FO ACTION SOCIALE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 321 | JUILLET 2018

DÉFENSE DE LA RE-TRAITE PAR RÉPARTITION

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 321 | JUILLET 2018

DÉFENSE DE LA RE-TRAITE PAR RÉPARTITION

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 321 | JUILLET 2018

DÉFENSE

321

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

Incluse dans ce numéro :

Une Affiche A3

- Edito ..... p 3 et 4
- Des OPCA aux OPCO : une révolution En Marche ! ..... p 5 à 7
- Commission Professionnelle Consultative ..... p 7 et 8
- Juridique ..... p 9 et 10
- Protection de l'enfance ..... p 11 à 13
- Aide à Domicile ..... p 14
- Familles Rurales ..... p 16 à 19
- Régies de Quartier ..... p 20
- CCNT 66 ..... p 21
- CCNT 65 ..... p 21 et 22
- Missions Locales ..... p 22 à 24
- ALISFA ..... p 24 et 25
- Cadres ..... p 25 et 26
- Retraités ..... p 26 et 27

RÉSISTANCE

- Rencontres avec les salariés du secteur de l'Aide à Domicile ..... p 29 et 30
- SDAS 37 Section Paternelle (Mettray et Richelieu) ..... p 32
- SDAS 49 Section les Tourelles ..... p 33
- SDAS 42 AIMV Loire ..... p 34
- SDAS 37 Protection de l'enfance 37 ..... p 35
- SDAS 28 Service d'Aide à Domicile Schweitzer ..... p 36 et 37
- SDAS 37 ADMR « Les Maisonnées » ..... p 38 et 39

Agenda militant 2018

	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE
Bureau Fédéral	4 et 5	29 et 30	19 et 20	10 et 11
Conseil Fédéral		FERMETURE ESTIVALE DU 9 AOÛT AU 9 SEPTEMBRE		
Stage Fédéral				M1 du 1er au 5
Réunions Nationales			13 Bureau SFR 13 Journée CPRE-BAD 24 Journée AURORE	3 et 4 Journées AA 8 Bureau SFC 9 AG SFC 8 et 9 Journées ML/PAIO 18 Bureau SFR 19 AG SFR
AG des SDAS	19 AG SDAS 45			

Edito

“ NON AU BONIMENTEUR MACRON !

L’été qui vient est déjà marqué dans notre secteur, comme dans bien d’autres, par la résistance des salariés.

Ils luttent pour obtenir satisfaction sur leurs revendications, sur fond de grève des cheminots qui se poursuit malgré tout. Ce bulletin fédéral tente dans le chapitre « *Résistance* » d’en rendre compte du mieux possible.

Il est intéressant de constater que ces mouvements en cours, ou qui ont eu lieu dernièrement, se déroulent dans des secteurs aussi variés que la protection de l’enfance, le handicap et l’aide à domicile.

Ils ne sont que la partie immergée d’une situation sociale qui se tend, puisque chacun peut le constater, ce gouvernement ne veut reculer sur rien pour continuer de faire des cadeaux.

Et contrairement à ce que tout le monde tente de faire croire, les salariés sont loin d’être abattus.

Ils résistent à leur façon.

Dans l’unité, ils s’appuient sur leurs organisations syndicales et des assemblées générales qui définissent le mandat sur lequel se réfèrent leurs délégués désignés pour négocier et tenter d’obtenir satisfaction.

Tous les combats en cours tentent d’empêcher la mise en place dans les établissements et services de cette politique d’austérité qui se poursuit et que nous continuons de combattre.

Les coups sont durs. Ce sont des fermetures de services, des licenciements, des mises à pied, l’aggravation des manques de moyens par la baisse annoncée des financements.

Et pendant ce temps Macron poursuit, avec son gouvernement, son travail de destruction des droits collectifs sociaux, nos assurances sociales, dans cette logique de chacun pour soi et d’opposition des uns contre les autres.

Ce même Macron qui, au congrès de la Mutualité, a martelé « *aussi vraie que la réponse à la pauvreté ne saurait être monétaire, les solutions que nous devons apporter au problème ne sauraient être budgétaires* ».

Maxime s’il en est, qu’il pourrait appliquer à tous ses chantiers de destruction massive en cours.

« *Aussi vraie que la réponse à la SNCF ne saurait être le statut des cheminots, les solutions que nous devons apporter au problème ne sauraient être budgétaires* » (mais bien la privatisation).

« *Aussi vraie que la réponse au service public ne saurait être statutaire, les solutions que nous devons apporter au problème ne sauraient être budgétaires* » (mais bien le blocage des salaires et la suppression des postes).

« *Aussi vraie que la réponse à la retraite ne saurait être garantie par la répartition, les solutions que nous devons apporter au problème ne sauraient être budgétaires* » (mais la retraite individualisée par point).

« *Aussi vraie que la réponse à la qualification ne saurait être garantie par la formation professionnelle paritaire, les solutions que nous devons apporter ne sauraient être budgétaires* » (mais la fin des diplômes d’État, du CIF, des OPCA pour le tout compétence).

« *Aussi vraie que la réponse aux besoins du secteur sanitaire, social, médico-social et de l’aide à domicile ne saurait être monétaire, les solutions que nous devons apporter au problème ne sauraient être budgétaires* » (mais le blocage des salaires et la fermeture de services).

Chacun pourrait ainsi s’amuser à décliner à l’infini cette nouvelle provocation en direction des salariés.

Et nous sommes en droit de ne pas croire ce bonimenteur « *de Montpellier* », lorsqu’il nous dit :

« *Nous pouvons être fiers de notre système de protection sociale* », alors qu’il détruit notre Sécurité Sociale par la poursuite des exonérations de cotisations qui ne sont rien d’autre qu’un vol de notre salaire différé. Ce même président et son gouvernement qui veulent installer une retraite par point au lieu de la retraite par répartition, pourtant facteur

essentiel de solidarité intergénérationnelle et de solidarité tout court. Les mêmes qui parlent de vouloir supprimer la pension de réversion pour les veuves qui vient compenser en partie l'inégalité salariale que les femmes subissent tout au long de leur vie professionnelle.

« *Pour les plus vulnérables, il nous faut aussi apporter de l'accompagnement et de la présence* », alors que des camarades se battent pour maintenir leur service. Je pense en particulier au Service d'Aide à Domicile Sweitzer de Chartres, à nos camarades d'Angers de la protection de l'Enfance ainsi qu'à ceux de Tours qui seront confrontés cet été aux appels à projets destructeurs d'emplois et d'associations.

« *Nous devons assumer d'avoir un accompagnement social. Nous devons reconnaître, mieux rémunérer les travailleurs sociaux* », alors que nos diplômes d'État sont plus que menacés par la mise en œuvre du rapport Bourguignon et que le gouvernement soutient le patronat et le nôtre en particulier, par la poursuite d'un blocage des salaires qui n'a que trop duré.

Dénoncer ce bonimenteur est une chose, mais il faut continuer de préparer dans l'unité, par le soutien aux luttes en cours et la syndicalisation, le nécessaire rapport de force pour obtenir satisfaction sur toutes nos revendications comme l'ont fait à leur échelle nos camarades de l'ADAPEI du Puy-de-Dôme. En ce sens, nous avons su avec la confédération, et dans l'unité avec la CGT « *prendre date* » le 28 juin 2018.

En attendant la rentrée, bonne lecture et de bonnes vacances à tous.

”

Pascal CORBEX
Secrétaire Général de la FNAS FO

Des OPCA[1] aux OPCO[2] : une révolution En Marche !

“

La fameuse Loi dite « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* », en cours d'examen à l'Assemblée Nationale à l'heure où est rédigé cet article, va profondément transformer le champ de la formation professionnelle continue.

DES QUESTIONS DE VOCABULAIRE…

D'ailleurs, et pour ne pas s'y tromper, il sera désormais fait mention, dans le Code du Travail, uniquement de « formation professionnelle » au sens large.

Tout d'abord, la définition de l'« *action de formation* » subit une cure d'amincissement – logique en cette période estivale diront certains – passant de 93 mots dans l'ANI du 22 février 2018 pour la caractériser, à 43 mots dans la version gouvernementale du 5 mars dernier, à seulement 16 mots dans celle présentée en Conseil des Ministres !

Désormais, « *l'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel* ».

Bien entendu, il ne s'agit pas là que d'une question de sémantique.

Comme l'illustrait fort justement George Orwell à sa manière dans « *1984* », la réduction du vocabulaire entraîne une diminution de la réflexion, du libre-arbitre, et par là-même, dans notre situation concrète de salarié, de notre capacité à utiliser le droit pour tenter de contrebalancer l'inégalité inhérente au contrat de travail : « *Ne voyez-vous pas que le véritable but du novlangue est de restreindre les limites de la pensée ? À la fin, nous rendrons littéralement impossible le crime par la pensée, car il n'y aura plus de mots pour l'exprimer. Tous les concepts nécessaires seront exprimés chacun exactement par un seul mot dont le sens sera rigoureusement délimité. Toutes les significations subsidiaires seront supprimées et oubliées*[3] ».
Ensuite, le passage d'Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) à OPérateurs de COmpétences (OPCO) donne clairement le premier volet idéologique de cette contre-réforme : les Qualifications feraient partie de « *l'Ancien Monde* », place aux compétences dans le « *Nouveau Monde* » !

Cette transformation n'a rien d'anodin. Nous le savons bien, nous dont les Conventions Collectives sont structurées avec des classifications fondées sur des Diplômes Nationaux et Titres Professionnels, qui sont garants d'égalité de traitement des salariés au niveau de la rémunération et de la progression de carrière, et de non-discrimination (en particulier à l'embauche) par leur caractère objectif d'obtention.
En effet, jusqu'à récemment, **le niveau de connaissances et de savoir-faire professionnel** étaient reconnus par un tiers certificateur (Ministère de l'Éducation Nationale, conjointement avec celui des Affaires Sociales, de la Santé, de l'Agriculture par exemple).

Depuis 2002 et la « *Loi de Modernisation sociale* » qui a créé la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), **les compétences sont devenues le maître-mot,** et toute « *certification* », quelle qu'elle soit, se retrouve découpée en « *blocs* » de cette appellation hautement incontrôlée. Une fois encore, on pourrait nous dire que ce n'est qu'un changement de vocabulaire. Mais changez le mot, vous changerez la chose.

Ce processus, initié depuis un peu plus d'une quinzaine d'années dans la Loi, produit aujourd'hui bon nombre d'effets, et permet notamment aux employeurs de pouvoir brandir cette vague notion de « *compétence* », bien souvent comme un synonyme de « *mérite* », et de l'utiliser à toutes les sauces pour en faire le cheval de Troie fossoyeur de nos qualifications.

Outre le fait d'avoir substitué aux connaissances et de savoir la notion de « *compétence* » comme on vient de le voir, le gouvernement vient d'exaucer le vieux rêve patronal d'avoir la mainmise sur le processus de certification en le confiant aux « *Branches professionnelles* ».

Là encore, il ne faut pas s'y tromper. Le rapport de force au sein des instances dites « *paritaires* » pour la mise en place de « *certifications-maison* » risque fort de ne pas pencher en notre faveur, tant les tentatives de faire passer tout et n'importe quoi seront certainement nombreuses avec les complicités habituelles.
Dans notre secteur professionnel, ce sera l'occasion rêvée de « *produire* » des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) qui n'auront d'autre objectif que de venir percuter les diplômes d'État et de s'y substituer.

Ça, c'est pour le volet « *Titres et Diplômes, Qualification* ».

[1] Organismes Paritaires Collecteurs Agréés au titre de la Formation Professionnelle Continue
[2] Opérateurs de Compétences (au service des Branches Professionnelles)
[3] « 1984 » – Partie I chapitre 5 – George Orwell (1948)

DES « OUTILS » À DOUBLE TRANCHANT…

Côté « *mise en œuvre* » de la formation, cette nouvelle contre-réforme provoque une véritable rupture également dans la gestion et le financement de la formation professionnelle, sa gestion paritaire et la collecte des contributions.

Tout d'abord, la disparition du CIF [4], qui était le seul véritable droit des salariés à effectuer la formation de leur choix, sur le temps de travail, laissera la place au CPF [5] comme seul « *outil à la main de l'individu* ».

Si les contours du CPF dit de « *transition* » sont encore assez flous, mais suffisamment nets pour savoir qu'il ne sera en rien l'équivalent du CIF, ceux du « *simple* » CPF se précisent. Fini de passer par un « *intermédiaire* », ces OPACIF [6] has been et procéduriers, bienvenu dans le « *Nouveau Monde* » du Smartphone et de la formation accessible en 3 clics !

Chacun pourra désormais choisir directement sa « *formation* », s'y inscrire et la faire « *payer* » par la Caisse des Dépôts et Consignation (enfin, quand ils seront prêts…). Comme le CPF ne sera plus crédité en heures, mais en euros, en deux temps et à peine trois mouvements, vous aurez « *validé* » votre inscription et pourrez enfin vous formez librement. Seulement voilà… il n'y a pas un, mais plusieurs mais.

LA « MONÉTISATION » DU CPF…

Auparavant, vous aviez un nombre d'heures de formation, et les frais pédagogiques étaient pris en charge grâce à ce que l'on appelait dans « *l'Ancien Monde* » la mutualisation. Demain, vous disposerez d'un capital de 5000 € au bout de 10 ans (500 €/an), et libre à vous de choisir votre formation, parmi toutes les offres du marché qui rentrent dans votre porte-monnaie.

Ces 5000 €, si on prend une moyenne de 50 € de l'heure de formation, représenteraient donc environ 100 heures de formation, sans prise en charge des frais annexes (transport, restauration et éventuel hébergement), et rapportées aux actuelles 150 heures, cela fait déjà moins… sauf à faire les soldes et chercher les organismes de formation les moins chers. Bon courage pour trouver des organismes de formation de « *qualité* » à 14,28 € de l'heure [7] !

Pour réduire les frais annexes, on peut utiliser la Formation Ouverte A Distance. Comme ça, je me forme de chez moi. Bon, certes, il y a aussi le quotidien à gérer, et c'est après la journée de boulot, mais quand même, faut savoir ce qu'on veut !
Griotte sur le baba au rhum, ce sera donc et bien entendu effectué hors temps de travail…
Ah ! qu'il était bon le temps ancien des cours du soir !

Comme on peut le voir, ce « *changement de paradigme* [8] », ou « big bang » de la Formation Professionnelle, « équipe » chaque individu d'un « *chèque-cadeau-formation* » individuel qu'il lui sera loisible – ou pas – d'utiliser à sa convenance.

C'est concrètement un pas (de géant) de plus vers l'individualisation des droits, contre nos garanties collectives.

UNE LOGIQUE D'ENSEMBLE…

Cette conception des rapports sociaux, de notre salaire différé et surtout d'une « *liberté* » qui serait beaucoup plus grande « *seul contre tous* » démontre bien l'idéologie développée et surtout mise en œuvre par le Président de la République qui croit qu'un vigneron [9], si doué soit-il et si bon son breuvage soit-il, serait sorti de sa cuisse : si ce n'est pas le flacon qui crée l'ivresse, son breuvage, à base d'individualisme forcené, ne fait pas oublier que les « *premiers de cordée* » n'ont jamais eu l'intention de nous mener jusqu'au sommet !

Ce qui est en train de se réaliser pour la formation professionnelle donne un bon aperçu de la future contre-réforme des retraites, dont le slogan « *un euro cotisé donnera les mêmes droits* » est tout aussi fallacieux que celui « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* ».

En effet, et même si l'on ne connaît pas (encore) quelles dispositions seront prises contre notre système de retraite par répartition, par la solidarité intergénérationnelle, l'exemple des Ordonnances et de la « *liberté* » pour les

---

[4] Congé Individuel de Formation
[5] Compte Personnel de Formation
[6] Organismes Paritaires collecteurs agréés au titre du Congé Individuel de Formation, principalement Uniformation et Unifaf dans notre secteur Congé Individuel de Formation
[7] Si l'on transforme les 35 heures par an du CPF en 500 € de monnaie sonnante et trébuchante, cela revient à payer une formation 500 € pour 35 heures, soit 14,28 € de l'heure. La ministre du Travail a déjà annoncé que les heures acquises et non utilisées seraient converties en euros au taux d'une heure pour 14,28 €, soit un maximum de 2 142 € qui seront reportés sur le CPF des personnes ayant acquis 150 heures sur ce dernier à la fin 2018.
[8] Un paradigme est une représentation du monde, une manière de voir les choses, un modèle cohérent de vision du monde qui repose sur une base définie.
[9] Dans la mythologie grecque, Zeus aurait placé Dionysos (encore fœtus) dans sa cuisse après que sa mère, Sémélé, fut foudroyée en le voyant. Jupiter n'étant que la « *pâle* » réplique de Zeus dans la mythologie romaine, c'est donc Bacchus qui aurait été sorti de la fameuse cuisse de Jupiter.

entreprises de faire ce qu'elles veulent, de la Formation Professionnelle où chacun se retrouvera seul confronté aux « *offres commerciales* » plus alléchantes les unes que les autres et sans garantie aucune de voir son attestation reconnue par une Convention Collective, il y a fort à parier que le système « *par points* » que ce gouvernement va tenter de nous imposer ressemblera à s'y méprendre à la fameuse « *retraite des morts* » de Bismarck [10].

Alors que le mouvement des cheminots entre dans son troisième mois avec plus de 26 jours de grève [11], que les propositions de la Ministre de la Santé ne répondent en rien aux revendications de nos camarades des EHPAD et encore moins à celles de l'Aide au maintien à Domicile, que les conflits dans différents secteurs se multiplient, et que la France est devenue championne du monde dans la distribution des dividendes [12], une question commence à émerger : comment faire reculer ce gouvernement ?

