rien n'est laissé au hasard et ce ne sont ni les chantages des employeurs (menaces de disparition du secteur), ni les « arguments » (pro-employeurs, ou d'accompagnement de l'austérité, du style « vous comprenez, on ne peut pas faire autrement... ») de certaines organisations syndicales qui influencent notre décision.

De plus, tous les avenants qui diminuent nos droits et dégradent nos conditions de travail, outre le fait que nous ne les signons pas, font l'objet **de notre opposition.**

Petit rappel, **la FNAS FO a exprimé son opposition à la CCN BAASSD** au motif que cette convention collective a nivelé par le bas les 4 textes dont elle est issue.

Nous utilisons notre **droit d'opposition contre les avenants qui portent atteinte aux droits des salariés, notamment ceux qui mettent en danger la sécurité sociale. Les avenants** (2-2011, 16-2014) **concernant la garantie frais de santé (la complémentaire santé) ne sont pas signés par FO.**

Ils participent à la destruction de la sécurité sociale en obligeant le salarié à souscrire une assurance complémentaire à ses frais pour compléter ses garanties de soins. FO défend la sécurité sociale suivant ses principes fondateurs : ***cotiser selon ses moyens, se soigner suivant ses besoins.***

Plus récemment, nous avons fait opposition à l'avenant 33-2017, qui concerne la mise en place de la CPPNI issue de la loi Travail dont nous réclamons toujours l'abrogation. Par notre opposition, nous rappelons à tous les partenaires sociaux ainsi qu'aux financeurs et au ministère NOS POSITIONS.

Petit rappel de nos positions face aux avenants dans la BAASSD.

Nombre d'avenants concernent la mise en application des nouvelles lois : ces avenants permettent d'intégrer dans la CCN, les dernières lois. Généralement, ils n'apportent aucune amélioration aux salariés, voire ils diminuent nos droits (Loi Travail). Des avenants, tels que ceux sur la « pénibilité » (avenant 12-2013) et les « RPS » (avenant 13-2013) n'apportent aucun droit supplémentaire aux salariés car aucun moyen financier ne leur est alloué !

Nous avons refusé de signer l'avenant 28-2016 sur les nouvelles CPRE FP (nouvelles régions). La transformation s'est faite à moyens humains constants et pour FO la prise en charge des frais inhérents à l'exercice de ce mandat n'a pas été correctement mesurée *(régions beaucoup plus vastes)*.

Pour FO, la seule exception concerne l'**avenant 20-2013,** qui suite à la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et au dialogue social, **a maintenu le taux précédent de 2,04% de contribution** à la formation professionnelle continue, *alors que la loi permettait de la baisser à 1%*. **Notre délégation FO est signataire.**

Dialogue social : Notre délégation a signé tous ces avenants. Ils ont permis **l'amélioration du dialogue social en augmentant le socle de 120 chèques à 400 chèques congés syndicaux** (20-2013) **versés à chaque organisation syndicale.**
Trois de ces avenants concernent la mise à disposition des organisations syndicales de permanents syndicaux. Nous les avons signé tous les 3. **Pour la FNAS FO, les organisations syndicales doivent avoir les moyens financiers et humains de fonctionner.**
Le financement du salaire de camarades mis à disposition dans la branche de l'aide à domicile va dans ce sens. Ces avenants **ont été refusés à l'agrément car les employeurs incluent dans la rédaction une obligation de financement par l'Etat,** alors même qu'il est induit par l'agrément. Tant que les employeurs ne modifieront pas la rédaction du texte, le ministère refusera son agrément !
Dans le contexte actuel d'austérité budgétaire et la modification des financements des syndicats de salariés avec l'apparition de la cotisation additionnelle de 0.016% au Fonds Paritaire National interprofessionnel (loi 5 mars 2014 REBSAMEN), tout moyen supplémentaire aidera à notre développement, qui devient d'une absolue nécessité aujourd'hui.

NÉGOCIATIONS

La politique salariale : FO est signataire des avenants (17-2014 et 19-2014) **qui sortent TOUS les salariés de sous le SMIC,** (ceux dont les coefficients sont infra-SMIC).

Les avenants 10-2013 et 23-2016 se contentent de rester dans l'enveloppe budgétaire décidée par le ministère et par conséquent contraignent les salariés en catégorie A et B à s'asseoir sur la reconnaissance de leur ancienneté. Pour FO, c'est inadmissible ! Nous refusons de signer ces avenants. **Notre revendication est le SMIC + 20 % *(résolutions XVIIe congrès 2016).***

Indemnité Kilométrique : Notre délégation refuse de signer des avenants qui ne correspondent pas à la réalité du coût de l'Indemnité Kilométrique *(3-2012 et 11-2013)*. Par notre décision de ne pas signer nous exprimons l'absurdité des négociations !!!
Pour FO le montant de l'indemnité kilométrique demandée manque d'ambition, il faut que les syndicats revendiquent le coût réel des déplacements. Même si nous savons que l'avenant risque d'être refusé à l'agrément, le message doit passer auprès du ministère, qui portera la responsabilité d'avoir refusé la revalorisation de ces Indemnités. En se contentant d'augmentations frileuses (retoquées de toutes les façons), nous dissimulons le montant réel de nos dépenses.
Nous comprenons très facilement qu'il est pure perte de temps de négocier une IK, qui plus est au rabais, surtout si pour nous elle ne peut être inférieure à 0.41€/km.

Organisation de travail : Peu d'avenants signés concernent l'organisation du travail. Nous avons signé l'avenant 24-2016 qui intégrait **l'obligation de 8 h/an de temps d'échanges** et l'impossibilité de faire travailler un salarié plus de 6 jours consécutifs.
Nous avons refusé de signer l'avenant 25-2016, sur les congés, qui fait perdre des droits aux salariés notamment sur le renoncement en amont à des jours de fractionnement.

Comme chacun peut le constater à la lecture des positions FO sur tous ces avenants, notre boussole est claire : lorsqu'un accord améliore les conditions de travail et/ou la rémunération des salariés, nous le signons. Lorsqu'il se contente de reprendre le Code du Travail, nous laissons les signataires jouer avec leur hochet, pendant que nous faisons le Tour de France des syndicats. Et lorsqu'il va à l'encontre de nos intérêts de salariés, NOUS NOUS OPPOSONS !

**CPPNI : Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.*

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Fédérale

CCNT 51

AVENANT 2017.02 : LE COMPTE N'Y EST PAS !

Pendant 2 ans la Délégation Force Ouvrière a porté lors des négociations sur la politique salariale et les grilles de classifications la nécessité de revoir les classifications et les nombreuses incohérences d'indices dans les filières et inter-filières par la prise en compte du niveau de qualification et les responsabilités. Nous avons avancé une nécessaire augmentation de la valeur du point conséquente (5%) pour l'ensemble des salariés afin de palier au blocage des salaires de plus de 10 ans et la perte de pouvoir d'achat des salariés du secteur.

2 ans de négociations sur les grilles de classifications avec la FEHAP pour accoucher d'une souris : L'avenant 2017.02

Encore une fois la FEHAP ajoute de l'incohérence à l'incohérence, elle fait dans le catégoriel. Elle accorde 25 points sur 3 ans, aux Aides-Soignantes en vue de la reconnaissance LMD (Licence, Master, Doctorat) de leur diplôme au niveau 4, alors qu'elle n'a toujours pas reconnu celui des infirmières et rééducateurs. Une nouvelle fois elle propose des augmentations pour les cadres… Et toujours rien pour la plus grande majorité des salariés… AH Pardon… Elle est magnanime… Elle accorde 0,5% au 1er juillet 2017 et 0,5% au 1er juillet 2018, elle refuse cette augmentation en une fois, cela coûterait trop cher ! Quid de nos revendications sur une augmentation substantielle de la valeur du point, sur la question des bas salaires, sur la mise en cohérence des grilles de classifications filières et inter-filières.

La délégation Force Ouvrière a dénoncé le fait que cet avenant était catégoriel et qu'il entraînerait des problématiques entre les personnels dans les établissements, notamment entre les personnels Aides-soignants et Accompagnants éducatifs et sociaux (nouveau diplôme AMP et AVS) qui ont généralement les mêmes fonctions dans les établissements.

Lors de la dernière Commission Paritaire, la FEHAP a présenté un premier retour des employeurs concernant l'avenant 2017.02: « *ceux-ci ont fait remonter leur mécontentement, entre autres sur le traitement différentiel des coefficients de référence entre les AS et AES…* » OH… Quelle Surprise… « *Cela engendre des conflits, les AMP considérant qu'elles n'ont plus à remplir les mêmes fonctions que les AS n'ayant pas le même salaire…* ». Et bien évidemment « *ils dénoncent l'impact économique de la mise en œuvre de cet avenant pour les Etablissements !* ».

Lors de la prochaine Commission Paritaire du 4 juillet 2017, la délégation Force Ouvrière présentera à nouveau ses revendications :

- **Une augmentation de la valeur du point à 5,73€**
- **Aucun coefficient en dessous de 442 points**
- **Une augmentation de 6 points de la prime de nuit**
- **La reconnaissance du LMD**

Pour les négociateurs Force Ouvrière, ces revendications sont une priorité, nous n'accepterons pas d'attendre encore plusieurs années pour obtenir satisfaction.

Nathalie De OLIVEIRA CALLANQUIN
Conseillère Fédérale

CCNT 66

BONNES VACANCES 2017 AUX PERSONNELS ÉDUCATIFS DES CLUBS ET ÉQUIPES DE PRÉVENTION !

Contrairement aux interprétations qui cherchent à imposer depuis des années aux équipes de prévention, le refus de leurs 24 congés trimestriels, au prétexte que les congés trimestriels d'été seraient subordonnés au fait que le salarié ne soit pas en congés payés pendant ce trimestre, une décision de la Cour de Cassation vient enfin éclairer la situation.

En effet, la Cour de Cassation (Cass. soc., 9 novembre 2016, n° 15-16803) a considéré que le renvoi du 1er alinéa de l'article 6 aux conditions d'attribution des congés payés, telles que prévues par l'article 22, impose l'assimilation des périodes de congés payés à du temps de travail effectif.

Dès lors, l'exercice des congés payés pendant l'été n'affecte pas l'acquisition des droits à congés supplémentaires.

