FO ACTION SOCIALE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 319 | AVRIL 2018

LIBERTÉ INDÉPENDANCE DÉVELOPPEMENT

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 319 | AVRIL 2018

LIBERTÉ INDÉPENDANCE DÉVELOPPEMENT

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 319 | AVRIL 2018

LIBERTÉ

319

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

Inclus dans ce numéro :

1 livret 4 pages

- Edito ..... p 3
- Journée nationale d'information et de formation syndicale sur le CSE/PAP/Développement ... p 5 et 6
- Conférence nationale sur l'inclusion scolaire systématique des élèves en situation de handicap et à « besoins » particuliers ..... p 7 à 12
- Encore et toujours les grandes manœuvres au sein de la BASS... ..... p 12 et 13
- Déclarations Grève et Manifestations ..... p 15 à 19
- Missions Locales ..... p 20 et 21
- Familles Rurales ..... p 22
- CCNT51 ..... p 24
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ..... p 24 et 25
- Régies de Quartier ..... p 26
- Aide à Domicile ..... p 27 et 28
- ALISFA ..... p 29 et 30
- CCNT66 ..... p 31
- Section Fédérale des Cadres ..... p 33 et 34
- Focus sur l'obligation de loyauté ... p 34

RÉSISTANCE

- Rencontres avec les salariés du secteur de l'aide à domicile en 2018 (suite...) ..... p 36 et 37
- Journée d'information juridique à Nîmes (30) ..... p 38
- SDAS 35 ..... p 39

Agenda militant 2018

	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT
Bureau Fédéral	3 et 4 18 et 19	15 et 16	4	4 et 5	29 et 30
Conseil Fédéral			5 et 6		
Stage Fédéral			25 au 29 : Module 2		
Réunions Nationales	05 : Journée UNIFAF 10 : Journée BAD	22 au 24 : Journées UNIFAF	11 : Bureau de la SFC 14 : Bureau de la SFR		
AG des SDAS	04 : AG SDAS 91 06 : AG SDAS 66 11 : AG SDAS 19 11 : AG SDAS 83 13 : AG SDAS 73 20 : AG SDAS 64		15 : AG SDAS 67 18 : AG SDAS 89 22 : AG SDAS 57		

Edito

“ Ce mois de mars 2018 aura été marqué par le succès de la grève et des manifestations du 22 mars 2018, « *ce coup de semonce* » en direction des politiques menées par ce gouvernement.

Nous y avons pris toute notre part.

Nous n’avons pas chômé dans cette période où nous avons su réussir avec succès notre journée nationale de développement et participer activement avec les enseignants à la journée de combat contre l’inclusion scolaire systématique.

Le mois d’avril qui s’annonce sera riche de grève des salariés de la SNCF, mais aussi de Carrefour, d’Air France, des éboueurs, dans l’université, à la Fonction Publique, pour les plus médiatiques et de toutes celles qui le sont moins.

Au cœur de ces luttes, celle de la SNCF, avec des salariés non-cadres et cadres unis avec leurs organisations syndicales, pour arrêter l’hémorragie par la grève et ainsi tenter empêcher ce gouvernement de poursuivre son escalade dans la remise en cause de tous leurs droits sociaux particuliers et collectifs.

Les cheminots sont pour le retrait du plan Macron Spinetta, nous sommes pour le retrait de la Loi travail et des Ordonnances Macron Pénicaud. Ils sont pour le maintien de leur statut, des statuts particuliers de la Fonction Publique, nous sommes pour le maintien de nos conventions collectives. Ils sont pour le Service Public, nous sommes pour le Service Privé à but non lucratif à mission de service public. Ils sont pour le maintien de leurs emplois, des 120 000 emplois dans la Fonction Publique, nous sommes pour le maintien de tous les emplois, dont ceux de chez Carrefour. Nous sommes tous pour des augmentations de salaire et l’arrêt des politiques d’austérité qui passe pour notre secteur par un financement à hauteur des besoins.

Face à cette montée des grèves particulières qui pourraient aboutir à la grève générale, le gouvernement qui ne veut pas changer de cap, poursuit la concertation ou les négociations encadrées, pour tenter de s’en sortir. Notre déclaration fédérale du 15 mars rappelle que, pour notre part, nous considérons que « *la participation à la concertation concernant les Ordonnances Macron/Pénicaud a démontré toute la limite de l’exercice* ». Mais aussi que les « *négociations encadrées* » ou « *étatisées* » au regard des résultats que nous connaissons « *démontrent que ce gouvernement méprise le paritarisme* ».

Et elle précise fort justement que, comme en 1959 avec le refus de BOTHEREAU de rentrer dans le gouvernement du Général de Gaulle, en 1969 avec le vote du Congrès Confédéral pour le Non au référendum qui voulait faire des syndicats des co-législateurs, en 1982 avec le refus de BERGERON de voir FO participer à la commission nationale de planification, c’est la Liberté de négociation et l’Indépendance syndicale qui sont en jeu, face à cette marche au corporatisme.

Ces questions seront au cœur du 24e Congrès Confédéral qui se tient à Lille du 23 au 27 avril.

En attendant que nous en rendions compte, bonne lecture à tous de ce nouveau bulletin fédéral foisonnant !

”

Pascal CORBEX
Secrétaire Général de la FNAS FO

On ne sait pas à quoi ressemblera la famille des salariés dans le futur.

Une chose est sûre, on saura toujours innover pour mieux la protéger.

#DÉPENDANCE

50 ans d'innovation au service des familles

L'OCIRP, Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, est un assureur à vocation sociale paritaire à but non lucratif. Il protège le salarié et sa famille face aux risques de la vie dans le cadre de contrats collectifs d'entreprise ou de branche professionnelle. Ses garanties s'expriment sous la forme de rentes et d'un accompagnement social spécifique en cas de décès ou de perte d'autonomie. L'OCIRP, c'est près de 6 millions de garanties dans 1,4 million d'entreprises adhérentes.

OCIRP.FR

VEUVAGE - ÉDUCATION - HANDICAP - DÉPENDANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

Journée nationale d'information et de formation syndicale sur le CSE/PAP/ Développement

“ À l'initiative des camarades du Conseil Fédéral, membres de la commission développement, cette journée nationale, exceptionnelle et essentielle au regard des enjeux, a été mise en œuvre.
L'organiser a demandé un important investissement qui est venu se rajouter à toutes nos obligations fédérales, mais nous avons, dans notre fédération, cette capacité à nous dépasser à chaque fois que nécessaire.

Vous trouverez dans vos pochettes un grand nombre de documents papier ainsi qu'une clef USB contenant des documents pratiques, dont des dépliants déclinés par Convention Collective à diffuser lors de la négociation de protocoles d'accord préélectoraux. De même et de façon permanente sur le site fédéral auquel vous avez un accès libre, vous pouvez consulter ou télécharger toutes les fiches fédérales qui ont été faites sur les ordonnances Macron Pénicaud depuis octobre 2017.

Un grand merci, à tous.

Nous n'aurions certainement pas choisi les thèmes qui seront abordés aujourd'hui si les ordonnances Macron Pénicaud comme la Loi travail n'existaient pas. Ils seront présentés par des camarades du secteur confédéral de Didier Porte, celui du Contentieux - Prud'hommes - Temps de travail - Comités d'entreprise et Comités de Groupe – Armées et le Centre de Formation des militants Syndicaux et du développement de Frédéric Souillot. Merci aussi à eux pour leur participation et leur présence.

Nous savons que ce gouvernement minoritaire a décidé de poursuivre et amplifier ses contre-réformes à marche forcée, l'accélération de la casse de tous nos droits collectifs sociaux (sécurité sociale, formation professionnelle, chômage, retraite, etc.) par la concertation ou la négociation encadrée ou étatisée, qui montrent leurs limites, mais aussi le mépris qu'a ce gouvernement du paritarisme et des organisations syndicales.

En tout cas, en toute cohérence et détermination, nous avons à chaque fois mené et organisé les combats nécessaires, car nous savons que celui qui ne défend pas ses droits anciens et qui ont été acquis de haute lutte n'en obtiendra pas de nouveau.

Mais sur ce terrain des ordonnances et de la loi travail, ce n'est que partie remise lorsque nous apprécions et mesurons l'ampleur de la mobilisation du 22 mars 2018 dans laquelle nous avons pris, toutes et tous, toute notre place.

Aujourd'hui et pour faire vite, il n'est pas question de porter une nouvelle appréciation fédérale sur les ordonnances Macron Pénicaud qui est connue, mais il s'agit juste de rappeler que nous sommes aux prises avec un projet de destruction de notre modèle social et non pas de rénovation comme ce gouvernement l'a écrit. Un projet destructeur des branches professionnelles, de la hiérarchie des normes, du principe de faveur avec la possibilité quasi illimitée offerte aux entreprises de déroger aux Conventions Collectives

Nous sommes, et nous restons opposés, comme fédération, depuis juin 2017. Nous les avons combattues et nous en revendiquons l'abrogation.
Ce grand bouleversement touche les institutions représentatives du personnel avec la mise en place obligatoire, avant décembre 2019, du Comité Social et Economique (CSE). Il nous rappelle le dénommé « Comités Social ou d'Établissement » de l'article 23 de la charte du travail qui voulait instituer la collaboration entre employeurs et salariés pour établir ainsi des rapports harmonieux et justes.

D'ailleurs, cette logique de marche au corporatisme et d'intégration définitive des organisations syndicales est bien sous-tendue par cette autre possibilité, la mise en place du Conseil d'Entreprise. Celui-ci prévoit carrément l'intégration des délégués syndicaux. Une mesure à laquelle nous sommes totalement opposés. Le recours au référendum, qui n'est pas nouveau, mais est amplifié, y participe aussi. Et que dire des bouleversements de la pratique contractuelle de branche et d'entreprise avec la fin de la hiérarchie des normes.

Ces ordonnances font suite aux différentes lois qui ont fragilisé la place des organisations syndicales et qui œuvrent pour empêcher les salariés de s'en saisir. Ces manœuvres ne datent pas d'hier et nous pourrions en trouver l'origine dès 1982. Les lois Auroux ont créé d'un côté, le CHSCT, la dotation de fonctionnement au CE, l'encadrement du pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise, le droit de retrait, l'Obligation Annuelle de Négocier alors que, d'un autre côté, le si mal nommé et dangereux « *droit d'expression individuel et collectif des salariés* » a été mis en place dans l'idée de favoriser la cogestion et l'autogestion.

Par ailleurs, nous n'oublions pas que le droit syndical que nous avons gagné a un coût et que dès lors en tentant de réduire les instances par leur regroupement, de réduire le nombre d'élus tout en excluant les suppléants des réunions et j'en passe, ces choix au final participent de toutes les économies budgétaires qui sont voulues et imposées, au nom de l'austérité.
Cette journée a donc été voulue, comme l'a écrit Éric dans son invitation, comme une journée d'information sur la mise en place des Comités Sociaux et Économiques d'une part, ainsi que sur l'articulation des accords d'entreprises au regard des accords de Branche que sont les Conventions Collectives Nationales de Travail.

Notre but est bien, avec la confédération, de vous informer et vous former pour être mieux à même de tenter de contrer les effets des ordonnances Macron Pénicaud que nous considérons comme nuisibles.
Elle participe de notre volonté permanente de nous développer, pour construire ainsi le nécessaire rapport de force. Cela passera par notre capacité à convaincre nos collègues à nous rejoindre et à construire avec nous les listes électorales nécessaires, là où nous sommes, mais aussi là où nous ne sommes pas encore présents.

À la FNAS FO nous sommes attachés à la défense de nos droits anciens et à en gagner de nouveaux. C'est le sens même de notre revendication de maintien et d'amélioration de tous nos droits collectifs et de toutes nos conventions collectives.

C'est ce qui va vous aider dans les négociations à venir ou en cours sur la mise en place des nouvelles instances. Rien n'est simple, mais en définissant partout votre revendication de maintien et d'amélioration de vos droits syndicaux en fonction de vos droits particuliers existants, vous arriverez, j'en suis sûr à préserver la totalité ou une grande partie du droit syndical acquis avant les ordonnances. En faisant ainsi, vous pouvez même en gagner de nouveaux, au vu du niveau de la régression sociale que représentent ces ordonnances.

Bon travaux et un grand merci à vous tous, pas loin de 150 camarades, qui font de cette journée fédérale un nouveau succès.

Vive la FNAS FO, vive la CGT FO

Pascal CORBEX
Secrétaire Général de la FNAS FO

Conférence nationale sur l'inclusion scolaire systématique des élèves en situation de handicap et à « besoins » particuliers

“ Je tiens à remercier la Fédération Nationale de l'Enseignement de la Culture et de la Formation Professionnelle (FNEC FP) pour son invitation, plus particulièrement Hubert, et je salue tous les camarades des autres fédérations présents, ceux de la Fédération des Services Publics et de Santé (SPS) et de la Fédération de l'Administration Générale de l'État (FAGE).

À FORCE OUVRIÈRE, et plus particulièrement à la FNAS et la FNEC FP, nous menons depuis longtemps le combat contre l'inclusion scolaire systématique et nous avons toujours pris position et construit nos revendications dans ce sens.

Suite à la loi du 11 février 2005 dite loi Montchamp qui a organisé le désengagement de l'État et institué l'inégalité de traitement de fait, nous nous alarmions avec la confédération, dès 2006. Et nous faisons nôtre ce que Jean-Claude dit à Dominique de Villepin, à savoir : ***« La scolarisation des enfants handicapés ne peut être examinée qu'au cas par cas, par des professionnels qualifiés, selon la nature et le degré de handicap et seulement après avoir mobilisé les moyens humains et financiers nécessaires à un accueil adapté ».***

Ce que nous revendiquions à ce moment-là est toujours d'actualité comme :

- L'annulation de toutes les mesures de suppression de structures et d'enseignants spécialisés ;
- Garantir que l'inscription dans l'école de quartier n'est pas scolarisation d'office dans une classe ordinaire ;
- Définir des conditions d'accompagnements adaptés à chaque enfant, quand la scolarisation d'office est jugée possible par les professionnels concernés ;
- Garantir aux établissements et structures spécialisés les financements et les postes correspondants aux besoins ;
- Offrir une véritable formation spécialisée à tous les enseignants volontaires.

En 2016, nous tirions ensemble, nos deux fédérations, un bilan alarmant de la loi sur l'inclusion scolaire.

Nous rappelions que depuis cette loi, les ministres successifs n'ont eu de cesse de poursuivre la politique de désengagement de l'État au détriment des droits collectifs des handicapés.

Nous indiquions que la création des Maisons Départementales des Personnes Handicapées faisait dépendre les droits des personnes en situation de handicap des politiques et des budgets des conseils départementaux dont chacun sait qu'ils étaient et sont frappés par l'austérité et la réforme territoriale.