Bien évidemment, il n'y a ni réponse simpliste, ni recette magique à cette question. Mais il est évident que la question d'une riposte interprofessionnelle, organisée collectivement et de manière unitaire sur les revendications, devient une nécessité absolue.

Certes, elle n'est ni évidente ni facile à mettre en œuvre. Mais face à la marche forcée vers l'individualisme, avons-nous d'autres choix que de la construire ?

”

Eric DENISET
Secrétaire Général Adjoint

[10] On prête au chancelier Bismarck (1815-1898) l'anecdote suivante : en 1889, au moment où il mettait en place en Allemagne le premier système de retraites au monde, il aurait demandé à son conseiller : « *A quel âge faut-il fixer l'âge de la retraite pour qu'on n'ait jamais à la verser ?* » - « *A 65 ans* », lui aurait-il répondu…, ce qui avait fait rire Bismarck puisque lui-même en avait alors 74.

[11] Toujours au moment où est rédigé cet article.

[12] « *De 2009 à 2016, sur 100 euros de bénéfices, les entreprises du CAC 40 ont en moyenne reversé 67,4 euros de dividendes aux actionnaires. Ce taux de redistribution des bénéfices aux actionnaires au sein du CAC 40 est plus de deux fois plus élevé que celui de la moyenne des entreprises françaises* », estiment ses auteurs (Oxfam et le Basic, deux ONG). Selon leurs calculs, sur cette période, les entreprises du CAC 40 ont versé plus de 407 milliards d'euros sous forme de dividendes à leurs actionnaires. « *La France est ainsi le pays champion du monde* » en la matière.

Commission Professionnelle Consultative

“ RÉFORME DES DIPLÔMES DE NIVEAU 3 : AVONS-NOUS SAUVÉ NOS CINQ MÉTIERS ???

Pour FO, la CPC du 25 mai dernier, celle qui a entériné la modification des diplômes de niveau 3, confirme ce que nous avions précédemment écrit sur le sujet. À noter toutefois que les collèges employeurs, ou organismes tels UNAFORIS, se sont retrouvés pris au piège d'une réforme dont les contenus ont été modifiés à leur insu au dernier moment par la DGCS et sans aucune concertation. Pour faire simple, ci-joint un tableau explicatif… À vous d'en juger.

POUR LES CINQ DIPLÔMES D'ÉTAT DE NIVEAU 3

Sélections : concours d'entrée

Actuellement : Concours

Réforme présentée au Conseil d'État pour septembre 2018 :

- Entrée dans le processus via Parcoursup.
- Uniformisation des sélections qui se fait sur dossier et un entretien. Plus de spécificité technique exigée pour les ETS.
- Plus de concours écrit.

Commentaires FO :

- L'individualisation des concours d'entrée en fonction des critères spécifiques à chaque école : développement des stratégies d'entrée et d'Écoles (pour attirer les candidats).

Référentiels

Actuellement : Des référentiels métiers, compétences et de certifications spécifiques à chaque métier

Réforme présentée au Conseil d'État pour septembre 2018 : Des référentiels métiers maintenus, mais uniformisation aux 3/4 des référentiels de compétences et de certification.

Commentaires FO :

- Trois blocs de compétences transversales permettront de définir communément le travailleur social et d'aller progressivement vers une réduction de l'identité de métier, voire des métiers, tout court, même s'il reste encore quelques compétences différentes.

Contenus de la formation

Actuellement : Des cours et TD spécifiques

Réforme présentée au Conseil d'État pour septembre 2018 :
Des cours communs avec des connaissances dites « *communes* » ou « *partagées* ».

Commentaires FO :

- Cours communs et partenariat avec les universités pour les disciplines en sciences humaines : réduction de la capacité d'enseignement des écoles en travail social. Réduction drastique du nombre de formateurs.
- Perte progressive de la transmission de l'identité de métier.

Stages

Actuellement : Des stages longs (plus de huit semaines) dès la première année

Réforme présentée au Conseil d'État pour septembre 2018 :
Des **stages courts** (au moins huit semaines ou deux fois quatre semaines en première année) et de nouvelles « mises en situation professionnelles ».

Commentaires FO :

- Maintien de l'exigence de 60 semaines de stages sur trois ans de formation. Mais ces stages peuvent être découpés sur des temps de huit semaines. Si l'école décide de passer à 8 semaines en 1ère année, pas de gratification et on détruit l'alternance de professionnalisation par un stage court en 1ère année.

Certification : passage des diplômes d'État

Actuellement : Examens organisés par les rectorats avec des livrets de formations spécifiques à chaque métier, avec évaluation majeure des lieux de stage.

Réforme présentée au Conseil d'État pour septembre 2018 :

- Examens (sauf le mémoire) organisés par les Écoles avec un jury composé d' 1 **universitaire** ou formateur et d'1 professionnel.
- Un livret de formation uniformisé hormis quelques compétences, et rempli majoritairement par les instituts de formation.

Commentaires FO :

- Les universitaires participent à l'examen. Les passages d'examens sont locaux et s'effectuent durant la formation. Perte d'objectivité des formateurs faisant passer les examens. Individualisation des diplômes d'État. Les écoles entrent en concurrence.
- Les professionnels de terrains très peu impliqués dans les évaluations de stage pour la certification particulièrement sur la première année de formation.

Niveaux de reconnaissance

Actuellement : Niveau 3

Réforme présentée au Conseil d'État pour septembre 2018 :

- Niveau 2 .
- Passerelle master et entrée dans le processus universitaire européen (Licence, Master, Doctorat).

Commentaires FO :

- Pas de rétroactivité envisagée.
- Niveau non inscrit dans les conventions collectives.
- Taux d'employabilité réduit. Ce niveau est destiné à remplacer à moindre coût les cadres intermédiaires.
- « *Universitarisation* » une étape pour une absorption par l'université ?

”

Laura ROCCETTI pour la FNAS

Juridique

“ LE PARLER CREUX...SANS PEINE

Vous vous êtes peut être dit un jour, dans une conférence, un colloque, un séminaire ou une réunion de travail, en tout cas dans un endroit sérieux, c’est quoi ce parler creux qui ne veut rien dire, cette langue incompréhensible et vide, cette suite de mots interchangeables… Mais ça, c’était avant… Avant de savoir que le parler creux est aussi à votre portée et que la novlangue administrative et technocratique, c’est pas bien compliqué !!!

« Le vécu dynamise les effets participatifs des pratiques. »

« L’évaluation clarifie les concepts qualificatifs du dispositif. »

Cette novlangue a pour fonction d’apaiser les tensions, masquer les conflits d’intérêts, les désaccords politiques et moraux, les inégalités entre les gens.

Que du bonheur…

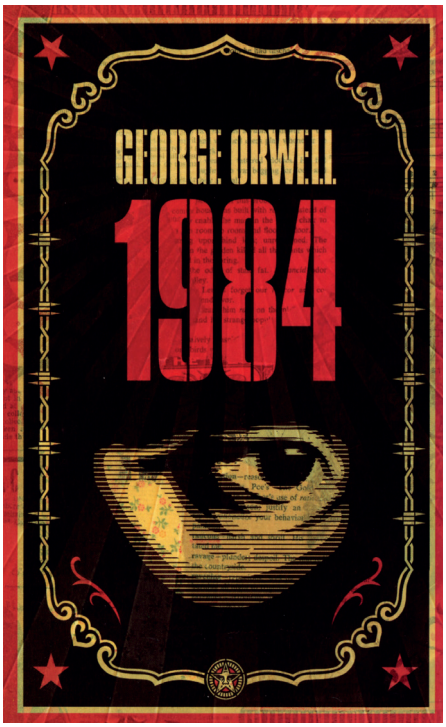
- Le chômeur est devenu un demandeur d’emploi, ou une personne privée d’emploi.
- Le chef du personnel un directeur des ressources humaines et le salarié un collaborateur.
- L’élève un apprenant, l’instituteur un professeur des écoles, etc.
- On ne parle plus de dépendance, mais d’autonomie. On ne dit plus corvéable à merci, mais flexible.
- Le contrôle est devenu évaluation, la malléabilité : adaptation, souplesse.
- La force de travail est une ressource humaine.
- La démarche est participative, qualitative et l’évaluation conduit à s’auto-évaluer, donc à être à la source des problèmes que l’on rencontre !

Elle véhicule le politiquement correct, la pensée unique, le prêt-à-penser. Elle redonne de l’espoir…

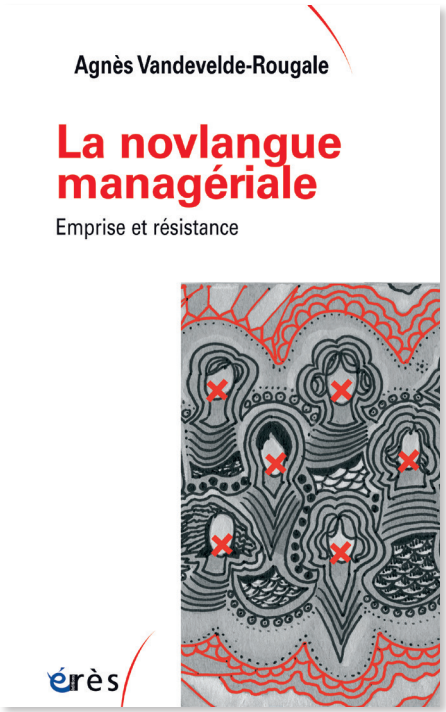
Elle permet de continuer à rêver à un monde meilleur, elle atténue les inégalités, renomme la réalité de manière positive, « *la positive attitude* ».

Elle diminue la capacité d’indignation, supprime les jugements de valeurs et au bout du compte, elle tranquillise…

Cette révolution sémantique a touché le monde de l’entreprise puis a gagné celui de l’école, de l’hôpital et plus généralement les institutions publiques. Elle a infiltré le discours ambiant et les pratiques professionnelles.



À l’origine, la « novlangue » est un terme inventé par l’écrivain britannique George Orwell dans son célèbre roman 1984 publié en 1949. Elle désigne **cette espèce de langage construit et totalement artificiel créé pour empêcher que le peuple raisonne librement et vider certains concepts de leur sens.**



Dans son ouvrage *La Novlangue managériale. Emprise et résistance* paru chez Erès, en 2017, la sociologue Agnès Vandevelde-Rougale explique que « C’est un discours qui sert à mobiliser les êtres humains au service d’un objectif.

Ce n'est pas vraiment une langue à part entière, comme le français ou l'allemand, plutôt une façon de s'exprimer qui détourne les mots et les codes idiomatiques classiques à son profit, à l'image d'un virus. Les formulations managériales utilisent par exemple le présent de l'indicatif et la forme affirmative, pour ne pas laisser de place au doute ».

Exemple d'un petit lexique par Pierre Durantin et Paul Lamartine, auteurs de terrain… *https://www.cairn.info/revue-projet-2011-4-p-76.htm*

*« **Management** - Management est un mot français qu'un détour outre-Manche a chargé d'une coloration qui en a délavé le sens originel. Enraciné dans la langue du dressage équestre, ce terme désignait l'art de faire tourner des chevaux dans un manège.*
Ni bon gouvernement, ni pouvoir absolu, le management est une posture – un rôle à jouer au sens théâtral –, un ensemble d'attributs, qui désignent un acteur dont la caractéristique principale est de disposer d'une équipe à encadrer. Le manager joue plusieurs rôles : il sanctionne et promeut en évaluant ses « collaborateurs », il est l'animateur d'une équipe – littéralement celui qui lui donne une âme, acteur-totem chargé d'apporter de la cohésion. Il est aussi un oracle qui décline les objectifs venus d'en haut : il les interprète et leur confère un sens intelligible pour ceux en charge de les accomplir au quotidien. Il est investi d'un pouvoir par l'organisation tout en étant la colonne vertébrale sur laquelle s'appuie une direction pour relayer ses ordres. Il a à voir avec la parole : parole impérieuse, parole politique, parole vide, parole consolatrice. N'est-il pas souvent porte-parole et chambre d'échos, traversé par les injonctions de l'organisation ?

La parole du manager donne à entendre toute une collection de mots qu'un entomologiste pourrait épingler délicatement dans de belles boîtes : reporting, deadline, milestone, bypasser (prononcé « bipassé »), bullet point – mots que l'on peut traduire ainsi : rapport de situation, échéance, jalon, écarter quelqu'un, puce (au sens typographique). Souvent d'ascendance anglo-américaine, tantôt francisés, tantôt prononcés avec une pointe d'accent, ils paraissent dans le langage comme des incantations venant soutenir la parole managériale, la techniciser – et ainsi la rendre indiscutable –, la vider de sens aussi. Car ces mots relèvent d'un sens commun de l'organisation, c'est-à-dire d'un impensé d'expressions prêtes à l'emploi, sans aucune définition précise ni partagée. L'anglais managérial a remplacé le latin, conférant à cette parole l'autorité du sacré ».

Pour les travaux pratiques, je vous recommande les écrits de JP Legoff.

Dans son ouvrage, Les illusions du management (Ed. La Découverte, 1996), il propose un tableau très drôle sur la « novlangue éthico-managériale » (l'expression est de M. Chauvière).

Pour en voir un exemple en vidéo, le spectacle de Franck Lepage est sur le site.

Jacqueline BERRUT
Conseillère Technique en droit social

Protection de l'enfance

LES MINEURS NON ACCOMPAGNES (MNA), DES MINEURS PAS COMME LES AUTRES ?

La dernière publication d'Amnesty International est sans appel[1]. Les chiffres sont là pour convaincre les sceptiques : la France, comme le reste de l'Europe, se défausse de ses responsabilités. L'État et ses ministres parlent de « *stock* », de « *flux* ».

IL S'AGIT D'ENFANTS, DE JEUNES MIGRANTS.

Amnesty International titre : « *Une faillite majeure de l'Europe* », « *France : L'abandon des enfants migrants* », « *Les mineurs isolés étrangers sont reçus avec suspicion et souvent abandonnés à leur sort* ».

La situation s'accélère. Nombreux sont les salariés de l'Action Sociale qui sont confrontés aux incohérences et aux injustices infligées à ces jeunes. Les valeurs professionnelles sont mises à mal, les conditions d'exercice ne sont pas réunies. Les situations sont inacceptables : sorties sèches, mises à la rue, abandon, interpellations…

UN CADRE LÉGISLATIF DE PLACEMENT POURTANT IDENTIQUE POUR TOUS LES ENFANTS

Les mineurs non accompagnés bénéficient des dispositions relatives à la protection de l'enfance. La loi n° 2016-297 du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant a rappelé la notion de « *mineur privé temporairement ou définitivement de la protection de sa famille* » au sein de l'article L. 221-2-2 du Code de l'action sociale et des familles (CASF).
Les articles L112-3 et L221-2-2 du CASF précisent que s'agissant de jeunes « *privés temporairement ou définitivement de la protection de leur famille* », **ils entrent dans le droit commun de la protection de l'enfance et relèvent donc, à ce titre, de la compétence des départements.**
Cette notion était déjà introduite dans la loi du 5 mars 2007 qui elle-même s'inspirait déjà du concept développé dans l'article 20-1 de la convention internationale des droits de l'enfant : « *Tout enfant qui est temporairement ou définitivement privé de son milieu familial, ou qui dans son propre intérêt ne peut être laissé dans ce milieu, a droit à une protection et une aide spéciale de l'État* ». La privation de la protection de la famille s'entend lorsqu'aucune personne majeure n'en est responsable légalement sur le territoire national ou ne le prend effectivement en charge et ne montre sa volonté de se voir durablement confier l'enfant,notamment en saisissant le juge compétent. Afin de faire obstacle à toute exploitation ou emprise, une attention particulière doit être portée quant aux motivations de cette personne qui doit agir dans l'intérêt exclusif de l'enfant. **Le fait qu'un mineur ne soit pas considéré comme isolé ne l'empêche pas de bénéficier des dispositifs de protection de l'enfance.**

La législation impose la protection du mineur. Pourquoi la législation n'est-elle pas respectée ? Pourquoi autant de difficultés à l'appliquer ?

Texte de Loi

Le placement en assistance éducative
Article 375 du Code civil : « *Si la santé, la sécurité ou la moralité d'un mineur non émancipé sont en danger, ou si les conditions de son éducation ou de son développement physique, affectif, intellectuel et social sont gravement compromises, des mesures d'assistance éducative peuvent être ordonnées par justice à la requête des père et mère conjointement, ou de l'un d'eux, de la personne ou du service à qui l'enfant a été confié ou du tuteur, du mineur lui-même ou du ministère public. Dans les cas où le ministère public a été avisé par le président du Conseil Départemental, il s'assure que la situation du mineur entre dans le champ d'application de l'article L. 226-4 du Code de l'action sociale et des familles. Le juge peut se saisir d'office à titre exceptionnel.* »

UN CADRE POLITIQUE ET ÉCONOMIQUE IDÉOLOGIQUEMENT INQUIÉTANT

On l'a bien compris, tout **l'enjeu tourne autour de la minorité ou de la majorité.** Pour les jeunes, la minorité est synonyme de survie, c'est l'unique porte d'entrée pour être pris en charge par l'Aide Sociale à l'Enfance. Pour les associations humanitaires, car elles recueillent chaque jour des migrants qui sont dans l'urgence permanente de la mise à l'abri, la minorité assure (normalement) l'hébergement. Et dans l'autre sens pour les Conseils Départementaux puisque la déclaration de la majorité leur permettra de ne pas payer.

