FO
ACTION SOCIALE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 322 | SEPTEMBRE 2019

RETRAIT DU PROJET MACRON/DE-LEVOYE SUR LES RETRAITES

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 322 | SEPTEMBRE 2019

RETRAIT DU PROJET MACRON/DE-LEVOYE SUR LES RETRAITES

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 322 | SEPTEMBRE 2019

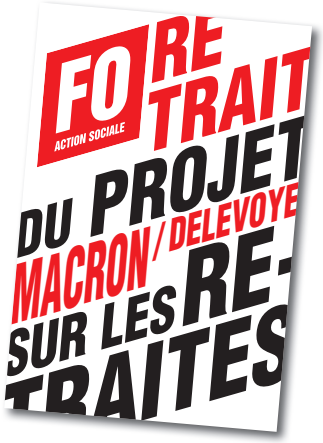
N° 322

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

Incluse dans ce numéro :

1 Affiche A3



- Edito ..... p 3 et 4
- CHRS ..... p 4 et 5
- CCNT66 ..... p 6 et 7
- BASS ..... p 8
- Billet d'humeur de rentrée ..... p 8 à 10
- Frais de déplacement ..... p 10 et 11
- Aide à Domicile Régression Sociale ..... p 12 et 13
- Aide à Domicile CPREFP ..... p 13 et 14
- Programme Régional de Santé (PRS) ..... p 14 à 17
- ALISFA ..... p 21 à 25
- Régies de Quartier ..... p 26 et 27
- Système universel de retraite par points : c'est NON ! ..... p 28 et 31

RÉSISTANCE

- SADS 28 Chartres ..... p 34 et 35
- Familles Rurales ..... p 36 et 37
- Association Extra Balle ..... p 37

Agenda militant 2018

	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE
Bureau Fédéral	10 et 11	5, 28 et 29	12 et 13
Conseil Fédéral		6, 7 et 8	
Stage Fédéral	M1 du 1er au 5		M2 du 3 au 7
Réunions Nationales	3 et 4 Journées AA 8 Bureau SFC 8 et 9 Journées ML/PAIO 18 Bureau SFR 18 et 19 AG SFR	15 Journée Aide à Domicile 20 Journée Régies de Quartier 22 Journée CHRS	
AG des SDAS			Fermeture du 22 décembre 2018 au 6 janvier 2019

Edito

“ NOUS NE SOMMES PAS DUPES !

Pendant qu’on nous présente le plan pauvreté comme le contre point des milliards offerts depuis des années, en cadeau aux entreprises, entre autres par le blocage des salaires et la destruction de nos droits collectifs sociaux, à nouveau les chiffres parlent d’eux même.

Ce plan, ce sont 2 milliards d’euros par an pendant 4 ans. Une paille pour les 8,9 millions de personnes considérées comme pauvres en France selon l’INSEE qui calcule ce nombre sur la base d’un seuil à 60 % du revenu médian. Ils « *méritent* » de bénéficier seulement de 60 centimes d’euros par jour.

Une paille si l’on compare à ce qu’ont déjà touché les actionnaires des plus grandes sociétés au deuxième trimestre 2018, soit 431 milliards d’euros. Un record dont un des champions est la France avec pas moins de 44 milliards d’euros distribués sur la même période.

Le bonimenteur dont j’ai déjà parlé continue sur sa lancée. Il tente de donner le change à ceux et seulement ceux qui veulent bien le croire. Comme le dénommé Laurent Berger, pas moins que secrétaire général de la CFDT, lorsqu’il explique que la mise en œuvre de ce plan pauvreté « d*evra être à la hauteur avec des moyens adaptés* ». Il n’a pas dû bien lire le projet, mais surtout il confirme sa volonté sans faille de devenir le tout premier « *collaborateur* » de la mise en place du nouvel « *ordre social corporatiste* » qu’on veut nous imposer.

Partager la misère n’a jamais permis de devenir moins miséreux !

Pour nous à FO, il est inadmissible de conditionner l’octroi des minima ou des prestations sociales à l’exercice d’une activité effective surtout lorsque l’on sait que deux tiers des adultes pauvres ont un emploi ou en recherchent un activement et que les autres tentent de ne pas mourir.

Nous en savons quelque chose à FO Action Sociale, nous qui syndiquons et défendons nos collègues et camarades des Centres d’Hébergement et de Réadaptation Sociale (CHRS) et des chantiers d’insertion, eux qui ont la responsabilité professionnelle des plus pauvres et des plus fragiles de notre société.

Ces mêmes salariés des CHRS qui ont vu les budgets de leurs établissements subir dès 2018, déjà 20 millions de coupes budgétaires sur les 58 millions annoncés.