Familles Rurales

> **LES EMPLOYEURS CHERCHENT À FAIRE PASSER EN FORCE UNE RÉDUCTION MASSIVE DES DROITS COLLECTIFS DES SALARIÉS SOUS COUVERT D'UNE NOUVELLE POLITIQUE SALARIALE !**

Les employeurs disent avoir entendu les revendications salariales des organisations syndicales...Une écoute qui restera très patronale au vu du projet profondément régressif qu'ils cherchent à imposer.

Le collège employeur de Familles Rurales rappelle à chaque négociation qu'il s'était engagé à ouvrir dès janvier 2017 des discussions pour rechercher les moyens de répondre aux attentes exprimées par les organisations syndicales de salariés sur la revalorisation salariale. En janvier 2017, les employeurs de Familles Rurales, après plusieurs années de gel de la valeur du point, ont pourtant décidé de ne faire passer celle-ci que de 4,90 euros à 4,92 euros. Une revalorisation donc quasi nulle, et ce malgré l'augmentation croissante du coût de la vie !

Alors de quelle politique salariale parlent-t-ils ?

Le collège employeur a introduit la question de façon globale en traitant conjointement 3 volets : le haut degré de solidarité du régime de mutuelle complémentaire santé, une « actualisation de la convention collective » pour y intégrer les changements législatifs récents qu'a introduits la Loi Travail et pour réviser les grilles de classification et la révision du taux de cotisation de la prévoyance.

FO a affirmé d'emblée son opposition à cette méthode de dévoiement de la politique salariale qui consiste à lier trois sujets diamétralement différents.

Mais que contient concrètement le projet employeur ?

En ce qui concerne le 2e point, le collège employeur affirme la nécessité d'actualiser le texte conventionnel au regard des changements législatifs, notamment ceux introduits par la Loi Travail, loi dont FO continue à revendiquer son abrogation. Les employeurs se défendent de toute volonté réductrice. FO Action sociale avait, pourtant, entendu un discours similaire en Commission Paritaire Nationale (C.P.N.) des Régies de Quartier. Il avait été nécessaire à notre délégation syndicale d'interpeller la CPN sur toutes les réductions que contenaient le projet employeur qui allaient au-delà des obligations légales. Par ailleurs en février 2016, les employeurs de Familles Rurales avaient déjà cherché à baisser le droit conventionnel notamment sur le repos hebdomadaire et sur l'aménagement du temps de travail. Ils avaient échoué face à l'axe de résistance syndicale que FO avait su constituer en C.P.N.Alors que le collège employeur a indiqué faire appel à un cabinet d'avocats (dont les frais seront financés sur leur fonds propre) pour mener cette étude, la délégation FO sera vigilante à la présentation du projet et saura s'appuyer sur les revendications du 17e congrès de la FNAS FO. La CFDT s'est déjà prononcée en disant qu'elle cautionnait la méthode de réécriture conventionnelle proposée par les employeurs.

En ce qui concerne les grilles de classification, qui sont les éléments conventionnels sur lesquels reposent le système de rémunération des salariés, deux projets distincts ont été déposés, celui de la CFDT et celui de FO.

Le projet de la CFDT, outre le fait qu'il propose une baisse de la valeur du point (Rien que cela !) tout en intégrant une légère hausse des entrées de grille de classification, recommande d'introduire une part variable au salaire basée sur la reconnaissance à la compétence. C'est une part belle laissée à l'arbitraire patronal sur fond d'accompagnement aux politiques d'austérité !

Le projet de FO Action Sociale défend, lui, le système de rémunération actuelle, celui des grilles Parodi. Il repose sur des critères objectifs liés à la reconnaissance de la qualification et des diplômes ainsi qu'à l'ancienneté comme expérience acquise. Nous revendiquons sa progression et non pas sa remise en cause. Seule une revalorisation conséquente des grilles ou une augmentation systématique de la valeur du point à

hauteur de celle du SMIC sont à même de mettre fin à la fois au problème récurrent de décrochage salarial par rapport au coût de la vie et à la fois à la misère sociale à laquelle sont confrontés les salariés qui sont aux premiers échelons de la grille de classification.

Sans surprise, les employeurs s'appuient sur le projet de la CFDT.

Le collège employeur met en avant dans sa réponse à FO les contraintes budgétaires que les employeurs subissent. Il enchaîne en disant que l'augmentation des salaires liée à l'ancienneté « pèse » déjà 1% par an dans les budgets. Un représentant employeur va même jusqu'à déclarer que « *le système actuel ne permet pas la reconnaissance individuelle d'un collaborateur méritant, et qu'il faut sortir du cercle vicieux de l'automaticité du système qui ne permet pas de négocier* ». Les employeurs veulent revoir la structure salariale : la reconnaissance de l'ancienneté ne serait qu'une composante et « *la reconnaissance à la performance* » aurait une part grandissante.

Les employeurs veulent casser le système des grilles de classification qui reposait sur le principe de progrès social. Les employeurs s'accommodent aux politiques d'austérité et veulent encore plus transformer les salariés en variables d'ajustement. Pour eux, il y a les salariés méritants à qui ils consentiraient à donner une compensation de temps en temps, et les autres dont la rémunération serait sur la fourchette basse de l'indice. Le projet de la CFDT pourrait parfaitement être utilisée à cette visée ! Pour FO, la défense des droits collectifs et les revendications salariales sont une priorité. Nous n'apporterons pas notre caution aux visions austéritaires et proposerons aux autres organisations syndicales de venir nous rejoindre sur nos revendications.

En ce qui concerne la prévoyance, les employeurs veulent baisser le niveau de cotisation actuelle en précisant que « les marges » qui seraient dégagées par une révision des garanties seraient utilisées à améliorer le pouvoir d'achat des salariés et à « *apporter de la souplesse aux structures employeurs* ». Le projet s'appuie sur un tableau comparatif des garanties prévoyance dans les branches professionnelles proches de Familles Rurales. Les fédérations employeurs Familles Rurales veulent baisser toutes les garanties pour se fixer sur celles qui sont les plus basses du secteur, notamment en ce qui concerne le décès, l'invalidité, l'incapacité et la rente éducation. Ils évaluent que le taux d'équilibre actuel des cotisations (salariés/employeur) serait à 2,47% (au lieu du taux actuel pratiqué à 2,14%) sur ces 4 postes en prenant compte de la sinistralité actuelle. Et, d'après eux, le niveau de cotisation sur ces 4 postes passerait à 1,81% si les garanties étaient baissées ; sauf qu'en l'espèce les salariés n'auraient une baisse de cotisation que de 0,03% pour une perte conséquente des garanties sur des risques lourds. Quand le collège employeur parle de réduire « le coût » ou « de marges à dégager », il cherche surtout à réduire sa participation au régime de prévoyance pour faire des économies budgétaires sur le dos des salariés. Non seulement, les salariés seraient moins protégés, mais de plus, ils n'auraient pas d'avantage de pouvoir d'achat.

Ce projet patronal n'est pas sans rappeler la contre-réforme du modèle social voulu par le gouvernement qui cherche à supprimer les cotisations sociales Assurance Maladie et Assurance Chômage pour « *redonner du pouvoir d'achat aux salariés* »

Améliorer le pouvoir d'achat passe par la défense et l'amélioration des grilles de classification actuelles ou/et par une revalorisation de la valeur du point. Le projet employeur est inacceptable quant au principe qu'il sous-tend. La délégation FO a demandé d'obtenir le compte de résultat du régime de prévoyance auprès de Mutex pour avoir un compte rendu précis de la sinistralité. Comme il y a une augmentation des arrêts longs et de l'invalidité, Mutex préconise une hausse de la cotisation globale de 14,5%. Toutefois, le cabinet conseil de la branche professionnelle, Actense, s'interroge sur la manière dont les risques ont été provisionnés par Mutex et observe une probable surestimation « des prestations à venir ». La C.P.N., sous l'impulsion de FO, a donc mandaté le Cabinet conseil pour demander de manière officielle à l'Institut de Prévoyance de fournir toutes les explications sur les écarts constatés, notamment, par exemple, entre les résultats incapacité/invalidité et les provisions mathématiques qui s'élèvent, pour ce point, à plus de la moitié du déficit enregistré par Mutex.

Pour ce qui est du premier point du projet employeur, il est important de rappeler ce qu'est le Haut Degré de Solidarité (H.D.S.). La mise en œuvre de la

complémentaire santé obligatoire s'est accompagnée en 2014 d'obligations dites « *d'un degré élevé de solidarité* », dont les conditions ont été fixées par décret. C'est ainsi que 2% de la collecte des cotisations abondent ces fonds de solidarité. Il appartient aux organisations syndicales de gérer paritairement ces fonds dédiés à des actions de solidarité. Ces actions doivent bénéficier à l'ensemble des salariés couverts, dans le cadre de la recommandation, par le régime conventionnel Frais de Santé. Dans le régime Frais de Santé de Familles rurales, le fonds dédié au H.D.S s'élève, de fait, uniquement à 85000 euros.

Les employeurs ont mis à la signature un accord sur l'aide à la cotisation de la mutuelle complémentaire santé obligatoire pour les bas salaires. Celle-ci ne sera que très limitée puisqu'elle ne visera que les salariés ayant une activité partielle voire très partielle. A titre d'exemple, sur la base d'une cotisation mensuelle de 50 euros,l'intervention du fonds de solidarité sera de 20 euros annuels pour les salariés étant rémunérés moins de 625 euros, et de 10 euros annuels pour les salariés étant rémunérés entre 625 euros et 833 euros. Pour les autres salariés, aucune aide à la cotisation n'est prévue.

Cette intervention du fonds de solidarité ne règlera donc en rien les manquements majeurs que génère ce régime Frais de Santé obligatoire, qui porte d'ailleurs bien son nom : il n'a rien de solidaire puisque les salariés ne pourront prétendre qu'à la santé qu'ils pourront se payer.

Pour FO, ce dispositif, qui vise à corriger une mutuelle santé très inégalitaire du fait de sa cotisation unique élevée, est un trompe l'œil. Les employeurs de Familles Rurales cherchent ici bien maladroitement à « *faire avaler la pilule* » amère de leur nouvelle politique salariale à teneur austéritaire.

FO Action Sociale va continuer à revendiquer la défense et l'amélioration des droits conventionnels des salariés de Familles Rurales en appelant les autres organisations syndicales à soutenir nos revendications.

Stéphane RÉGENT
Secrétaire Fédéral

Économie Sociale et Solidaire

SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS !

Un relevé de conclusions paritaire sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'Economie Sociale et Solidaire a été discuté avec toutes les confédérations et devrait servir à l'ouverture prochaine de négociation dans les branches professionnelles.

Partie prenante des obligations d'emploi des travailleurs handicapés, entre autres dans la gestion paritaire de l'Association OETH, la fédération a été sollicitée pour apporter son avis sur ce document.

Dans un contexte d'austérité où les bonnes intentions ne compensent pas les moyens financiers à la hauteur des besoins pour l'emploi et le développement de l'accessibilité des personnes handicapées, son préambule rappelle que « *les partenaires sociaux de l'ESS estiment que les différents moyens d'action mis en œuvre par les branches professionnelles doivent viser toutes les entreprises de l'ESS, quelle que soit leur taille* ».

Nous ne pouvons qu'être d'accord avec cette idée d'améliorer les moyens d'action pour les petites entreprises de notre secteur puisque comme il est écrit plus loin : « *les structures de 20 salariés et plus, concentrent toutefois le plus d'emplois dans l'ESS : 83 % des salariés de l'ESS, soit 1 929 500 salariés* ».

Nous sommes « heureux » de constater que, malgré l'obligation d'emploi qui date de 1987, l'existence de l'association OETH, de l'accord de la branche de la mutualité et de ceux de plusieurs structures de l'ESS, il est , enfin proposé que « *pour disposer d'une information plus régulière sur la question du handicap* »

« les branches professionnelles intègrent des données et des indicateurs de suivi relatifs aux travailleurs handicapés dans leurs rapports de branche. »

Il n'est jamais trop tard, pour bien faire !

Mais, et des mais il y en aura d'autres, sur la partie qui concerne les freins à l'emploi nous aurions trouvé plus judicieux de la débuter en rappelant que le problème de l'emploi spécifique des travailleurs handicapés n'est pas indépendant, loin s'en faut, de la situation de l'emploi en général qui a vu le nombre de chômeurs augmenter durant tous les derniers mandats présidentiels. Les derniers chiffres du chômage en attestent.

Ce n'est pas le cas et c'est bien dommage !

Nous sommes par ailleurs consternés de constater que le premier point retenu concernant les freins à l'emploi est celui qui considère que *« représentations, stéréotypes et méconnaissance des professionnels quant à la thématique du handicap et au statut de travailleur handicapé (surestimation par les managers de la part des déficients moteurs ou accompagnés, craintes quant à l'évolution du handicap, absence de prise en compte ou sous-estimation du handicap psychique…) »*.

Pourtant, dans les formations initiales de notre secteur, ces questions sont abordées, contrairement à ce qui est écrit et qui laisse supposer que les professionnels, du fait de leur méconnaissance, seraient un frein à l'emploi…

Nous ne pouvons que nous élever en faux face à ce constat unilatéral, même s'il est vrai que notre secteur n'est pas le seul adhérent à l'économie sociale !

Dès lors, dans les leviers proposés pour permettre de régler cette question, nous ne comprenons pas en quoi *« la formation de l'encadrement et des collègues des travailleurs handicapés (formation à l'accueil, mise en place de process et d'un management adaptés le cas échéant, …) »*, et encore moins l'idée que *« le développement des politiques d'achat socialement responsables »* puissent y contribuer.

Et si nous sommes d'accord pour considérer que « la négociation collective sur la question du handicap est un levier important pour améliorer le taux d'emploi des travailleurs handicapés » et pour soutenir *« l'introduction de dispositions conventionnelles s'appliquant aux entreprises et établissements non assujettis à l'OETH en raison de leur effectif »*. Cette dernière proposition, ne pourrait finalement se faire qu'en *« passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile (CDTD), des ESAT (Etablissements ou Services d'Aide par le Travail) ou des travailleurs indépendants handicapés »*. Voire, comme il est écrit plus loin *« en accueillant des personnes handicapées en stage ou lors de périodes de mise en situation en milieu professionnel »*.

Rien de bien grandiose et c'est normal !

Comment pourrait-il en être autrement puisque nos employeurs n'ont pas capacité à négocier un surcoût financier dans leur budget, même à ce titre, du fait qu'ils sont subsidiaires et dépendants de décisions budgétaires qui ne dépendent pas d'eux. Budgets qui sont encadrés par le pacte de responsabilité et l'austérité pour l'ensemble de notre secteur social et médico-social à but non lucratif qui représente une grande partie des employeurs de l'économie sociale (près d'un million de salariés entre la BASS et l'Aide à Domicile).

Dès lors et en toute logique avec cette dépendance économique et décisionnaire de nos employeurs, nous ne sommes pas étonnés de leur proposition, de vouloir créer un mécanisme de bonus pour les entreprises qui dépasseraient leur quota d'embauche. Cette proposition des employeurs ressemble fortement à la recherche d'un nouveau mode de défiscalisation. Cela ne peut que nous alerter et nous inquiéter quand nous constatons qu'au nom du CICE (Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi) pour le secteur marchand, nos employeurs ont obtenu la mise en place du CITS (Crédit d'Impôt de Taxe sur les Salaires) que le gouvernement Macron pourrait pérenniser.

Pour nous, au regard des enjeux, c'est bien le taux d'emploi des travailleurs handicapés et de la modalité de calcul de la contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés qui sont insuffisants ! Et cela dépend de

l'Etat et non pas des négociations de branche.

Et évidemment, en attendant, le développement des partenariats avec les acteurs spécialisés nous semble une bonne chose.

En revanche, alors qu'il est écrit que « *La création de l'association OETH, pour les entreprises adhérentes à NEXEM, à la Croix- Rouge et à la FEHAP, a produit des résultats reconnus : une amélioration indéniable du taux d'emploi des personnes handicapées sur le champ concerné (taux d'emploi de 5,34 % en 2014 contre 4,42% en 2006), la formation de référents handicap, des actions sur la prévention du handicap, le développement de partenariats, …* » dans le paragraphe suivant il est proposé que « *pourrait être envisagée la signature, avec l'AGEFIPH, d'une convention-cadre à l'économie sociale et solidaire. Les branches professionnelles doivent aussi être encouragées à nouer des relations partenariales avec l'AGEFIPH, au moyen de conventionnements* ».

Nous sommes très réservés sur cette proposition.

Elle pourrait avoir pour effet de remettre en cause l'accord OETH dont nous sommes totalement partie prenante, surtout au regard des conflits en cours entre employeurs de notre secteur du fait des politiques de regroupement des branches et de leur mise en concurrence, au nom des lois sur la représentativité, dont celle qui les concerne.

Nous ne pouvons qu'être opposés au fait que la loi « Travail » serve de référence dans ce texte simplement parce qu'elle a prévu un dispositif d'accompagnement dans l'emploi. Ce subterfuge est inacceptable alors que les conséquences de cette loi et celles à venir dans le projet Macron vont être terribles, aussi bien pour les droits des salariés que pour l'emploi. Dans le même ordre d'idée, nous contestons le principe retenu de développer « *le dialogue social territorial* » pour valoriser les actions des branches et des entreprises car il est une des conséquences des nombreuses lois dont nous demandons l'abrogation, les lois de décentralisations et la loi Notre.

Nous restons attachés à la négociation nationale dans le cadre des conventions collectives, pour le maintien de la hiérarchie des normes qui passe par l'abrogation de la loi Travail !

Notre fédération reste critique voire opposée à toutes les lois de ces dernières décennies sur le sujet des personnes handicapées. En particulier, celle de 2005 consacrant « l'inclusion scolaire », en passant par celle de 1987. Ces lois sont pétries de bonnes intentions mais au final, au nom de l'austérité budgétaire n'ont rien pu régler et voient même les travailleurs handicapés moins bien pris en charge dans des structures adaptées à leurs besoins. Dès lors, au regard de l'indépendance syndicale que nous portons, nous émettons de vives réserves sur ce texte.

Pascal CORBEX,
Secrétaire Général
Jacques MOSCOVITCH,
Trésorier Général

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

C'est la **loi du 10 juillet 1987** qui a mis en place l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

La **loi 2005-102 du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées en revoit certaines dispositions tout en renforçant les mécanismes d'incitation à l'embauche. Elle insiste sur le principe de non discrimination. Pour garantir l'égalité de traitement pour tous, les employeurs publics et privés doivent prendre des "mesures appropriées* ", permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi cor-

respondant à leur qualification et/ou de le conserver ainsi que pouvoir effectuer des formations adaptées à leurs besoins.

* Garantir une égalité de traitement à toutes les étapes du parcours professionnel : accès à l'emploi et à la formation, évolution dans l'emploi et maintien.

Toutes les entreprises de 20 salariés ou plus, qu'elles soient publiques ou privées, ont obligation d'employer (à temps plein ou à temps partiel) des travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6% de l'effectif total de salariés **(article L.5212-1 à 5 du Code du travail)**.

Chaque année, l'entreprise doit envoyer à l'administration une déclaration (DOETH) qui permet de contrôler cette obligation. Si le taux d'emploi n'est pas atteint, l'entreprise doit alors verser une contribution financière à un fonds dédié pour le développement de l'insertion professionnelle chargé de la collecter : **AGEFIPH** pour les entreprises du secteur privé, **l'association OETH** pour les entreprises adhérentes à NEXEM, à la Croix- Rouge et à la FEHAP, **FIPHFP** pour les employeurs du secteur public .

La loi du 11 février 2005 a aussi introduit une nouveauté dans le décompte : chaque personne handicapée bénéficiaire de l'obligation d'emploi compte pour une seule unité dès lors qu'elle a été présente au moins 6 mois dans l'entreprise (au cours de l'année civile considérée).

Le décret n°2009-641 du 9 juin 2009 apporte des précisions sur le décompte des salariés à temps partiel et sur celui des stagiaires accueillis dans l'entreprise. Les salariés dont la durés de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont pris en compte pour une demi-unité.

Les travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L.5212-13 du Code du travail) sont :

- les personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées **(CDAPH)**,
- les accidentés du travail ou victimes de maladie professionnelle dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10% et titulaire d'une rente,
- les titulaires d'une **pension d'invalidité** et dont l'invalidité réduit au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- les pensionnés de guerre ou assimilés, (veuves de guerre, orphelins de guerre, sapeurs-pompiers),
- les titulaires de la c**arte d'invalidité,**
- les titulaires de l'**Allocation Adulte Handicapé (AAH)**.