[1] La Chronique d'Amnesty International AVRIL 2018 https://www.fnasfo.fr/vie-syndicale/mineurs-isoles-etrangers-une-honte-pour-leurope/

Alors que l'on s'adresse à un public dont les papiers d'identité font très souvent défaut (vol des papiers par les passeurs, difficultés récurrentes d'obtenir des papiers dans certains pays, parfois les papiers sont au fond de l'océan…), l'État français maintient la preuve de l'identité comme **porte d'entrée au système d'assistance éducative.**

Comme cela ne suffit pas à endiguer « *le flux* », lorsque des papiers d'identité sont présentés, ils sont suspectés d'être faux ! Nombre de témoignages, plus poignants les uns que les autres, font part d'expériences de rejets abusifs ou liés au faciès (la majorité, ça se verrait ?).

Le parcours du combattant de nombreux mineurs pour faire reconnaître leur âge est bien malheureusement bien connu par les travailleurs sociaux et les services médicaux sollicités. Beaucoup d'explications et de témoignages pourraient être apportés sur les méthodes d'évaluation employées. Des jeunes sont obligés de se pourvoir en justice pour faire respecter leurs droits. **En fait, l'enjeu financier serait considérable. Mais on peut se poser légitimement la question : que représente-t-il dans le Pays des Droits de l'Homme ?**

Dans cette période politique d'austérité et de contraintes budgétaires, certains Conseils Départementaux ont mis leur éthique de côté. L'accueil des mineurs étrangers se ferait au détriment des autres enfants du département ? Ils justifient leurs orientations par les restrictions budgétaires, soi-disant inévitables. Faut-il parler de dérive ?

MINEURS ISOLÉS ÉTRANGERS : L'ALARME

« Leur nombre croissant depuis 3 ans, qui s'accélère encore depuis janvier 2018, met les finances du Département dans une situation injuste et insoutenable, limitant de fait nos autres capacités d'action pour les territoires et saturant les structures d'accueil des mineurs d'Indre-et-Loire ayant besoin d'un placement. » Gérard Paumier Président du Conseil Départemental 37 « magazine Notre Touraine »

Le choix de décentralisation des compétences de l'État, en matière de Protection de l'Enfance, en matière sociale et médico-sociale, est de la responsabilité des gouvernements successifs et des élus de la République qui l'ont votée et mise en application. Et c'est d'actualité encore aujourd'hui.
La décentralisation des compétences doit être accompagnée du financement à la hauteur des besoins.
La Constitution est claire sur le sujet ★ ! Les jeunes migrants et les salariés qui les accompagnent n'ont pas à payer le prix de ces dysfonctionnements !

Ce sont bien les choix politiques qui conduisent aujourd'hui à cette situation indigne relayée par les médias. C'est ainsi que « *les mineurs non accompagnés* » vont devenir l'objet d'une prise en charge différente des autres enfants. Les spécificités administratives de leur accueil, liées à leur situation de migrants et d'isolement, deviennent prétexte à les séparer des autres enfants relevant de la protection de l'enfance. Ils seraient différents !?

★ Texte de Loi

Article 72-2 de la Constitution de la Cinquième République française (extrait)

Tout transfert de compétences entre l'État et les collectivités territoriales s'accompagne de l'attribution de ressources équivalentes à celles qui étaient consacrées à leur exercice. Toute création ou extension de compétences ayant pour conséquence d'augmenter les dépenses des collectivités territoriales est accompagnée de ressources déterminées par la loi.

DISPOSITIF ACTUEL

Les querelles financières entre compétence de l'ETAT (concernant les personnes migrantes) et compétence des Départements (concernant la protection de l'enfance) ont fini par accoucher d'un « ***dispositif national de mise à l'abri, d'évaluation et d'orientation des mineurs non accompagnés*** ».

« *Grand joueur* », l'ETAT prend en charge les 5 premières journées pour assumer son rôle de mise à l'abri des personnes migrantes, à hauteur de 250 euros chacune. Oui, vous avez bien lu, 5 journées… !
Pour comble, ces 5 journées qui pourront être remboursées par l'État et qui débutent avec la mise en place de « *l'accueil provisoire d'urgence* », doivent recouvrir (dans l'idéal, car dans la vraie vie c'est un peu court !) la période d'évaluation à l'issue de laquelle la personne se déclarant MNA sera reconnue (ou non) mineure et isolée.

Ensuite, ce dispositif innove avec la mise en place d'une clé de répartition pour orienter « *les mineurs non accompagnés* » dans tous les départements de France. Il s'agit de répondre à la colère des présidents de Conseils Départementaux et ainsi, de « *réduire les disparités entre départements* », de répartir « *la charge* ».

À partir du moment où une personne se déclarant « *mineur non accompagné* » est reconnue mineure,» « ***la cellule nationale d'orientation*** » est activée. Et là, le ou la jeune est maintenu dans le département ou orienté dans un autre.

Au petit bonheur la chance… une migration interne. Faut pas trop s'attacher...

UN ACCUEIL DIFFÉRENT ET UN ACCUEIL AU RABAIS

C'est ainsi que depuis la loi 2016-297 du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant, la grande majorité des départements (9 sur 10) a mis en place des réponses spécifiques pour ces jeunes.

Si de nombreux jeunes sont hébergés dans des hôtels, les Maisons d'Enfants à Caractère Social (MECS) ont, depuis les années 1990, été le lieu d'accueil de milliers de jeunes Mineurs Isolés Etrangers (MIE) devenus Mineurs Non Accompagnés (MNA). Les professionnels se sont spécialisés dans les arcanes du droit des étrangers, dans les relations avec les Préfectures ou les Consulats par exemple. Le chemin vers la régularisation est long, que ce soit par l'asile ou par l'obtention d'un titre de séjour… En même temps, l'apprentissage du français, la scolarisation, la formation professionnelle, le suivi médical et tout l'accompagnement éducatif figurent au même titre de la prise en charge que pour n'importe quel autre enfant ou adolescent. Pourtant, nous allons le voir ci-après, les « *réponses spécifiques* » ne signifient pas des moyens supplémentaires, bien au contraire.

L'ODAS (Observatoire national De l'Action Sociale) publie dans sa lettre de février 2018 des exemples de « *prises en charge innovantes* » dans différents départements. Qu'est-ce qu'elles ont d'innovant ?

Extraits :

« *L'accompagnement de ces jeunes nécessite un taux d'encadrement moins élevé qu'en MECS, soit 30 ETP (Équivalent Temps Plein) pour 100 places contre 83 pour 100 places en MECS. Ce taux varie considérablement selon les structures (de 10 à 55 ETP pour 100 places). Conséquemment, les coûts à la place sont moins élevés (moins de 100 € contre 170 € en MECS en moyenne). Toutefois, lorsque le taux d'encadrement est très faible cela indique une prestation incomplète, en général limitée au gîte et au couvert.* »

« *Le prix de journée est de 62 € contre 110 € pour l'accueil en appartements partagés d'adolescents français confiés par l'ASE à la même association en raison d'un encadrement plus important.* » (Département 17)

« *L'accueil citoyen des mineurs non accompagnés.* » Une indemnité de 16,60 € par jour est versée aux familles. (Département 44).

Un autre exemple : dans le Département 37, le prix de journée est de 67 €uros pour la nouvelle structure spécifique aux« *mineurs non accompagnés* », alors qu'en MECS le prix de journée varie de 170 à 230 €uros, et en appartement autour de 90 €uros. Les jeunes ont dû quitter les MECS pour rejoindre ce nouveau dispositif !!!

C'est clair et c'est national : le point commun des structures spécifiques pour accueillir des MNA, c'est de coûter moins cher !

ET À 18 ANS, QU'EST-CE QU'IL SE PASSE ?

A 18 ans, les MNA rejoignent la « *cohorte* » de tous les enfants pris en charge par l'Aide Sociale à l'Enfance qui deviennent majeurs…. La sortie est plus ou moins brutale en fonction des départements. Elle est néanmoins brutale et le nombre de départements qui réduisent, voire qui suppriment, les Contrats Jeunes Majeurs augmente honteusement.
Le sujet des Contrats Jeunes Majeurs fera l'objet d'un autre article. Un indice (extrait d'un appel à projet PROTECTION DE l'ENFANCE Conseil Départemental d'Indre-et-Loire) : « *créer tout au long du parcours et de manière précoce les conditions de l'autonomie* ».

LES MINEURS NON ACCOMPAGNÉS, NON ACCOMPAGNÉS PAR QUI ?

En conclusion, au pays des Droits de l'Homme, nous sommes en droit de nous interroger sur la manière dont sont reçus ces jeunes migrants, comme l'ensemble des migrantspar ailleurs.

Les dérives anti-démocratiques et discriminatoires sont inacceptables. Les droits de l'Homme, les droits de l'Enfant doivent être respectés. La protection de l'enfant, que le mineur soit français ou étranger, migrant, handicapé ou valide, quelle que soit sa langue, son origine, ses opinions…, doit être garantie.

Ne pas le faire, c'est accepter la barbarie.

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

Aide à Domicile

“ TEMPS ET FRAIS DE DÉPLACEMENT : UN AVENANT EN TROMPE L'ŒIL, UNE VÉRITABLE DUPERIE !

L'avenant 36-2017 « *temps et frais de déplacement* » vient d'être agréé par le ministère des Affaires sociales et de la Santé.

Certains s'en réjouissent et pourtant il n'y a pas de quoi !

C'est un leurre dans son contenu !

Il ne prévoit rien concernant les déplacements au départ du domicile du salarié pour se rendre à la première intervention, ni pour le retour au domicile du salarié après la dernière intervention planifiée. De plus, le fractionnement de la journée de travail en deux demi-journées distinctes entraîne l'absence de prise en charge des déplacements avant et après le repas de midi.

Concrètement, cela aboutit à 4 déplacements non pris en charge par les employeurs.

Pire, il intègre une clause dite « *suspensive* » qui prévoit que **le contenu de l'avenant ne sera applicable que si le Conseil Départemental décide de financer les temps et frais de déplacement.**

C'est ainsi une première, l'agrément par le ministère du Travail d'un accord qui prévoit dans son contenu une clause de non opposabilité. Ce même gouvernement qui vient d'imposer depuis janvier 2018, la fin de l'opposabilité pour les établissements sous convention pluriannuelle d'objectif et de moyens (CPOM) et qui ainsi a prolongé la fin de l'opposabilité imposée aux seuls EPHAD depuis 2009.

Chacun l'aura compris, « *les financeurs* » feront finalement ce qu'ils veulent.
Tous ceux qui signent ce type d'accord cautionnent et couvrent de la sorte la politique « *austéritaire* » de ce gouvernement.

Une preuve, s'il en faut. Du fait de cet agrément, les employeurs ont déjà annoncé qu'il n'y a plus aucune possibilité de négocier sur les salaires en 2018.

À FO nous ne sommes pas dupes. Nous n'avons pas signé ce projet et nous nous y sommes opposés.

Nous continuons de revendiquer :

- **Une augmentation de la valeur du point** qui s'applique à tous les salariés à hauteur de 6,66 € (SMIC + 20 %),
- Une prise en charge de tous les frais professionnels du départ du domicile du salarié au retour à son domicile en fin de journée de travail. **Tous les temps et frais doivent être pris en charge et remboursés aux salariés.**

Nous combattons avec tous les salariés. En particulier avec celles et ceux de l'aide à domicile qui dans l'Eure-et-Loir (28) exigent des moyens financiers à l'État et au gouvernement pour empêcher la disparition de leur outil de travail ou comme dans la Loire (42) qui réclament des moyens à hauteur des besoins pour continuer de garantir la qualité de leur travail et leurs droits. Nous le ferons aussi le 28 juin 2018 en appelant à la grève et à la mobilisation. ”

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Fédérale

Chorum CIDES

Depuis 10 ans, CIDES, le centre de ressources et d'action de la mutuelle Chorum, s'engage à vos côtés pour la prévention et la santé au travail.

1. Des observations terrains
   Des études par secteur d'activité

2. Des sites web pour vous informer
   Une newsletter : le Fil CIDES

3. Des webinaires en ligne & séminaires inter-entreprises
   Des fiches-repères
   Des outils multimédias
   Nouveau : des formations en ligne

4. Des guides méthodologiques et référentiels
   Des outils logiciels pour vous auto-évaluer

5. Un baromètre interne personnalisé
   Des clubs inter-entreprises
   Un accompagnement sur-mesure à la demande

Connectez-vous sur **chorum-cides.fr** ou rendez-vous sur **notre stand**

Suivez-nous aussi sur **Chorum** et **Chorum**

Familles rurales

“ À FAMILLES RURALES, FO NE SERA PAS SIGNATAIRE DE L'ACCORD CONVENTIONNEL METTANT EN PLACE LE NOUVEAU RÉGIME DE PRÉVOYANCE : NON À LA BAISSE DES GARANTIES DES SALARIÉS SUR LE RISQUE INCAPACITÉ !

Tout d'abord, la prévoyance, qu'est-ce que c'est ?

Alors que la mutuelle complémentaire frais de santé rembourse au bénéficiaire les frais médicaux générés lors d'une hospitalisation, de consultations, d'analyses (maladie, maternité…) par exemple, la prévoyance complémentaire, elle, couvre les risques liés au décès, à l'incapacité, à l'invalidité et à la dépendance, qui interrompent ou suspendent totalement l'activité professionnelle, et de fait, les revenus de l'assuré.

En cas de réalisation effective du risque, les prestations sont versées en espèces.

La prévoyance est une protection sociale qui complète celle du régime obligatoire.

La Sécurité Sociale prévoit en effet des indemnités pour chacun de ces risques, mais ne couvre pas totalement le manque à gagner des assurés.

Contrairement à la mutuelle santé, dont le rôle est de compléter le remboursement de la Sécurité Sociale, uniquement sur la partie soins (après un accident par exemple), la prévoyance permet de venir en aide financièrement dans le quotidien du salarié.

Elle compense les pertes de revenus de l'assuré en cas d'impossibilité de travailler, lui permettant ainsi de maintenir son niveau de vie dans des circonstances difficiles.

En cas d'arrêt de travail inférieur à 90 jours, la prévoyance intervient en complément des indemnités journalières de Sécurité Sociale pour le « *maintien de salaire* ».

En cas d'incapacité (arrêt de travail temporaire ou définitif au-delà du 90ème jour), aux indemnités journalières de Sécurité Sociale sont ajoutées des indemnités complémentaires permettant à l'assuré de maintenir un revenu pendant une durée maximale de trois ans.

En cas d'invalidité, une rente est versée au bénéficiaire. Elle permettra de compenser la perte de revenus, jusqu'à la retraite si nécessaire.

En cas de décès, la prestation correspond à un capital : financement des obsèques, rente versée au conjoint survivant ou rente éducation (adressée aux enfants survivants, pour le financement de leurs études par exemple).

Lorsqu'un régime de prévoyance est collectif, ce qui est le cas à Familles Rurales puisqu'il s'étend sur le périmètre de la Branche conventionnelle, son « *alimentation* » est assurée par les cotisations des employeurs et par celles des salariés. Par ailleurs, le régime peut s'appliquer à l'ensemble des salariés de la Branche conventionnelle en principe.

Jusqu'au 30 juin 2018, la structure de cotisation est la suivante :

Ensemble du Personnel	TA/TB	Part Empl.	Part Sal.
Maintien du salaire	1,02	100%	-
Incapacité Temporaire de Travail (ITT)	0,63	-	100%
Invalidé - IPP	1,13	100%	-
Capital Décès - IAD	1,13	100%	-
Rente Education	0,09	100%	-
TOTAL	**3,16**	**2,53**	**0,63**

En résumé, les salariés contribuent au régime de prévoyance à hauteur de 0,63 % de leur salaire brut mensuel. Cette contribution porte sur le risque incapacité. La contribution des autres risques (qui représentent une cotisation de 2,53 % du salaire brut) est assurée par les employeurs Familles Rurales.

Cette structure de cotisation est issue de l'accord conventionnel historique, lequel permet encore jusqu'au 30 juin 2018 que les salariés de Familles Rurales bénéficient de garanties qui couvrent de manière conséquente les risques lourds liés à la santé :

MAINTIEN DE SALAIRE dans le cadre d'un arrêt maladie de moins de 90 jours

DÉBUT DE L'INDEMNISATION

Prestations limitées aux Tranches A[1] et B[2]

- Au 1er jour pour accident de travail ou maladie professionnelle
- Au 4e jour pour maladie ou accident de la vie courante sauf arrêt supérieur à 8 jours (dans ce cas, l'indemnisation se fait au 1er jour d'arrêt)

FIN DE L'INDEMNISATION

Prestations limitées aux Tranches A et B

Au 90e jour au plus tard (y compris carence)

INDEMNISATION

Prestations limitées aux Tranches A et B

100 % du salaire net

DÉCÈS (versement d'un capital ou d'une rente aux proches en cas de décès du salarié) ou INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE

CÉLIBATAIRE, VEUF, DIVORCÉ SANS ENFANT À CHARGE

Prestations limitées aux Tranches A et B

100% du salaire brut

MARIÉ, CONCUBIN, PACSÉ SANS ENFANT À CHARGE

Prestations limitées aux Tranches A et B

200 % du salaire brut

TOUT ASSURÉ AVEC ENFANT À CHARGE

Prestations limitées aux Tranches A et B

250 % du salaire brut

MAJORATION PAR PERSONNE À CHARGE

Prestations limitées aux Tranches A et B

50 % du salaire brut

RENTE ÉDUCATION - par enfant à charge (rente versée aux enfants lors du décès ou de l'invalidité totale et définitive de l'un des parents salariés)

JUSQU'AU 11E ANNIVERSAIRE

Prestations limitées aux Tranches A et B

6 % du salaire brut

DU 11E AU 18E ANNIVERSAIRE

Prestations limitées aux Tranches A et B

8 % du salaire brut

DU 19E AU 26E ANNIVERSAIRE

Prestations limitées aux Tranches A et B

100 % du salaire brut

ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE D'ORPHELIN EN CAS DE DÉCÈS SIMULTANÉ OU POSTÉRIEUR DU CONJOINT

Prestations limitées aux Tranches A et B

Doublement de la rente

INCAPACITE DE TRAVAIL

(après un arrêt de travail de plus de 90 jours)

DÉBUT DE L'INDEMNISATION

Prestations limitées aux Tranches A et B

Au 91e jour de travail continu ou non

FIN DE L'INDEMNISATION

Prestations limitées aux Tranches A et B

Au 1095e jour au plus tard

INDEMNISATION

Prestations limitées aux Tranches A et B

100 % de salaire net

[1] « TA » : concerne les salaires limités à 3311 euros, ce qui correspond au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale en 2018.