Ces mêmes salariés qui comme tous les autres de notre secteur professionnel, voient leurs salaires bloqués, leurs conventions collectives devenir peau de chagrin depuis la loi Travail et les ordonnances Macron. Leurs conditions de travail se dégradent, leur pouvoir d’achat diminué pendant qu’on leur vole insidieusement leur salaire différé. Ce vol qui est le fruit de la suppression des cotisations sociales et de leur transformation en impôt avec le CRDS et la CSG.

Et ce gouvernement et son président, qui appauvrissent l’ensemble de ceux qui n’ont que leur force de travail pour vivre, ceux qui subsistent de leurs droits acquis au titre du chômage, ceux qui vivent de leurs droits acquis au titre de la retraite ou ceux qui n’ont plus rien et tentent de survivre, nous disent vouloir s’occuper des plus pauvres d’entre nous !

Qu’ils nous rendent les 35 milliards volés pour le CICE et le pacte de responsabilité. Les 25 milliards volés au titre des exonérations de cotisations sociales.

Ce sont les mêmes qui nous préparent le retour de la retraite des morts.

Et nous ne sommes pas dupes de cette nouvelle « *contre-réforme* » majeure qui ne va qu’accentuer les inégalités subies tout au long de la vie et qui va nous être annoncé, le lendemain du 9 octobre, journée de mobilisation que nous soutenons activement à la date où j’écris cet édito.

Ainsi, il est bon de rappeler comme, l’a fait dernièrement et fort justement Pascal Pavageau, le secrétaire général de notre confédération :

« *La retraite par points est symptomatique de la double logique d’individualisation et de responsabilisation : c’est prétendument permettre à chacun d’être libre de fixer son départ en fonction du nombre de points en sa possession.*

D’aucuns ignorent que cette liberté de choix n’en est pas une pour tous ceux qui n’ont pas eu la chance d’avoir une carrière linéaire et qui devront, s’ils le peuvent, continuer à travailler pour prétendre à une retraite un tant soit peu décente. »

Dès lors, il a raison d’interroger l’égalité qui est mise en avant comme objectif de la réforme.

« *Une égalité illusoire servant de prétexte à la disparition des spécificités des différents régimes existants, dont* ***Force Ouvrière continue à exiger la préservation ainsi que le maintien du code des pensions civiles et militaires.***

Surtout, il s’agit d’une réforme qui ne fera qu’accentuer encore un peu plus les inégalités subies tout au long de la vie professionnelle. Parce qu’elle prend en compte chaque

minute travaillée ou non, la retraite par points est par nature plus pénalisante pour les bas salaires comme pour les carrières hachurées, faites notamment de périodes d'inactivité ou de temps partiel subi : un système où les femmes sont les premières victimes.

Inéluctablement, le « chacun son choix » devient le « chacun-pour-soi », faisant voler en éclats la solidarité intergénérationnelle qui structure notre modèle actuel.

Plus besoin de solidarité donc, l'État pouvant se contenter d'une couverture minimale, financée par l'impôt, dont nul doute qu'elle sera réduite à peau de chagrin.

La retraite par points est la porte ouverte à la capitalisation et à un système à deux vitesses, entre ceux – les plus modestes, majoritaires – qui tenteront de faire avec le minimum, et les autres qui pourront se constituer une épargne individuelle auprès des assureurs privés. »

Et il a raison de rajouter que ***« nous ne sommes pas dupes de ce qui se passe : décaler la sortie du projet de loi à l'été 2019 et ne plus évoquer la « retraite par points »,*** mais ***« la retraite universelle » ne constitue pas un recul de la part du gouvernement.***

Ce gouvernement veut procéder en deux étapes.

« Supprimer les régimes selon un nivellement en dessus des racines de façon, ensuite, à transformer ce régime universel en points. »

Sur cette question de la suppression de tous les régimes de retraite en un seul, pour les niveler par le bas et finalement en finir avec la retraite par répartition, avec notre secrétaire général et toute la confédération, nous disons :

« SUR CETTE STRATÉGIE, POINT DE DOUTE, SUR CETTE REFORME, POINT D'ACCEPTATION. »

Et plus que jamais si notre indépendance est gage de notre efficacité et si *« les généralités tiennent lieu de concertation »* alors cela ne pose-t-il pas la question de l'utilité de toutes les concertations ?

Sans attendre, comme nous avons déjà sur le faire, sur le mot d'ordre de retrait du projet gouvernemental sur les retraites, public/privé, dans l'unité de toutes les organisations, il est temps d'agir et de bloquer ce pays.