Missions Locales

> **A PROPOS DU RAPPORT D'INFORMATION DES SÉNATEURS PATRIAT ET REQUIER « DU RAPPORT SCHWARTZ À LA GARANTIE JEUNES, TRENTE ANNÉES D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES EN DIFFICULTÉS »**
> **TROIS MOTS CLÉS : AUSTÉRITÉ, RATIONALISATION ET PERFORMANCE ET RIEN EN FAVEUR DES SALARIÉS**

Dans ce rapport, les chiffres sont pourtant clairs et les constats éloquents. L'activité des Missions Locales est dense. Son rôle s'est accru et les professionnels remplissent toujours *« de façon satisfaisante »* (satisfaisante pour qui ?) la fonction qui leur est confiée au titre de l'article L.514.2 du Code du travail ***« résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion professionnelle et sociale en assurant des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement… »*** **:**

- *« Entre 2007 et 2015, **le nombre de jeunes accueillis** est passé de 1,1 million à 1,4 million, **soit une augmentation de 30%** »*
- *« La proportion de **jeunes peu qualifiés** en premier accueil s'élevait à un peu plus d'un tiers du total (35%) en 2013 »*
- *« Une augmentation de la part de jeunes bacheliers dans le total des jeunes en premier accueil (36% en 2013 contre 32% en 2011) »*
- *« Les jeunes accueillis par les missions locales sont en outre de plus en plus confrontés à **des difficultés en matière de logement** (seuls 20% des jeunes en premier accueil disposaient d'un logement autonome contre 23% en 2009) **et de transport** (60% d'entre eux n'ont aucun moyen de transport individuel motorisé). »*

Pour autant, les auteurs de ce rapport ne font AUCUNE RECOMMANDATION en direction DES MOYENS ni des CONDITIONS d'EXERCICE pour les SALARIÉS !

L'augmentation des crédits mentionnée dans le rapport est largement inférieure à l'augmentation de la charge de travail consécutive à l'augmentation de 30% du nombre de jeunes accueillis entre 2007 et 2015. De plus, ces crédits sont le plus souvent fléchés sur des dispositifs non pérennes, source de précarité pour les professionnels de l'accompagnement en Missions Locales.

Les indicateurs prévus dans la convention pluriannuelle d'objectifs, cités par le rapport, sont uniquement des indicateurs chiffrés en nombre de jeunes. Du quantitatif, pas de qualitatif.

Cette vision, centrée sur la performance chiffrée, induit la primauté des tâches administratives au détriment de l'accompagnement réel du jeune.

Cette vision de la performance, mise en exergue dans ce rapport sénatorial, n'est autre que *« la concrétisation de la rentabilité »*. Il faut faire la démonstration de l'utilisation des fonds publics. La question du sens, de la pertinence mais aussi la question des moyens humains ou encore des conséquences humaines (on dit risques psycho-sociaux) est accessoire.

Pourtant, cette vision de la performance produit des effets indiscutables :

- Elle induit une inflation des tâches administratives dans l'unique but de sauvegarder les financements des structures, au détriment de l'accompagnement réel des jeunes
- Elle maintient une sous-budgétisation des besoins réels des Missions Locales
- Elle permet d'imposer les politiques d'austérité à ces structures
- Elle développe la concurrence entre les Missions Locales

Pour FORCE OUVRIÈRE, les conséquences du pilotage à la performance sont graves :

- Mise en concurrence des structures quant à leurs financements
- Salariés placés sous la pression du chiffre, avec le management qui en découle (mise en concurrence des salariés, « évolution » des carrières à la tête du - bon - client, justification de conditions de travail déplorables...)

- Tâches administratives favorisées, notamment de saisie informatique, au détriment du temps d'accompagnement réel des jeunes
- Instrumentalisation des jeunes au service des dispositifs plutôt que des dispositifs comme instruments au service des jeunes
- Les salariés doivent faire toujours plus avec toujours moins de moyens
- Justification et renforcement de la politique austéritaire en diminuant encore et toujours les moyens

C'est l'idéologie de la rentabilité !

FORCE OUVRIÈRE continue de dénoncer les conditions dans lesquelles les salariés des Missions Locales sont placés pour effectuer leur travail et revendique :

- L'arrêt de l'augmentation exponentielle de la charge de travail et l'embauche immédiate pour compenser
- L'embauche en CDI des contrats précaires, CDD, contrats d'avenir
- L'augmentation des salaireset de réelles perspectives en termes de qualification, et d'évolution de carrière
- L'arrêt de la pression permanente exercée sur les salariés, du fait des objectifs (chiffrés) à remplir faisant peser des inquiétudes sur la pérennité des structures et donc de l'emploi,
- Une prise en compte du travail réel d'accompagnement global, et non plus le remplissage prioritaire des dispositifs,
- La prise en compte immédiate des risques encourus par les salariés pour leur santé et de la sinistralité importante de la branche dans l'organisation du travail.

FORCE OUVRIÈRE revendique l'amélioration des conditions de travail par des budgets pérennes et à la hauteur des besoins, la fin des politiques d'austérité, la fin des objectifs chiffrés et de la performance statistique.

Section Fédérale des Cadres

“ DE LA PREMIÈRE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE AU 13E CONGRÈS FO-CADRES

Les 23 et 24 mai 2017, la Section Fédérale des Cadres organisait sa première Assemblée Générale constitutive à NOIRMOUTIER (85).

Chefs de service, psychologues, directeurs ont échangé sur l’état du secteur et la syndicalisation des Cadres.

Pascal CORBEX, secrétaire général de la FNAS FO a rappelé que nous sommes dans un contexte qui voit la marchandisation du secteur se poursuivre par la mise en concurrence entre fondations ou associations qui voient leur agrément supprimé ou sont obligés de fusionner. Les contrats à impact social sont les derniers avatars de l’ouverture définitive même dans le secteur de la protection de l’enfance au secteur marchand. Il faut prendre la mesure des processus et avoir une attention sur ce qui se passe. Dans ce contexte qui voit ce gouvernement poursuivre les politiques d’austérité, l’objectif est de continuer notre développement et construire une véritable expression des cadres. Les organisations syndicales sont un point d’appui pour organiser la résistance sur la base de revendications claires. Le délégué syndical cadre ou non cadre doit porter les revendications. Il a mandat pour défendre les intérêts particuliers matériels et moraux des cadres et des non cadres.

Gil SILVESTRI, secrétaire de la Section Fédérale des Cadres a complété. Au moment où, plus que jamais, le statut cadre est remis en cause (la fusion des régimes de retraite complémentaires AGIRC et ARCCO au 1er janvier 2019 fait peser un risque sur le devenir de ce statut), la **Section Fédérale des Cadres de la FNAS-FO** revendique le fait qu’être cadre aujourd’hui est porteur de sens et répond bien à une réalité tant économique, sociale que juridique !

La Section Fédérale des Cadres est un lieu de réflexion et d’échange sur les revendications des cadres du secteur social et médico-social.

Il nous faut renforcer la syndicalisation des cadres au sein de la Fédération, en étant plus encore 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...

Les débats ont amené de nombreuses questions : quelle est la meilleure façon de s’organiser pour défendre la position des cadres ? Comment mobiliser et rompre l’isolement des cadres ? Comment créer une section cadre dans son association ?

Le « métier » de cadre devient complexe. Le temps passé sur l’administratif est aujourd’hui plus important que celui passé auprès des usagers.

Les échanges ont porté sur le forfait jour, la charge de travail, le temps de travail, la formation et la mise en place d’un socle commun, les diplômes d’état.

Le rapport d’activité, présenté par Gil SILVESTRI, a été voté à l’unanimité.

Nous n’ignorons 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.

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

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

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.

Un projet d'action 2017 a été décidé comprenant plusieurs axes de travail et des perspectives.

> Premier axe : La FNAS-FO a été sollicitée pour lancer avec FO-Cadres une étude sur l'encadrement dans notre secteur.

L'objectif principal de cette étude vise à analyser les facteurs individuels et organisationnels qui sont en jeu dans les parcours professionnels des cadres de l'action sociale, les pratiques et représentations développées par ces mêmes cadres face aux évolutions et problématiques de leur secteur d'activité. L'étude s'appuiera notamment **sur l'exploitation d'un questionnaire en ligne.**

> Deuxième axe : constituer des groupes de travail pour éclairer la fédération sur certains sujets.

L'idée est celle de passer par une communication spécifique, de développer des outils pragmatiques pour permettre une information efficace et inviter les cadres à se syndiquer. Plusieurs thèmes apparaissent comme celui des délégations, des astreintes, du forfait jour, de la loyauté…

L'assemblée générale s'est poursuivie par l'élection, à l'unanimité, des membres du Bureau de la Section Fédérale des Cadres :

Jean pierre LEFEVRE (SDAS 22), Nathalie BARBE (SDAS 75) Olivier DISSOUBRAY (SDAS 34), Michel DECODIN (SDAS 29), Christian BEAUTIER (SDAS 40), Hacina TOURECHE (SDAS 42), Xavier ROUILLON (SDAS 80), Ludovic ROUSSEL (SDAS 80), Laura ROCCETTI (SDAS 37), Daniel LAURENT (SDAS 14), Gil SILVESTRI (SDAS 05).

Gil SILVESTRI a été élu Secrétaire de la Section Fédérale des Cadres.

« Pour 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 ».

Prochaines dates de réunion du bureau de la Section Fédérale des Cadres :

Le lundi 25 septembre et le mardi 21 novembre 2017 à 10 heures à la FNAS FO.

L'Assemblée Générale s'est terminée par la préparation du congrès FO-Cadres, cette union syndicale qui regroupe tous les cadres et ingénieurs adhérents à FO.

Il s'est tenu les 8 et 9 juin 2017 à CHAMBERY.

Une importante délégation de la fédération y était représentée.

Elle était composée de Jacqueline BERRUT (FNAS), Marie Christine CHENOT (SDAS 73), Pascal CORBEX (FNAS), Daniel LAURENT (FNAS), Sylvie MOREL (SDAS 73), Christian MOUNIER (SDAS 73), Gil SILVESTRI (FNAS) et Nacerdine ZERAIBI (SDAS 73).

Au sein de la **Confédération FORCE OUVRIÈRE,** FO-cadres est l'union syndicale qui regroupent tous les cadres et ingénieurs adhérents à FO. Le rapport d'activité, présenté par Eric PERES a été voté à l'unanimité, comme le rapport de trésorerie.