Nous disions que derrière le vocabulaire volontairement trompeur, « *d'égalité des droits et des chances* », ce sont les exigences de restrictions budgétaires qui dominent au nom des critères d'austérité et de réduction des déficits publics.

Ce fameux taux maximum de 3 % sous lequel nous venons de passer en 2017 paraît-il ? Mais à quel prix, camarade, lorsque nous constatons l'état dégradé à la fois des conditions de travail et de prises en charge dans toutes les structures spécialisées, comme dans les EPHAD et de la dégradation de l'école publique et de tout le secteur public.

Cela nous a amenés à prendre toute notre responsabilité, et à appeler à la grève et aux manifestations, le 22 mars 2018, secteur public et du privé.

Tout notre secteur social, médico-social et de l'aide à domicile souffre d'un manque de moyens qui n'est toujours pas à la hauteur des besoins.

Les restructurations et les fusions, la transformation de structures d'hébergement en service d'aide ou de soins à domicile, comme les SESSAD ou les SAAAIS, se poursuivent. Cela participe de la restructuration/destruction économique de notre secteur, mais de la réduction des places spécifiques d'accueil spécialisé pour les enfants et les adultes en situation de handicap. Cela est fait malgré l'absence toujours criante de place en établissements adaptés.

Ces économies à grande échelle s'accompagnent dans notre secteur comme dans tous les autres, de la déqualification, de la fin de l'embauche nécessaire de personnels qualifiés et diplômés d'État correspondant aux besoins. Nos diplômes d'État sont attaqués dans le seul objectif d'aller vers le tout compétence.

Encore et toujours pour des raisons budgétaires, les différents types de handicap sont mal pris en charge.

Les familles se retrouvent souvent isolées pour faire face à leur situation, avec des maigres compensations financières, lesquelles sont loin de couvrir leurs réels besoins.

Elles subissent des restes à charges qui augmentent en permanence au regard des baisses de ressources imposées à la Sécurité Sociale.
Contre les droits individuels qui se mettent en place dans le cadre de compte personnel qui est ouvert maintenant aux travailleurs handicapés d'ESAT, nous revendiquons des assurances sociales collectives et égalitaires, la Sécurité Sociale.

Pour notre fédération, cette conférence tombe bien puisqu'elle rejoint en plus de nos combats en cours, l'alerte que nous avons lancée contre la démarche de l'ONU, portée par Catalina Devandas Aguilar.

Ils veulent aller plus loin, j'y intègre le gouvernement, et plus vite pour détruire l'existant, contre l'intérêt et les droits des enfants et des adultes handicapés, quelques soient les formes de prises en charge.

Cette rapporteuse spéciale des droits des personnes handicapées, sous prétexte d'évaluer les dispositions prises pour respecter la Convention relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée le 31 décembre 2009, a tout d'abord écrit dans son pré-rapport concernant la France que les associations privilégient les placements en institutions plutôt que l'inclusion dans la société et que cela accentue l'isolement de la personne handicapée face à la société.

Confondant éducation et instruction publique, elle n'a rien à dire sur le manque de moyens. Au nom de l'égalité d'accès à l'éducation ***« par manque d'infrastructure d'absence de formation spécialisée pour les enseignants et les AVS »***, oubliant par ailleurs que la formation spécialisée des enseignants a été réduite à sa portion congrue et que celle des AVS est quasiment inexistante, elle recommande pourtant ***« une politique globale de transformation du système éducatif pour assurer un accueil inclusif des enfants handicapés ».***
Et pour en finir avec une grande partie du secteur social et médico-social, elle ***« exhorte le Gouvernement à adopter un plan d'action pour assurer la fermeture progressive de tous les établissements existants et transformer l'offre actuelle en solution d'accompagnement à domicile »***, car selon elle et son idéologie du tout inclusif, ***« il n'y a pas de bons établissements »***.

La désinstitutionalisation des enfants doit constituer une priorité politique, dès lors elle invite, le Gouvernement ***« à envisager un moratoire pour suspendre toute nouvelle admission dans les institutions »***.

Et sans surprise, au nom du gouvernement, Sophie Cluzel, Secrétaire d'État aux Personnes Handicapées, chantre du tout inclusif, lui a déroulé le tapis rouge, tout en n'oubliant pas à titre personnel de faire entrer sa fille trisomique, en formation au service de l'intendance du palais de l'Élysée depuis 2 ans.

Nombre des observations de Catalina Devandas Aguilar rejoignent la feuille de route du gouvernement sur le handicap.

Ce document propose entre autres, ***« la transformation du système éducatif pour assurer un accueil inclusif des enfants handicapés »***, et de même, ***« la transformation de l'offre de services dans les territoires afin de favoriser l'autonomie des personnes handicapées qui souhaitent vivre chez elle »***.

C'est finalement la traduction dans la feuille de route des exigences de l'ONU.

Ce gouvernement ne chôme pas. Il prépare aussi un projet d'étatisation des contributions obligatoires des employeurs pour l'emploi des travailleurs handicapés qui risque de remettre en cause l'existence même des deux fonds dédiés à l'emploi des travailleurs handicapés, l'Agefiph (entreprises privées) et le Fiphfp (fonction publique), certainement pour mieux alimenter les comptes personnels !

L'ouragan Catalina ne propose rien moins et en accord avec ce gouvernement, qu'un tsunami.

Si on y regarde de plus près, ce ne sont pas moins que ses propositions qu'a décidé de mettre en place l'ARS de la région Auvergne Rhône-Alpes et la rectrice de l'académie de Lyon lorsqu'elles ont décidé que « *d'ici 3 ans, 50 % des unités d'enseignement en établissement médico-social devraient fonctionner avec au moins une modalité externalisée et 50 % des enfants accompagnés devraient bénéficier de cette scolarisation en milieu ordinaire. D'ici 5 ans, les objectifs seraient portés à 80 %* ».

Pour notre part, nous n'acceptons pas que nos structures spécialisées soient considérées, sans autre forme de procès, comme des lieux d'enfermement, de maltraitance, délibérément inégalitaires et discriminantes, comme l'a écrit Catalina Devandas Aguilar.
Face à ces projets destructeurs aussi bien de l'école publique que des institutions et services spécialisés, nous revendiquons :

- Le maintien de l'ensemble des postes, des personnels qualifiés et diplômés d'État, des dispositifs et des structures spécialisées actuelles, dans le secteur du médico-social, avec des financements à la hauteur des besoins ;
- Des classes spécialisées dans les établissements médico-sociaux, permettant aux enfants handicapés quel que soit leur âge de recevoir un enseignement adapté au degré et à la nature de leur handicap ;
- Un enseignement spécialisé dispensé par des enseignants spécialistes du handicap, fonctionnaires d'État mis à la disposition des institutions ;
- Un financement du prix de journée par la seule sécurité sociale, seule garante de l'égalité de traitement sur le sol national, quel que soit le revenu des parents des usagers.

Nous militons pour que les décisions que nous prendrons ensemble, aujourd'hui, soient à la hauteur des enjeux dramatiques que l'on veut nous imposer à « *marche forcée* ».

Vive la résistance ouvrière, vive la confédération générale du travail FORCE OUVRIÈRE.

Camarades, je vous remercie de m'avoir écouté.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général de la FNAS FO

LES DÉCISIONS DE LA CONFÉRENCE SUR L'INCLUSION SCOLAIRE SYSTÉMATIQUE :

- La publication d'un document reprenant l'ensemble des interventions de la journée ;
- Une adresse au ministre de l'Éducation nationale pour lui demander d'ouvrir des négociations dans les meilleurs délais pour inverser la tendance qui voit le gouvernement réduire de manière drastique les moyens affectés à l'intégration/inclusion dégradant considérablement les conditions de travail des personnels de l'Éducation nationale ;
- Une demande de rencontre avec Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, d'une délégation de représentants de la Fédération Nationale de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle (FNEC-FP), de la Fédération des Services Publics et de la Santé (FSPS), de la Fédération de l'Administration Générale de l'État (FAGE) et de la Fédération Nationale de l'Action Sociale (FNAS) pour porter les revendications des différentes fédérations Force Ouvrière.

Militants - Adhérents

entre vous et nous

un lien indissociable

FO la force syndicale

partenariat@macif.fr

MACIF

Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.

“ Je vous adresse le salut fraternel des camarades du SDAS des Côtes-d'Armor. Nous remercions la FNEC FP *(Fédération Nationale de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle)* pour son invitation à participer aux travaux sur l'inclusion scolaire systématique. Le SDAS 22 va s'attacher à en décrypter les conséquences pour notre secteur de l'Action Sociale, mais nous ne doutons pas que nos camarades costarmoricains de l'enseignement compléteront notre intervention et nos revendications.

Comme le rappelle à juste titre notre fédération, la rapporteuse spéciale des droits des personnes handicapées à l'ONU (Organisation des Nations Unies), Catalina Devandas Aguilar, exhorte le gouvernement à adopter un plan d'action pour assurer la fermeture progressive de tous les établissements existants et transformer l'offre actuelle en solution d'accompagnement à domicile. Selon elle *« Les associations privilégient les placements en institutions plutôt que l'inclusion dans la société. Le système français de protection sociale doit remplacer son approche paternaliste d'isolement des personnes par des mesures favorisant l'inclusion sociale ».*

Tout est dit…

Mais rappelons que les associations ne décident pas de manière unilatérale l'entrée de ces enfants en institution. C'est bien la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées), groupement d'intérêt public, qui prend les décisions concernant les aides et les prestations attribuées à chaque personne reconnue handicapée, via la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées). L'accompagnement de chaque enfant en institution se fait uniquement au cas par cas, en s'appuyant sur des critères objectifs, notamment médicaux.

Les conséquences de ce schéma seraient désastreuses pour nos deux secteurs (médicosocial et enseignement).
Ce serait :

- La disparition des établissements médico-sociaux, porteurs de projets éducatifs et pédagogiques adaptés à chaque jeune ;
- La disparition d'un accueil de qualité des élèves dans l'enseignement ordinaire ;
- Le glissement des élèves, en situation de handicap ou pas, vers l'enseignement privé.

Sauf qu'il ne faut pas opposer instruction et accompagnement médico-social. En complément de l'enseignement ordinaire, et pour garantir une prise en charge globale, les familles aisées pourraient, dès lors, « ubériser » les salariés licenciés du secteur médico-social, qui n'auront d'autres choix que de s'installer en libéral. C'est la disparition programmée et organisée des missions de services publics au profit d'un secteur marchand.

C'est la théorie des dominos...

Il nous semble important de ne pas se faire piéger par la sémantique gouvernementale. Le terme d'« inclusion » porte en lui-même le caractère forcé des dispositions qui en découlent. Ce n'est pas la première fois que l'on nous fait le coup !
Sous couvert d'un accompagnement qui se voudrait plus humain (loi 2002-2, 2005, rapport Piveteau « *zéro sans solutions* »…), c'est bien la marchandisation du service à la personne qui est visée : appel d'offres à l'appui et au moins-disant, cela va de soi. Aujourd'hui le dispositif Séraphin PH vient donner le LA de la tarification à l'acte dans le médico-social. Clairement, la personne en situation de handicap ne doit, au minimum, plus coûter d'argent à l'État, et au mieux, en rapporter à des associations loi 1901 qui deviennent lucratives.

Dans le département, ce sont plusieurs établissements qui pourraient être impactés : ADAPEI, AMISEP, APAJH 22-29-35, les PEP 22, Voir Ensemble… Des emplois sont menacés : Aide Médico-Psychologiques, Éducateurs Spécialisés, Éducateurs Sportifs, Infirmiers, Médecins, Psychologues, Psychomotriciens, Ergothérapeutes, Kinésithérapeutes, Enseignants Spécialisés…, mais aussi les métiers supports de secrétariat, services d'entretiens, et services d'encadrement qui travaillent au sein d'établissements médico-sociaux, tels que les Instituts Médico-Éducatifs (IME), les Instituts Thérapeutiques, Éducatifs et Pédagogiques (ITEP), ainsi que les Instituts d'Éducation Sensorielle.

Une Obligation scolaire jusqu'à 16 ans, et après ?

Pour ceux d'entre eux qui auront la chance de s'adapter à la norme, les enfants devenus adultes deviendront salariés normalisés d'entreprises normales.
Et les autres ? Vous me direz qu'ils pourront être travailleurs, mais sans salaire, au sein d'ESAT *(Établissement et Services d'Aide par le Travail)* ! Que nenni !! Les ESAT se targuent, en effet, d'être des entreprises sociales, concurrençant volontiers les entreprises non sociales, dans le jeu de la compétitivité, et donc de l'exploitation du genre humain, handicap ou pas !

Au total, pris volontairement dans les filets du libéralisme à outrance, la République n'a que faire de ces jeunes en situation de handicap. Mais tout cela n'a qu'une visée : la destruction programmée, par le « *tout marchand* », de l'instruction gratuite, publique et laïque, et du secteur médico-social, porteur de missions de Services Publics. Et tout cela, au nom d'une « *modernité* », qui sert à masquer la pénurie de structures adaptées et à justifier la disparition des instituts. L'État justifie ainsi l'inclusion scolaire « *systématique* », à marche forcée, par ses politiques de retrait des missions de Services Publics, au nom de l'austérité.

Le SDAS 22 est attaché à une autre vision, globale et humaine, de l'« *inclusion* », qu'elle soit scolaire, professionnelle, sociale ou culturelle.

En extrapolant un propos de Pierre Bourdieu sur l'intégration, les singularités que l'on engloberait dans un petit cercle représentant l'individu ne peuvent entrer « *en force* » dans un plus grand cercle représentant la société normée. Il s'agirait davantage que le grand cercle prenne de l'ampleur afin d'intégrer toutes les singularités et permette au petit d'élargir ses possibilités pour ne plus former qu'une entité. Et en cela viser l'émancipation de tous.

Pour le SDAS 22, la scolarisation en milieu ordinaire est un parcours qui doit être adapté à l'élève et construit conjointement par les professionnels de l'enseignement ordinaire et spécialisé, et ceux des secteurs médico-social, social et médical.

La scolarisation en institut spécialisé peut être le bon parcours pour certains élèves. Le parcours mixte avec des allers-retours entre institut et école peut l'être pour d'autres.

Le SDAS 22 revendique :

- Une formation diplômante pour les accompagnateurs en classe : AESH (Accompagnants des Élèves en Situation de Handicap), AVS (Auxiliaires de Vie Scolaire), EVS (Emplois de Vie Scolaire) ;
- Une formation de qualité pour les enseignants spécialisés ;
- Le maintien des institutions du secteur médico-social avec mission de service public et leur financement à hauteur des besoins.

Le SDAS 22 dénonce la tarification à l'acte (Séraphin PH) et l'obligation de participation financière des usagers.

Le SDAS 22 combat la marchandisation galopante de l'enseignement, du secteur social et médico-social, et nous opposerons un refus massif à ces dérives.

Il n'y a pas de fatalité, il y a une urgence à organiser la riposte sociale et syndicale.