[2] « TB » : salaires compris entre une fois et 3 fois le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS), soit entre 3311 euros et 9933 euros en 2018.

INVALIDITÉ

INDEMNISATION SOUS DÉDUCTION DES PRESTATIONS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE - 1ÈRE CATÉGORIE
Prestations limitées aux Tranches A et B 47 % du salaire brut
INVALIDITÉ PROFESSIONNELLE PERMANENTE (IPP) COMPRISE ENTRE 33 ET 66 %
Prestations limitées aux Tranches A et B (78 % du salaire brut X 3)/taux d'IPP X 2
2E ET 3E CATÉGORIE, OU IPP = OU > À 66 %
Prestations limitées aux Tranches A et B 78 % du salaire brut

Eh bien ce régime collectif, fruit de la reconnaissance partagée des risques santé auxquels sont confrontés les salariés, tombe au 1er juillet 2018 suite à sa dénonciation par les fédérations employeurs Familles Rurales. Il sera remplacé par un régime qui instaure la recommandation en lieu et place des clauses de désignation.

Par décision du 13 juin 2013, le Conseil Constitutionnel a décidé que l'article L 912-1 du Code de la Sécurité Sociale dans sa rédaction alors en vigueur, qui autorisait les clauses de désignation en complémentaire santé et en prévoyance, était contraire à la Constitution, en ce qu'il méconnaissait la liberté contractuelle et la liberté d'entreprendre. Bref, le blanc-seing était donné par l'État pour que les régimes complémentaires de prévoyance rentrent sur la place de la « *loi du marché* ». Blanc-seing ? Pas tout à fait… puisqu'il est instauré des clauses de « *recommandation* » ! Mais les clauses de recommandation sont beaucoup moins « *verrouillées* » que les clauses de désignation qui, elles, assuraient la garantie du périmètre de la Branche professionnelle en ne confiant la gestion des risques lourds qu'à quelques instituts de prévoyance. Depuis la fin des clauses de désignation, les associations peuvent souscrire auprès d'autres sociétés d'assurance ou d'instituts de prévoyance que ceux qui ont été retenus dans la recommandation, à partir du moment où ceux-ci respectent à minima les garanties du régime de Branche et ne dépasse pas le niveau de cotisation appliqué à celui-ci, ce qui signifie que le taux d'indexation peut être plus bas, car concurrentiel.

Cependant, les organisations syndicales représentatives de salariés et les employeurs de Familles Rurales avaient décidé de continuer à faire courir « *l'accord historique* » qui reposait sur les clauses de désignation. Même si certaines associations Familles Rurales étaient en « *droit* » de ne pas y adhérer, cette décision politique était un signe fort adressé à l'ensemble du réseau Familles Rurales.

Pourtant fin 2016, le collège employeur de Familles Rurales avait annoncé la couleur. Ils souhaitaient intégrer le sujet de la prévoyance à la discussion sur la politique salariale. Leur discours était de vouloir faire baisser la cotisation globale appliquée au régime de prévoyance et, par là même, la contribution des salariés pour que le salaire net augmente. Nous avions rappelé aux employeurs que l'urgence était l'augmentation réelle des salaires et non la baisse du salaire différé, car baisser une cotisation est synonyme d'une baisse de garantie. Par ailleurs, baisser la cotisation globale voulait dire aussi baisser la contribution des employeurs. Nous leur avions rappelé que la pilule était un peu grosse à avaler et que la santé des salariés n'était pas à vendre !

Depuis 2012, la cotisation globale appliquée au régime de prévoyance Familles Rurales avait, certes, augmenté à 2 reprises (une fois de 15,5 % en 2012 et une autre fois de plus de 50 % en 2014) suite à l'augmentation des arrêts de travail de plus de 90 jours. Toutefois, FO avait alerté à plusieurs reprises les employeurs de l'urgence d'améliorer les conditions de travail des salariés et, la nécessité de faire une enquête précise sur les causes de l'augmentation de la sinistralité ; mais nos revendications étaient restées lettre morte. Les déficits du régime ont, par conséquent, continué à se creuser, avoisinant fin mai 2017 le million et demi de déficit sur la réserve de stabilité et avec un taux de Sinistre/Prestations (S/P) évaluée par la société d'assurance désignée, Mutex, de l'ordre de 115 % pour les garanties décès, incapacité, invalidité et de 105 % tous risques confondus depuis l'origine du régime.

A la même occasion, Mutex annonçait une nécessité de réévaluer la cotisation globale de 14,5 % pour que le régime assure des garanties constantes, ce qui serait revenu à un taux de cotisation globale de 3,48 % du salaire brut, dont une contribution salariale de 0,90 %

sur le risque incapacité (soit une augmentation pour les salariés de 42,9 % de leur cotisation actuelle).

Face à cette annonce, la Commission Paritaire Nationale de Négociation avait décidé à l'unanimité de mandater le cabinet conseil d'exercer un audit des comptes prévoyance. Cela avait permis d'apporter des correctifs sur leur gestion puisque la société d'assurance avait décidé de faire baisser la demande d'augmentation de la cotisation globale de 4,5 %. Pour autant, les employeurs ont pris la décision fin octobre 2017 de dénoncer l'accord prévoyance de Branche en vigueur à Familles Rurales et de lancer un processus de recommandation du régime.

Dès le début de la négociation, Force Ouvrière a adressé son cahier revendicatif en demandant de préserver au maximum les garanties actuelles et notamment le risque lourd qui est l'invalidité. Cette bataille a été acharnée, les employeurs voulant s'aligner sur les garanties les plus basses existant dans les champs conventionnels de ladite Économie Sociale et Solidaire. L'axe revendicatif que FO a construit autour de la préservation impérieuse de la garantie invalidité a permis l'unité syndicale avec les autres organisations syndicales de salariés représentatives pour enrayer la tentative de baisse forcenée des garanties de la part des employeurs. **Pour autant, le régime cible que le collège employeur a consenti à retenir (*« du bout des doigts »*) n'est pas suffisant à nos yeux pour apposer notre signature.**

Même si la garantie décès et la rente éducation ne baissent pas et que nous avons même réussi à augmenter le niveau des prestations liées à l'invalidité, la garantie incapacité (au-delà du 91ème jour d'arrêt), elle, a pris un sérieux coup dans l'aile puisque d'une indemnité qui garantissait 100 % du salaire net du salarié, elle ne représente plus qu'entre 75 % et 77 % du salaire brut selon qu'il s'agit d'un arrêt de travail discontinu ou d'un arrêt de travail continu. Au regard de l'augmentation croissante des salariés concernés par l'incapacité (c'est le taux le plus élevé de Sinistre/Provision (149 % en 2016)), cette baisse de garantie aura donc un impact important pour eux.

Par ailleurs, malgré une baisse importante de la garantie Incapacité, le taux de la cotisation globale augmente. En effet, le taux qui s'appliquera passe de 3,16 % à 3,63 % du salaire brut. De plus, il y a une augmentation d'un peu plus de 20 % de la contribution pour les salariés puisqu'elle passe de 0,63 % à 0,76 % sur le risque Incapacité sans que les employeurs nous aient garanti une augmentation de la valeur du point dans le cadre de la politique salariale. Jusqu'au bout, Force Ouvrière a essayé de rapprocher ce nouvel avenant des garanties existantes précédemment et de maintenir les mécanismes qui obligent l'employeur à verser l'indemnisation aux salariés. Nous avons obtenu, non sans difficultés, à la fois que le maintien de salaire (moins de 90 jours d'arrêt) soit assuré mensuellement par celui-ci, et pour l'incapacité, que la formulation suivante soit retenue : « *Les prestations complémentaires sont versées au fur et à mesure de la présentation des décomptes de prestations en espèces émanant de la Sécurité Sociale, directement à l'employeur, à charge pour lui de les reverser le mois échu aux assurés, après précompte des charges sociales* ». Ceci revient donc à la subrogation qui était pratiquée. Pour autant, au vu des baisses de garantie, nous revendiquions la mensualisation des indemnités liées à l'incapacité, revendication rejetée par les employeurs.

Résultat de la négociation, seule la CFDT sera signataire de cet avenant qui acte une baisse des droits des salariés. Cependant, nous avons obtenu que chaque organisation syndicale représentative puisse siéger à la commission de suivi du régime de prévoyance. La santé est un bien trop précieux pour que nous abandonnions notre place d'organisation syndicale qui défend les intérêts moraux et matériels des salariés.
Sans une volonté des employeurs d'améliorer les conditions de travail, la baisse des garanties des salariés risque d'être longtemps la variable d'ajustement dans un contexte où la prévoyance complémentaire se voit appliquer « les règles de la concurrence libre et non faussée » et souffre d'un libéralisme contraire au principe premier de la création de la Sécurité Sociale de 45 : « *chacun cotise en fonction de ses moyens et est soigné en fonction de ses besoins* ».

La FNAS FO continue de revendiquer le retour aux clauses de désignation, seules à même de garantir la mutualisation des risques lourds des salariés dans le domaine de la santé.

”

Stéphane RÉGENT
Secrétaire Fédéral

Régies de Quartier

“FO NE SOUSCRIT PAS À LA FLEXIBILISATION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES CADRES !

Le Syndicat Employeur des Régies de Quartier (SERQ) propose depuis plusieurs négociations un projet d’accord conventionnel aux organisations syndicales représentatives des salariés sur le forfait jours des cadres dirigeants (niveau 5 et 6 de la grille de classification de la Convention Collective Nationale des régies de Quartier et de Territoire).

Quand nous lisons le préambule de ce projet d’accord, il est écrit : « *Les partenaires sociaux, soucieux de la protection de la santé et de la sécurité des salariés et particulièrement des cadres, souhaitent mettre en place un forfait annuel en jours pour certaines catégories de salariés afin de leur permettre d’adapter leur temps de travail, tout en leur permettant de l’autonomie et une bonne répartition entre le temps travaillé et le temps de repos à disposition de ces salariés* ».

Dans un monde idéal, nous pourrions penser que ce projet d’accord va favoriser les conditions de travail d’une certaine catégorie du personnel, les cadres dirigeants.

Si ce projet pose, d’une part, le point de départ de négociations uniquement catégorielles, base sur laquelle la FNAS FO est nécessairement défavorable, d’autre part, il n’est absolument pas une garantie d’amélioration des conditions de travail des cadres dirigeants. Pour comprendre l’enjeu de ce type d’accord, il faut contextualiser la situation économique des Régies de Quartier qui sont de plus en plus soumises à la loi de « *la concurrence* », ayant de plus en plus de difficultés à se positionner sur le « *marché* ». Or dans ce contexte agressif, flexibiliser le temps de travail sans contrepartie est bien souvent la réponse inacceptable que trouvent les employeurs pour les salariés, qui sont relégués à une simple variable d’ajustement.

A la lecture de ce projet, les garanties appliquées aux salariés apparaissent extrêmement relatives concernant leur charge de travail et leur autonomie pour ne pas dire quasi inexistantes.

Pour une année complète allant du 1er janvier au 31 décembre, le salarié concerné serait amené à travailler au maximum 218 jours, la période de 7 jours de repos supplémentaires étant déjà incluse dans ce décompte. Cependant, l’article suivant précise que le salarié « *pourrait* » renoncer à ces jours de repos supplémentaires en contrepartie d’une majoration salariale de 10 %. Outre le fait que 10 % ne représente que le minimum légal, dans quelle mesure le salarié ne serait-il pas fortement incité à ne pas prendre ses jours de repos supplémentaire au regard de l’activité ? En effet, nous lisons quelques lignes plus loin : « *Dans le respect de ces prises de repos, le cadre peut organiser librement ses journées de travail dès lors qu’« il respecte ses objectifs » et assure normalement le fonctionnement de son service et/ou la coordination des équipes dont il a la charge. Cette latitude d’organisation lui impose néanmoins d’avertir son supérieur hiérarchique ou son employeur s’il n’est pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, afin notamment de pouvoir rechercher une solution permettant leur respect* ». Rien dans ce projet d’accord ne précise, ni ce qui est entendu en termes de respect d’objectifs, ni en termes de solutions pour assurer les durées minimales de repos.

Par ailleurs, même le choix de la prise de repos supplémentaires est soumis à l’accord de l’employeur. Où est donc l’autonomie du salarié cadre dans ce projet d’accord ? Qu’est-ce qui garantit les conditions de travail du salarié ? Même la durée de la demi-journée de travail n’est pas définie puisqu’elle est considérée comme « *toute période se terminant à 13 h ou débutant après cette heure* » ! De plus, même la référence au repos dominical a tout bonnement disparu ! Le salarié cadre serait corvéable à merci… Quelles conséquences pour l’organisation du travail des salariés non cadres ?

Nous pouvons continuer la litanie des problèmes que pose ce projet d’accord sur la mise en place du forfait jours pour les cadres dirigeants. « *Lorsqu’un entretien a été rendu nécessaire par l’identification de difficultés en matière de charge de travail, un bilan sera réalisé 3 mois plus tard afin de s’assurer que les actions correctrices engagées ont produit leur effet* ».

Par conséquent, le salarié a le temps de tomber en burn out entre temps. Si le projet d’accord reconnaît le droit à la déconnexion, qui est de toute façon une obligation légale, il n’en définit aucunement les modalités qui doivent être appliquées quotidiennement.

La FNAS FO a déjà informé qu’elle ne sera pas signataire d’un accord sur le forfait jours qui ouvre la porte à une plus grande dégradation des conditions de travail. Elle a indiqué tous les problèmes que pose ce projet à la lumière de la réalité quotidienne des Régies de Quartier. À ce jour, aucune organisation syndicale de salariés ne s’est dite prête à signer en l’état l’accord proposé. Le SERQ viendra avec une nouvelle proposition. La FNAS FO réaffirmera ses positions ! FO revendique une réelle amélioration des conditions de travail de tous les salariés !”

Stéphane RÉGENT
Secrétaire Fédéral

CCNT66

“ ÉCHEC DES NÉGOCIATIONS PRÉVOYANCE : NEXEM REFUSE D’ACCORDER LA MOINDRE CONTREPARTIE

Les employeurs portent l’entière et lourde responsabilité de l’échec des négociations sur le régime de prévoyance qui se sont tenues le 15 juin à Paris dans les locaux de NEXEM.

Alors que les conditions de travail dans les établissements et services sont fortement dégradées, avec pour conséquence l’augmentation des arrêts de travail de longue durée et la hausse des passages en invalidité, NEXEM impose une augmentation des cotisations et une baisse des garanties sans prendre en compte les contreparties proposées par les organisations syndicales. En effet, les organisations syndicales ont demandé que soit garanti aux salariés en arrêt de travail le versement de leur salaire en contraignant les employeurs à verser les indemnités maladies et complémentaires mensuellement (proposition de passer le maintien de salaire à 6 mois pour tous et mise en place de la subrogation).

Pour les organisations syndicales, une contrepartie doit être assurée face aux efforts consentis sur les cotisations et les garanties.

Les organisations syndicales sont attachées à la solidarité et à la mutualisation du régime de prévoyance. Si elles comprennent la nécessité d’équilibrer les comptes du régime, elles refusent que ce soit à nouveau au détriment des salariés ! NEXEM fait payer à ces derniers la dégradation des conditions de travail. **C’est la double peine : les salariés payent de leur santé et de leur salaire !** Ils ne sont en rien responsables des conditions de travail dans lesquelles on leur impose d’exercer ! NEXEM refuse depuis des années toutes les propositions d’amélioration des conditions de travail.

La seule réponse de NEXEM est de créer un fonds spécifique entreprise par entreprise. Ce n’est absolument pas à la hauteur de la situation et cela crée des disparités en fonction de la taille de l’association, alors qu’il existe un fonds national paritaire mutualisé.

Le dialogue social se rigidifie dans la CCNT 66 : la loyauté de la négociation est interrogée. NEXEM se présente avec un mandat fermé de son conseil d’administration ne laissant aucune place à la négociation. Dans cette situation de blocage, les 3 organisations CGT, FO et SUD ont été contraintes de quitter la table de la Commission Paritaire Nationale de Négociation.

CGT, FO ET SUD EXIGENT DE RÉELLES NÉGOCIATIONS :
- **AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL**
- **GARANTIE MAINTIEN DE SALAIRE 6 MOIS POUR TOUS ET VERSEMENT MENSUEL DES PRESTATIONS PRÉVOYANCE**

Communiqué CGT FO SUD du 15 juin 2018

CCNT65

“ FUSION DE LA BRANCHE DE GRÉ OU DE FORCE

Suite au rapport Combrexelle qui fixait comme objectif de réduire le nombre de Branches professionnelles de 700 à 200 par négociation, la refonte des Branches professionnelles a été amorcée par la loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014.