Car, **nous ne sommes pas dupes !**

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

CHRS

PLAN PAUVRETÉ, PREMIER VOLET : HOLD-UP SUR LE « *POGNON DE DINGUE* »[1] DES CHRS

Décidée par le ministère de la Cohésion des territoires et votée dans la loi de finances 2018, la **coupe budgétaire de 57 millions** d'euros, dont 20 millions dès 2018, concernant les Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS) est alarmante.
Un arrêté national publié le 2 mai 2018 fixe désormais des tarifs plafonds qui s'imposent à ces établissements d'hébergement et d'accompagnement des personnes sans domicile.
Ces tarifs plafonds s'appuient sur l'étude nationale des coûts (ENC) du secteur « *Accueil Hébergement Insertion* » (AHI) imposée en 2017 par le Ministère.

Cette méthode n'est pas sans rappeler les manœuvres perverses qui ont conduit les hôpitaux, les EHPAD et aujourd'hui tout le secteur médico-social à l'auto asphyxie budgétaire par la tarification à l'acte. La FNAS FO condamne cette méthode au service de la « *rationalisation* » budgétaire imposée à tous les secteurs des services publics et parapublics, au nom d'une **idéologie purement comptable.**
En effet, les indicateurs utilisés pour comparer les coûts, dans le but de les aligner en les nivelant par le bas, gomment toute réalité de l'accompagnement.

Les effets de cette mécanique aveugle ne sont pas sans conséquence. La facture s'annonce salée : c'est l'équivalent de 400 emplois qui pourraient disparaître, avec le risque de fermeture de petites structures et des plans sociaux pour les autres. Les gestionnaires devront donc faire des choix.
Fin de l'accueil inconditionnel, fin des capacités d'innovation des structures, nivellement par le bas de la qualité d'accompagnement lié à la diminution imposée du taux d'encadrement !

Ces coupes budgétaires auront donc bien des conséquences sur la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des personnes hébergées : elles les fragiliseront encore davantage. Le nombre de personnes et de familles confrontées aux difficultés d'accès à l'hébergement et au logement avec un accompagnement ne cesse pourtant d'augmenter, et voilà que le gouvernement décide de privilégier les hôtels et les centres d'hébergement d'urgence pour lesquels

[1] Vidéo tweet du Président de la République (juin 2018): « *on met un pognon de dingue dans les minima sociaux et les gens ne s'en sortent pas* » .

l'absence ou l'insuffisance d'accompagnement limitent les possibilités d'insertion durable.

Cette décision politique marquera une fois encore la dégradation des conditions de travail des salariés des établissements concernés. Depuis plusieurs années, les modalités budgétaires imposées aux associations produisent leur **mise en concurrence** (en particulier au travers de l'instauration d'*appels à projets* qui ne sont rien d'autre que des *appels d'offres*). Ces coupes drastiques s'inscrivent pleinement dans cette mise en concurrence en l'étendant aux établissements eux-mêmes ! La prise en charge en CHRS coûterait **trop cher…** surtout en comparaison à d'autres types d'hébergement existant (maison relais, stabilisation, intermédiation locative…).

Deux évidences : ces politiques « *austéritaires* » ont réellement pour but de faire des économies budgétaires sans précédent, et de façon complémentaire et pernicieuse, elles visent à modifier plus profondément nos pratiques professionnelles et affaiblir durablement nos droits collectifs. **En s'attaquant de la sorte aux CHRS, ce gouvernement s'attaque aux salariés, à leurs droits, à l'accompagnement social de qualité auquel nous sommes attachés et au principe de solidarité que nous défendons chaque jour.**

Outre des salaires largement insuffisants, les salariés doivent composer avec des moyens réduits alors que les besoins ne font que s'amplifier : misère croissante, pénurie de logements, augmentation du nombre de personnes exilées… Pour le gouvernement actuel, cela ne suffit manifestement pas ! Et dans le même temps, rien qu'en France, ce ne sont pas moins de 44 milliards de dividendes qui ont été distribués depuis le 1er janvier 2018, soit 2200 fois le budget supprimé en 2018 aux CHRS ! La comparaison avec le montant de la fraude fiscale estimée en 2017 serait encore plus indécente…

La FNAS FO dénonce avec force cette situation inacceptable.

Les salariés des CHRS avec leurs syndicats ont raison de refuser de s'accommoder de situations sociales et humaines insupportables. Mettre un homme ou une femme à la rue est un crime.
Face à la politique dégradante menée par les gouvernements successifs auprès des plus démunis, la FNAS FO rappelle son attachement aux valeurs inaliénables de la république et plus particulièrement à celle de la **fraternité** qui en est l'un des fondements. Les salariés des CHRS revendiquent légitimement des conditions d'accueil et d'accompagnement dignes pour tous.