La régression sociale ne se négocie pas. Elle se combat !! Vive la Sociale !!

”

Le SDAS FO 22

Encore et toujours les grandes manœuvres au sein de la BASS...

“ Cela fait maintenant presque un an et demi que nous assistons à une véritable « *guerre de tranchées* » entre les employeurs de ce « *champ des activités sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif* » qui regroupe les Conventions Collectives Nationales du Travail du 31 octobre 1951, du 15 mars 1966, des Centres de Lutte contre le Cancer, des CHRS ainsi que les accords collectifs Croix-Rouge Française.

Il ne s'agit donc, au sens de la réglementation actuelle, pas d'une Branche Professionnelle, et c'est la raison « officielle » pour laquelle certaines organisations, tant patronales que syndicales de salariés, cherchent à y imposer une seule et unique Convention Collective, qui « regrouperait » les plus de 750.000 salariés qui travaillent dans ce secteur d'activités.

Les politiques d'austérité ont commencé avec le « *tournant de la rigueur* » en 1983-1984 sous le gouvernement Mitterrand-Mauroy et se sont poursuivies sans discontinuer. Le Plan Juppé a accouché, entre autres, de la Loi de Finance de la Sécurité Sociale avec son Objectif National de Dépense d'Assurance Maladie (ONDAM) qui a étranglé financièrement les établissements sanitaires et médico-sociaux. Les différentes Lois de Décentralisation et leurs Dotations Globales de Financement ont dans le même temps asséché les finances des Départements et donc du secteur social et d'hébergement d'adultes handicapés.

La situation actuelle est l'héritière de dizaines d'années de ces politiques, qui ont vu les associations commencer à « *rationaliser* » les coûts, parfois à coups d'externalisations plus ou moins brutales de certains services administratifs et/ou généraux, puis faire les fonds de tiroir pour aller jusqu'au bout du bout de cette logique d'économies.

Qu'elles soient issues de la Sécurité Sociale de 1945 pour les structures du médico-social, ou des Ordonnances relatives à l'Enfance en Danger de 1945 également,

c'est à coup de Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens et autres fusions-absorptions, que nous assistons à la « *recomposition-destruction* » à marche forcée des institutions du secteur médico-social et social. Jusqu'à présent, les Conventions Collectives ont toujours constitué non seulement des garanties collectives en termes de rémunération et de conditions de travail, mais également la nécessaire égalité de traitement et la reconnaissance des diplômes nationaux afin d'éviter la mise en concurrence des salariés entre eux.

Aujourd'hui, nos Conventions Collectivessont elles-mêmes menacées de destruction par la Loi El Khomri et les Ordonnances Macron qui, par accords d'entreprise, pourraient les vider de leur substance.

Dans toutes ces conditions, qui pourrait croire une seconde qu'une Convention Collective couvrant autant de salariés pourrait rassembler le meilleur de chaque texte ?

Il faut être sacrément naïf pour le penser sérieusement, ou alors, viser un autre but sans l'avouer.

À FO, nous n'avons pas l'habitude de faire prendre des vessies pour des lanternes aux salariés. Alors oui, nous l'affirmons et le répétons : les Conventions Collectives actuelles, si imparfaites soient-elles, constituent des digues de protection pour les droits des salariés. Et nous cherchons donc non seulement à les maintenir debout, mais aussi à les améliorer.

C'est bien par le haut que la négociation doit faire évoluer les conditions de travail et de rémunération des salariés.

Que les fédérations d'employeurs cherchent, par tous les moyens, à poursuivre la réduction du coût du travail afin de faire rentrer un rond dans un carré, c'est leur affaire. Ce faisant, ils se plient docilement aux injonctions gouvernementales de faire toujours plus (parfois mieux) avec sans cesse moins, en serviteurs volontaires et zélés de gouvernements qui n'ont cure des populations les plus défavorisées ou en difficultés.

C'est beaucoup moins compréhensible de la part d'organisations syndicales dites de « *salariés* » qui sont prêtes à sacrifier bon nombre de leurs droits pour construire un vaste « *champ professionnel* » sur les ruines de nos Conventions Collectives historiques.

Mais à y regarder de plus près, surtout depuis la Loi Sarkozy-Bertrand d'août 2008, issue de la position dite « *commune* » entre la CFDT, la CGT, le MEDEF et la CGPME, il se pourrait qu'un projet politique bien différent les anime.

En effet, il est aujourd'hui évident que cette Loi a mis en musique l'objectif de ceux qui l'ont inspirée : au bout du bout, il ne devra en rester pas seulement un, mais deux.
Le premier, dont le rôle est d'accompagner toutes les contre-réformes au nom de l' « *intérêt général* » et du « *bien commun* », quitte à sacrifier sur l'autel de l'incontournable nécessité nos droits et garanties collectives chèrement acquis, comme en 1999 dans la CCNT66, par exemple, la majoration familiale de salaire.

Le second, opposant quasi-systématique et grand organisateur de « *fêtes à la merguez* », orchestre savamment la contestation raisonnable dans la rue, afin de permettre que les mécontentements des salariés s'expriment... puis qu'ils rentrent chez eux.

Certes, ces propos peuvent sembler caricaturaux. Mais la caricature n'a-t-elle pas justement pour objet d'amplifier la réalité afin de rendre perceptible ce qui semble évident, mais qui reste pourtant obscur au plus grand nombre, en grossissant le trait ?

Il n'est nullement question ici de dire que FO serait une organisation parfaite, et qui ne se trompe jamais. Mais ce qui nous unit et nous rassemble, dans cette organisation qui, de l'extérieur, peut sembler hétéroclite et déboussole souvent ceux qui ne regardent que la surface des choses, ce sont les revendications, élaborées collectivement à la « *base* » et qui jamais ne viennent du « *sommet* », si tant est qu'il existe. Ce sont nos résolutions, élaborées lors des différents Congrès ou Assemblées Générales qui sont le fil à plomb de nos négociateurs, ce sont elles qui constituent le mandat qu'ils portent et défendent.

Certes, nous n'obtenons pas toujours satisfaction, car les moyens d'action pour y parvenir ne sont jamais simples à mettre en œuvre. Pour autant, nous poursuivons sans relâche notre travail d'information, de décryptage de la situation avec les outils dont nous disposons, de réunion de nos collègues afin d'engager la discussion sur la réalité de nos conditions de travail, sur la nécessité de les préserver et même de les améliorer. Pour faire en sorte que la célèbre phrase de Fernand Pelloutier - « *Ce qui manque le plus à l'ouvrier, c'est la science de son propre malheur* » - ne soit plus qu'un vieux souvenir du XIXe Siècle.

Car nous avons la force du nombre, et il s'agit de dépasser les différents clivages d'appareil ou individuels pour nous organiser dans un syndicat libre de ses revendications et moyens d'action, et indépendant de tout pouvoir, politique ou autre.

Gageons qu'à l'heure où ces lignes sont écrites, c'est-à-dire à moins d'un mois du 24ème Congrès Confédéral de Lille 2018, les quelque cent délégués FO de l'Action Sociale sauront prendre toute leur place tant dans les interventions que dans les Commissions de Résolution, aux côtés de tous nos camarades de l'interprofessionnel. Et qu'ensemble, nous dégagerons les lignes directrices revendicatives qui feront la démonstration que FORCE OUVRIÈRE n'est bien évidemment pas un parti, mais un syndicat : le syndicat de ses adhérents qui agissent constamment et fermement dans l'intérêt des salariés, pour la défense et l'amélioration de leurs conditions de travail et bien entendu, l'augmentation générale des salaires !

”

Eric DENISET
Secrétaire Général Adjoint

PROFESSIONNELS DES MÉTIERS DE SERVICES, VOUS PASSEZ TOUT VOTRE TEMPS À PRENDRE SOIN DES AUTRES.

ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

HAVAS WORLDWIDE PARIS — Crédits photo : Getty Images.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Déclarations Grève et Manifestations

“ DÉCLARATION DES FÉDÉRATIONS CGT, FO ET SUD DE L’ACTION SOCIALE, DE LA SANTÉ ET DES ORGANISMES SOCIAUX

Le 30 janvier 2018, massivement les salariés des Établissements d’Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes (EPHAD) et de l’aide à domicile étaient en grève dans l’unité de toutes leurs organisations syndicales. Ils l’étaient au regard des conséquences désastreuses, pour eux-mêmes et pour les personnes accueillies, des mesures d’austérité budgétaire qui s’accentuent, malgré de nombreux cris d’alarme lancés depuis de nombreuses années par nos organisations syndicales.

Les personnels concernés exigeaient :

- L’application de la mesure « *un agent ou un salarié par résident* », telle que prévue par le Plan Solidarité Grand Âge ;
- L’abrogation des dispositions législatives relatives à la réforme de la tarification des EHPAD, contenues dans la loi du 28 décembre 2015 ainsi que le retrait des décrets d’application ;
- L’arrêt des baisses de dotations induites par la convergence tarifaire et le maintien de tous les effectifs des EHPAD y compris les contrats aidés, qui doivent être intégrés et sécurisés ;
- L’amélioration des rémunérations, des perspectives d’évolutions professionnelles et de carrières, dans le cadre du Statut et des Conventions Collectives Nationales de Travail.

Mais aussi, l’ensemble des salariés du secteur du sanitaire, social et médico-social à but non lucratif réclame :

- Le financement à hauteur des besoins des établissements et services sociaux, médico-sociaux qui spécifiquement pour l’aide à domicile nécessite un tarif au minimum de 25 euros de l’heure ;
- L’embauche immédiate des personnels diplômés nécessaires afin de garantir toutes les missions de Service Public;
- La reconnaissance et la sécurisation des parcours professionnels avec le maintien du Congé Individuel de Formation, comme seul Droit véritablement à la seule initiative du salarié et permettant l’accès à une formation qualifiante et diplômante ;
- L’abrogation de l’article 70 de la Loi de financement de la Sécurité Sociale : maintien de l’opposabilité des Conventions Collectives et accords d’entreprises agréés dans l’ensemble du champ sanitaire, social et médico-social ;
- L’arrêt du détournement de nos cotisations sociales et de l’augmentation de la Contribution Sociale Généralisée ;
- Le retour aux principes de la Sécurité Sociale de 1945 fondée sur les cotisations sociales : cotiser selon ses moyens, être soigné selon ses besoins qui financent une grande partie de notre secteur ;
- L’augmentation générale des salaires, minima sociaux et pensions ;
- L’abrogation de la Loi Travail et des Ordonnances Macron-Pénicaud.

Le 30 janvier 2018, les salariés étaient d’autant plus mobilisés que dans tous les établissements du secteur sanitaire, social, médico-social et de l’aide à domicile, les conditions de travail comme la qualité des prises en charge se dégradent, conséquences directes de la politique du gouvernement, qui comme tous les précédents, poursuit sans vergogne les politiques d’austérité et répond par le mépris aux légitimes revendications des salariés.
Les organisations syndicales CGT, FO et SUD, fortes de l’ampleur des protestations portées lors de cette importante mobilisation, tiennent à profiter de cette nouvelle conférence salariale pour inviter les représentants du gouvernement à prendre toute la mesure de la colère qui grandit chez les salariés que nous représentons.
Il y a urgence à revenir à la liberté de négociation entre employeurs et organisations syndicales de salariés, en dehors des contraintes d’agrément imposées au nom de la réduction du déficit public et à rendre de nouveau opposable tous les accords.

Il y a d’autant plus de raisons de le faire que le constat que nous faisons sur le terrain avec les salariés est sans appel.

Notre secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif l’est de moins en moins avec un gouvernement qui favorise à chacune de ses décisions sa marchandisation par son ouverture au secteur lucratif. La contre-réforme de la tarification par le financement à l’acte, les référentiels tarifaires uniformisant les moyens, du type SERAFIN-PH, les contrats dits « à impact social » qu’il veut développer, aboutissent inexorablement à faire passer définitivement notre secteur à une culture de résultats et non plus à une obligation de moyens dans un cadre républicain. Le dumping social se poursuit par le développement des CPOM. La mise en concurrence entre associations par les appels à projet a pour conséquence des fermetures d’établissements et des licenciements. Tous ces choix que nous dénonçons aboutissent, au quotidien, à un manque de moyens humains et matériels pourtant indispensables à la qualité du travail.

Les salaires continuent d’être bloqués. La hausse même modeste du SMIC continue de conduire à un nouveau tassement des grilles dans les conventions collectives nationales du travail, voire à des entrées de grilles en dessous du SMIC et ainsi aboutit à une absence de réelle reconnaissance des qualifications.

La déqualification s'accompagne de la casse des diplômes d'état afin de favoriser la compétence contre les qualifications et la polyvalence contre la spécialisation.

Le non-respect des droits du travail ou conventionnel est « *monnaies courantes* » comme dans l'aide à domicile où les employeurs continuent de ne pas rembourser les frais professionnels en particulier les frais de déplacement. Cette impunité, est maintenant favorisée par la Loi travail et les Ordonnances Macron qui ont aussi détruit la hiérarchie des normes et le principe de faveur qui garantissaient pourtant, pour tous, un droit collectif minimum et non pas un droit individualisé d'entreprise inégalitaire. Les employeurs les concrétisent par la triste mascarade des négociations de « *toilettage* » des conventions collectives qui finiront demain de mettre les salariés à genoux face à la destruction de leurs outils de travail et de leur professionnalisme.

Afin d'améliorer l'accompagnement, les services et les soins envers toutes les personnes prises en charge dans nos secteurs, indissociables de l'amélioration des conditions de travail des professionnels, les organisations syndicales CGT, FO et SUD exigent du gouvernement qu'il réponde à leurs revendications.

Elles invitent les salariés, dans la poursuite du 30 janvier 2018, à construire dans l'unité le nécessaire rapport de force pour être entendu et obtenir satisfaction, tout d'abord le 15 mars 2018 par des assemblées générales et des mobilisations dans tous les établissements de leur secteur d'activité, et à rejoindre le mouvement de grève et manifestation des agents des trois versants de la Fonction Publique, déjà rejoints par les Cheminots et qui le seront certainement par de nombreux autres secteurs d'activité publics comme privés, le 22 mars 2018.

Conférence salariale à Paris, le 23 février 2018

DÉCLARATION DU CONSEIL FÉDÉRAL

Le 24e Congrès Confédéral se déroulera à Lille du 23 au 27 avril 2018. Le Conseil Fédéral de la FNAS FO, réuni du 13 au 15 mars 2018 à Paris, tient à se féliciter que plus de 100 camarades de l'Action Sociale, attachés à la Liberté et à l'Indépendance, y seront présents. Ils ne manqueront pas de participer activement au débat dans les différentes Commissions de Résolution et à l'élaboration du mandat que portera le nouveau Bureau Confédéral qui y sera élu.