Dès 2015, le gouvernement trouve que le rapprochement des Branches ne s’effectue pas assez vite. C’est ainsi que la Loi Rebsamen prévoit qu’une fusion de Branches peut être opérée en présence de Branches dont l’effectif est trop faible ou dont l’activité conventionnelle est insuffisante ou dont les organisations syndicales ne sont pas suffisamment représentatives. Auparavant ces critères étaient cumulatifs.

Août 2016, la Loi Travail accélère encore le processus de restructuration des Branches. Elle fixe comme objectif, 200 Branches en 2019 et pourquoi pas 100 au final.

La Loi Travail renforce les pouvoirs du ministre du Travail. Les Branches sont « *invitées* » à ouvrir des négociations avant la fin de l’année. En cas de peu d’enthousiasme suscité par cette invitation, Madame El Khomeri prévoit que des regroupements forcés pourraient être effectués par le ministère du Travail dans les cas suivants :

- Faibles effectifs salariés (moins de 5000). Délai août 2019
- Peu d’accord conclus ou accords obligatoires non à jour
- Champs d’application local ou régional.
- Moins de 5 % d’entreprises adhérentes à une organisation patronale représentative
- Celles qui n’ont pas réuni de CPPNI (Commission Paritaire de Négociation et d’Interprétation) dans les deux ans.

Le couperet tombe fin 2016 pour les Branches inactives depuis 15 ans et celles à champ régional ou local. Ce dernier critère concerne notamment les secteurs de l’agriculture, du bâtiment, de la métallurgie. Ces secteurs ont pour la plupart signé des accords de méthode qui prolongent leur durée de vie. Concernant les autres, une centaine de Branches a déjà disparu à ce jour.

La Convention 65 est bien directement impactée par ses effectifs en dessous de cinq milles. Avec en tête, l’échéance d’août 2019, UNISSS discute depuis l’année passée avec d’autres Branches en vue d’un rapprochement. D’autres conventions de notre secteur ne sont pas à l’abri. Les gouvernements successifs ont pour objectif d’atteindre un seuil minimal, à savoir cinquante mille salariés par Branche. FO s’oppose à tout critère basé sur les effectifs. Certaines petites Branches s’avèrent plus actives que de grosses Branches fossilisées. FO refuse une restructuration fondée sur des seuils arbitraires ou un nombre de Branches prédéterminé.

La Loi Travail modifie également la procédure. Elle met en place un Comité Paritaire sur la restructuration des Branches issu de la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNNC). C'est après avis consultatif de la Commission que le ministre peut procéder à la fusion. FO revendique un pouvoir d'opposition des interlocuteurs sociaux. De plus, les projets de fusion ou rapprochements ne seront plus soumis aux interlocuteurs sociaux, mais directement publiés au Journal officiel. Ces derniers n'auront plu que 15 jours au lieu de 6 mois pour réagir. FO s'oppose à cette réduction drastique des délais.

Pour les Branches, quelles sont les méthodes de regroupement amiables ? Ces dispositions sont définies par le Code du travail : adhésion couplée à une dénonciation, regroupement par fusion d'organisations syndicales patronales, accord de champ qui fixe uniquement le champ d'application, révision. Ces mesures peuvent s'accompagner d'un accord de méthode et d'un calendrier.

Pour FO, l'enjeu est bien dans ce cadre contraint d'un rapprochement des conventions collectives sans perte de droits et d'avantages pour les salariés. En effet, une fois la fusion ou le rapprochement réalisé, les interlocuteurs sociaux de chaque nouvelle Branche auront cinq ans pour harmoniser les différentes conventions collectives. Pendant ce temps, la nouvelle Branche peut maintenir plusieurs conventions collectives. À défaut d'accord et en cas de fusion imposée par le ministère, c'est la convention collective d'accueil qui s'appliquera, sans maintien des avantages acquis de l'ancienne convention.

Depuis plusieurs mois, UNISSS s'est rapproché de Nexem (Convention 66) en vue d'une fusion « *amiable* » négociée : rapprochement à petits pas puisque les Conventions de moins de 5000 salariés n'étant fusionnées de manière autoritaire par la ministre du Travail qu'en août 2019.

Ordonnance Macron, tout s'accélère encore ! L'Ordonnance du 22 septembre 2017 réduit d'un an, le délai à l'issue duquel le ministre du Travail pourra fusionner les Branches professionnelles ayant notamment une faible activité conventionnelle ou comptant moins de 5 000 salariés. La date fatidique se situe désormais le 10 août 2018 ! UNISSS va proposer très rapidement à Nexem un accord de méthode et un calendrier afin de montrer sa bonne volonté à la Direction Générale du Travail et tenter d'éviter ainsi des mesures autoritaires dès cet été. L'objectif est de prolonger la durée de vie de la Convention 65 et de maintenir plusieurs conventions collectives pendant le délai dit « *d'harmonisation des dispositions conventionnelles* » (5 ans maximum). Nous savons que la volonté du gouvernement alliée à celles de la CFDT et de la CGT est bien d'une grande convention unique dans le secteur médico-social avant 5 ans.

FO continuera à se battre pour la préservation de la Convention 65, de vos droits et avantages acquis. Camarades, dans ce combat nous avons besoin de tous et toutes !

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

Missions Locales

I-MILO[1] : L'ALPHA ET L'OMEGA DES AGENCES RÉGIONALES DES MISSIONS LOCALES (ARML)

Le système d'information I-MILO est devenu l'horizon indépassable des Présidents des ARML, si l'on en juge par la lecture du **Programme National d'Animation et d'Évaluation (PNAE)** du réseau des Missions Locales 2018-2020.

Qu'est-ce donc ? Un document pondu par le délégué ministériel aux Missions Locales qui doit permettre « *de préciser le rôle et les missions prioritaires du programme régional d'animation portées par les associations régionales des Missions Locales et de fixer des objectifs, afin d'assurer l'accompagnement opérationnel des Missions Locales au quotidien* » (p12). Il définit aussi « *le cadre commun d'intervention du programme d'animation porté par les associations régionales des Missions Locales* » (p12).

Nous retiendrons une chose de ce galimatias « *communico-technocratique* » que contient les 81 pages du PNAE : I-MILO est la préoccupation number one des présidents des ARML. Voyez plutôt :

- Sur les 4 thèmes opérationnels du PNAE, le premier est : I-MILO (p13).
- Sur les 13 actions à mener retenues par les présidents des ARML (« *réunis en conférence* » précise le document), la première est : I-MILO
- Sur les 3 thèmes prioritaires « *choisis par les présidents des ARML* » (p51), le premier est : I-MILO (le 2ème étant : le PACEA[2] Garantie Jeunes).

Autrement dit, et pour résumer la logique du Programme National d'Animation et d'Évaluation : FAITES DU CHIFFRE !!

La page 22 est intitulée : « *Favoriser la mise en œuvre et l'appropriation du système d'information I-MILO* ». Elle précise que c'est le « *thème 1 opérationnel prioritaire* » et en définit les enjeux, notamment de « *stabiliser*

[1] Nouvel outil informatique depuis 2015 qui a remplacé Parcours 3
[2] PACEA PArcours Contractualisé d'accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie
* c'est moi qui souligne

l'appropriation par le réseau du système d'information, afin qu'il soit perçu comme un véritable outil au service de l'accompagnement du jeune et non comme une contrainte administrative* ». En clair : faire passer des vessies pour des lanternes. Et soyons sûrs que, pour ce faire, toute la « science » de la communication sera convoquée.

Il sera plus facile de faire passer un chameau à travers le chat d'une aiguille. Pourquoi ? Parce que I-MILO n'est pas fait pour être « *un outil au service de l'accompagnement du jeune* », tout simplement ! C'est ce que nous explique le sociologue Albert Ogien, directeur de recherche au CNRS et enseignant à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales et dont certains de ces travaux s'attachent à produire une analyse de l'action de l'État. Il a notamment écrit un petit bouquin, fort intéressant, intitulé « *Désacraliser le chiffre dans l'évaluation du secteur public* » (aux éditions Quae).

Il y écrit ceci (pp19-20) : « *Pour résumer, l'introduction des principes du raisonnement gestionnaire a contribué à rendre légitime l'idée selon laquelle, pour conduire l'action politique de façon efficace, il était nécessaire de disposer d'un appareil de production et de traitement des données chiffrées fournissant une description quantifiée, de plus en plus affinée, des dispositions prises dans le cadre d'une politique publique. Cette insensible modification est d'autant mieux accueillie qu'elle porte la promesse d'un contrôle a priori de la validité des décisions prises, en en anticipant les conséquences et en permettant de suivre, aussi rigoureusement et rapidement que possible, la manière dont elles produisent leurs effets attendus. La place centrale que les systèmes d'information installés dans les administrations d'État sont peu à peu venus occuper dans l'activité de gouvernement* a produit une lente colonisation du raisonnement politique par les notions et catégories du raisonnement gestionnaire. Et l'examen des réformes conduites au nom de la modernisation confirme que, dans cette nouvelle conception, la décision tend à laisser la place à la régulation (par le biais de la statistique de gestion), à l'expertise (par le truchement des techniques de l'audit, de l'évaluation, des études de faisabilité et d'impact…), et à la communication (publicités, stratégies de vente de produits, marketing…)* ».

Clairement, vouloir prétendre qu'I-MILO est un « *outil au service de l'accompagnement du jeune* » est tout simplement de la fumisterie. I-MILO n'est, et ne sera toujours, qu'un « *appareil de production et de traitement des données chiffrées fournissant une description quantifiée, de plus en plus affinée, des dispositions prises dans le cadre d'une politique publique* » comme nous le dit Albert Ogien. Et c'est là sa seule finalité ! Laisser entendre autre chose confère au mieux de la naïveté, au pire de l'escroquerie.

Dans cette véritable perspective, rien d'étonnant à ce que le « *déploiement du PACEA et la Garantie Jeunes par les missions locales » soit le 2ème thème prioritaire (p51). L'un des effets attendus étant de « prévenir et de favoriser la lutte contre le non-recours* » et de « *proposer une mobilisation adaptée et dynamique de l'offre de service* » (p31). Doux euphémismes dont une des conséquences sera, à n'en pas douter, d'inciter les directions des structures à mettre la pression sur les professionnels pour « *qu'ils mettent du jeune en PACEA-Garantie Jeune* ». Pourquoi ? Parce qu'à cause de la fameuse Loi Organique relative aux Lois de Finance (L.O.L.F.), des sacro-saintes C.P.O. (Conventions Pluriannuelles d'Objectifs), des projets annuels de performance et de la culture hystérique du résultat, tout est construit pour que les financements des structures soient subordonnés aux objectifs fixés d'entrée dans les dispositifs, dont l'évaluation se fait grâce à… I-MILO !

Ainsi, de moyens, les dispositifs sont devenus une fin en soi, induisant à **faire des jeunes de la « *chaire à dispositifs* » :** quoi qu'ils soient, et quelles que soient les conditions, les dispositifs doivent fonctionner, il en va du financement des structures, donc de nos salaires. Et tant pis pour la santé des salariés !

Jeunes et professionnels sont ainsi pris en otage de ce qu'Albert Ogien nomme le « raisonnement gestionnaire » qui s'est peu à peu institué dans les sphères du pouvoir et dont une conséquence est de placer le système d'information I-MILO au cœur de l'activité du réseau, comme en témoigne le PNAE.Prenant leurs chiffres pour la réalité, technocrates et politiques contaminent les professionnels du réseau par ce que Vincent de Gaulejac nomme la quantophrénie [3], à savoir : **la maladie de la mesure.**

Il est d'ailleurs symptomatique que le thème « *autonomie des jeunes/insertion sociale* » soit relégué à la 4ème et dernière place des thèmes opérationnels du PNAE, totalement absents des thèmes prioritaires choisis par les présidents d'ARML, et qu'ils n'aient retenu qu'une seule action (action 10) pour ce thème (contre 5 actions pour le thème « *accès et maintien dans l'emploi* »). C'est dire le peu d'importance qu'ils y accordent. C'est aussi le signe que, pour eux, **l'accompagnement global n'est plus qu'une belle expression dont ils ornent leurs discours.**

[3] Lire « le travail social à l'épreuve de l'idéologie managériale : entrevue avec Vincent de Gaulejac, professeur émérite à l'université Paris-Diderot » - Goudreau, M. (2014) – Nouvelles pratiques sociales, disponible sur le site de la FNAS

Oui, mais **le métier évolue,** entendons-nous souvent. Certes, et heureusement ! **Reste à savoir comment. Or transformer des professionnels capables d'appréhender toute la complexité d'une situation d'une personne en opérateur de saisie, en enserrant leurs pratiques dans un carcan juridico-financier, est une évolution misérable.** Et c'est bien à la chute des professionnels du réseau dans cette misère-là que les présidents d'ARML participent.

Rappel des revendications de FO :

- *Limitation du nombre de jeunes suivis par un conseiller à 50 maximum pour assurer un accompagnement global de qualité.*
- *Retour à la libre négociation, sans encadrement budgétaire, en dehors du cadre des enveloppes fermées et liées aux résultats.*
- *Réengagement total et permanent de l'État dans le financement des structures, pour conforter et sécuriser leur action en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans.*
- *Une dotation financière immédiate accompagnant tout nouveau dispositif.*

”

Jean-Marie FOURNIER
SDAS 33

ALISFA

“ COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE, UNE NÉGOCIATION POUR LE MOINS EXPÉDITIVE...

Une négociation du dialogue social national fort longue

La négociation du « *dialogue social* » a commencé dans la Branche en 2016 avec le dialogue social national et la mise en place des CPPNI (Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation) que nous combattons dans le cadre de la Loi Travail. La CPPNI remplace la CPNN (Commission Paritaire Nationale de Négociation) et fait disparaître la Commission Paritaire Nationale d'Interprétation de Conciliation et de Validation.

Dans la foulée, le rôle des autres Commissions Paritaires Nationales a été revisité : Emploi-Formation, Observatoire et Paritarisme. Une Commission Paritaire Santé et Prévoyance (CPSP) a été officiellement inscrite dans l'Avenant n°07-18. Elle fonctionnait depuis longtemps. Pour FO son rôle est loin d'être négligeable avec le suivi des régimes de Prévoyance et Complémentaire Santé obligatoire et le diagnostic santé des salariés de la Branche préoccupant. FO est largement partie prenante dans ce domaine et satisfaite de l'officialisation de la CPSP.

Nous avons obtenu 24 jours d'absence rémunérés de préparation pour les négociateurs nationaux, par organisation syndicale. C'est une vieille revendication qui a abouti et qui permet la protection des délégués.

Nous avons demandé que cet accord puisse être divisé en 2 parties pour être mis à signature plus rapidement. Le Snaecso a refusé. La dernière négociation sur son contenu, en quelque sorte la touche finale, s'est faite en mars 2018.

« *Dialogue social* » d'entreprise dont le CSE a fait l'objet d'une seule réunion de « *négociation* » d'une durée 2 heures avec des employeurs qui ont un mandat bloqué de la part de leur conseil d'administration

Le 5 avril 2018 est inscrite à l'ordre du jour de la CPNN la mise en place du CSE. La délégation FO avait fait parvenir sa liste de revendications au Snaecso. Ce dernier arrive avec une proposition d'avenant et nous la remet en séance. FO exprime ses réticences à négocier un accord remis sur table. Ce sera uniquement une lecture commune.

Le 7 juin le Snaecso nous a envoyé l'avenant « *Dialogue social* » qui sera proposé à signature lors de la prochaine réunion du 14 juin ! Aussitôt, la délégation FO écrit au Snaecso et à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour signifier qu'un accord non négocié ne peut

être mis à signature. La méthode Macron « *je pense donc je décide* », aurait-elle fait des émules au Snaecso ?

La délégation FO a constaté, et ce n'est pas une surprise, que cet avenant est une régression sans précédent, de la place et du rôle des IRP (Institutions Représentatives du Personnel). Le calcul des ETP (Équivalent Temps Plein) en vue des élections professionnelles est revu à la baisse. Il en va de même pour les heures de délégations et le nombre de délégués élus. Les suppléants n'assistent plus aux réunions de même que les délégués syndicaux. Les absences pour participation aux congrès et le mandat syndical électif sont réservées aux syndicats représentatifs. Des prérogatives des délégués disparaissent. La liste est longue.

Nous revendiquons le maintien de l'existant avant Ordonnances Macron et une amélioration des droits nécessaires à une Branche de Très Petites Entreprises. FO fait parvenir au Snaecso ses propositions précises d'amélioration de cet avenant de régression sociale.

À la CPNN du 14 juin, le Snaecso nous remet une mouture du projet d'avenant qui intègre certaines de nos revendications. Cependant, des allers-retours par mail ne peuvent pas faire office de négociation. Le Snaecso se dit prêt à négocier, mais à durée limitée… De plus, les employeurs nous disent avoir un mandat bloqué de leur Conseil d'Administration. D'autres de nos revendications sont prises en compte, mais certains points restent en suspens. Et pourtant, le 18 juin 2018, l'Avenant nous est purement et simplement envoyé pour signature. Vive le dialogue social !

Cet accord, application des Ordonnances Macron, vient de restreindre sérieusement les droits des élus syndicaux, des représentants du personnel dans une Branche dans laquelle seulement 44 % des entreprises ont des IRP. Couplées avec l'inversion de la hiérarchie des normes et à la place centrale des négociations d'entreprise, ces mesures inaugurent une véritable casse de la Convention Collective et risquent de faire place à l'arbitraire local.