Nous avons participé à la discussion générale lors d'une intervention où nous nous sommes appuyés sur l'exemple du travail de notre section des apprentis d'Auteuil. Nous avons rappelé que :

- *« L'action syndicale est plus que nécessaire pour attendre et répondre aux attentes et préoccupations professionnelles des cadres. C'est pourquoi nous devons agir pour répondre à leur préoccupations en revendications concrètes, être à leur écoute pour que leur spécificité soit reconnues et ne les excluent pas des garanties collectives auxquels ils ont droit. »*

- *« Dans un contexte général, que nous caractérisons d'« austéritaire » et qui voit la réalité du travail des cadres de moins en moins considérée dans un secteur social et médico-social privé mais non lucratif ou le glissement des tâches aboutit de plus en plus à ce que des salariés non cadre exercent aujourd'hui des*

fonctions d'encadrements mais bien entendu sans le salaire et le statut correspondant. »

- *« Cela va même plus loin puisque dans le cadre de la casse de nos diplômes d'Etat que nous combattons, diplômes encore reconnus dans nos conventions collectives, dont nous demandons la reconnaissance dans notre secteur non couvert par des conventions collectives au nom de la nécessaire baisse du coût du travail, on nous prépare un diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé polyvalent qui contiendra des fonctions d'encadrement mais bien entendu sans la reconnaissance salariale et statutaire. »*

- *« Les cadres de notre secteur font aussi partie de ceux qui subissent les conséquences directes de cette austérité budgétaire qui touche de plein fouet notre secteur privé mais à financement public. Ils font partis des emplois qui sont menacés dans le cadre des fusions/absorptions, des restructurations, des conséquences des appels à projet qui mettent en concurrence nos associations et de la marchandisation de notre secteur par la mise en place du « Contrat à Impact Social ». »*

- *« Dans cette disparition annoncé de notre secteur « non lucratif » au nom de cette politique financière soi-disant indépassable, pourtant « **socialement dégradante, économiquement inefficace et démocratiquement dangereuse** », chacun comprendra que l'on soit non cadre mais aussi cadre, que en plus de ces effets sur l'emploi, les effets sur les conditions de travail déjà dégradées seront catastrophiques. »*

- « L'urgence, l'intensification du travail impose de mauvaises façons de travailler et compromet la santé du salarié ainsi que son travail à venir. Les cadres ne sont déjà plus à l'abri et les seront encore moins demain dans ce contexte. »

- « L'aménagement du temps de travail pour les cadres n'est pas une banale affaire de jours de RTT mais bien une donnée essentielle de la relation à l'emploi des cadres pour que l'investissement professionnel ne soit plus synonyme de servitude et de souffrance. Et si nous restons opposés au forfait jour, nous pouvons comprendre son utilisation pour des salariés dont l'autonomie est avérée, et nous sommes aussi d'accord pour considérer que ce dispositif, qui ne peut dès lors ne s'adresser qu'à une minorité, doit être encadré en termes d'amplitude journalière, de nombre de jours travaillés et garantir un repos suffisant. »

- « Nous soutenons pleinement la résistance et le combat qui ont été menés en défense de l'AGIRC, contre la fusion AGIRC ARCO. Très loin d'un accord équilibré, véritable marché de dupes, l'accord du 30 octobre 2015 est avant tout une mesure politique pour repousser l'âge de la retraite et entérine un changement structurel des régimes de retraites complémentaires ». La fusion AGIRC-ARCO ne règlera rien car avec deux déficits on ne fait pas un excédent. Et nous sommes d'accord sur l'idée défendue par FO Cadres que cette fusion comporte bien des risques quant à l'avenir du statut cadre. »

Nous nous sommes félicités de ces combats menés et que nous continuerons de mener au regard du ***« Programme de travail pour rénover notre modèle social »*** présenté par le gouvernement Macron et qui ne prépare rien de bon pour les salariés. Nous avons précisé les raisons de notre opposition à ce projet qui s'inscrit dans la continuité de la Loi Travail, des politiques d'austérité et de la volonté de poursuivre la marche au corporatisme. Et sur l'ensemble de ces points, nous avons rappelé notre mandat , à savoir :

- *« L'abrogation de la loi travail, notre opposition à toutes formes d'exonérations de cotisation de la Sécurité Sociale et à la fiscalisation qui mettent en cause le salaire différé et l'ensemble de la protection sociale collective et notre profond attachement à la liberté et à l'indépendance qui sont à la base de toutes les actions revendicatives de FO dans la négociation comme dans l'action. »*

Les résolutions, générale et thématique, discutées en fin de congrès ont été votés à l'unanimité. Nos camarades ont participé pleinement à leurs travaux.

Eric PERES a été réélu pour 4 ans et à l'unanimité, secrétaire général de FO cadres.

Notre camarade Gil SILVESTRI a été réélu au bureau exécutif qui comprend 15 membres et notre camarade Jacqueline BERRUT a été élue avec lui, au conseil national qui comprend 31 membres.

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, l'AGIRC...**

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 : 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.

Gil SILVESTRI
Conseiller Fédéral

Section Fédérale des Retraités

PROJET GOUVERNEMENTAL DE HAUSSE DE 1,7% LA CSG : NOUVELLE ATTAQUE SUR LE POUVOIR D'ACHAT DES RETRAITÉS

Le bureau national de l'UCR-FO réuni le 16 juin 2017, soutient les dispositions de la déclaration de la Commission exécutive confédérale du 15 juin 2017 et rappelle que l'une des mesures préconisées par le nouveau gouvernement consiste à augmenter le taux de la CSG pour le porter à 1,7%.

C'est un nouveau coup dur porté au pouvoir d'achat des retraités qui s'annonce et s'ajoute aux nombreuses mesures fiscales pénalisantes qui leur ont été infligées (suppression de la demi-part supplémentaire pour les parents isolés, veufs ou veuves n'ayant pas élevé seuls leurs enfants ; fiscalisation des majorations de pensions accordées aux retraités qui ont élevé trois enfants ou plus ; prélèvement depuis le 1er avril 2013 de la CASA de 0,3% acquittée par tous les retraités imposables …) ainsi qu'à l'absence de revalorisation des pensions et des retraites de base et complémentaire depuis 2013 (si ce n'est l'aumône de 0,1% accordée en octobre 2015 pour les retraites de base).

NON à encore plus de rigueur financière !

L'UCR-FO appelle les retraités à se tenir prêts à répondre à tous les mots d'ordre de mobilisation de l'Organisation.

Paris, le 19 juin 2017

RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-
RÉSIS-

MOTION DE SOUTIEN
AUX SALARIÉS EN RÉSISTANCE CONTRE L'AUSTÉRITÉ

Le Conseil Fédéral réuni à Paris les 20, 21 et 22 juin 2017 constate qu'au nom du pacte de responsabilité et de l'application des politiques d'austérité, l'Etat et les collectivités territoriales abandonnent leurs missions de service public. Ces politiques bafouent les droits fondamentaux de la République et entraînent un peu plus chaque jour, notre secteur social et médico-social dans la misère financière.

La baisse des budgets, les appels à projets, les fusions absorptions, les restructurations, les fermetures d'établissements ou de services, les CPOM, la remise en cause des financements, les Contrats à Impact Social et toutes les méthodes de réduction des coûts, y compris la baisse de la qualité de la prise en charge, participent à la mise en concurrence et à la recherche de rentabilité de notre secteur à but non lucratif.

Les salariés vivent la misère salariale et subissent une dégradation majeure de leurs conditions de travail, le non remplacement, les suppressions de postes, des licenciements, le recours aux faisant fonctions et aux contrats précaires et le développement du bénévolat. De même les usagers subissent la dégradation de leurs conditions d'accueil et un nombre de place insuffisant jusqu'à la mise en danger pour certains.

Face à cette situation inacceptable, les salariés dénoncent le manque de moyens, l'insécurité, la violence et des traitements inhumains des populations.

Ils résistent et combattent comme dans le Maine et Loire et la Haute-Savoie ainsi qu'à Tours (37), à Vannes (56), à Chambéry (73), au Plessis-Robinson (92), à Douai (59), et partout en France.

Le Conseil Fédéral apporte tout son soutien aux salariés mobilisés et en résistance avec leurs syndicats départementaux. Il met tout en œuvre pour qu'ils obtiennent satisfaction.

Maine et Loire, Protection de l'Enfance

DÉCLARATION DE LA FÉDÉRATION LORS DE LA MOBILISATION À ANGERS (49) DU 12 JUIN 2017

Aujourd'hui, la volonté gouvernementale serait de « rénover notre modèle social ».

En réalité, c'est la mise à mort programmée de notre modèle social fondé sur les cotisations. Notamment l'assurance maladie, qui est un des financeurs majeurs de notre secteur social et médico-social. En bref, c'est la mise à mort de tout ce qui a fondé la protection sociale collective depuis 1945.

Le programme de MACRON, divulgué la semaine dernière, est la poursuite des politiques d'austérité à grande vitesse. Dans ce programme, les organisations syndicales sont privées de leur caractère d'indépendance pour revendiquer, que ce soit dans la négociation collective comme dans l'action. C'est la marche forcée au corporatisme, à la cogestion et à l'intégration.

La Fédération Nationale de l'Action Sociale FORCE OUVRIÈRE considère que la situation dans le Maine et Loire est emblématique de cette régression où des associations reconnues pour leur savoir-faire, leur technicité, leur connaissance de l'accompagnement de jeunes en difficulté sont « démandatées » par leur autorité de contrôle.

A l'heure où le pacte de responsabilité continue son œuvre d'appauvrissement des politiques publiques et sociales, amplifié par les lois de décentralisation, la perte des emplois du secteur se multiplie à la mesure des politiques d'austérité qui se déclinent de multiples façons dans notre champ professionnel : généralisation des CPOM, mélange des financements public-privé avec les Contrats à Impact Social, perte d'habilitation…, bref l'obligation de moyens n'est plus la priorité des autorités de contrôle.

C'est la logique de performance et de concurrence qui est en marche, contre la qualité des prises en charge.