Le Conseil Fédéral de la FNAS FO s'inscrit pleinement dans l'appel de la fédération à la grève du 22 mars 2018, conformément à son mandat et dans la continuité de ses positions. Il « *invite les salariés, dans la poursuite du 30 janvier 2018, à s'inscrire dans les initiatives en cours, afin de construire, dans l'unité, le nécessaire rapport de force pour être entendu et les moyens d'action, dont celui de la grève et de sa reconduction pour obtenir satisfaction. Tout d'abord, le 15 mars 2018, en tenant des assemblées générales d'information et de mobilisation dans tous les établissements et services de leur secteur d'activité, pour se joindre au mouvement de grève et manifestation des agents des trois versants de la Fonction Publique le 22 mars 2018, avec les Cheminots et qui seront certainement rejoints par de nombreux autres secteurs d'activité privés* ».

Ce gouvernement poursuit sans faille sa politique « *austéritaire* » : blocage des salaires, remise en cause des droits des salariés et fonctionnaires, dégradation de leurs conditions de travail et donc d'accueil, de prise en charge et d'accompagnement des usagers qui leur sont confiés. Cette politique prend la forme d'une attaque sans précédent contre le paritarisme par des « *négociations* » encadrées et la réduction inacceptable des droits et moyens des Représentants du Personnel avec la mise en œuvre obligatoire avant fin 2019 du Comité Social et Economique. Pour le Conseil Fédéral de la FNAS FO, aucun Conseil d'Entreprise, qui permettrait de supprimer les délégués syndicaux, ne doit voir le jour.

La participation de FO à la concertation concernant les ordonnances Macron/Pénicaud a démontré toute la limite de l'exercice. Le gouvernement a mis en place par Ordonnances son projet destructeur des branches professionnelles, de la hiérarchie des normes et du principe de faveur, et la possibilité quasi-illimitée offerte aux entreprises de déroger aux Conventions Collectives.

Les « négociations encadrées » comme celles sur les retraites et sur la formation professionnelle démontrent que ce gouvernement méprise le paritarisme. Il a décidé de piétiner l'Accord National Interprofessionnel du 22 février 2018 sur la Formation Professionnelle Continue.

C'est une décision inacceptable que notre Confédération doit refuser !

La mise à mort des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), dont UNIFAF et UNIFORMATION est En Marche !

Ce n'est pas seulement la perte de la collecte auprès des entreprises qui vient d'être signifiée, c'est également :

- L'ANI du 22 février 2018 acte la mort du Congé Individuel de Formation. Il sera « *remplacé* » par un Compte Personnel de Formation de 400 heures (550 heures pour les salariés de « bas niveau de qualification). Le Gouvernement a décidé, contre l'avis des organisations signataires, de le « *monétariser* », à hauteur de 5 000€. Le coût moyen d'un CIF était de 25 000 €, et dans notre secteur, il pouvait atteindre environ 100 000 € pour la formation d'Éducateur Spécialisé par exemple. Quant au « *Compte Personnel de Formation de reconversion* », ne nous y trompons pas : l'employeur ne pouvait que reporter le départ en CIF, qui était donc un VRAI DROIT. Le CPF de « *reconversion* » demandera l'accord et l'autorisation de l'employeur, et pour l'instant, rien ne dit que les salariés pourront bénéficier d'un maintien, même partiel, de salaire. On est loin de la définition de la formation professionnelle continue comme « *outil de promotion sociale* » !

- Avec la disparition du CIF, il est légitime de se poser la question de ce que deviendront les salariés des FONGECIFs et AGECIFs, ainsi que d'autres OPCA qui risquent d'être confrontés à des plans de licenciement.

- La fin de la collecte légale annonce la fin de la mutualisation des fonds, qui permettait en particulier à UNIFAF de mettre en place des Actions de formation Collectives, dont les frais pédagogiques étaient pris en charge par l'OPCA et ne s'imputaient pas sur le Plan de Formation de la structure. L'équivalent existait également à UNIFORMATION, sous d'autres formes.

- La transformation des OPCA en « *opérateurs de compétences* ». Les mots ont un sens, et là où des Programmes d'accès ou d'élévation de la Qualification des salariés existaient à UNIFAF ou UNIFORMATION, c'en sera terminé. Exit les Titres et Diplômes accessibles avec un maintien de la rémunération, place aux « *compétences* », évaluées par les employeurs pour attribuer des « *éléments complémentaires de rémunération* » selon leur bon gré, « compétences » que nous devrons acquérir sur nos temps personnels !

Cette liste pourrait encore s'allonger, avec notamment la création de « *France Compétences* », en lieu et place du COPANEF[1], du FPSPP[2] et du CNEFOP[3]. L'État sera aux

[1] Comité Paritaire National pour l'Emploi et la Formation Professionnelle
[2] Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels
[3] Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles

Mulhouse

La Roche sur Yon

Montpellier

manettes, et pourra encore plus facilement ponctionner les Fonds de ce qu'il restera pour la Formation Professionnelle Continue des salariés. Et ce, même si une « *autorité décisionnaire des partenaires sociaux au sein de France compétences* » venait à être créée, ce qui est encore loin d'être concrétisé.

Cerise sur le gâteau, la vieille revendication patronale de mettre la main sur l'intégralité du processus de certification est en passe d'aboutir : la volonté gouvernementale est bien de confier aux « *branches* » le contenu des Titres et Diplômes, la démarche pédagogique ainsi que l' « *examen terminal* », en laissant croire que les « *partenaires sociaux* » trouveront des « *compromis* ». C'est un leurre ! Dans notre secteur, après la « *refonte* » catastrophique des diplômes du Travail Social à la sauce Bourguignon, c'est la porte ouverte à la fin des Diplômes d'État, et à la mise En Marche des « *blocs de compétences* » maison !!!

Aujourd'hui, force est de constater que le Big Bang gouvernemental sur la Formation Professionnelle Continue est en réalité un tsunami qui va dévaster les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés !

Face à cette situation, le Conseil Fédéral réaffirme son opposition au projet gouvernemental dans la continuité de notre revendication fédérale d'abrogation de la Loi Travail et des Ordonnances Macron/Pénicaud.

Aujourd'hui, FORCE OUVRIÈRE doit prendre ses responsabilités, et signifier clairement son opposition à cette catastrophe annoncée. Cet Accord National Interprofessionnel contient nombre de dispositions inacceptables, et même si l'on peut entendre la volonté de faire vivre le paritarisme, il vient d'être piétiné par la Ministre du Travail.

Pour le Conseil Fédéral de la FNAS FO, le « *boomerang* » doit se concrétiser par une position politique de la Confédération sans ambiguïté, claire et nette, qui pourrait se matérialiser par le retrait de la signature de cet Accord National Interprofessionnel.

De même, il considère que, comme en 1959 avec le refus de BOTHEREAU de rentrer dans le gouvernement du Général de Gaulle, en 1969 et le vote du Congrès Confédéral pour le Non au référendum qui voulait faire des syndicats des co-législateurs, en 1982 et le refus de Bergeron de voir FO participer à la commission nationale de planification, c'est la Liberté de négociation et l'Indépendance syndicale qui sont en jeu face à cette marche au corporatisme.

Le Conseil Fédéral de la FNAS FO invite tous ses syndicats et l'ensemble des salariés à prendre la mesure de cette situation. Préparons activement la grève du 22 mars 2018 sur la base de nos revendications et posons la question de sa reconduction, pour exiger et imposer par le rapport de force au gouvernement :

- Le retrait du projet de loi sur la formation professionnelle ;
- L'abrogation de la loi travail et les ordonnances Macron/Pénicaud ;
- L'augmentation générale des salaires, des minima sociaux, des retraites et des pensions ;
- La fin des exonérations de cotisations sociales et le retour à la Sécurité Sociale de 1945 ;
- La défense du service public et de toutes les missions de service public.

Le 22 Mars 2018, Tous ensemble, Public/Privé, dans l'unité la plus large, exigeons du gouvernement qu'il réponde à nos revendications !

Adoptée à l'unanimité à Paris, le 15 mars 2018

Mulhouse

Mulhouse

Nantes

Nantes

Rennes

Paris

Lille

Paris

Rennes

Saintes

Saintes

Nantes

Paris

Lille

Tours

Paris

Missions Locales

VERS UN ACCOMPAGNEMENT LOW COST ?

S'il est une chose qu'on puisse dire des administrateurs de l'UNML[1], c'est qu'ils ne dorment pas. A peine séchée l'encre des ordonnances Pénicaud-Macron, les voici se précipitant sur l'une de ses dispositions : **le contrat de chantier** (rebaptisé pour l'occasion CDI ou CDD d'opération). Lors de l'Assemblée Générale du seul syndicat patronal de la branche, le 11 décembre dernier, en pleine « *journées nationales* » (avec Mme Pénicaud en « *Guest star* »), la motion d'engager des négociations pour la mise en place de ce type de contrat dans la branche a été adoptée [2]. Mais quelle mouche les a donc piqués ? Seraient-ils, tels des « *esclaves dévots qui ne mettent rien en question et sur qui, bien plus que sur la Police de la Pensée, repose la stabilité du Parti* » dont parle Georges Orwell dans son célèbre roman 1984 ?[3]

Commençons par préciser les contours de ce contrat. D'usage auparavant limité à certains secteurs, comme celui du B.T.P., les susdites ordonnances en ont généralisé la possibilité de recours à toutes les branches professionnelles. C'est un « contrat à durée indéterminée » (CDI) conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération et qui peut être valablement rompu par l'employeur lorsque le chantier est achevé ou l'opération réalisée.

Cela ressemble fort à un CDD, me direz-vous ! Oui. Mais, voilà, ce n'en est pas un. Et toute l'astuce est là !

Explication : comme c'est un « *CDI* » (on est d'accord, il n'en a que le nom…), ce contrat n'ouvre pas droit à l'indemnité de fin de contrat (communément appelée prime de précarité) prévue pour les CDD Il ouvre droit à la seule indemnité de licenciement prévue pour les CDI.
Or, pour un CDD, le montant de cette « prime de précarité » que l'employeur doit verser au salarié au terme du contrat (justement en raison de son caractère précaire) est égal, au minimum, à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat.

Par contre, pour un contrat de chantier ou d'opération, cette « prime de précarité » n'est pas due. La seule qui le soit est celle versée au titre du licenciement, conformément à la rupture d'un C.D.I., à savoir : un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années et un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11ème année.

Faisons donc un petit calcul. Prenons l'exemple d'un salarié conseiller niveau 1, cotation 11, indice professionnel 398, embauché pour une durée de 12 mois, la valeur du point étant actuellement de 4,55€ :

- Son salaire brut mensuel sera : 4,55 x 398 = 1 810,90 €
  - **S'il est embauché dans le cadre d'un CDD :**
    le montant de l'indemnisation (prime de précarité) que l'employeur doit lui verser au terme du contrat est de :
    (1810,90 x 12) x 10 % = **2 173,08 €**
  - **S'il est embauché dans le cadre d'un contrat de chantier ou d'opération :**
    le montant de l'indemnisation due au titre du licenciement (dans le cadre d'un C.D.I.) que l'employeur doit lui verser à la rupture de ce contrat est de :
    1 810,90 / 4 = **452,52 € = 452,52 €, soit près de 5 fois moins...**

Soit près de 5 fois moins que pour un C.D.D. !

Est-il besoin de rappeler que près de 20 % des salariés (soit près de 2 600 collègues) des Missions Locales sont en CDD [4] Une proportion que l'Inspection Générale des Affaires Sociales (I.G.A.S.) qualifie de « *significative* » [5], précisant que « *le nombre de salariés en CDI se situe sensiblement en dessous de la moyenne nationale* » [6].
Dès lors, avec l'introduction de ce type de contrat, on peut aisément imaginer les substantielles économies que peuvent espérer faire les employeurs, sur le dos des salariés les plus vulnérabilisés par un marché du travail impitoyable, et déjà fortement précarisés par des modalités de financement basées sur la « *performance* ». Quand on vous dit que les employeurs ne dorment pas ! D'autant qu'ils ont mis en place de solides organisations pour défendre leurs intérêts : UNML., ANDML, ARML[7].

Oui, mais un employeur peut toujours embaucher directement en CDI puis licencier pour motif économique. Cela revient au-même. Quelle serait donc l'avantage du contrat de chantier ou d'opération ? L'absence de risque de procédure prud'hommale ! Vous savez, ce truc qui empêcherait les patrons de dormir et d'embaucher.

---

[1] Président : Gillé Jean-Patrick; Vices-Présidents : Boileau Maryvonne, Fournet Claude, Lepinay Jean-Raymond, Fiard Marylène ; Secrétaire : Hénon Hervé ; Secrétaire-adjointe : Charnoz Sandrine ; Trésorier : Valli Stéphane ; Trésorière-adjointe : Fouque Marie-Jeanne. Les listes des membres du Bureau et du C.A. sont consultables à cette adresse : http://www.unml.info/qui-sommes-nous/presentation-de-lunml.html

[2] http://www.unml.info/assets/files/actualies/RepresentationReseau2017/4-motions_v.ago_unml_11.12.2017.pdf

[3] Georges Orwel, 1984.

[4] Bilan d'activité des Missions Locales 2016, Délégué ministériel aux Missions Locale, Tableau 33, p.50

[5] Rapport sur le modèle économique des missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, Tome 1, p.56, novembre 2016.

[6] Idem, Tome 2, p.99, novembre 2016.

[7] U.N.M.L : Union Nationale des Missions Locales ; A.N.D.M.L. : Association Nationale des Directeurs des Missions Locales ; A.R.M.L. : Association Régionale des Missions Locales.

Le contrat de chantier ou d'opération écarte définitivement des employeurs le risque d'être confrontés à une procédure prud'hommale pour licenciement abusif, car il a précisément pour spécificité d'être valablement rompu par ce dernier lorsque le chantier pour lequel le salarié a été recruté est achevé ou l'opération réalisée.

Exagéré ? Lisons ce qu'en a écrit le syndicat patronal : « *Ces deux dispositions [CDI et CDD d'opération – ndrl] correspondent aux préoccupations des employeurs de la branche des Missions Locales, leur permettant d'intégrer de nouveaux programmes d'insertion socioprofessionnelle des jeunes, en tenant compte de la fluctuation des financements et des risques de contentieux liés à la signature des CDD pour faire face à leurs obligations*[8] ».

On remarquera au passage que rien n'est dit des modalités concrètes de mise en œuvre de ces « *deux dispositions* », et encore moins de leurs conséquences pour les salariés.
D'une pierre... deux coups. C'est ce qu'on appelle la « *flexisécurité* » : la flexibilité pour les salariés, la sécurité pour les patrons !
Et grâce à qui ? Grâce à Manu & Mumu ! La généralisation du contrat de chantier est la torpille qu'ils ont lancée contre les droits liés au CDD Torpillage dont nos distingués employeurs, pour qui CPO (Contrat Pluriannuel d'Objectifs) et autres conventions sont devenues des horizons indépassables, se font les tristes complices.