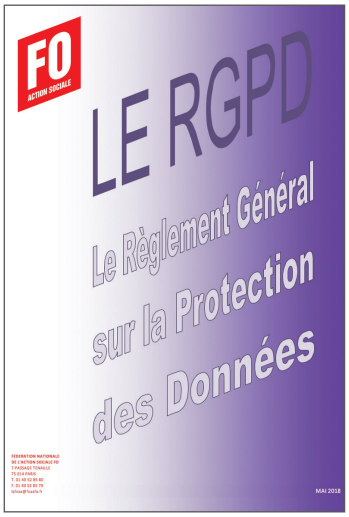
Les salariés ne sont pas dupes. Ils sauront s'organiser et résister. Attention ! Toutes les « *illettrées* », ceux pour qui « *la meilleure façon de se payer un costard, c'est de travailler* », les « *fainéants et les cyniques* », les « *gens qui ne sont rien* » n'ont pas dit leur dernier mot.

”

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

Cadres

“ PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES, RGPD ET RELATIONS DE TRAVAIL : UNE AFFAIRE TROP SÉRIEUSE POUR LA LAISSER AUX SEULES MAINS DES EMPLOYEURS



Dès le 25 mai 2018, le Règlement Général sur la Protection des Données, acte juridique européen, va encadrer la protection des données personnelles sur l'ensemble du territoire de l'Union. Contrairement à une directive, le règlement va s'imposer à tous ses États membres, quelle que soit leur législation nationale plus ou moins aboutie en la matière. Si la plupart des principes régissant le traitement de données à caractère personnel, posés par le législateur il y a près de 40 ans, restent toujours valables, le nouveau cadre juridique introduit un changement de paradigme majeur basé sur une logique de responsabilisation renforcée des acteurs, du responsable de traitement (entreprises, administrations, personnes morales) aux sous-traitants.

Alors que la loi du 6 janvier 1978 reposait en grande partie sur une logique de « *formalités préalables* » (déclaration, autorisation, avis, normes simplifiées, etc.), le RGPD repose sur une logique de conformité continue, tout au long du cycle de vie de la donnée, dont les acteurs sont responsables, sous le contrôle et avec l'accompagnement de l'autorité de contrôle.

Dans ce contexte, les entreprises qui sont amenées à collecter et à traiter d'importants volumes de données personnelles, celles de leurs clients tout comme celles de leurs salariés vont devoir donc faire preuve d'une plus grande vigilance dans la façon dont elles en assurent la collecte, le traitement et la protection. C'est une toute nouvelle façon de construire de la valeur ajoutée pour de nombreuses entreprises. Mais c'est aussi une opportunité pour renforcer une différenciation compétitive hors coût, basée sur le respect des droits des personnes et la protection de la vie privée.

Du côté syndical, l'enjeu du RGPD doit être l'occasion de réaffirmer notre combat pour la protection de la vie privée des salariés et poursuivre la lutte contre toute forme de surveillances abusives, de géolocalisations liberticides,

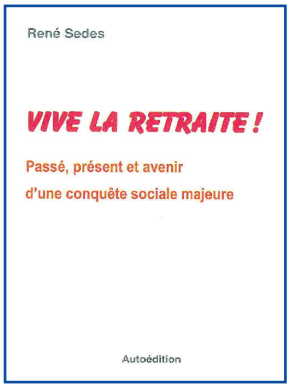
de fichage et d'évaluation arbitraire et intrusive, de discrimination des salariés dans le cadre des relations de travail. Cet enjeu doit être saisi comme un levier d'action syndicale pour veiller au respect des droits des salariés.

Pour que l'utilisation du numérique ne soit pas un processus banalisé, les droits des salariés et des agents en matière de vie privée, de droit à l'information sur l'existence et l'utilisation de traitements de données personnelles doivent être respectés dans le cadre du dialogue social. L'utilisation du numérique dans les relations de travail est une affaire trop sérieuse pour la laisser aux seules mains des Directeurs des Systèmes d'Information (DSI) et des Directeurs des Ressources Humaines (DRH). Cela oblige donc à communiquer autour de la mise en place de ces systèmes, et de se saisir de ces questions dans le cadre des instances du dialogue social tout en rappelant que les libertés fondamentales et le respect de la vie privée ne se marchandent ni ne se négocient.

Dans cette perspective FO-Cadres poursuivra son travail d'information et de formation auprès des adhérents FO et de l'ensemble des cadres et ingénieurs pour faire de la question de la protection des données personnelles un levier d'action pour le développement syndical.

Contact presse : Éric PÉRÈS
secretariat@fo-cadres.fr
01 47 42 39 69
ou FNAS FO : lafnas@fnasfo.fr

Retraités



Extrait du livre : Vive la retraite ! Passé, présent et avenir d'une conquête sociale majeure, publié en 2008

RÉPARTITION OU CAPITALISATION ? LA PROIE OU L'OMBRE

Quoiqu'on envisage parfois de les marier, tels la carpe et le lapin de la fable, les principes de **retraite par répartition** et de **retraite par capitalisation** sont intrinsèquement opposés. Le fait que les organisations syndicales ouvrières soient favorables au premier et que les organisations syndicales patronales [1], mutatis mutandis, préfèrent le second, même sous la forme d'un « *pudding social* » qui essaye avec plus ou moins de bonheur de combiner les deux, confirme d'abondance la réalité de ce constat.

Le **principe de répartition** conduit à la constitution d'un « *pot commun* », alimenté et géré par les intéressés et c'est le contenu de ce pot qui permet l'attribution d'une retraite convenable pour tous. Les cotisations des actifs financent les prestations des plus anciens. Les droits individuels sont garantis et assurés de manière collective. De ce fait, la pension de retraite n'est pas autre chose qu'un salaire *différé*, constitué, obtenu, durant et par son propre travail et accessible après la cessation de son activité professionnelle. Parce que les fonds ainsi rassemblés sont gérés et répartis immédiatement sous le contrôle des cotisations par l'intermédiaire des organisations syndicales, et avec la garantie de l'État, toute mésaventure boursière ou autre est écartée par avance.

Le **principe de capitalisation**, lui, aboutit à ce qui n'est pas autre chose qu'une « *tirelire individuelle* » que l'on confie à son banquier ou à son assureur, en l'augmentant régulièrement, à charge pour ce dernier d'en reverser le contenu, en principe majoré d'intérêts, une fois la retraite venue. Bien entendu, à condition qu'elle n'ait pas été cassée ou vidée entre-temps par des placements hasardeux ou par quelque fâcheux évènement boursier...[2]

---

[1] Nous utilisons ces deux termes tombés, on ne sait pourquoi, en désuétude et remplacés par la formule qui correspond plus à la pensée unique, soit les « partenaires sociaux », alors même que la classe ouvrière est toujours là, comme les patrons sont toujours là et qu'ils font bien sentir, à l'occasion, les limites étroites du « dialogue social dans l'entreprise ».

[2] On a vu, en particulier dans les pays anglo-saxons, si souvent cites en exemples à suivre, à travers des faillites ou de véritable escroqueries, combine ce système pouvait être hasardeux, voire douteux. Quant à sa faillite, citons la Préfon, dispositive reserve aux fonctionnaires et dont le sérieux ne saurait être mis en cause, mais qui, selon la revue Votre Argent, a vu son rendement baisser, quatre fois en dix ans.

Or, on a noté ce qu'il en avait été des Retraites ouvrières et paysannes, après la Grande Guerre. À la différence d'une action solidaire, il s'agit d'une démarche d'accumulation individuelle : le salarié riche ou aisé pourra faire d'importants versements (comme il fait d'importants placements...) et le salarié pauvre [3] ne pourra procéder de même que s'il a les moyens de le faire, c'est-à-dire à condition que ses problèmes de fin de mois ne se posent pas à partir du 8 ou du 9 ! Enfin, quel droit de contrôle les cotisants peuvent-ils exercer ? Aucun, c'est la confiance dans le « *bancassureur* » qui régit tout ce système qui demeure à bout de souffle.

La répartition principe d'égalité, de solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle est facteur de paix sociale. À l'inverse, la capitalisation porte en elle (même si elle de déguise en « *épargne personnelle* ») des ferments d'inégalité et est de nature à exacerber les tensions sociales.

Partant de ces constats, et au prétexte de résorber les déficits des caisses de retraite, la tentation a été grande, chez certains hommes politiques de droite, mais ces sirènes en ont aussi charmé certains à gauche, d'instiller une dose de capitalisation dabs le système actuel. Déjà en 1994, la loi « *Madelin* » instaurait un complément retraite volontaire par capitalisation pour les on salariés et avec le PERP, cité plus haut se constituait peu à peu ce qu'on a appelé depuis, la **retraite supplémentaire,** s'ajoutant à la retraite du régime général et de celles servies par les caisses complémentaires.

Or, de deux choses l'une : ou la capitalisation est volontaire et, comme on l'a vu, seuls ceux qui en ont les moyens pourront en bénéficier [4] ou c'est obligatoire et, dans ce cas, il faut fixer des taux s'inscrivant dans des barèmes... mais alors, on réinvente purement et simplement les caisses de retraites complémentaires, avec la garantie de gestion et la sûreté en moins ! Bien entendu, banques, compagnie d'assurances et groupes financiers, constamment à la recherche de nouvelles « *bulles* » - et les futurs retraités en forment une de belle dimension - ne seront peut-être pas de cet avis, mais nous, nous savons bien que s'en remettre à la « *solution merveilleuse et à nulle autre pareille* » de la capitalisation, même partielle, c'est véritablement lâcher la proie pour l'ombre. Et à coup sûr sans grand espoir de retour, tant l'on sait d'expérience, combien il est difficile de reconquérir un acquis social perdu !

”

René SEDES
Retraité du SDAS 75

[3] Là encore, utilisons la précision de la langue française au lieu de pratiquer la novlangue tant à la mode et qui dirait, ouvrier précaire, salarié modeste, travailleur défavorisé, etc.

[4] A ce propos, on peut s'étonner que les cotisants à un PERP ou à un autre système semblable, bénéficient d'avantages fiscaux, ce qui n'est pas le cas des salariés, en ce qui concerne le régime général et les caisses complémentaires. Il est de ces inégalités et de ces injustices qui rampent avec une discrétion exemplaire !

“

RÉFORME DES RETRAITES : UN POINT C'EST TOUT ?

Dans le cadre de la réforme des retraites, imposée à pas de charge et de façon idéologique, Force Ouvrière tient à rappeler qu'un tel sujet aurait nécessité au préalable une négociation interprofessionnelle entre interlocuteurs sociaux, les travailleurs étant les premiers concernés. La démarche de « concertation » est désormais couplée d'une consultation populaire risquant de noyer et de contourner à nouveau les organisations syndicales !

De plus, Force Ouvrière s'étonne que certains éléments essentiels de la contre-réforme à venir soient déjà actés et présentés par des membres du gouvernement comme dans le projet de loi PACTE qui semble avancer fortement sans aucune concertation du côté de Bercy. FO demande à ce que toute proposition gouvernementale impactant l'architecture même de notre système actuel soit au préalable chiffrée et estimée grâce à des études d'impact débattues avec les interlocuteurs sociaux.

Force Ouvrière considère que le système actuel de retraites par répartition sur la base des annuités cotisées demeure le mécanisme le plus optimal, car reposant sur la solidarité intergénérationnelle et offrant une égalité de traitements très large. Notre organisation n'acceptera pas des « *compensations éventuelles* » des pertes de droits des salariés et exige que la réforme à venir maintienne nos régimes et leurs spécificités et soit porteuse de progrès social tout en offrant les meilleures garanties aux retraités actuels et futurs.

Alors que la loi de programmation des finances publiques réduit les « *dépenses sociales* » de 30 milliards entre 2018 et 2022 et indique même que les « *branches retraite et famille* » contribueront à la réduction des dépenses, FO demande un engagement ferme de l'Exécutif sur le maintien du niveau de prestations retraites à hauteur, à minima, de 14 points de PIB, comme c'est le cas aujourd'hui.

Force Ouvrière refuse l'individualisation rampante qu'un système par points pourrait venir instaurer sur l'intégralité du parcours professionnel. Une retraite par points ressemble de plus en plus à une retraite en moins : moins de droits et pensions pour le travailleur, moins de cotisations pour l'employeur. À ce rythme-là, la retraite par points, c'est la Retraite en moins !

Déclaration confédérale du 07 juin 2018'

”

TANCE

RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-

Rencontres avec les salariés du secteur de l'Aide à Domicile

“ À TOURS
Réunion du 31 mai 2018

Les sections de l'aide à domicile du SDAS 37 se sont réunies à TOURS le jeudi 31 mai. Deux problématiques émergent de notre rencontre. La 1ère concerne les établissements d'accueil de personnes en situation de handicap, qui appliquent la CCNT BAASSD (Branche de l'Aide, de l'Accompagnement, des Soins et des Services à Domicile) alors qu'ils relèvent de la CCNT 66 ou 51. Ce sujet fera l'objet d'un prochain article.

La 2nde problématique est exposée par certaines camarades qui nous font partager leurs difficultés à être salariés « *multi-employeurs* ».
Il faut savoir qu'il existe différentes offres faites aux personnes dépendantes. Il existe le service « *prestataire* » dans lequel l'aide à domicile est salarié de l'association. Mais l'usager a également la possibilité de recourir à un service « *mandataire* ». Dans ce cas, il mandate une association, via son service mandataire, pour assurer la gestion administrative du contrat de travail de la salariée qui va intervenir à son domicile.

Les choses se compliquent lorsque le service mandataire dépasse ses prérogatives. Alors même que le contrat de travail est signé entre la personne aidée et la salariée, les camarades nous expliquent que le service mandataire va jusqu'à proposer le taux horaire de l'intervenante. Cette méthode prive la salariée de toute négociation salariale avec son employeur.
Et ce n'est pas mieux côté usager : le service mandataire modifie les plannings et remplace les salariés en oubliant totalement les clauses du contrat de travail signé entre l'usager et sa salariée : changements intempestifs des horaires d'intervention, ne tenant plus compte ni des besoins, ni des attentes de la personne aidée...
Dans les situations exposées par les camarades de l'ADMR de TOURS, nous mesurons le respect donné tant aux salariés qu'aux usagers qui subissent ces pratiques.
Nous rappelons leurs droits à nos camarades. Un contrat de travail lie le salarié et son employeur. Il faut veiller à son application.

Pour compléter les temps partiels subits par les aides à domicile, elles se voient contraintes de compléter leur temps de travail, en cherchant des heures d'intervention dans différents services. Parfois, dans la même association, parfois, dans d'autres associations. Cela entraine, pour les salariées, l'application de 2, voire 3 conventions collectives suivant les contrats de travail. Sans parler de la multitude de fiches de paie tous les mois, car autant de personnes aidées en service mandataire, autant de fiches de paie. Je vous laisse imaginer le temps de vérification, de contrôle et de réclamation si besoin.

Les camarades de l'aide à domicile de TOURS sont conscientes de la nécessité de se réunir autour du Syndicat Départemental de l'Action Sociale FO (SDAS FO37). Elles se retrouvent régulièrement lors de conseils syndicaux, des formations à l'UD et autres réunions à thèmes pour développer leurs connaissances et s'organiser pour défendre et faire respecter leurs droits. Parce que c'est ensemble que nous réussirons.

À MILLAU
Réunion du 7 juin 2018

Pour faire bouger les choses il faut, arrêter de subir, et AGIR !

Les camarades de l'aide à domicile de Millau se sont réunies pour faire barrage au syndicat en place dans leur association depuis des lustres. Lasses de voir que les avantages obtenus étaient pour les seules représentantes du personnel, alors même que les droits des autres salariés étaient bafoués, elles ont décidé d'agir en vue de prochaines élections.
Fortes du soutien de l'UL, de l'UD, du SDAS et de la FNAS FO, les camarades ont constitué une section syndicale et ensemble, elles ont déposé une liste FO, pour cette nouvelle élection professionnelle.

Début juin, je me suis rendue, à l'invitation d'Yves, le secrétaire de l'UL, à leur réunion de section pour les soutenir et les aider dans l'organisation de leur futur mandat. C'était la veille des élections.

Nous avons rappelé que la formation syndicale à l'UD est essentielle et indispensable pour aborder sereinement des fonctions de représentants du personnel. Dans ce sens, et afin de pouvoir être au plus près des salariés et de leurs attentes, il est apparu évident que l'utilisation de toutes les heures de délégation est une nécessité. Tous les élus doivent être outillés pour exercer leur mandat le plus facilement possible face à leur employeur. Yves leur rappelle que les locaux de l'UL sont à leur disposition, et Nelly, la secrétaire du SDAS FO 12 ainsi que moi-même restons disponibles sur les questions techniques en lien avec la convention collective ou l'exercice du mandat.

Je félicite la section, qui suite aux élections du 9 juin 2018, a obtenu 3 postes sur 5 de titulaires et suppléantes au CSE (Comité Social et Économique). Elles sont aujourd'hui prêtes à remettre de l'ordre dans l'instance représentative du personnel, et d'enfin faire valoir les droits de tous les salariés.

Ce résultat est la preuve que les salariés ne sont pas dupes de belles paroles et savent agir pour la défense de leurs droits, quand l'occasion leur en est donnée.

Cet exemple est à suivre et nous devons nous organiser pour monter des listes FO dans toutes les associations. Les candidates ont le soutien de toute l'organisation FO, et particulièrement de FO Action Sociale, dans leurs démarches.