Depuis des années, les conditions de travail des salariés et les conditions d'accueil des jeunes relevant de la protection de l'Enfance n'ont fait que de se dégrader. Les salariés et leurs organisations n'ont cessé de le dénoncer sans être entendus .Aujourd'hui, les places des personnes que nous accompagnons ainsi que nos emplois sont menacés, nous revendiquons donc :

- Le financement du secteur à hauteur des besoins,
- Le maintien des emplois, des postes, des places et de tous les établissements,
- Le retrait des décisions du conseil départemental du Maine et Loire,

Et plus largement,

- La défense des diplômes nationaux et un vaste plan de qualification des professionnels du secteur,
- L'abrogation de la loi Travail,
- L'amélioration de toutes les Conventions Collectives,
- Le retrait du « programme Macron ».

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

Association Nationale COALLIA

“ UNE ANNÉE MOUVEMENTÉE, ET CE N’EST PAS FINI !

COALLIA, association à but non lucratif, fondée en 1962 par Stéphane HESSEL (anciennement AFTAM) a comme activité emblématique l’accueil et la formation des travailleurs migrants. Elle comprend 3200 salariés qui interviennent dans 4 grands secteurs d’activités : l’habitat social adapté, l’hébergement social, la promotion sociale et le médico-social.

Un plan de Sauvegarde de l’emploi des pôles de promotion sociale contesté…

La direction générale a décidé au vu des difficultés financières de l’activité des Pôles de Promotion Sociale (PPS) de négocier un PSE et de mettre sur le carreau 72 salariés.

Les Organisations Syndicales ont fait des propositions durant la négociation de ce PSE, et devant le peu de prise en compte de nos revendications, l’ensemble des Organisations Syndicales ont décidé de ne pas signer ce PSE, de toute manière FO ne l’aurait pas signé.

La direction de COLLIA a donc pris la décision d’un accord unilatéral en tenant compte au minima des revendications des Organisations Syndicales. Cet accord unilatéral a été homologué par la DIRECCTE Ile de France.

72 salariés concernés par un éventuel licenciement économique, aujourd’hui au moment où ces lignes sont écrites, 38 salariés sont dans l’attente d’une lettre de licenciement, certains d’entre eux peuvent encore espérer un reclassement externe, voire peut être une proposition de reclassement interne, mais les places se font de plus en plus rares.
Le reclassement est plus aisé en région parisienne et en Haut de France avec la proximité de l’Ile de France, par contre, en Normandie et plus précisément dans le département de la Manche, le reclassement et les propositions sont plus diffuses et donc insuffisantes.

En Ile de France il reste 8 salariés à reclasser, en Haut de France 9 salariés et en Normandie 20 salariés.

Des propositions de reprise d’activité avec un ou deux salariés sur l’activité sont proposées par d’autres organismes de formation, ce nombre de reclassement externe peut s’élever à 15 salariés.

Une salariée a demandé à être licenciée, car elle rentre en formation qualifiante, ce qui entraine la première lettre de licenciement.

Cette première lettre va entrainer une contestation sur un volet économique de la part du Comité d’entreprise et des organisations syndicales FO, CGT et SUD. En effet, les Organisations Syndicales CFDT et CFE CGC n’ont pas souhaité s’associer à notre démarche car elles sont majoritaires au Comité d’Entreprise et celui-ci a décidé d’accompagner les salariés qui le souhaitent dans leurs démarches de contestation.

Lors d’une réunion plénière CE du mois de mai, la CGT, SUD et FO ont confirmé à la direction de COALLIA leur intention d’accompagner les salariés qui seraient amenés à contester le volet économique de ce PSE unilatéral.

Par ailleurs, l’homologation de ce PSE unilatéral est contestée par 6 salariés de la Manche.

La section syndicale FO est mobilisée et mettra tout en œuvre pour accompagner et conseiller les salariés qui en feront la demande. Elle restera vigilante dans l’application des mesures de ce PSE.

Et pendant ce temps-là, un remaniement de la direction générale.

Il y a quelques mois, suite à la mobilisation de l’intersyndicale (FO, SUD, CGT, CFDT et CFE CGC) et du soutien des directeurs des différents établissements et services de COALLIA (50), nous avons obtenu le licenciement pour faute grave (9 griefs) du Directeur Général de COALLIA.

Le Président du Conseil d’Administration, a nommé la Directrice Adjointe, Directrice Générale par intérim. Celle-ci s’est empressée de prendre son poste et de se

mettre en avant comme étant le principal protagoniste du licenciement du Directeur Général. Elle a été soutenue dans sa démarche par le Président du CA qui voyait en elle la future Directrice Générale de COALLIA. C'était sans compter sur notre détermination et celle du collectif des directeurs, en effet il était reproché à cette personne, d'avoir elle aussi profité du « gâteau » et ainsi avoir bénéficié de certains avantages (logement de fonction près du siège, augmentation de salaire etc).

A la vue de cette situation, elle a décidé de démissionner de cette nouvelle fonction et de reprendre son poste de Directrice Adjointe.

Suite à cette démission, le président du CA a nommé le Directeur de l'Habitat Social Adapté, Directeur Général par intérim. Ce salarié bien connu des services de COALLIA, était directeur de ce service en charge de l'accueil des migrants, du dispositif Centre d'Accueil et d'Orientation accueil Syriens, etc.

Sa nomination permet, pour le moment, le retour à un climat social apaisé et plus serein.

Mais l'équilibre financier de COALLIA n'est pas encore trouvé…

Une nouvelle réunion intersyndicale-directeurs a eu lieu fin mai. Elle a poussé la nouvelle direction à faire appel à une aide extérieure, Unafo, Union professionnelle du logement accompagné.

Un groupe de travail a été constitué avec des membres d'Unafo (expertise comptable et stratégie), la secrétaire du CE (représentante des salariés, des OS et des élus), des membres de la direction et le président du CA. Cette commission a pour but de faire un diagnostic de l'état financier et stratégique, de proposer des solutions de travail afin de pérenniser les différentes activités de COALLIA et ainsi inscrire dans le temps l'association.

Lors de la réunion plénière CE de juin, la direction a informé les élus, que suite à l'aide d'Unafo et selon leurs conclusions, il pourrait être fait appel à la CGLLS (Caisse de Garantie du Logement Locatif Social).

La CGLLS est un organisme public, financée par les cotisations versées par les bailleurs sociaux et les organismes agréés MOI (logement des personnes défavorisées), chargé de garantir les prêts réglementés accordés par la Cour Des Comptes aux bailleurs sociaux et de prévenir leurs éventuelles difficultés financières en les aidant à rétablir leur équilibre financier, dans le cadre de la règle des trois tiers :

- 1/3 : aide apportée par la CGLLS
- 1/3 : mesures émanant directement de l'organisme concerné
- 1/3 : apports extérieurs ; ce qui, pour COALLIA, pose la question de la nature de cet apport extérieur dans la mesure où contrairement à une société HLM, une association ne peut pas être recapitalisée.

Cette éventualité, la direction ne la souhaite pas, pas plus que FO car elle mettrait en péril l'indépendance de l'association et verrait arriver un ou des partenaires privés qui pourraient être une association concurrente (ADOMA), la Société Nationale Immobilière (bailleur social privé) ou toutes autres associations à but lucratif.

La décision sera prise lors de la tenue du CA d'Unafo en octobre prochain, d'ici-là, la direction étudie toutes les pistes possibles, nous élus FO restons aussi très mobilisés et surtout attentifs aux prises de décision de cette nouvelle gouvernance.

Actuellement, elle travaille sur le volet économique et cherche des pistes qui réduiraient les dépenses (limitation frais de siège, externalisation de certains services, note de cadrage, pérennisation ou pas de filiales de l'UES etc…).

Lors du dernier CA, les membres ont validé la certification des comptes de COALLIA, cela ne s'était plus produit depuis 3 ans, date d'arrivée de l'ancien Directeur Général.

Des premières mesures positives ont été prises…

1. Le gel de la cessation de l'activité personnes âgées.
2. Et sur proposition de FO, **la mise en place d'une commission ad'hoc Etablissement d'Hébergement pour Personne Agée et Dépendante (EHPAD) composée de membres du CE, de représentants des OS et de salariés travaillant en EHPAD.** Pour FO nous sommes trois dans cette commission. Elle a pour but de faire un état des lieux de chaque établissement

(financier, relationnel, planning de travail, management, adaptation des lieux à la personne accueillie, etc.) et ainsi d'apporter des pistes de travail d'amélioration afin de permettre un maintien de l'activité.

Mais nous regrettons la poursuite de la cessation d'activité de l'EHPAD de COLOMBES.

Face à cet échec, FO, a pris soin d'être vigilant dans la reprise par ORPEA. Un accompagnement des salariés récemment mis en place avec la possibilité de postuler sur des postes vacants sur l'ensemble du territoire, a été permis afin de permettre aux salariés de rester chez COALLIA. Des garanties ont été négociées avec ORPEA afin que les salariés « repris » restent sur ce site et/ou peuvent postuler sur des postes libres, mais dans un périmètre restreint. Un maintien du salaire à 32 heures, si le salarié désire travailler à 35 h (accord ORPEA), il bénéficiera d'une augmentation de salaire, un salarié travaillant à 32 h sera à temps partiel, maintien de la prime décentralisée, proposition de formation qualifiante.

La section syndicale Force Ouvrière est en alerte permanente sur les décisions prises par cette nouvelle direction et ne manquera pas de faire valoir son droit à une information à l'ensemble des salariés.

Les Négociations Annuelles Obligatoires se déroulent dans un climat insécurisé….

Depuis quelques semaines les NAO sont ouvertes après plusieurs mois de retard (6mois), retard du à l'actualité Coallienne.

Notre nouveau Directeur Général a ouvert ces négociations annuelles. Il a précisé que les comptes de COALLIA ne sont pas au beau fixe et que nous ne devrions pas nous attendre à une enveloppe de négociation très conséquente. Cette enveloppe permet de négocier une augmentation des salaires dans les Accords d'Entreprise.
L'augmentation proposée par la direction n'ira pas au-delà de 0.50% en privilégiant les bas salaires et en gelant les salaires des cadres et assimilés.

FO n'est pas d'accord et propose que l'ensemble des salariés sans distinctions de salaires et/ou de fonction puissent obtenir une augmentation d'au moins 2%, proposition retoquée par la direction générale.

Force Ouvrière propose que les NAO se tiennent en deux temps distincts, un premier temps sur les négociations de l'Accord d'Entreprise et un second sur les Conventions Collectives Nationales T 51,66 et CCU hospitalière soins à but lucratif. Cette proposition a été bien accueillie par l'ensemble des OS ainsi que par la direction.