Bon, mais ce n'est quand même pas encore tout à fait gagné. Car, pour que les employeurs puissent recourir à ce type de contrat, une convention ou un accord de branche étendu fixant les conditions dans lesquelles il sera possible d'y recourir, en précisant les clauses obligatoires devant y figurer, doit être signé entre les représentants des employeurs et ceux des salariés[9]. Cette convention ou cet accord collectif doit ainsi obligatoirement préciser :

- La taille des entreprises concernées ;
- Les activités concernées ;
- Les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat ;
- Les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés ; (c'est moi qui souligne)
- Les garanties en termes de formation pour les salariés concernés ;
- Les modalités adaptées de rupture de ce contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée.

Pour Force Ouvrière, c'est hélas mort jusqu'en 2021. Non pas qu'on voulait plus en être, des négos, croyez bien. Mais les salariés de la branche en ont décidé autrement… Oh, certainement sans vraiment le savoir. Tous sont loin de réellement connaître le mécanisme de la représentativité syndicale qui a sorti FO, la CFTC et la CFE-CGC de la négociation nationale de la branche des Missions Locales.

La représentativité est issue de la « *Position commune* » signée en avril 2008 par le MEDEF et la CGPME, seulement, côté organisations patronales ; par la CFDT et la CGT, seulement, côté organisations salariales[10].
« *Position commune* » dont les dispositions ont été reprises par la loi n°2008-789 portant rénovation de la démocratie sociale et du temps de travail du 20 août 2008, qui impose à toute organisation syndicale de salariés d'atteindre le seuil de 8 % des suffrages valablement exprimés, au global d'un cycle d'élections de 4 ans, pour être représentative au niveau de la branche.

Donc, pour l'affaire qui nous occupe, suite à la « *pesée* », comme ils disent, de 2017 pour la représentativité dans la branche, ce sont les seuls négociateurs de la CFDT et de la CGT qui seront à la table des négociations. Mais si on y était, on dirait tout le bien qu'on pense de ce foutu contrat aux représentants de l'UNML !

Petit rappel au passage, ça ne mange pas de pain, **FO revendique l'embauche en CDI de tous les salariés en contrat précaire.**

Salariés, pour défendre efficacement nos intérêts, nous n'avons qu'une seule solution : nous organiser.

A suivre…

”

Jean-Marie FOURNIER
SDAS 33

[8] http://www.unml.info/assets/files/actualies/RepresentationReseau2017/4-motions_v.ago_unml_11.12.2017.pdf
[9] C. trav., art. L 1223-9.
[10] l'U.P.A. côté patronal, la C.F.T.C., la C.F.E.-C.G .C. et la C.G.T.-F.O. côté salarial ne sont pas signataires de cette « Position commune ».

Familles Rurales

“ FORCE OUVRIÈRE NE SIGNERA PAS L’AVENANT SUR LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D’INTERPRÉTATION (CPPNI), MALGRÉ DES AVANCÉES

L’opposition majoritaire que nous avons portée avec la CGT fin 2017 a permis la renégociation de l’avenant de mise en place de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d’Interprétation (CPPNI) sur des bases revendicatives.

Effectivement, le collège employeur a proposé un nouveau texte à la Commission Paritaire Nationale de négociation du 28 février 2018.

La difficulté majeure reste que certaines dispositions de ce projet d’avenant conventionnel sont d’ordre public et donc s’appliquent de droit. En effet, dans le Code du travail, la Commission Paritaires de Négociation a cédé le pas à la Commissions Paritaire Permanentes de Négociation et d’Interprétation dont certaines caractéristiques ancrent l’instance dans une forme de co-gestion.

Ainsi, le collège employeur reste fidèle à la Loi Travail en rappelant que la CPPNI a pour mission de représenter la branche, notamment dans l’appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Nous refusons toujours ce rôle de Co-gestionnaire et nous ne serons donc pas signataires de ce texte. La CGT a indiqué qu’elle ne le sera pas non plus. La CFDT, elle, y apposera sa signature en fidèle écuyer et défenseur de la Loi travail.

Toutefois, dans l’avenant proposé à signature, le collège employeur a pris en compte une partie des revendications de FO.

En effet, ainsi, les sujets portés à l’interprétation de l’instance seront soumis à l’unanimité des 2 collèges (collège employeur et collège salarié) et chaque organisation syndicale de salariés comptera une voix. Par conséquent, l’instance ne fonctionnera pas sur un principe de mépris des organisations syndicales de salariés, tel que c’était le cas dans l’avenant qui avait fait l’objet de l’opposition de FO et de la CGT.

Par ailleurs, le fonctionnement général de l’instance ne se voit pas lésé en moyens et le renvoi à un règlement intérieur n’apparait plus.

Enfin, le collège employeur accepte l’ouverture d’une négociation sur la création d’un fonds du paritarisme, donnant ainsi la possibilité à chaque organisation syndicale de se doter de moyens supplémentaires pour fonctionner.
Même si ce nouveau texte reste inacceptable pour les raisons énoncées, notre résistance a permis de mettre fin aux dérives inquiétantes dont le collège employeur était à l’initiative.

Opposés à toute mise en place de corporatisme nous défendons le principe qu’une organisation syndicale doit rester libre de revendiquer.

”

Stéphane RÉGENT
Secrétaire Fédéral

GROUPE vyv

Pourquoi choisir le Groupe Mutualiste VYV ?

La garantie d'un accompagnement de qualité, avec des experts dédiés.

Une approche durable et responsable de la protection santé et prévoyance, tout au long de la vie.

Des services performants et innovants, pour se maintenir en bonne santé et réduire ses restes à charge.

Les groupes MGEN, Istya et Harmonie unissent leurs forces et créent le Groupe VYV pour répondre aux nouveaux enjeux de la protection sociale en accompagnant les adhérents dans leurs parcours de santé et de vie, comme les entreprises publiques et privées dans leurs missions auprès de leurs salariés.
Inventons ensemble une protection sociale, mutualiste, performante et solidaire.

Rejoignez notre projet :
partenaires-sociaux@groupe-vyv.fr
www.groupe-vyv.fr
@Groupe_VYV

PARAGRAPHE *imageurs*

Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 532 661 832, numéro LEI 969500E016R1LLI4UF62. Siège social : Tour Montparnasse – 33, avenue du Maine – BP 25 – 75755 Paris Cedex 15

mgen GROUPE vyv
Harmonie mutuelle GROUPE vyv
MNT GROUPE vyv
MUTEX
Harmonie fonction publique GROUPE vyv
MGEFI GROUPE vyv

CCNT51

EN MARCHE VERS LES ORDONNANCES MACRON

Les employeurs de la FEHAP viennent d'annoncer que l'avenant sur l'augmentation de 5 € du salaire minimum conventionnel vient d'être recalé à l'agrément, trop cher apparemment pour le gouvernement.

Ajoutons à cela qu'ils viennent de décider que les négociations sur la promotion n'auront pas lieu. Ils en restent là. Pas étonnant… Ils n'arrivent pas à se mettre d'accord entre eux sur la définition de ce mot. Alors, accepter d'entendre nos revendications en terme de promotion, impossible ! Encore un thème qui est non négociable.

Nous avons des raisons d'être inquiets, car nous savons que nos employeurs de la FEHAP sont, comme toujours, les premiers à mettre en marche la politique gouvernementale.

Ils continuent le toilettage de la CCNT51 sans se poser de questions, aucune réflexion, aucune originalité, car pour eux le manque de moyens financier justifierais tout.

Ainsi, ils semblent vouloir appliquer les ordonnances, rien que les ordonnances pour réduire un peu plus la Convention Collective au Code du travail et aux Ordonnances Macron. Aucune anticipation de leur part pour garantir la hiérarchie des normes, par la sécurisation d'un maximum de points au niveau de la Convention Collectiveafin que celle-ci reste une garantie minimum pour les salariés de la Branche.

Nous avons dû leur rappeler que cette négociation nous semblait indispensable. Sans cela, demain, les dérogations par accord d'entreprise d'un certain nombre de points, comme les primes,seront un moyen supplémentaire pour les employeurs de diminuer la masse salariale, donc les salaires.

Aujourd'hui les salariés de notre secteur ne peuvent être qu'en colère. Beaucoup de professionnels ne veulent plus travailler dans notre secteur à cause des salaires trop bas. La grogne gagne les établissements, car il n'y a toujours pas de reconnaissance des LMD (Licences Maîtrises Doctorats), aucune volonté de négocier sur la promotion, sur les classifications et donc sur les salaires.

Que nous reste-t-il à négocier, la mise en conformité de la Convention Collectiveavec les ordonnances Macron ? Non merci, hors de question que nous accompagnons cette politique d'austérité.

Nathalie DE OLIVEIRA CALLANQUIN
Conseillère Fédérale

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les référents Force Ouvrière Égalité Femmes/Hommes se sont réunis ce vendredi 16 mars 2018 sur la thématique « *Les enjeux actuels et à venir de l'égalité professionnelle* ».

Anne BALTHAZAR, Secrétaire Confédérale sur les questions d'égalité professionnelle, fait le point sur l'actualité législative et son travail confédéral dans ce domaine, comme l'intervention auprès du gouvernement pour faire pression sur les violences sexistes et les rencontres avec le ministère du Travail.
Le constat est fait que trop peu de femmes connaissent leurs droits. La prise de parole de la chargée de mission, auprès du Défenseur des droits en charge de la promotion de l'égalité et de l'accès au droit, Clémence LEVESQUE, dresse un constat accablant du vécu professionnel de nombre de femmes dans les entreprises.

Pour Force Ouvrière, l'Égalité doit passer par l'information via l'affichage et l'organisation de réunions de présentation des droits des femmes pendant le temps de travail pour les salariées. L'écart discriminatoire de salaire diminue (-9%), même si nous ne sommes pas encore à l'égalité au regard de la lenteur des effets des lois sur les employeurs.
Christelle GILLARD, assistante du Secrétaire Général et membre de la délégation des droits des femmes au CESE, nous résume son travail et la résolution portée par FO au CESE.

RAPPEL DES POSITIONS :

- **FO** réclame la transparence des critères de classification des salariés ;
- **FO** revendique des informations prenant en compte tous les éléments du salaire, qu'elles soient plus détaillées et accessibles aux IRP dans toutes les entreprises, ;
- **FO** travaille à réduire l'écart de salaire ;
- **FO** lutte contre les temps partiels subis ;

- **FO** réclame l'obligation des congés de paternité et refuse la fusion du congé paternité et maternité ;
- **FO** veille à l'élaboration conforme des logiciels ;
- **FO** rappelle l'obligation de mettre à l'ordre du jour des négociations de Branches ;
- **FO** réclame que les sanctions alimentent un fonds dédié;
- **FO** lutte contre les stéréotypes ;
- **FO** demande le maintien des moyens des IRP et du CHSCT :
  - prévention du harcèlement,
  - le recours aux expertises
- **FO** réclame pour les victimes des moyens :
  - humains,
  - financiers,
  - une sensibilisation des IRP,
  - l'inscription dans le tableau des maladies professionnelles de la Sécurité Sociale ;
- **FO** demande une concertation multilatérale des discriminations…

Au fil des interventions, je constate que le progrès et le modernisme n'ont pas changé les mentalités. La Femme continue de subir des inégalités dans bien des domaines et particulièrement dans le monde du travail.
Mon intervention, en réponse à la sollicitation d'Anne BALTHAZAR, sur les enjeux des aidants salariés vient malheureusement illustrer cet état de fait.

Je partage, avec les référents présents, les difficultés des femmes salariées de l'aide à domicile. Nous représentons 95% du personnel. L'organisation des plannings rend impossible l'articulation vie personnelle et vie professionnelle du fait des amplitudes, des coupures, des déplacements, des frais non pris en charge, des grilles de rémunération sous le SMIC, le temps partiel imposé à la grande majorité des 75% de salariées à temps partiel, le salaire misérable qui atteint en moyenne 850 € net/mois… L'heure n'est pas à l'amélioration des conditions de travail en témoigne l'arrivée du « *relayage* » en France. Le « *relayage* », appelé « *baluchonnage* » au Québec et en Belgique, permet à l'aidant familial qui s'occupe d'une personne fragile à son domicile, de s'absenter pour prendre des vacances ou se faire soigner par exemple. Le dispositif de « *relayage* » se met en place en faisant intervenir une salariée en lieu et place de l'aidant familial absent. Mais dans quelles conditions pour l'intervenante : disparition des temps de pauses, des repos quotidiens, des repos hebdomadaires, plus de différence entre le travail de jour et de nuit *(…)* des conditions de travail toujours plus dégradées, des niveaux de rémunération dont le projet de Loi ne parle pas. Je tiens à préciser au passage, que ce projet de Loi *(article 29)* fait l'objet d'un cavalier législatif dans la Loi « *un État au service d'une société de confiance* » *(le droit à l'erreur)*. Loi, dans laquelle le « *relayage* » n'a rien à voir.

La vision tenace de la femme « *charitable* » ayant les qualités « *innées* » pour s'occuper des « *autres* » et plus particulièrement des « *autres fragiles* », travaillant juste pour « *s'occuper* » et pour « *compléter* » les revenus du ménage… s'accroche aux mentalités machistes et rétrogrades.

Pouvons-nous faire un lien avec la représentation majoritairement masculine dans les instances politiques? Je vous laisse juge ! Voilà contre quoi il faut se battre dans le secteur. Dans ce contexte je ne parle pas d'épanouissement professionnel, ni personnel. Nous n'avons pas la considération pour l'un, ni le temps pour l'autre. Le temps partiel subi et les modulations du temps de travail et le multi-employeurs ne le permettent pas. Nous devons tous continuer à lutter pour obtenir le respect dû aux aides à domicile, aux femmes, à toute salariée sans aucune condition.

Les référents présents dans la salle, déjà sensibilisés à nos problématiques, ou découvrant le quotidien des aides à domicile, répondent qu'ils portent ou porteront aux salariées du secteur attention et soutien.

FO Action Sociale revendique la reconnaissance des métiers de l'aide à domicile, l'amélioration de nos conditions de travail et une rémunération permettant, à ses salariés de vivre décemment de leur travail.

”

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Fédérale

Régies de Quartier

“ FO OBTIENT SATISFACTION POUR L’AMÉLIORATION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

Plus de 9 mois de négociation ! C’est le temps qu’il a fallu pour « accoucher » d’un avenant conventionnel acceptable qui puisse s’appliquer à l’ensemble des salariés des Régies de Quartier ! Au vu du projet d’accord initial présenté par le Syndicat Employeur des Régies de Quartier en mai 2017 qui visait à réviser 20 dispositions conventionnelles bien souvent à la baisse et bien souvent avec pour point d’appui la Loi Travail, nous mesurons aujourd’hui le chemin parcouru dans cette négociation.