”

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Fédérale

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 social** 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.
Crédit photo : Le Square (Franck Benausse) - 032017 - 60948

SDAS 37 Section Paternelle (Mettray et Richelieu)

“ CONTRE LE PROGRAMME DE TARIFICATION SERAFIN.PH (**S**ervices et **É**tablissements **R**éforme **A**déquation **FIN**ancement-**P**ersonnes **H**andicapées)

Le 15 mars 2018, l'ensemble des salariés de l'association Paternelle a reçu une note d'information annonçant que les chefs de service allaient expliquer, lors des prochaines réunions, comment renseigner le tableau des prestations SERAFIN-PH à partir du mois d'avril 2018.
Le seul éclaircissement fourni a été de dire que les salariés devaient remplir les tableaux SERAFIN-PH qui avaient été transmis sous forme de tableurs informatiques, avec quelques commentaires assez succincts pour « *traduire* » certains items.

Chacun a ainsi pu apprécier la façon dont la direction renvoie individuellement la responsabilité de la mise en œuvre de cet outil particulier qui pourra permettre au financeur de mettre en place une tarification à l'acte, inadaptée à notre travail, en s'appuyant sur des tableaux que les salariés devraient remplir eux-mêmes !!! L'objectif est de faire à nouveau de nouvelles économies budgétaires.

Le syndicat FO a indiqué ne pas vouloir se laisser faire et a refusé cette situation imposée. Il a rappelé que cela remet en cause le sens du travail social et les conditions mêmes de son exercice. FO défend ainsi en toute indépendance et pied à pied, les intérêts matériels et moraux des salariés.

Ainsi, contrairement à ce qu'a écrit la direction, cet outil ne permettra en rien de rendre compte de la diversité de nos actions. On demande juste aux salariés de préparer les conditions mêmes de la rationalisation future des financements de notre association au compte du CPOM 2020-2024. Vouloir y associer les salariés de cette façon est une méthode que FO dénonce. Cette méthode interroge jusqu'à sa moralité !

Chacun le sait, et FO l'a régulièrement écrit, dans cette période d'austérité budgétaire la garantie des financements n'existe plus. Rappelons que depuis janvier 2018, le financement par CPOM permet la fin de l'opposabilité de tous nos accords aux financeurs et rajoute à l'instabilité de nos droits.

Avec ce projet, l'ensemble des salariés se retrouve à devoir remplir sur son temps de travail personnel, donc sans moyens supplémentaires, une nomenclature **INUTILE,** proche de **« L'IRRATIONNEL »**, voire **INCOMPLÈTE**.

INUTILE comme l'intitulé « ***2.2.1.4 Accompagnements pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité (p 85 et 86)*** *- gestion de conflit entre un usager et autrui ; - gestion des comportements inadaptés mettant en danger la personne » ou l'intitulé « **2.2.1.2 Accompagnements pour la communication et les relations avec autrui (p81 et 82)** - Besoins pour les interactions avec autrui (…) - Besoins pour les relations particulières avec autrui (…) ».*

Or ces items sont le quotidien de travail de tous les salariés **24H/24H** !

Dès lors, chacun d'entre eux devrait remplir chaque jour son temps de travail traduit en minutes, soit par exemple pour 7 h de travail = 420 minutes. Donc, ce qui équivaudrait, si nous comprenons bien pour ces 2 items, à 840 minutes, soit un temps en minute qui ne correspondrait plus à rien puisqu'il deviendrait en cumulé, supérieur à notre temps de travail ! ?

Elles sont même **IRRATIONNELLES,** comme celle intitulée « ***2.1.1.2 Soins des infirmiers, des aides-soignants et auxiliaires de puériculture à visée préventive, curatives et palliatives*** (p 68) - Ici il s'agit simplement de demander à chaque travailleur social concerné de noter en minutes le temps de distribution des médicaments. D'ailleurs, ce serait quoi le temps nécessaire en minute pour cette réalisation ? : le temps d'aller chercher les médicaments, d'ouvrir le pilulier, de le refermer, d'aller chercher un verre d'eau, de discuter dans ce moment relationnel important… DÉLIRANT, non ?

Ces fiches sont par ailleurs, **INCOMPLÈTES**, puisqu'elles nient, par exemple, l'activité en temps nécessaire aux instances représentatives du personnel et aux droits syndicaux reconnus pourtant dans la convention collective.

Face à cette situation, la section syndicale FO continue d'exiger sans délai la suspension de la mise en œuvre de ces fiches et l'ouverture de négociations.

Ainsi, elle a invité les salariés à se réunir en assemblée générale le 8 juin 2018 pour discuter de cette situation et organiser la résistance dans l'unité.

”

Contact : Catherine BISSON
06 66 44 72 01
cat.69@hotmail.com

SDAS 49 Section les Tourelles

“ PROTECTION DE L’ENFANCE :
Enfin, des réponses positives de la part du Conseil Départemental

Les Élus FORCE OUVRIÈRE des Tourelles ont été reçus, le mercredi 7 juin 2018 par Christian Gillet, président du Conseil Départemental et Florian Poitevin, directeur général des services du département. Dans le contexte difficile que vivent les salariés et les enfants accueillis, il y avait urgence à ce que cette rencontre, que nous avons demandée, ait lieu. L’entrevue, qui a duré une heure nous a permis d’obtenir des précisions et des réponses qui laissent entrevoir qu’une volonté politique et financière de trouver des solutions positives pour les Tourelles est en cours.

Un administrateur provisoire, le cabinet Rousseau, va être nommé en remplacement de la présidence et de la direction défaillantes et ainsi permettre qu’un dialogue constructif entre les parties soit renoué. **FO s’en est félicitée, rappelant que cela est nécessaire et indispensable dans le contexte critique que continuent de vivre les salariés et les enfants, et face à l’urgence à mettre en place des solutions les plus positives.** Le président du Conseil Départemental a convenu qu’il fallait tout faire dans l’intérêt des enfants et aussi, une première, dans l’intérêt des salariés.

Plusieurs annoncent ont été faites.

L’administrateur provisoire aura pour mission d’organiser la mise en place des 28 places de la pouponnière sur le site de Distré. Nous avons eu l’entière satisfaction d’apprendre que, **comme FO le revendiquait, cette reprise couvre la maison des parents avec les maîtresses de maison et le personnel administratif.** Le Conseil Départemental a demandé aux associations invitées à reprendre l’activité à tenir compte de cette exigence qui est devenue la leur. Les deux associations retenues sont les Apprentis d’Auteuil et Aladin. Cette dernière qui pratique déjà la gestion de pouponnières et qui applique la CCNT66 nous semble, à FO, la plus appropriée.

Concernant les Mineurs non-accompagnés (MNA), la réponse apportée est plus inquiétante. Soit l’association « La providence » accepte de reprendre l’activité qui couvre les 50 places de mineurs isolés avec le personnel concerné dans les bâtiments rue basse Saint-Pierre, alors l’activité est maintenue, sinon, cette activité pourtant essentielle à la protection de l’enfance disparaitrait. FO soutient cette reprise.

Concernant le Plan de Sauvegarde de l’Emploi, il pourra être amélioré seulement si les deux reprises d’activités prévues se réalisent. Le Conseil Départemental nous a dit ne pas vouloir mettre plus d’argent sur la table de la négociation. **FO fera tout pour obtenir, dans le cadre de cette nécessaire négociation, un plan de sauvegarde amélioré.**

Pour finir, le Conseil Départemental a décidé de prendre des décisions de « bon sens » dans le but de rendre moins chaotique cette situation. Ont été mises en place des colos et des familles d’accueil pour la quasi-totalité des enfants. La fermeture des Tourelles n’aura pas lieu avant le 7 juillet, fin de l’année scolaire pour les enfants, et après l’ouverture d’une antenne de l’Association pour la Sauvegarde de l’Enfance et de l’Adolescent à l’adulte (ASEA) à Doué-la-Fontaine qui elle, est prévue le 1er juillet, pour les mineurs isolés.

FO se félicite des engagements pris et que la recherche active de solution pour tous soit en cours. Elle reste vigilante en attendant leur réalisation. Force est de constater que la détermination de FO avec les salariés afin d’obtenir des réponses et que des solutions soient trouvées paie.

Dans un tel contexte, il est essentiel de ne pas baisser les bras pour garantir le maintien d’un maximum d’emploi, un PSE amélioré. Il faut rester mobilisé pour que se poursuive dans le département 49, comme partout en France, toutes les activités nécessaires à la protection de l’Enfance, avec tous les moyens financiers et humains indispensables afin qu’aucun enfant, aucun jeune, même mineur isolé ne se retrouve sans solution adaptée à ses besoins. C’est la meilleure façon de résister et de combattre cette austérité budgétaire aux conséquences dramatiques.

”

SDAS 49
06 87 58 22 20
sdasfo49@yahoo.fr

SDAS 42
AIMV Loire

“ MAINTIEN A DOMICILE, ACCOMPAGNEMENT DE LA DÉPENDANCE : MOBILISATION DANS LA LOIRE

En tant que militante et déléguée syndicale, j’ai reçu le soutien de l’UD FO Loire, de mes collègues, des personnes âgées, des familles, des aidants, des professionnels dans le département de la Loire, depuis 3 semaines suite à l’appel à la mobilisation pour signer la pétition nationale, soutenue par 11 organisations syndicales de salariés.

Par cette Pétition nous revendiquons, l’Urgence Nationale de :

- Corriger les carences du dispositif d’accompagnement des personnes âgées, handicapées en perte d’autonomie.
- Donner les moyens humains et financiers pour assurer leur maintien à domicile dans la dignité.
- Supprimer au quotidien la souffrance des personnes âgées, des handicapées, des professionnels, des familles, des aidants à domicile, mais aussi reconsidérer la prise en charge des résidents en EHPAD.

Pour toute personne ayant un accident de la vie, une maladie, une avancée dans l’âge, qui va l’aider ? Comment ? Dans quelles conditions ? À quel prix ?

Il est de la responsabilité de l’État d’entendre ce qui est exprimé et de répondre à cette urgence sociale. Éric Blachon, Secrétaire Départemental de l’UD FO Loire, accompagné de salariées Auxiliaire de vie, du personnel administratif de l’AIMV (Association Départementale employant 1 300 salariées intervenant auprès de 8 000 bénéficiaires dans la Loire) a obtenu un rendez-vous avec M. G. Ziegler, Président du Conseil Départemental de la Loire, le vendredi 15/6/2018.

670 pétitions signées ont été remises lors de cet entretien.

Ces pétitions seront ensuite transmises à la Fédération Nationale de l’Action Sociale FO à Paris, afin qu’elles puissent être remises à qui de droit. Un courrier de notre Secrétaire Départemental de l’UD FO Loire, Éric Blachon, va être adressé à M. le Préfet, à chaque député et à chaque sénateur, de la Loire pour les informer de notre action.
Je lance un appel à tous les Syndicats Départementaux FO de l’Action Sociale, des Retraités, etc., de France afin qu’ils s’associent à cette action dans leur département respectif.
Au 01/07/2018, nous avons récolté plus de 1 000 pétitions.

Nous avons dénoncé le dispositif actuel d’accompagnement à l’autonomie qui ne correspond pas aux besoins et ne respecte pas les engagements ; ni les discours tenus.

Maintien à Domicile pour tous ? Secteur créateur d’emploi ?

En 2018, la France compte 2 millions de personnes âgées, 226 000 salariés, et 4100 structures emploient les salariés qui assurent les prestations d’accompagnement.
Dans les 10 années à venir, l’accroissement de la population vieillissante sera important.

Nous demandons la création d’un PLAN pérenne « GRAND ÂGE et AUTONOMIE » en concertation avec tous les partenaires Politiciens, Financeurs, Syndicats, Professionnels, Salariées, Familles, Personnes en Perte d’Autonomie. Mme Buzin, ministre des Solidarités, évoque le financement de la perte d’autonomie à moyen et long terme ?

Nous réclamons :

- La création d’emplois financés
- La reconnaissance du statut et de la compétence des salariées en majorité des femmes seules
- Un travail à temps plein au lieu du travail à temps partiel subi
- La disparition de la précarité par un salaire au SMIC ; de 6 ans minimum avant une augmentation ; des salaires gelés depuis plus de 5 ans ; de vacations raccourcies moins éloignées les unes des autres ; de pas ou peu de rémunération des frais de déplacement des salariées ; un Avenant signé, mais appliqué seulement si les Conseils Départementaux ont les fonds pour les financer ; du manque de formation ; de la non-reconnaissance des compétences.

Le secteur du Maintien à Domicile compte de nombreux accidents du travail qui conduisent à des inaptitudes.

Nous réclamons une véritable prise en charge de la perte d’autonomie des personnes vieillissantes

Nous déplorons :

- La diminution des prises en charge ; la réduction du temps pour effectuer une toilette, un lever, un coucher, une prise des repas, l'entretien du lieu de vie.
- L'augmentation des cadences ; tout se fait dans l'urgence : plus de temps d'écoute, d'échange.
- La recherche de la rentabilité. Où commence la maltraitance ?
- La hausse des tickets modérateurs à charge des personnes aidées, mais aucune revalorisation des rémunérations des salariées.

Martine GELANI
Déléguée Syndicale AIMV Loire
Membre du Bureau SDAS 42

Pour obtenir une copie de la Carte Pétition, s'adresser à la FNAS FO pour un envoi par mail.

Carte pétition relative au secteur de l'aide aux personnes âgées à l'attention du Président de la République.
Retraités, familles, proches aidants, professionnel-les toutes et tous uni-es

Monsieur le Président de la République,
Les personnes âgées, leur famille, les proches aidants ainsi que l'ensemble de la population concernée par le dispositif d'accompagnement à l'autonomie des personnes âgées, souffrent au quotidien des carences de ce dispositif.
Les personnels souffrent eux aussi au quotidien des conséquences du manque de moyens.
Il y a urgence !
Je sollicite par la présente :
➤ l'application d'un-e salarié-e par résident-e, dont 60 soignant-es pour 100 lits (préconisé par le rapport de l'Assemblée Nationale),
➤ l'augmentation du temps passé auprès des personnes âgées à domicile,
➤ l'abrogation de la réforme de la tarification des EHPAD et la garantie de l'arrêt des baisses de dotations,
➤ le maintien de tous les effectifs en établissements et à domicile (y compris des contrats aidés, qui doivent être intégrés et sécurisés),
➤ un financement pérenne de l'aide à domicile,
➤ l'arrêt des fermetures d'hôpitaux gériatriques et un plan permettant de restaurer ce réseau de soins,
➤ la revalorisation des rémunérations et des perspectives professionnelles de carrières, dans le cadre du Statut et des Conventions Collectives Nationales, assorti d'un plan d'embauche et de formation à la hauteur des besoins et attentes pour l'ensemble du secteur de l'aide et de la prise en charge de personnes âgées.
Acceptez, Monsieur le Président de la République, l'expression de ma considération.
Nom, prénom, ville :
Signature:
Monsieur le Président de la République,
Je confie cette carte pétition aux bons soins de l'une des organisations participantes afin qu'elle vous soit transmise.

Carte Pétition

SDAS 37 Protection de l'enfance

« RESTRUCTURATION DÉPARTEMENTALE ! QUELLES PERSPECTIVES POUR LES SALARIES ?

***Rappel :** Le 2 février 2018, le Conseil Départemental vote, dans un contexte de lutte sociale, son nouveau « schéma départemental de prévention et de protection de l'enfance et de la famille 2018/2022 ». Plus de 100 salariés des associations de Protection de l'Enfance en colère sont présents.*

***Extrait :** « Le schéma proposé est à moyens constants. Les nouvelles mesures (structure d'accueil pour les enfants en situation complexe, formation des professionnels...) sont financées par la restructuration globale de l'offre qui sera réalisée par une démarche d'appels à projets ».*

Aujourd'hui, les fameux « *appels à projets* » ont été publiés. **Il y en 4 :** L'hébergement et accueil de jour, l'AEMO (Action Educative en Milieu ouvert) et AEMO à moyens renforcés, AED (Aide Educative à Domicile) intensive, Placement éducatif à domicile.
Les associations doivent répondre avant le 6 juillet 2018 et l'application est prévue dès le dernier trimestre 2018.

Premiers constats : tout le champ associatif non lucratif de la Protection de l'Enfance est touché (pas seulement l'hébergement comme cela a été fait dans le Maine-et-Loire par exemple). Les exigences du Conseil Départemental sont clairement écrites : **restructuration territoriale** (5 lots, hébergement et milieu ouvert seront déplacés) ; **disparition de places** en hébergement (430 au lieu de 605 actuellement) ; **augmentation de l'intervention à domicile** (comme si ces mesures étaient interchangeables) ; **multiplier le dispositif au moindre coût en mettant les associations en concurrence** (les associations peuvent répondre en tout ou parties des appels à projets).

Quelles seront les conséquences sur l'emploi des salariés ? « *Dans le cadre de la mutualisation de moyens, il est important que le candidat mette en évidence* ***les conséquences de cette mutualisation sur le personnel*** » ; « *Une attention particulière sera portée aux candidats étudiants le cas échéant l'hypothèse d'une reprise, partielle ou totale,* ***du personnel*** *d'une association qui n'aurait pas candidaté ou non retenue suite à l'appel à projets* ».

Le Conseil Départemental n'anticipe-t-il pas des fermetures, des déplacements de salariés, des suppressions de postes ? Il somme les associations de répondre aux projets tels qu'initiés par ce nouveau découpage territorial. Il impose donc aux associations de se démanteler pour répondre à ses appels à projets.

Il est important de rappeler que le Conseil Départemental n'est pas en mesure de garantir les emplois des salariés du secteur privé. Il n'est pas leur employeur.