Cette proposition permettra de négocier et de porter les propositions de FO, c'est-à-dire :

- La suppression des jours de carence en CCN 51, CCU et Accord d'Entreprise
- La subrogation
- Les tickets restaurant pour tous
- La régularisation et le paiement des heures supplémentaires et complémentaires.

En matière de droit syndical :

- Un local syndical au plus près du siège de COALLIA et dans un périmètre facilitant le déplacement.
- FO revendique la négociation d'un accord relatif au temps de déplacement des salariés et des représentants des Instances Représentatives du Personnel (IRP).
- FO demande des heures de délégation pour les membres faisant partie de commission afin qu'ils puissent travailler sur leurs dossiers.

La section syndicale FO COALLIA revendiquera une augmentation des salaires pour l'ensemble des salariés sans distinction, le maintien de l'Accord de Réduction du Temps de Travail (ARTT) 32 heures de COALLIA, ainsi que l'application de tous les accords négociés chez COALLIA.
Elle continuera à revendiquer une amélioration des droits des salariés et luttera contre la casse de la sécurité sociale et celle du code du travail.
Elle continuera à soutenir l'abrogation des lois Travail et Santé, le maintien et l'amélioration des Conventions Collectives, le maintien du caractère non lucratif du secteur et le financement des établissements et services à hauteur des besoins.

Les délégués syndicaux Force Ouvrière de COALLIA
Denis **GOUPIL**, FNAS-FO
Annie **GUILLERM**, SNEPAT- FO
Sambou **SIDIBE**, SNEPAT-FO

”

Fondation Apprentis d'Auteuil Audaux (64)

> **DÉLOCALISATION ET LICENCIEMENTS MÊME DANS LES ORGANISATIONS À BUT NON LUCRATIF !**

Après 73 ans d'activités sur le site AUDAUX, c'est un séisme social qui vient fermer l'histoire d'Apprentis d'Auteuil dans le canton de Navarrenx.

Le conseil départemental, reconnaissant le travail éducatif réalisé sur l'internat éducatif scolaire sur le site d'Audaux, a mis en œuvre un nouveau dispositif de mineurs non accompagnés au vue de maintenir une activité pérenne. Un budget alloué de huit cent mille euros qui a réduit le déficit budgétaire.

Le 23 juin 2017, la direction des établissements Sainte Bernadette annonçait aux représentants du personnel et aux salariés du site la mise en place d'un PSE décidé de manière unilatérale par l'employeur.

Une **implantation historique** et une **présence éducative** sont remises en cause sans aucune considération pour les salariés, les jeunes, les familles, le village et la vie d'un secteur entier du département. Il faut faire des économies…

Suite à des gestions discutables et des mauvaises décisions, le site se trouve dans un déséquilibre financier contre lequel rien de sérieux n'a jamais été tenté auparavant.

Depuis 5 ans les projets d'évolution proposés par les salariés et leurs représentants sont rejetés systématiquement pour aboutir à un projet préparé et porté par une direction sourde et aveugle.

Avant le PSE la direction a gelé des postes de CDI et a transformé des CDI en CDD. Maintenant elle veut délocaliser à PAU et pouvoir **licencier** davantage.

Les premiers salariés concernés par un éventuel licenciement seront avertis en septembre pour un licenciement effectif en décembre 2017.

Détruire 11 postes n'a pas suffi, ce ne sont pas moins de **24 postes supplémentaires** qui sont voués à disparaître d'ici 2018.

Ceux qui pourraient échapper à la « purge » seront obligés de partir travailler à Pau, à plus de 50 km de leur lieu de travail actuel.

Sur place, il y aura un **mélange des missions** pour les salariés éducateurs en sous encadrement et certains seront amenés à intervenir sur plusieurs prestations simultanément.

On nous a assurés lors du CCE du mois de février qu'on ne ferait pas de prestation low cost à Apprentis d'Auteuil. Mais la direction à Audaux veut réduire au minimum le taux d'encadrement et elle a aussi prévu l'externalisation des repas, du ménage, du suivi psychologique, de l'infirmière et tout cela au détriment des jeunes. Ces prétendues économies représentent en réalité un désengagement des Apprentis d'Auteuil et des pouvoirs publics.

Une fois de plus, **Apprentis d'Auteuil** derrière un masque de bienveillance **utilise tous les moyens mis à sa disposition** pour rogner sur les coûts de personnel en supprimant des postes et garantissant pourtant une prise en charge de qualité, vendue aux conseils départementaux.

Audaux illustre dramatiquement la **volonté d'économies** d'Apprentis d'Auteuil **au détriment des salariés, des jeunes, des familles** alors que les comptes sont bénéficiaires de presque 2 millions d'euros en 2016 !

C'EST INACCEPTABLE !

Nous ne pouvons pas laisser la direction découper les équipes et mettre en concurrence les salariés pour sauvegarder seulement une partie des emplois tout en dégradant les conditions de travail.

Dénonçons ces pratiques et agissons pour faire cesser cette casse sociale partout en France.

Face aux mesures envisagées dans ce plan, les représentants FO ont alors décidé de voter et de recourir à une expertise des comptes dans le cadre du comité d'établissement régional (CER) de la région sud-Ouest et à une expertise sur les RPS (Risques Psychosociaux) dans le cadre du CHSCT. L'expertise a pour objet d'éclairer le comité d'établissement régional sur l'ensemble des éléments à caractère économique et social relatif au projet d'évolution envisagé. L'expertise a pour objet d'éclairer le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur l'ensemble des éléments relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de **travail** des salariés consécutivement au projet envisagé.

En tant qu'organisation syndicale nous nous emploierons à faire respecter les engagements de la direction en matière de recherches de postes, de formations, de créations d'entreprises. Nous lutterons contre l'externalisation de nos prestations car nous souhaitons vraiment ne laisser personne sur le bord de la route.

Si la direction entend maintenir ses décisions et rester sourde aux légitimes revendications des élus FO et des salariés, nous envisagerons d'appeler à un mouvement de grève. Nous insistons pour maintenir des conditions de travail acceptables mais qui se dégradent chaque jour un peu plus.

Le syndicat FO va poursuivre le combat avec les organisations syndicales qui le souhaitent sur la base de nos revendications pour faire évoluer le projet, maintenir les emplois, soutenir leurs collègues et camarades.
C'est pourquoi, il est indispensable de développer nos adhérents et nos militants syndicaux FO dans l'Action Sociale, dans l'Enseignement et chez les cadres dans nos structures mais également sur de nouveaux sites d'établissements. C'est par le nombre que nous créons le rapport de force nécessaire à l'obtention d'améliorations de nos conditions de travail et lutter contre la précarité de la réduction des postes pour accompagner les jeunes au quotidien. Les pouvoirs publics doivent assumer leurs responsabilités de financer les lieux d'accueils à la hauteur de leur discours dans le champ de la protection de l'enfance.

FO s'engage et l'affirme que nous sommes prêts à l'action commune avec toutes les organisations syndicales qui veulent combattre sur cette base, par le rapport de force pouvant aller jusqu'à la grève.

Daniel LAURENT
Conseiller Fédéral

Aide à Domicile

TOUR DE FRANCE

Après Paris, St Brieuc, Montauban… et avant Angers, Montpellier, Clermont Ferrand...

La BAD Team fédérale continue son tour de France à la rencontre des camarades du secteur de l'aide à domicile. Ces réunions nous permettent d'expliquer le travail de la fédération et des négociateurs nationaux. Nous construisons le lien entre le niveau local et le national. Nous nous mettons à disposition des camarades pour répondre aux questions suscitées par les comptes-rendus de négociations, et les autres documents fédéraux. Cela permet l'appropriation de nos positions par tous et **contribue au développement syndical dans notre secteur de l'aide à domicile. Les salariés ont tellement besoin d'un syndicat qui, comme la FNAS FO, préserve et développe leurs droits.**

TOURS

Le SDAS 37 a organisé une réunion des salariés de la BAASSD dans leur département. Reçu par le Secrétaire de SDAS, Gauthier GRASSIN, en présence de Jean Luc conseiller Prud'homme, Josette RAGOT et moi-même avons accueilli une douzaine de camarades. Agents et employées à domicile, TISF, AVS, AMP, ces salariés de 4 structures départementales de l'aide à domicile répondent présents à l'invitation lancée par Corinne PETTE, SD Adjointe, et Hervé LE MARQUAND négociateur de la convention collective.

La journée a commencé par un point sur la situation générale du secteur social et médico-social. Nous avons échangé sur le système de « l'agrément », sur la situation financière du secteur qui se dégrade, sur nos besoins financiers notamment en formation de salariés diplômés (personnels d'intervention, d'encadrement..). Nous avons parlé des difficultés de recrutement qui découlent de l'absence de moyens. Nous nous sommes questionnés sur l'utilisation des fonds de la journée de solidarité (7h/an depuis 2004) et de la CASA (0,3% depuis 2013), le 5ème risque/branche… **FO défend la solidarité nationale et continuera ses actions de préservation du droit collectif.**
Nos discussions ont traité de l'avenir de notre secteur, l'évolution des publics aidés, le développement du maintien à domicile, y compris pour des personnes autrefois accueillies en hôpital psychiatrique.

Après la pause-déjeuner partagée avec Grégoire HAMELIN, le Secrétaire Général de l'UD nous avons fait le point sur les négociations et les positions de la FNAS FO.

Les aides à domicile présent-es affirment leurs priorités, à savoir le salaire et la prise en charge des frais professionnels. Les organisations du travail, la sectorisation, le roulement du travail des dimanches et jours fériés, le droit d'alerte, le droit de retrait… tous ces sujets sont complexes car la convention collective permet des interprétations différentes de ces articles. Je rappelle que le 1er travail réalisé sur cette convention collective doit continuer à être alimenté. Les commentaires de la FNAS FO ont pour objectif d'obtenir un document facilitant sa compréhension. Les camarades présent-es continueront à se pencher sur la lecture de la CCN BAASSD et nous remonterons leurs remarques.
Nous constatons, particulièrement avec le témoignage de Virginie, que les représentantes du personnel présentes autour de la table, sont la cible de certains employeurs qui jouent la montre, font des menaces ou du chantage à l'emploi, et tentent d'isoler nos camarades élues… Nous ne devons pas hésiter, dans de telles situations, à aller jusqu'aux prud'hommes pour faire respecter nos droits. Nous n'avons rien a y perdre !!! et a minima nous y gagnerons le RESPECT de la loi.
Dans le SDAS 37, les camarades organisent régulièrement des réunions « aides à domicile » en plus de leur participation aux conseils syndicaux et à la vie de l'UD. Annie a négocié un PAP dans une association d'aide à domicile où nous ne sommes pas encore implantés.