FORCE OUVRIÈRE a présenté son cahier revendicatif dès la première réunion de Commission Paritaire de Négociation, répondant point par point aux employeurs. En définitive, face à l’unité sur nos revendications que nous avons réussies à construire avec les autres organisations syndicales de salariés représentatives, nous pouvons dire que nous avons obtenu un avenant conventionnel proposé à signature qui acte des avancées conventionnelles conséquentes :

- Le maintien du volume des heures de délégation pour les délégués syndicaux dans les structures de moins de 50 salariés et du mode de calcul des Effectifs Temps Plein pour la désignation des délégués syndicaux ;

- La préconisation que chaque salarié puisse faire l’objet d’un examen médical dans un délai d’un mois à compter de l’embauche et le fait que tout salarié puisse continuer à bénéficier d’un examen médical à la demande de l’employeur ou à sa demande, malgré la Loi Travail qui prévoit seulement la mise en place de la visite de prévention et d’information en lieu et place de la visite médicale d’embauche ;

- L’obligation que chaque salarié puisse disposer d’une information sur la convention collective nationale et sur les accords d’entreprise existants au moment de son embauche ;

- La fin du renouvellement de la période d’essai pour les cadres ;

- 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif chez le même employeur, quels que soient son contrat de travail, son temps de travail et son ancienneté ;
- Un jour de congé supplémentaire rémunéré, dans la limite de 5 jours par année civile, aux mères ou pères de famille pour soigner un enfant malade jusqu’à 16 ans révolus, sur présentation du certificat médical ;

- Deux jours rémunérés par année civile pour des faits relatifs à des démarches administratives et/ou juridiques », sur convocation officielle ou sur présentation d’un justificatif ;
- Une journée par an rémunérée, pour déménagement, sur présentation d’un justificatif, au plus tard une semaine avant l’évènement et sans condition d’ancienneté ;

- Une journée de congés exceptionnels supplémentaire liée au décès respectif d’un enfant, de la mère, du père, de la belle-mère, du beau-père ainsi que de deux journées de congé pour survenance d’un handicap d’un enfant.

Par ailleurs, nous avons sécurisé l’accord avec des règles de révision et de dénonciation plus avantageuses que le Code du travail.

Plusieurs relectures du projet d’accord ont été nécessaires, car le collège employeur avait tendance à « oublier » dans son écriture des éléments essentiels comme le maintien de certaines dispositions existantes.

Cette négociation montre que la revendication est l’axe essentiel par lequel une organisation syndicale comme la nôtre affirme sa liberté et son indépendance pour défendre et améliorer le droit collectif des salariés face aux tentatives réductrices des employeurs. ”

Stéphane RÉGENT
Secrétaire Fédéral

Aide à Domicile

RESPONSABLES DE SECTEUR : LES DINDONS DE LA FARCE

Pour rappel : quel est le rôle d'un ou d'une Responsable de Secteur (RS) ?
Le RS est un agent de maitrise, classé en catégorie E dans la CCNT BAASSD. Pour la paie et les primes, nous ne sommes pas des CADRES, mais pour les responsabilités OUI.

Nous sommes chargés au quotidien :

- De la gestion du personnel de terrain (Agents et Employés à Dom, Assistantes de vie aux Familles et Auxiliaire de Vie Sociale) : les embauches, les contrats de travail, les plannings, la gestion des absences (congés, maladie…) et également animer les réunions d'organisation du travail, faire la saisie des paies ;

- De faire appliquer les directives de la direction au personnel de terrain ;

- De l'accompagnement des BÉNÉFICIARES : constitution des dossiers, visite à domicile, mise en place de l'aide, orientation vers les différents partenaires sociaux.... ;

- De la gestion de la modulation de temps de travail, parfois des impayés ;

- Du développement de l'activité et des relations avec les partenaires autant dire le rôle d'un commercial.

Nous sommes donc avec une telle fiche de poste entre « *le marteau et l'enclume* ». L'aide à domicile nous voit comme son représentant hiérarchique direct, celui qui fait et impose les règles. Nos directions le mettent bien en avant : c'est bien pratique ! Mais il n'en est rien. Notre fiche de poste indique que notre rôle est de faire appliquer les directives et consignes de la direction. Que l'on soit d'accord ou PAS, que ce soit réalisable ou PAS ! (Ex : nous devons comptabiliser les kilomètres, tel que nous le demande la direction, nous devons positionner les repos hebdomadaires de façon à ce que la salariée perde le moins d'heures…).

Nous sommes souvent perçus comme un « *ennemi* » alors que les intervenantes de terrain pourraient s'appuyer sur nous pour être un interlocuteur intermédiaire. Et par conséquent, se sentir moins isolées. Parce que les RS connaissent bien les foyers dans lesquels les aides à domicile interviennent, parce que les RS connaissent bien les aides à domicile, parce que les RS essayent de faire tampon entre la direction et les aides à domicile, les AD pourraient avoir, un interlocuteur avec qui échanger sur ses difficultés. Ceci serait l'idéal, mais HELAS, les RS subissent une telle surcharge de travail qu'elles n'ont plus ce temps d'écoute à consacrer aux équipes et/ou dans certain cas elles n'ont pas la formation ou la volonté de le faire, car les RS ne sont parfois pas embauchées pour ça et avec cet esprit-là.

Inversement, nous sommes soumis à la pression de nos cadres, nos supérieurs hiérarchiques, qui exigent de nous du rendement, du développement, de maîtriser le personnel de terrain et la qualité d'intervention. Ces exigences sont impossibles à tenir et nous ne pouvons pas tout maîtriser dans le cadre de l'intervention au domicile.

ALORS, lorsque le responsable de secteur est représentant du personnel : quel dilemme !! Nous devons faire appliquer des règles de la direction que nous savons en défaveur des salariés voir contraire à la législation sans pouvoir dire quoi que se soit.

Au cours des réunions ou différentes communications réalisées pendant notre temps de travail, nous agissons en tant qu'employés et non pas élus du personnel. Il faut un solide contrôle de soi pour ne pas franchir la « *ligne rouge* ».

Au sein de notre section syndicale, nous avons fait le choix que toutes les catégories de personnels soient présentes afin de prendre les problèmes dans leurs intégralités et ne surtout pas faire de clivage. Dans l'association dans laquelle je travaille, nous sommes hélas minoritaires à FO face à un autre syndicat exclusivement d'aides à domicile. Il fait le jeu de l'employeur en cassant systématiquement les personnels administratifs des agences. Mais depuis que nous avons mis en place une équipe pluridisciplinaire (administratifs/AD), nous faisons évoluer les choses et prenons de l'ampleur. Les différents points de vue de chaque métier enrichissent les débats au sein de la section syndicale et nous nous présentons en instance en ayant trouvé des solutions communes ou un consensus. Ainsi, lorsque les personnels administratifs sont en cohésion avec les aides à domicile, nous pouvons faire bloc face à l'employeur. VIVE la mixité!!!!

Depuis quelques années, les employeurs ont modifié les profils des salariés embauchés au poste de RS. Aujourd'hui ce sont des candidats RH (Ressources Humaines), des commerciaux ou des gestionnaires PME/PMI [1] qui sont retenus au détriment des candidats possédant des diplômes de travailleurs sociaux, tels que CESF[2], SP3S[3]... L'intérêt de tels profils est de faire du chiffre et de « *mater* » les salariés. On entend fréquemment les mots « *clients, marchés, produits, développement, maitrise des coûts...* »

[1] PME/PMI : Petite et Moyenne Entreprise/Petite et Moyenne Industrie
[2] CESF : Conseiller en Économie Sociale et Familiale
[3] SP3S : Services et Prestation des Secteurs Sanitaire et Social

et disparaît la notion d'empathie, d'évaluation des besoins, de lien social, de communication, échange.

Nous nous éloignons de la vision sociale du métier.

Un responsable de secteur ne gère pas que du personnel qualifié. La réalité est plus complexe. Nous avons comme collègues des AD souvent peu ou pas qualifiées (niveau 3e) avec des problématiques sociales (parent isolé, éloigné de l'emploi suite à l'éducation des enfants.....). Notre rôle est de leur faire reprendre confiance en elles, de s'adapter à leur problématique (ex : par les plannings lorsqu'il y a des enfants en bas âge) et de les amener progressivement vers la qualification.

Un responsable de secteur est souvent le premier interlocuteur des personnes âgées, handicapées ou de leur famille lorsqu'ils traversent une période de crise. Nous devons être capables d'être à leur écoute, d'évaluer leurs besoins, de les orienter et les guider au mieux dans les méandres des différents dispositifs d'aide. Mon objectif est de mettre en place l'aide la plus adaptée. Pour cela, il est donc impératif d'avoir suivi une formation de travailleur social et de maîtriser notamment la technique de l'entretien social, les spécificités de chaque institution sociale : CARSAT[4], différents dispositifs du Conseil Départemental (APA [5], PCH [6], AAH [7]…), le fonctionnement de la protection des majeurs… pour répondre aux besoins des bénéficiaires que l'on suit.

Nous sommes des TRAVAILLEURS SOCIAUX et rien d'autre. Il est donc nécessaire de stopper au plus vite les embauches ayant pour objet la rentabilité en créant un référentiel de métier pour les postes de responsable de secteur.

MAIS attention toutefois aux salariés RS déjà embauchés autodidactes ayant développé des compétences sociales (qui dérangent également nos employeurs en quête de rendement). Il ne faudrait pas les laisser pour compte.

”

Céline PETIOT
SDAS 30

[4] CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
[5] APA : Allocation Personnalisée d'Autonomie
[6] PCH : Prestation Compensatrice du Handicap
[7] AAH : Allocation Adulte Handicap

GROUPE AESIO

ADREA mutuelle

apréva

EoVi Mcd mutuelle

“ UNE BRANCHE DE PETITES ENTREPRISE : REPRÉSENTATION DU PERSONNEL, UN VRAI ENJEU

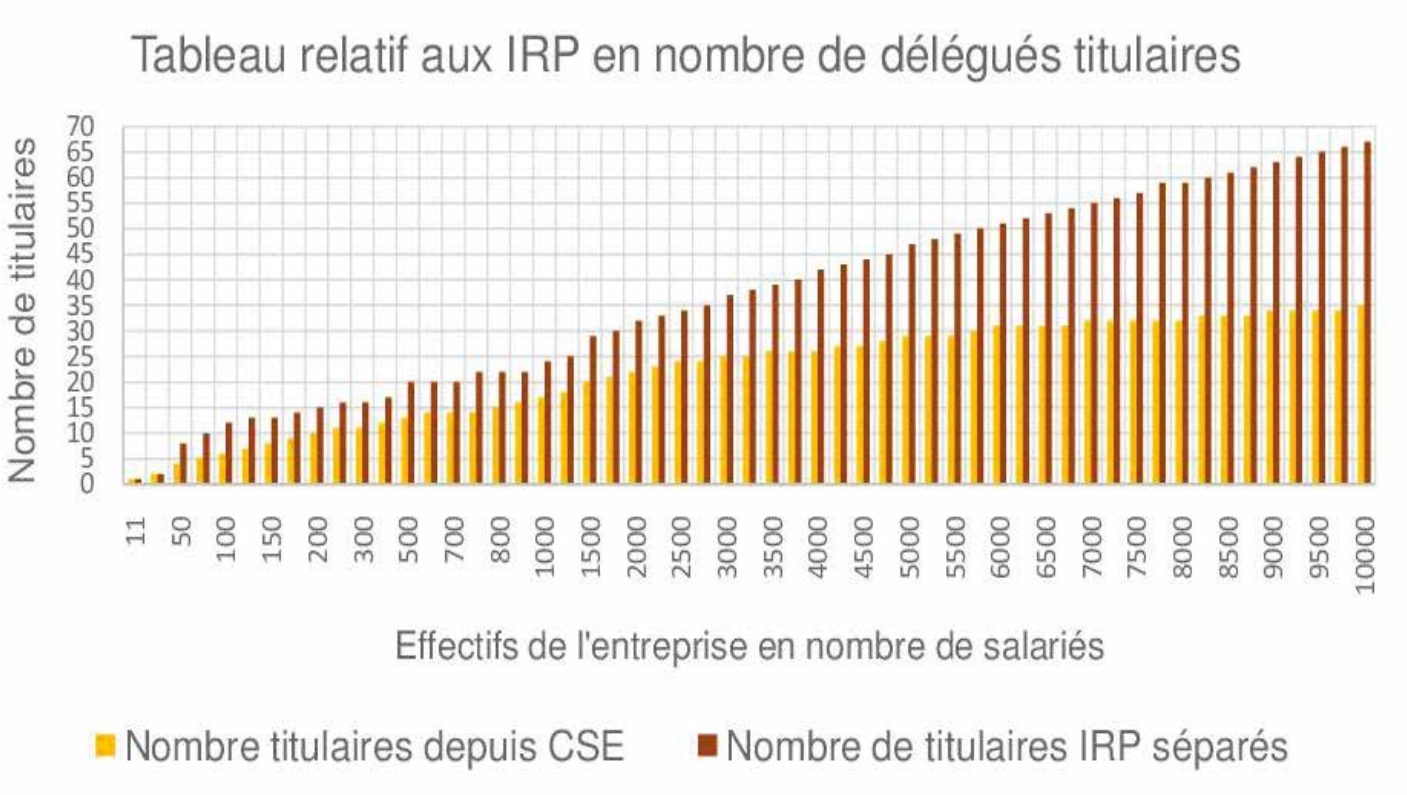
Avec les premiers syndicats en 1884, puis les délégués sécurité dans les mines en 1890 et les délégués d'atelier en 1917 dans la défense nationale, l'histoire des Institutions Représentatives du Personnel a connu des avancées et des reculs, reflets de l'Histoire et de la lutte de classe.

Les grandes grèves de 1936 ont abouti aux « *accords de Matignon* » et au début des délégués du personnel dans les entreprises de plus de 10 salariés. Puis, avec le régime de Vichy et sa « *révolution nationale* », les syndicats et les délégués ouvriers sont supprimés. La Charte du Travail de Pétain met en place les Comités Sociaux d'Établissements (CSE !) dans lesquels ouvriers, techniciens et cadres désignés par le patron collaborent au bien-être commun. Difficile de ne pas faire le lien avec l'actuelle ministre du Travail, Mme Pénicaud avec sa « *révolution copernicienne* » et sa création du Conseil d'Entreprise (fusion des DP, CE, CHSCT et DS). Le Conseil d'Entreprise a une mission de négociation ! Il désigne même la délégation qui va négocier les accords d'entreprise ou d'établissement. Après la perte en 2008, de la libre désignation des délégués syndicaux, l'organisation syndicale vient de perdre celle de négocier et de choisir librement ses négociateurs. C'est notre existence même qui est attaquée. Aucun Conseil d'Entreprise ne doit voir le jour.

Après la Seconde Guerre mondiale, le rapport de force s'inverse. Les syndicats et les délégués du personnel sont rétablis et les Comités d'Entreprise, puis les CHS (Comité Hygiène et Sécurité) voient le jour. Par la suite, les grèves de 1968 ont permis la création de la section syndicale d'entreprise avec son délégué syndical.