Ce vaste plan de restructuration s'inscrit à l'heure où, dans le cadre des CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens imposé par les financeurs aux associations), l'opposabilité des financements est remise en question. **Le financement des droits conventionnels n'est plus garanti.**

Très clairement, pour faire face à ces restrictions budgétaires, nous pouvons nous attendre à des réponses d'associations :

- Sur des modes dérogatoires au droit du travail, par exemple avec le statut d'éducateur familial, ou encore avec des assistantes familiales ;
- Sur des modes restrictifs de prises en charge, de ratios d'encadrement, etc. ;
- Sur des disparitions d'associations départementales historiques au profit d'associations nationales.

TOUS LES SALARIÉS DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE D'INDRE-ET-LOIRE SONT CONCERNÉS.

En conséquence, dans un contexte de crise sociale sans précédent, le Syndicat Départemental de l'Action Sociale FORCE OUVRIÈRE de l'Indre-et-Loire appelle tous les salariés à s'organiser et à se rapprocher de lui, afin d'exiger le maintien de tous les emplois ; le financement du droit conventionnel ; le maintien de toutes les places et le financement de moyens suffisants pour un exercice de qualité des missions de service public confiées au secteur.

”

SDAS FO 37
02 47 38 54 43
sdasfo37@gmail.com

SDAS 28 Service d'Aide à Domicile Schweitzer

“

LES ÉLUES FO CONTINUENT LE COMBAT POUR SAUVER LES EMPLOIS

Pour un rappel de la situation et des actions menées par la section FO SADS voir les bulletins fédéraux 316 et 317 consultables sur notre site www.fnasfo.fr

Le SADS est finalement mis en redressement judiciaire en début d'année 2018, après l'annonce en août 2017 de gros problèmes de trésorerie et d'un plan de licenciement de six personnels administratifs. La Section Syndicale FO du SADS, courant février, réunissait une soixantaine de salariés, malgré la neige, pour faire le point sur la situation et les actions à mener. Une Assemblée Générale de salariés, toujours à l'initiative de la section FO SADS, rassemble plus de 50 personnes, cette fois à Châteaudun, le 30 mai dernier. Un appel à la mobilisation, pour le 14 juin, est majoritairement voté. Il est largement diffusé via les réseaux personnels des salariés. Eh oui, toujours pas de possibilité d'obtenir la liste des salariés, même dans cette situation de redressement judiciaire !

Grâce à cette mobilisation, un rendez-vous est enfin obtenu à la préfecture cet après-midi-là. Dès 14 h, devant la préfecture, les camarades FO avec le soutien de l'UD FO 28 déploient les drapeaux et les banderoles. Très vite rejoints par des salariées, de quelques usagers et de leur famille. Une foule d'une centaine de personnes se rassemble. Les médias sont présents, la presse écrite locale et France 3. Seul le Conseil d'Administration du SADS brille par son absence.

Les camarades du SADS, Priscilla HEULAND et Laurence GUYON, accompagnées d'Éric JARY secrétaire général de l'UD 28 et de Pascal CORBEX, sont reçus par le Directeur de Cabinet de la Préfète et un représentant du Conseil Départemental. Se joignent à la délégation les salariés Corinne LANGEVIN et Baptiste SEROT. Le Directeur de Cabinet annonce que le Secrétaire Général et le Conseil Départemental nous recevront dans les prochains jours.

Il commence la réunion en disant que « *Vous avez reçu une réponse du président de la République. La préfète viendra vous indiquer les pistes et les aides qu'il est possible*

d'envisager. » Le Directeur de Cabinet exprime d'emblée son objectif de nous proposer du concret. L'ambiance est tendue au regard de la colère qu'exprime la délégation, en lien direct avec l'absence de réponse des uns et des autres contactés, depuis février, alors que nous sommes en juin !

Le Directeur de Cabinet tient à nous préciser que dans l'Eure-et-Loir « *On n'a pas l'habitude dans le département de ne pas recevoir les salariés. On est réglo et rigoureux. Depuis de nombreuses années. Je ne veux pas que l'on soit dans la polémique. Je ne renie jamais une audience. Je vais au dialogue, je pratique le dialogue social.* »

Corinne parle de leurs sentiments d'être abandonnées, l'absence de réponse est inacceptable. Cela fait 23 ans qu'elle travaille dans l'association. Elle a connu 4 Directions. Notre travail est enrichissant. Les personnes âgées dépendantes ou jeunes en situation de handicap, sans le personnel du SADS, ne pourraient pas rester chez eux aujourd'hui. Sans nos interventions professionnelles, les familles ne pourraient pas souffler ou supporter cette situation.

Priscilia demande **des solutions pour les 409 salariés et les 3000 bénéficiaires.** Nous sommes sous-payées, sans aucun remboursement des frais kilométriques... La trésorerie, on ne pourra pas l'inventer. Il y a urgence à trouver la solution, **nous ne pouvons pas attendre 6 mois.**
Le Directeur de Cabinet reprend : « *oui on ne peut pas attendre 6 mois, je n'ai d'ailleurs pas attendu la réponse du président de la République pour organiser le rendez-vous d'aujourd'hui. Je sais que le passé fait le présent, mais on est là tous les 2 (préfet, département). On attache une attention particulière à ce dossier. Vous faites un métier courageux, indépendamment des kilomètres et des horaires. Des situations personnelles pas simples à gérer. Je mesure la difficulté de votre métier* ».

Notre délégation rappelle que le tribunal va prendre sa décision très bientôt, le 26 juin. On a déjà connu cela avec le CODAPA et sa liquidation judiciaire. L'ADMR, sur le département, est aussi en fragilité. Nous évoquons le risque d'une catastrophe sanitaire en Eure-et-Loir si le SADS ferme. Le délai de 6 mois devait permettre de construire un projet alternatif comme la réouverture de secteur et le retour à des antennes de proximité. Nous avons tous, en tant que salariés contribués à ce projet, or le Conseil d'Administration n'a rien transmis au Conseil Départemental ! Nous en déduisons qu'ils n'ont sûrement rien transmis au liquidateur judiciaire. S'ils ne l'ont pas fait, c'est inacceptable ! Le CA chercherait la liquidation, qu'il ne s'y prendrait pas autrement.

Nous transmettrons nos infos afin de tout mettre en œuvre pour éviter la liquidation de notre association. Pourtant, le nouveau CA semblait plus à l'écoute des salariés. Notre volonté de défendre le SADS, n'est pas pour opposer les formes de prise en charge, mais bien au contraire, permettre de garantir un travail de qualité au service de personnes en grande perte d'autonomie et qui veulent rester à leur domicile.

Éric et Pascal rappellent nos revendications : des moyens à hauteur des besoins et un financement à hauteur de 25€, au minimum, par heure de travail. Dans notre secteur, nous travaillons avec de l'humain. Le manque de moyen touche tous les secteurs du Social comme ceux de la protection de l'enfance ou du handicap. On s'occupe des plus fragiles de notre société et nous ne pouvons pas accepter que pendant que les salariés et ceux dont ils s'occupent souffrent, d'autres, les actionnaires se goinfrent. Il faut également parler de la marchandisation et de la mise en concurrence avec le lucratif. Le secteur marchand ne s'intéresse qu'à choisir ce qui coûte le moins, mais qui rapporte le plus. Les salariés du SADS et du secteur associatif à but non lucratif sont déterminés… Ils ont le sentiment d'être abandonnés... Mais ils sont volontaires.

Le Directeur de Cabinet fait alors une synthèse de nos revendications et des points que nous venons d'évoquer. Il termine son résumé par : « *C'est le choix économique du gouvernement.* »

Le Directeur de Cabinet propose une date après le passage au tribunal de commerce soit le 27 juin. Nous refusons ! Pourquoi cette proposition de date puisqu'il y a l'indépendance de la justice en France. Nous ne voulons pas nous retrouver le 27 juin, ici, face à vous et vous entendre nous dire que malheureusement, vous ne pouvez rien face à la décision de la justice. Nous rappelons que la décision du tribunal peut être positive. À savoir la poursuite du redressement judiciaire, voire la fin de la mise sous tutelle, si le Conseil Départemental et l'État annoncent qu'ils mettent des moyens.

Face à notre détermination, le Directeur de Cabinet annonce qu'une autre date sera proposée, ce qui finalement est le cas puisqu'elle a lieu le mercredi 20 juin 2018 en présence du Conseil Départemental, de la préfecture, de la DIRECCTE et de Pôle Emploi. Pour les 2 derniers, des invités de dernière minute, surprenant.

À suivre donc…

”

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Fédérale

SDAS 37
ADMR
« Les Maisonnées »

“ Comme son nom ne l'indique pas, l'« *ADMR Les Maisonnées* » est un établissement médico-social du 37 (Indre-et-Loire) ouvert depuis le **1er janvier 2006**, qui accueille des adultes avec autisme ou troubles apparentés.

Son ouverture a été conditionnée par les financeurs, au fait d'adhérer à l'ADMR et donc d'y appliquer la Convention Collective de la Branche de l'Aide et de l'Accompagnement des Soins et des Services à Domicile (CC BAASSD), afin de limiter les coûts de fonctionnement. Ce choix permet d'économiser 12 % de masse salariale par rapport à la Convention Collective Nationale du Travail de 1966. Par rapport à cette convention, en plus d'une rémunération horaire plus basse, nous perdons de 50 à 250 euros net par mois, selon notre ancienneté et notre diplôme, voire plus encore pour les cadres. Nous perdons aussi les trois jours de carence en cas de maladie. Notre droit syndical est quasi inexistant : nous pouvons demander à être absent, mais sans être rémunéré. En 2007, le délégué du personnel se rapproche du syndicat FO qui l'oriente sur ses questionnements concernant l'application de la convention collective de l'aide à domicile dans l'établissement.

Les Conventions Collectives Nationales
La CCN de l'Aide à Domicile est devenue en 2011 la CCN de la Branche de l'Aide, de l'Accompagnement, des Soins et des Services à Domicile comme l'indique le champ d'application à la 4ème ligne de ladite convention : « *Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, a pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité* ».10 lignes plus loin, le document explique : « *En cas de contestation sur son application, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce.* »

La Convention Collective 66 est la Convention Collective Nationale de Travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.
« *La présente Convention s'applique aux établissements et services et aux directions générales et/ou sièges sociaux des organismes agissant dans l'ensemble des champs de l'intervention sociale et médico-sociale couvert par la législation sur les institutions sociales et médico-sociales.* »

Lorsque leur activité principale est consacrée à la gestion de ceux-ci, relevant des classes de la nouvelle nomenclature d'activités et de produits suivants : « *85.3C : Accueil des adultes handicapés, notamment accueil, hébergement et réadaptation d'adultes handicapés* », il ressort du projet d'établissement que l'association a pour activité principale « *L'accueil, l'hébergement, l'accompagnement et les soins des adultes avec autisme* ». Fort de ce constat, notre camarade épaulé par le SDAS FO 37 travaille pour proposer un changement de convention collective. Les salariés des Maisonnées doivent passer de la Convention Collective Aide à Domicile à la Convention Collective 66, adaptée à notre structure.

En 2010, lors d'une visite de contrôle, l'Agence Régionale de Santé a invité l'association-employeur à appliquer la Convention Collective 66, adéquate à l'activité de l'établissement.

De plus, le **28 avril 2012,** Marisol TOURAINE s'engage pour une meilleure prise en charge de l'autisme et avait poussé les délégués syndicaux à effectuer les démarches pour un changement de Convention. Ceci dit, c'était juste un mois avant qu'elle ne soit nommée ministre des Affaires Sociales et de la Santé dans le premier gouvernement de François Hollande !!!

Dans un premier temps, le président de l'association ADMR Les Maisonnées a accepté le changement de convention collective, en signant le **22 août 2012** un accord d'entreprise prévoyant notamment le passage à la Convention Collective de 1966 : « *L'ensemble des salariés de l'établissement quelle que soit la nature et la durée de leur contrat de travail (CDI, CDD, saisonniers, temps partiel), sera bénéficiaire de la CCNT des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15/03/1966* ».

Cet accord d'entreprise n'a pas été agréé, le **20 mars 2013,** par le Ministre des Affaires Sociales, Marisol Touraine, en raison de contraintes budgétaires. À cela, le président de l'association ADMR Les Maisonnées dépose un recours gracieux en temps utile à Marisol Touraine. Il a donc ainsi manifesté par deux fois son intention d'adhérer à la Convention Collective 66.

C'est pourquoi **en 2014,** le SDAS FO 37 a assigné l'association ADMR Les Maisonnées devant le Tribunal de Grande Instance de Tours, afin de faire appliquer cette Convention Collective. L'idée étant de permettre à l'employeur, si le jugement était validé, de pouvoir se retourner contre les financeurs et faire valoir le droit pour budgeter le changement de convention.

Le 10 mai 2016, le Tribunal de Grande Instance de Tours va nous débouter de l'ensemble de nos demandes et nous condamner à verser une indemnité de frais de 3000 euros.

Notre SDAS FO 37 a fait appel de cette décision le **8 juillet 2016.** Notre avocat démontre à nouveau que notre activité principale relève bien de la Convention 66 en s'appuyant sur les textes (projet d'établissement, Convention 66, contrats de travail).

Le tribunal considère que l'association ne pourrait pas financièrement faire face au changement de Convention Collective. L'avocat répond que cet argument ne fonctionne pas car il n'est pas légitime dans ce tribunal pour ne pas appliquer une Convention Collective. Il rajoute qu'en 2010, un rapport conjoint de l'inspection de l'ARS et du Conseil Départemental, suite à un accident tragique aux Maisonnées, précise que la Convention 66 permettrait d'éviter des pertes financières consécutives au turn-over permanent, affectant le personnel de l'établissement.

Le 21 avril 2018, le jugement du Tribunal de Grande Instance confirme le premier jugement. Le SDAS FO 37 dispose d'un délai de deux mois, soit jusqu'au **21 mai 2018** dernier délai pour former un pourvoi en cassation.

Le juge de cassation ne juge **que sur la forme et sur le droit** (erreur d'interprétation juridique, erreur de procédure...) **et non sur le fond.** Il juge le jugement attaqué et non le litige. Dans le cas où, la Cour de Cassation casse la décision d'une juridiction, on peut à nouveau relancer une action juridique en modifiant l'axe d'attaque de la procédure.

La FNAS FO a fait appel à un avocat qui officie en Cour de Cassation, afin d'avoir un avis motivé sur les possibilités de continuer la procédure. Après son retour, nous ne pouvons que faire le constat qu'il serait risqué de faire un pourvoi en cassation. Le SDAS FO 37 a déjà été condamné à versé 6000 €… Cette somme est payée par le SDAS FO 37, par l'UD FO 37 et par la FNAS FO.
La somme pourrait être beaucoup plus élevée en cas de rejet de notre demande en cassation.

Une autre solution existe.
Lors des réunions mensuelles de DUP, souvent, le financement des Maisonnées est à l'ordre du jour. Le Président de l'association employeur rappelle que depuis des années, il lutte pour augmenter le nombre de salariés aux Maisonnées. Notre syndicat lui rappelle que le nombre c'est bien, mais dans quelles conditions de travail ? Il pourrait avoir le double de salariés, en les payant tous, deux fois moins !

Je vous rappelle que beaucoup de salariés sont payés à hauteur du SMIC et bloqués pendant plusieurs années, car de nombreux coefficients de la CCN BAASSD se trouvent en dessous du SMIC.

Face à l'agacement de notre président, nous lui suggérons d'adhérer à NEXEM. NEXEM est le principal syndicat des employeurs associatifs du secteur social, médico-social et sanitaire. En tant qu'organisation professionnelle d'employeurs, elle négocie dans le cadre de la CCN 66.

En faisant cela, il nous rattacherait d'office à la Convention 66. Nous pourrions par la suite, faire valoir **le droit à l'opposabilité** des Conventions Collectives Nationales de Travail (CCNT) et des accords d'entreprise aux financeurs (Agences Régionales de Santé, Conseils Départementaux et État). D'autant plus que nous n'avons pas encore signé de Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM). **En d'autres termes, les financeurs seraient obligés de tenir compte de l'application de la CCN 66 pour établir les budgets de notre établissement.** Cette solution existe depuis dix ans. Il a certes signé, à l'époque, favorablement un accord pour passer à la Convention 66 qui avait été refusé par les financeurs.

Notre président expose ses craintes d'enveloppe budgétaire fermée et joue la menace de la perte d'emplois. Nous lui répondons que nous avons des moyens d'actions et que nous pouvons aller jusqu'à la grève, tous ensemble pour faire bouger les financeurs.

Aujourd'hui, notre syndicat réfléchit sur la mise en place de nouvelles actions :

- Une pétition des salariés pour exiger que l'association adhère à NEXEM.

- Une grève reconductible si la pétition ne suffit pas pour faire pression sur l'association de parents et montrer notre détermination et notre ras-le-bol. Nous réclamons la valorisation de nos métiers.

Les années passent et la situation des salariés ne s'améliore toujours pas… Elle se dégrade même.
Parce qu'il est temps de passer à la vitesse supérieure et de montrer que nous sommes déterminés à être mieux considérés, une Assemblée Générale du personnel, à l'initiative de la section syndicale FO des Maisonnées, a eu lieu le vendredi 18 mai. Une déclaration a été rédigée et une pétition mise en place. À ce jour, 78 salariés sur environ 120 ont signé. La pétition sera donnée très prochainement au Président de l'ADMR Les Maisonnées.

”

Hervé LE MARQUAND
Conseiller Syndical SDAS 37

FO ACTION SOCIALE

À LA RETRAITE PAR OUI RÉPAR-TITION

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 : 20/06/18 - B.A.T. : 05/07/18- **Impression :** 10/07/18 - **Date supposée de réception :** 18/07/18