Hervé, AMP dans un établissement d'accueil d'adultes souffrant de « troubles autistiques »… nous parle de sa situation. L'activité de sa structure relève de la CCN 66 mais au prétexte d'un moindre coût de fonctionnement, les salariés se voient appliquer la CCN BAASSD, inadaptée à ce genre d'établissements…
Nous constatons, le nombre croissant d'établissements

faisant ce choix mais jusque là essentiellement des EHPAD.

MILLAU

Le 12 juin, à Millau ,une permanence à l'attention des salariés de l'aide à domicile du sud Aveyron était organisée avec Yves Marty , chargé des salariées de l'ADMR, accompagné de Jacky ROUTABOUL, Administrateur MSA. En présence de Jean Marie et Yves de l'UL, quelques camarades et salariées, sont venus nous poser des questions sur leurs droits et particulièrement sur la convention collective BAASSD qu'elles se voient appliquer depuis le 1er avril 2017. FO est à l'initiative de ce changement de convention collective, auparavant la structure appliquait celle du particulier employeur. Les camarades rencontrées sont motivées car le syndicat actuel est pro-employeur et ne défend pas du tout les droits des salariés. Elles évoquent des traitements discriminatoires suivant les différents services de l'Union Mutualiste. Là aussi, des problèmes d'application de la convention collective, dans les différents services et notamment dans l'EHPAD.

Nous avons échangé sur la nécessité de créer une section syndicale FO et de s'organiser pour les futures élections professionnelles. Les camarades ont bien identifié l'UL et savent qu'elles peuvent venir trouver le soutien dont elles ont besoin.

De nouvelles rencontres doivent avoir lieu pour réunir d'autres camarades et élues salariés des associations des environs de MILLAU.

Rappel : La présence des adhérents de l'aide à domicile, sans perte de salaire, est possible par l'utilisation du chèque congé syndical prévu dans la convention collective de notre Branche. Le chèque congé syndical (3h30) permet le maintien de salaire et libère ainsi le ou la salarié-e de son poste de travail. L'information de son utilisation doit être formulée par écrit à l'employeur au moins 15 j. avant le jour de l'absence. Ce droit syndical est géré par la FNAS FO. ***La distribution doit faire l'objet d'une rigoureuse gestion tant au niveau de la fédération qu'au niveau des camarades qui les utilisent. Nous pourrons ainsi conserver un système nous permettant une totale liberté et indépendance d'utilisation.***

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Fédérale

GRÈVE DES SALARIÉS DE LA MAS A VARETZ EN CORRÈZE

Le 15 Juin 2017, les salariés de la Maison d'Accueil Spécialisé de Varetz en Corrèze se sont mis en grève pour défendre leurs conditions de travail et de rémunération à l'appel de FO et CFDT. Ce qui est une première pour des salariés de la MAS.

FO n'a cessé d'alerter sur les difficultés rencontrées par les salariés. La Direction pour toute réponse, a enlevé des avantages acquis, a modifié la prise de congés, a restructuré, a fait déborder le vase.

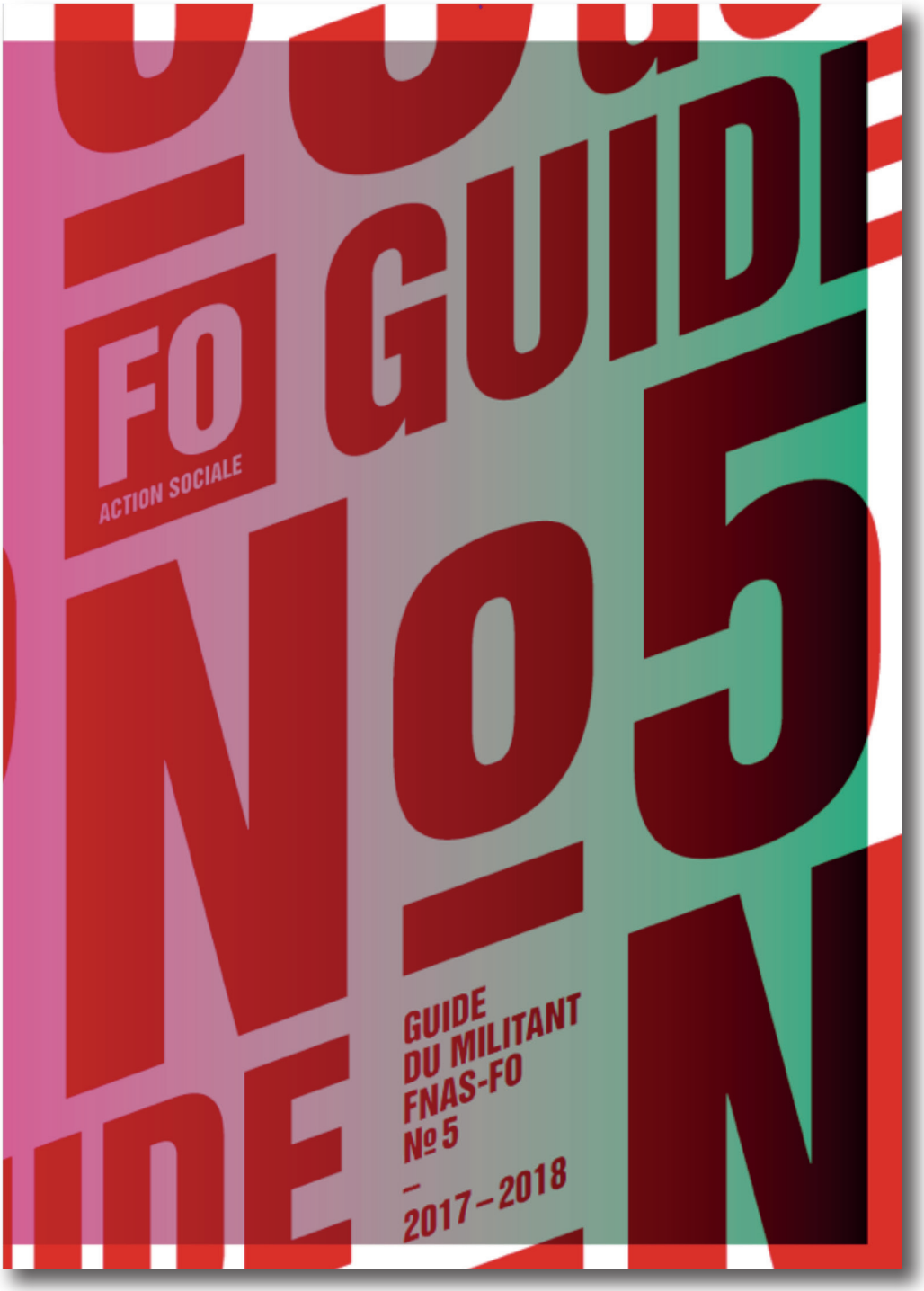
En effet depuis 3 ans, les salariés voient sans cesse leurs conditions de travail se dégrader et les réponses apportées : multiplication d'emplois aidés donc non qualifiés en lieu et place de personnes en CDI et qualifiés, pose le problème de l'efficacité et de la sécurité dans cet établissement. S'ajoutent à cette situation des pressions incessantes sur les professionnels.

La restructuration récente avec la construction d'un bâtiment supplémentaire de 600 m² nécessite au minimum 2 emplois de plus pour assurer la sécurité des résidants.

C'était le sens de la grève très bien suivie qui vient d'avoir lieu. La négociation qui s'en est suivie n'a pas abouti favorablement : la Direction propose à nouveau 1 CAE. FO continue de se mobiliser et a rencontré l'ARS pour que soit prise en compte la nécessité d'agir et d'embaucher du personnel qualifié et formé.

Une nouvelle rencontre est prévue le 21 Juillet pour continuer à négocier.

IL EST ARRIVÉ !



Pour le commander, se renseigner auprès de la Fédération au **01 40 52 85 80.**

VIE SYNDICALE / ÉVENEMENTS

LE PROJET DE LOI MACRON ET LE BILAN DE LA FEUILLE DE ROUTE…BONNE LECTURE !

LIRE L'ARTICLE

FNASFO.FR

CONNECTEZ-VOUS !

VIE SYNDICALE

5 JUILLET 2017

LE PROJET DE LOI MACRON ET LE BILAN DE LA FEUILLE DE ROUTE…BONNE LECTURE !

À LIRE ! 1ER JUILLET 2017

MOBBING, VOUS AVEZ DIT MOBBING ?

RÉSISTANCE 26 JUIN 2017

NON AUX ORDONNANCES MACRON !

AGENDA

AFFICHER TOUT

19 JUILLET 2017
BUREAU FÉDÉRAL JUILLET
+ d'infos

30 AOÛT 2017
BUREAU FÉDÉRAL AOÛT
+ d'infos

11 SEPTEMBRE 2017
STAGE FÉDÉRAL MODULE 1
+ d'infos

NÉGOCIATIONS

AFFICHER TOUT

CHRS
29/06/2017

DÉCLARATION FO – COMMISION PARITAIRE DU 29 JUIN 2017

CPPAP 0915 S 07533 - Dépôt légal à parution ISSN : 1774-4202 **(Prix au numéro : 1,52 € - Abonnement compris dans la cotisation syndicale)**
Organe officiel de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière.
7, Passage Tenaille - 75014 PARIS - ☎ 01 40 52 85 80 - Télécopie 01 40 52 85 79 - **Courriel : lafnas@fnasfo.fr - http://www.fnasfo.fr**
Directeur de la Publication : Pascal CORBEX - **Secrétaire Fédérale chargée de la Presse :** Isabelle ROUDIL - **Comité de Rédaction :** LE BUREAU FÉDÉRAL
Impression : Techni Print - Avenue de Suède - 82000 MONTAUBAN - Tél. : 05 63 20 17 18

Dépôt des articles : 06/07/17 - B.A.T. : 11/07/17 - **Impression :** XX/07/17 - **Date supposée de réception :** XX/07/17