1982, la gauche est au pouvoir. Les Lois Auroux mettent en place les CHSCT, mais également le droit d'expression des salariés dans le cadre d'un concept alors nouveau : le dialogue social. Elles prônent déjà la négociation d'entreprise jusqu'à la rendre obligatoire avec la NAO (Négociations Annuelles Obligatoire). On connait mieux la suite avec en 1982 la création de la Délégation Unique du Personnel (DUP), en 2008 la Loi sur la « *Démocratie Sociale* », puis la Loi Rebsamen, la Loi travail et enfin plus récemment les Ordonnances Macron.

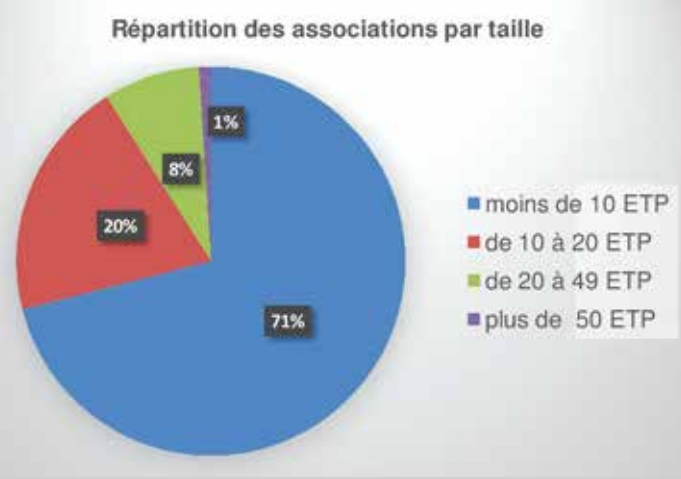
On le voit, le patronat défait en 1945 et 1968 s'est appliqué depuis, avec la complicité des gouvernements successifs, à déconstruire nos acquis pour aboutir en 2018 à la fusion des IRP dans les Conseils Sociaux et Économiques (CSE) et à la diminution drastique des délégués.



Dans la Branche Alisfa, seulement 50 associations atteignent le seuil de 50 salariés. Nous y revendiquons le maintien des crédits d'heures mensuelles des IRP séparés soit 37 h jusqu'à 99 salariés, 40 h de 100 à 299 et 45 h de 300 à 499. Les élus suppléants doivent pouvoir participer aux réunions.

La convention collective prévoit des élections de délégués du personnel à partir de 10 salariés au lieu de 11. Le Snaecso, dans le cadre de la négociation de l'avenant sur « *le dialogue social* », veut revenir sur cette disposition et appliquer le Code du travail.

FO, CGT et CFDT demandent un seuil à 6 salariés comme dans la Branche animation. Cette question est fondamentale, car les associations de moins de 10 salariés représentent 71 % de la Branche et n'ont aucune représentation du personnel.



Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE remplit les missions des délégués du personnel. Les Ordonnances Macron leur ont enlevé les prérogatives que le CE exerçait en matière de formation professionnelle et cela même, au moment où l'ANI (Accord National Interprofessionnel) sur la formation professionnelle, fraîchement signé, individualise ces droits et diminue les possibilités de promotion sociale. Pour FO, les membres du CSE, comme les DP dans le passé, devraient être obligatoirement informé et consulté tous les ans sur la mise en œuvre de la formation dans l'entreprise.

Nous demandons également que partout où c'est possible, comme le Code du travail (Article L. 2313-9) suite aux Ordonnances Macron le permet, la mise en place de CSE inter-entreprises : « *Lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient, un accord collectif interentreprises conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental peut mettre en place un Comité Social et Économique interentreprises* ».

	Avant : IRP séparées	**Après : CSE**	**Revendications FO CSE et CSE inter-entreprise**
99 % des entreprises de la Branche	Entreprise de 10 à 24 salariés		De 6 à 24 salariés
	1 Titulaire 10 h de délégation	1 Titulaire 10 h de délégation	1 Titulaire 10 h de délégation
	Entreprise de 25 à 49 salariés		
	2 Titulaires 10 h mensuelles 20 h au total	2 Titulaires 10 h mensuelles 20 h au total	2 Titulaires 10 h mensuelles 20 h au total

99 % des salariés de la Branche Alisfa n'ont aucun droit aux Activités Sociales et Culturelles (ASC), puisque les CSE responsables de la gestion des ASC ne sont obligatoires que dans les entreprises de plus de 50 salariés. Des Branches comptant de nombreuses TPE ont mis en place des systèmes conventionnels, assortis des financements nécessaires permettant aux salariés de ces entreprises d'avoir accès à des activités de loisir, sportives ou culturelles.

Nous revendiquons l'ouverture en 2019 d'une négociation au niveau de la Branche sur tous les domaines qui concernent les salariés des petites entreprises.

Sylvie BECK
Trésorière Générale Adjointe

CCNT66

“ **RÉGIME DE PRÉVOYANCE : FO EXIGE DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Le régime de prévoyance c’est quoi ?
C’est la prise en charge du maintien de salaire en cas d’arrêt de travail au-delà du 90ème jour de congés maladie dans les 12 derniers mois ; la prise en charge de la pension d’invalidité en complément de la Sécurité Sociale ; le versement d’un capital en cas de décès d’un salarié ; le versement de rentes éducation et rente handicap pour les enfants dont le parent est décédé.

Ce sont des **garanties collectives** importantes pour les salariés et de bon niveau grâce à la **mutualisation** qui se fait au niveau de la Convention Collective. **La mutualisation c’est sérieux, pourquoi ?**
Mutualiser les risques (maladie, invalidité et décès) au niveau de la Branche permet à toutes les associations de la 66 d’obtenir de meilleurs tarifs et de meilleures garanties. Par exemple, le versement d’un capital décès équivalant à deux années et demie de salaire ne serait pas envisageable pour une petite ou une moyenne structure, à moins d’un tarif coûteux.

Maintenir la mutualisation pour faire vivre notre régime de prévoyance est un enjeu majeur. Pourtant, dans les faits, cet équilibre est remis en cause.

Explications :
Les comptes 2016 du régime de prévoyance de la CCNT 66 affichent un déficit de **14 millions d’euros** et les prévisions 2017 et 2018 aggraveront cette situation.
Ce déficit s’explique tout d’abord par une **augmentation continue de la sinistralité,** c’est-à-dire un nombre croissant d’arrêts de travail et également un nombre croissant de passages en invalidité.

À cela s’est ajoutée la fin des clauses de désignation qui obligeaient TOUTES les structures de la CCN 66 à cotiser au régime de prévoyance 66. Depuis 2013, l’idéologie libérale a atteint la protection sociale collective et en particulier la prévoyance, **puisqu’au nom de la concurrence les associations 66 peuvent choisir leur assureur** et sortir ainsi de la mutualisation, pourtant si précieuse pour maintenir les garanties des salariés.
Les comptes du régime sont également impactés par évolutions législatives imposées par le gouvernement, en particulier par la Loi de Finance pour 2018 et par la Loi de Financement de la Sécurité Sociale. **Par exemple, la baisse des cotisations sociales maladie et l’augmentation de la CSG impactent directement le régime de prévoyance.**

La fin de l’opposabilité des accords, l’application des ordonnances Macron, et plus généralement l’ensemble des contre-réformes **mettent en concurrence les établissements et services, participent à la marchandisation du secteur** et fragilisent encore plus l’ensemble des droits collectifs des salariés, comme la mutualisation du régime de prévoyance.
Le périmètre du régime se réduit à cause du départ de certaines associations de la mutualisation. Certains employeurs, à la recherche de la moindre économie, même à très court terme, n’hésitent pas à sacrifier un système solidaire et de bon niveau. **Ces comportements « *libéraux* » sont indignes du secteur social et médico-social.**

C’est pour toutes ces raisons que le régime se retrouve aujourd’hui en difficulté et que les négociations sont ouvertes pour réviser le régime de prévoyance 66. Les organismes assureurs exigent que des décisions soient prises rapidement (augmentation des cotisations et/ou baisse des garanties) pour retrouver un équilibre financier.

Pour FO, il est urgent que des décisions soient prises pour améliorer les conditions de travail des salariés et ainsi peser fortement sur les comptes du régime en réduisant la sinistralité.

C’est pourquoi FO n’a de cesse de revendiquer une augmentation des budgets alloués au secteur, car la situation du régime de prévoyance n’est qu’une expression supplémentaire des conséquences des politiques d’austérité.

Les salariés subissent la dégradation de leurs conditions de travail (intensification de la charge de travail, glissement de tâches et modes d’organisation du travail qui mettent en péril leur santé, sous-effectif, mise en danger, casse des diplômes et des métiers…). **Pour FO, ils ne doivent pas être doublement sanctionnés par une augmentation de la cotisation de prévoyance et la baisse des garanties.**

Force est de constater que de façon générale les employeurs ne contribuent toujours pas à l’amélioration des conditions de travail. Ils doivent donc assumer l’augmentation de la cotisation prévoyance, laquelle semble annoncée pour maintenir le niveau actuel des garanties. Les employeurs ont une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité de leurs salariés.

En 2015, les salariés ont déjà vu leurs niveaux de garanties baisser (avenant 332) et leur cotisation augmenter. **Pour FO, si les cotisations étaient majorées une fois encore, elles devraient au minimum être compensées par une augmentation de salaire.** Rappelons que le gel des salaires imposé aux salariés depuis bientôt 20 ans pèse lourdement sur les régimes de prévoyance.

FO rappelle son attachement indéfectible au droit fondamental à la santé et à la protection sociale collective.

C’est sur la base de ces revendications que FO ainsi que l’ensemble des organisations syndicales ont pu faire front commun en commission nationale paritaire de négociation le 30 mars 2018 : exiger une réelle amélioration des conditions de travail, ne pas faire payer aux salariés le déficit du régime qu’ils paient déjà de leur santé. ”

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

Humanis
Protéger c'est s'engager

Retraite
Prévoyance
Santé
Épargne
Dépendance

NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Jean-Paul Lefebvre**
06 08 74 84 75 • jeanpaul.lefebvre@humanis.com

humanis.com

FRED & FARID | © Aurelien Chauvaud. *Source : En 1956, la CRI (institution à l'origine du groupe Humanis) permet la mise en place des premiers accords de protection sociale dans l'entreprise.

GIE HUMANIS Assurances De Personnes Groupement d'Intérêt Economique Immatriculé au RCS de NANTERRE sous le n°753 188 333 Siège social : 139/147 rue Paul Vaillant-Couturier 92240 MALAKOFF.

Section Fédérale des Cadres

L'ENQUÊTE EST EN COURS !

Le bureau de la section fédérale des Cadres de la FNAS s'est réuni ce jeudi 29 mars, en présence de Pascal Corbex, Secrétaire Général, et de Hubert Billemont, chercheur et en l'absence excusée d'Éric Peres, secrétaire général de FO Cadres. Cette réunion a été consacrée à un premier compte rendu et un débat autour de la recherche commanditée par FO Cadres et la fédération : une enquête qui porte sur **la question de l'engagement syndical des Cadres ayant des fonctions d'encadrement hiérarchique.**

Débutée en février 2018, elle s'étalera sur plusieurs mois, et a été commandée par Éric Peres à Hubert Billemont, camarade FO du 44, docteur en sociologie, ancien membre d'un laboratoire de recherche en sciences sociales et chercheur indépendant en sociologie à Nantes. Par ailleurs, il est formateur au CNAM et suit, en parallèle, une formation-recherche en psychologie du travail. Le sociologue a commencé une vingtaine d'entretiens longs, des entretiens de terrain menés auprès de Cadres du secteur dans la région Pays de la Loire, la région Centre - Val de Loire et dans la région Parisienne.

Il nous livre divers éléments qui annoncent à la fois le contexte contraint dans lequel évoluent ces Cadres et quelques éléments d'hypothèses concernant la difficulté à poursuivre ou s'engager dans le militantisme.

Hubert Billemont a illustré différents points concernant cette recherche sociologique de terrain laquelle va partir de l'exploitation de données concrète au travers du témoignage de Cadres syndiqués et non syndiqués en les analysant sous l'éclairage du contexte actuel, dont les modes de management utilisent un vocabulaire parfois pernicieux.

Par exemple, le terme de « *projet* » est récurrent dans le vocabulaire managérial. La responsabilité des projets attribués aux Cadres intermédiaires par la hiérarchie aurait pour but d'imposer en douceur le pouvoir d'obéissance sur l'encadrement intermédiaire. Impliquer le Cadre intermédiaire en le responsabilisant au travers d'un projet dont il serait garant au nom de la structure induirait d'emblée un état de dépendance plus ou moins conscientisé envers le Conseil d'Administration de l'association. Dès lors, l'appropriation des projets par le Cadre, permettrait de rendre invisible aux yeux du Cadre son propre rapport de subordination. Les « *projets* » sont en fait des outils managériaux pour « *conduire à l'obéissance* » sans donner d'ordres. « *Avoir un projet* » consiste donc implicitement à manifester sa loyauté envers la Direction Générale. Il serait alors question de donner le semblant que le Cadre est libre dans la conception du projet alors même que celui-ci l'enferme dans un fonctionnement de subordination. Par ailleurs, nombre de projets « *innovants* » se font à budget constant. Les usagers ne devant pas être lésés, il faut alors redoubler de travail et d'ingéniosité pour fournir un service aux usagers sans que celui-ci soit dégradé. Peu à peu, d'année en année, de réductions budgétaires en coups de rabots, les conditions de vie des usagers s'en trouvent amoindries, les « *projets* » à court terme se succédant aux « *projets* », les Cadres perdent progressivement leurs repères professionnels, c'est-à-dire les repères éthiques qui pouvaient autrefois leur permettre de travailler selon les règles de l'art, en prenant réellement soin des usagers sans être à l'étroit dans leurs ambitions.

De plus, pour être un bon Cadre, il faut aussi de plus en plus s'approprier le vocable adapté, avoir les bons mots tels que « *dynamique, proactif, projet* » … engageant toujours davantage l'investissement subjectif du Cadre dans un processus de loyauté-dépendance vis-à-vis de l'employeur. Car l'implication dans un projet induit la question de la loyauté du Cadre envers sa hiérarchie. Plus encore, cette participation active permettrait de vivre l'activité professionnelle comme un défi sans cesse à relever pour se montrer à la hauteur des responsabilités qui leur ont été confiées afin de servir les usagers. À ce stade de l'enquête, le sociologue émet l'hypothèse que ce qui enferme alors les Cadres et leur interdirait toute mobilisation collective serait le couple de deux notions « *enfermantes* » : d'un côté la loyauté (pas toujours claire) envers la Direction Générale, et d'un autre, l'éthique (dernier garde-fou bien fragile) vis-à-vis des usagers.

Au-delà du vocabulaire utilisé dans les équipes et par la hiérarchie, rappelons que la question centrale de cette recherche qui débute a trait au degré de mobilisation des Cadres intermédiaires. Au vu de l'état des réponses et sous réserve d'exploitation plus approfondies des entretiens et des analyses qui en découleront, il apparaît trois comportements possibles adoptés par le Cadre face à sa hiérarchie et lorsqu'un conflit survient. Le Cadre adopterait trois positions possibles :

1. Une position loyale (mais de quelle loyauté s'agit-il ?)
2. Une position de résistance (comme dit H. Billemont « donner de la voix »)
3. Une position de fuite (quitter le poste, voir la structure)

Pour le sociologue, il semblerait que les Cadres intermédiaires se positionnent très peu souvent dans la deuxième position qui reste très passagèrement occupée.

La position de fuite se manifesterait sous différentes formes, entre autres des ruptures conventionnelles ou

des démissions du fait d'un épuisement au travail ou d'un profond sentiment d'injustice que la Direction Générale a pu faire subir au Cadre. Les postures de fuite s'accompagnent souvent d'un discours justificateur où la Direction Générale aurait failli à l'éthique du métier. Ces ruptures de contrat enclenchent alors une réorientation professionnelle, un retour à la formation ou d'autres stratégies permettant de poursuivre sa vie active jusqu'à la retraite.

Nous savons que le Cadre n'est pas épargné par les politiques d'austérité et que nombre d'entre eux travaillent en établissement, souvent plus de 10 heures hebdomadaires au-dessus des horaires officiels. Aussi, il est prévu que l'enquête mette l'accent sur les activités et motivations du Cadre, sur les injonctions paradoxales qu'il peut subir. Un cadre qui est parfois coincé dans un dilemme complexe entre la hiérarchie du DG, les équipes qu'il coordonne, les usagers qu'il faut accompagner et les financeurs envers qui les marges de manœuvre sont de plus en plus faibles.

Un rapport sera rédigé à l'issue de ces travaux de recherche. Il tentera de donner quelques éléments de réponse pour comprendre cette question de la motivation. Il fera apparaître aussi, à n'en pas douter, toute la problématique que rencontrent nos structures et l'ensemble de leurs salariés.

À suivre donc…

”

Laura ROCCETTI
pour la Section Fédérale des Cadres

Focus sur l'obligation de loyauté

“ L'obligation de loyauté et de fidélité du salarié à l'égard de son employeur découle de l'exécution de **bonne foi** du contrat de travail. Ainsi, le salarié est tenu à une obligation générale de discrétion qui lui interdit de divulguer à des tiers (à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise) des informations à caractère confidentiel dont il a connaissance du fait de ses fonctions.

Par ailleurs, **une obligation de confidentialité** est parfois expressément mentionnée dans le contrat de travail. De même, une **clause d'exclusivité** peut être prévue. Mais même si le contrat de travail n'en comporte pas, le salarié ne peut pas exercer une activité concurrente de celle de son employeur.

Les cadres et notamment les cadres supérieurs sont soumis à une obligation de loyauté et de réserve renforcée.

L'obligation perdure pendant les arrêts de travail et tous types de congés : congés payés, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé individuel de formation.

Autrement dit, le salarié ne peut pas se livrer pendant ces périodes à des actes de dénigrement ou de concurrence à l'égard de l'entreprise.

”

Jacqueline BERRUT
Secrétaire Fédérale

RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-
RÉSIS-
TANCE

Rencontres avec les salariés du secteur de l'aide à domicile en 2018 (*suite...*)

RÉUNION RÉGIONALE À REIMS

Le 8 février dernier, bravant le froid et la neige avec Hervé LEMARQUAND nous sommes allés à la rencontre des camarades de la Marne (51). Les mauvaises conditions climatiques ont empêché les camarades Ardennaises (08) et Auboises (10) de participer à la réunion. C'est donc dans les locaux de l'UD FO à REIMS, qu'une dizaine de salariées, exerçant plusieurs métiers comme responsable de secteur, agents et employés à domicile, AVS ou ergothérapeute se sont retrouvées. Après le traditionnel tour de table, nous prenons le temps de vérifier les coordonnées de chacune et au besoin les camarades les mettent à jour. Ce temps « *administratif* » est essentiel si l'on veut rester en contact. Les publications fédérales, qu'elles soient postales, courriels ou téléphoniques n'ont d'intérêt que si elles arrivent à leur destinataire.

Au cours de la journée, de nombreux échanges se sont succédés sur la situation générale de notre secteur, sur les négociations en cours et particulièrement sur le mépris démontré par les employeurs concernant nos rémunérations. Les camarades parlent également de la dégradation des conditions de travail et du mauvais climat social qui règne dans cette association.

Les élections professionnelles ont eu lieu récemment à l'ARADOPA, renouvelant en partie l'équipe des élues FO. Les camarades ont exprimé leurs difficultés à s'organiser face à une direction qui divise à tous les niveaux. Pour preuve fin 2017, le directeur a récompensé 2 « *salariées de l'année* » sur des critères inconnus de tous et devant l'incompréhension des autres salariées.

En ce début d'année, les camarades de l'association entendent des rumeurs de fusion via des salariés de l'autre structure. Avec les incertitudes d'une telle communication souterraine, l'inquiétude est grande. Les camarades vont essayer d'entrer en contact avec les représentants du personnel de cette autre association qui ne semble pas avoir d'élues FO.

Nos camarades évoquent le besoin et la nécessité de s'organiser, de se réunir pour préparer les réunions DP/CE. Elles expriment leur manque de formation pour analyser les données fournies par l'employeur. Toutefois, les questions sont posées face à des chiffres incompréhensibles sur les budgets présentés. Nous leur rappelons que le recours à l'expertise est possible en faisant appel à un cabinet extérieur. De plus, la formation syndicale est indispensable pour s'armer face à la direction et pouvoir défendre les positions de FO.

Le carnet de bord Aide à Dom est présenté et reçoit un bon accueil. Cet outil permet aux salariés de relever tous les frais professionnels qu'ils engagent au fil des jours et des mois. Les personnels d'intervention vont rapidement mesurer le montant des sommes qu'elles ne récupèrent pas, que l'employeur n'indemnise pas. Ce carnet de bord rempli, en plus d'ouvrir les discussions avec son employeur, pourra étayer une action en justice prud'homale. La fédération, avec cet outil, donne les moyens à nos camarades de réclamer leur dû et d'arrêter de payer pour aller travailler.

Par la mise en place de ces réunions un peu partout en France, j'essaye de répondre à la problématique de l'isolement des camarades. L'organisation de rencontres avec les salariés est incontournable. La réalité de notre métier est que sommes isolées au quotidien et le fait de participer à ces réunions aide à lutter contre cet isolement. En effet nous nous déplaçons, tout au long de la journée, d'un domicile à un autre sans jamais croiser nos collègues. L'organisation du travail dans le secteur ne prévoit que 8 h/an de temps de soutien. Autant dire très peu de possibilités de voir et connaître ses collègues. Et encore moins pour envisager des discussions de fond sur notre travail. C'est pour cela que nous devons développer des liens physiques et « *numériques* » entre les salariés. Par ces réunions locales, la fédération FO Action Sociale tente d'impulser la mise en place de réunions locales régulières. L'objectif est de s'unir et de s'organiser pour créer le rapport de force.

RÉUNION RÉGIONALE À CAEN

Le mercredi 8 mars, avec Éric DENISET je suis allée à la rencontre des camarades de l'aide à domicile des départements du 14 (Calvados) du 50 (Manche) et du 61 (Orne). Nous avons été accueillis à l'UD FO 14 à Caen, par des camarades représentantes de 5 structures différentes d'aide à domicile. Nos échanges ont porté sur l'actualité des négociations et le climat social qui règne dans certaines structures. Certaines camarades ont témoigné de la difficulté à être élue FO face à des employeurs qui compliquent l'exercice de leur fonction.

L'absence d'augmentation de la valeur du point et le versement possible d'une prime annuelle exceptionnelle sont perçus comme du mépris ici aussi. Nous avons abordé l'actualité du monde du travail, l'impact des Ordonnances MACRON sur les instances représentatives du personnel et l'intérêt à porter aux futures élections professionnelles. Nous devons garder en tête les impacts de la représentativité. Notre priorité est de se développer dans de nouvelles associations, mais également dans les structures dans lesquelles nous sommes déjà implantées.

Nous constatons au cours des échanges que la convention collective n'est toujours pas appliquée (6 ans après sa mise en place) dans sa totalité et souvent, bien entendu, en défaveur du salarié : le temps de déplacement entre 2 interventions, est indemnisé forfaitairement et toujours pas au REEL. Les employeurs font bien ce qu'ils veulent, ils ne peuvent en ignorer le contenu, car les 4 fédérations de l'USB (ADMR-ADESSADOMICILE-FNAAP/CSF- UNA) l'ont signée. Même si nous ne l'avons pas signée, nous devons en réclamer son application à minima. Cette convention collective, si misérable soit-elle, représente un droit collectif opposable à tous les salariés du secteur et garantit une égalité de traitement au niveau national.
Je rappelle qu'il existe dans la convention collective des fonds sociaux dans les régimes prévoyance et complémentaire santé. Ces fonds sont très peu utilisés, car méconnus par les salariés. Ils permettent pourtant d'atténuer voire de supprimer le reste à charge consécutif à des soins.

Nous distribuons les « carnets de bord aides à domicile » aux camarades qui sont toutes très intéressées et trouvent l'outil adapté à leur revendication. Le remplissage va pouvoir commencer et celles qui l'envisagent auront le relevé nécessaire d'informations pour aller réclamer en justice le remboursement des frais professionnels qui leur sont dus.

Les camarades présentes sont motivées et 4 d'entre elles (2 titulaires et 2 suppléantes) acceptent de siéger en CPREFP (Commission Paritaire Régionale Emploi et Formation Professionnelle) de Normandie. Ces nouvelles désignées FO porteront nos revendications au sein de cette instance paritaire et veilleront au respect des orientations prises au niveau national. Merci à elles.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Fédérale

Caen 28 février 2018

Journée d'information juridique à Nîmes (30)

"Le SDAS 30 a reçu les 8 et 9 février Jacqueline Berrut pour 2 demi-journées sur les ordonnances (négociation, CSE…)

Cette année il faut accompagner des camarades aux négociations de protocoles pré -électoraux.

Les camardes du SDAS30 ont suivi avec intérêt ces 2 jours riches en échange.

Chacun doit négocier pour garder ce que nous avions dans nos établissements et sauver la représentativité en laissant au SDAS le soin de valider les listes électorales.

Un grand merci à Jacqueline et à la Fédération pour le travail et son soutien."

Bernadette ELZIERE
Secrétaire Départementale SDAS 30

SDAS 35

“ SUCCÈS DE LA GRÈVE PRIVÉE/PUBLIC LE 22 MARS EN ILLE-ET-VILAINE

Dans la continuité de la mobilisation générale dans les EHPAD et les services du maintien à domicile des 30 janvier et 15 mars, nous avons mobilisé le 22 mars dernier :

Les militantes et les militants adhérents de la FNAS FO par son syndicat départemental le SDAS FO 35 était en tête du cortège de l'UD FO 35 dans la manifestation de Rennes avec 4 banderoles.

« Un-e salarié-ée E.T.P équivalent temps plein pour un-e résident-e en EHPAD et en Aide à Domicile : en tout lieu, à tout âge !!! FO : Le Respect de vos Droits, Le Droit au Respect »

« La Dignité Humaine se défend partout et tout le temps Stig Dagermam SDAS FO 35 »

« L'Aide à Domicile en Lutte Syndicale SDAS FO 35 »

« L'égalité est une condition absolument nécessaire de la Liberté Michel Bakounine SDAS FO 35 »

Les salariées des EHPAD Les Roseraies, Bellevue à Saint-Grégoire, Clos Saint Martin, EHPAD de L'Isle, du Domaine Saint-Cyr, de Betton ont débrayé et ils ont fait des rassemblements devant leurs établissements. La présidente d'honneur de la FNAPAEF (Fédération Nationale des Associations de Personnes Âgées en Établissements et de leurs Familles) association de résidents des d'EHPAD Joëlle Le Gall est intervenue à la voiture sono de l'UD FO pour apporter son soutien à notre mobilisation et réclamer avec nous 12 milliards d'euros supplémentaires et la création de 300 000 emplois supplémentaires pour, au minimum, respecter le plan solidarité Grand Âge.

En outre, les sections syndicales du SDAS FO 35, de l'ALAPH, de la Maison des Enfants au pays, de l'ADAPEI, de l'ARASS, de l'APASE, de Fil Rouge, de l'association La Bretêche, des Ajoncs d'Or, du CHRS Benoit Labre étaient représentées. Ce 22 mars en Ille-et-Vilaine avait « *une singularité* », à savoir que l'UD FO 35 avait adressé un appel à la grève interprofessionnelle Privé/Public et que la question de la grève générale reconductible doit partout être mise en discussion, sans attendre, d'où l'appel du SDAS FO 35 à se rassembler Métro République dès le 3 avril pour refuser que les cheminots se retrouvent isolés dans le combat syndical qui doit, selon nous, revêtir un caractère interprofessionnel vu que la petite frappe Macron porte des coups très durs contre la protection que constituent nos droits collectifs et singulièrement notre Formation professionnelle.

Parmi les revendications portées par les camarades figuraient en bonne place notre exigence commune de retrait immédiat de la signature confédérale de l'ANI (Accord National Interprofessionnel), de destruction de notre Formation Professionnelle aggravée par la mort annoncée des OPCA, la ministre du travail Pénicaud entendant par un oxymore gouvernemental étatiser la collecte des fonds de la formation pour mieux demain les faire disparaître, les rendre virtuels et/ou les privatiser simultanément.

Il vient une heure où la Résistance Syndicale sur le seul terrain économique constitue l'urgence et la nécessité du moment pour arrêter le massacre à la « *Macronneuse* » de nos Droits Collectifs, avec toutes celles et tous ceux qui refusent la résignation. Le SDAS FO 35, de sa place et à son échelle, œuvre en acte à la Construction de la Grève Reconductible qui bloque l'économie du pays afin d'amener à la négociation l'ensemble des interlocuteurs sociaux pour la satisfaction de l'ensemble de nos revendications. ”

Jacques TALLEC
Secrétaire Départemental SDAS 35

AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement sociétal** auprès des plus fragiles.

EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT
PROXIMITÉ
SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus :
Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs
Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

GIE La Mondiale Groupe - GIE - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 32, avenue Emile Zola 59370 Mons-en-Baroeul - 445 331 192 RCS Lille Métropole.
Crédit photo : Le Square (Franck Benausse) - 022017-59203

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 : 04/04/18 - B.A.T. : xx/04/18- **Impression :** xx/04/18 - **Date supposée de réception :** xx/04/18