La situation des CHRS rejoint celle des EPHAD, des hôpitaux, de la psychiatrie, des missions de service public en général. Les salariés, les agents, les retraités, les sans-emplois, les étudiants voient leurs droits collectifs dépecés jusqu'à être supprimés les uns après les autres : la sécurité sociale, les allocations familiales, les retraites, la formation continue…

C'est pourquoi la FNAS FO condamne les coupes dans les budgets des CHRS. Elle revendique l'amélioration des droits collectifs et des moyens à la hauteur des besoins pour l'ensemble du secteur.

Face aux multiples attaques que subissent les salariés et les personnes accueillies, la FNAS FO considère comme un devoir d'entrer en résistance.

Voir nos légitimes revendications aboutir, c'est possible.

- **Augmentation du nombre de places d'hébergement et embauche de personnels qualifiés**
- **Rétablissement de l'inconditionnalité de l'accueil pour tous les publics,**
- **Maintien d'un pécule pour les personnes sans ressources**
- **Amélioration des conditions de travail par l'amélioration de la Convention Collective**
- **Augmentation générale des salaires**

D'ores et déjà la FNAS FO invite les salariés à s'organiser pour faire du 9 octobre une journée nationale de grève et d'actions.

Paris, le 5 septembre 2018

CCNT66

“ PRÉVOYANCE : IL EST ENCORE TEMPS DE NÉGOCIER ! NEXEM DOIT ROUVRIR LES NÉGOCIATIONS !

Après avoir fait porter la responsabilité sur les organisations syndicales de salariés de l’échec de la négociation du régime de prévoyance, **NEXEM s’en prend maintenant aux salariés et aux assureurs du régime !**

Dans un communiqué du 31 août 2018, NEXEM tente de faire porter la responsabilité de cette situation, d’un côté aux salariés, du fait de l’augmentation de la sinistralité (augmentation des arrêts de travail et des passages en invalidité des salariés) et de l’autre aux organismes assureurs qui ont dû lancer le processus de résiliation du régime du fait de l’absence d’un accord.

C’est inacceptable !

Malgré 9 mois de négociation intense, où l‘objectif était de permettre un retour à l’équilibre tout en préservant le principe d’une prévoyance conventionnelle nationale, **les employeurs tentent de passer en force pour imposer un régime individualisé et négociable seulement dans les entreprises.** La FNAS FO exige que NEXEM arrête de faire du « *Macronisme* ».

Dès le 14 septembre 2018, date de la prochaine paritaire, NEXEM doit revenir à la raison afin de préserver la convention collective nationale. **Elle doit accepter de rouvrir la négociation pour mettre en œuvre un accord garantissant un retour à l’équilibre du régime.**

C‘est la seule façon d’aboutir à une issue favorable pour le maintien du régime de prévoyance paritaire collectif dans l’intérêt des droits des 270 000 salariés couverts par la convention collective. Régime de prévoyance qui, en attendant une issue positive à cette situation, continue de bénéficier aux salariés jusqu’au 31 décembre 2018.

La FNAS FO demande aussi que la question de la prévention soit l’objet d’une autre négociation, et que cette négociation s’appuie sur un bilan de l’utilisation des prestations offertes par le Fonds de Solidarité Prévoyance.

La FNAS FO affirme qu’un accord est toujours possible. Il suffit que les employeurs en aient la volonté et refuse ainsi de collaborer à la casse du cadre collectif conventionnel national, au nom de la mise en œuvre de la politique d’austérité gouvernementale

Paris, le 1er septembre 2018

”

“ MUTUALISATION DE LA PRÉVOYANCE

LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE DOIT RESTER MUTUALISÉ ET PARITAIRE

La prévoyance est une protection sociale qui complète celle de la Sécurité Sociale. Elle permet de se prémunir contre tous les **aléas de la vie** liés à la personne, tant à titre particulier que professionnel dans le cadre du contrat collectif de prévoyance. Elle couvre les **risques liés au décès, à l’incapacité (arrêts de travail), à l’invalidité et à la dépendance,** interrompant ou suspendant totalement l’activité professionnelle, et de fait, les revenus de l’assuré.
La FNAS FO rappelle son attachement à la protection sociale des salariés et condamne les mesures régressives qui viennent la remettre en cause.
En ce sens, le régime de prévoyance de la CCNT 66 doit continuer à vivre.

SEPTEMBRE 2018 : OÙ EN EST-ON ? NEXEM VEUT-IL VRAIMENT UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE DE BRANCHE ?

NEXEM, syndicat employeur unique de la CCNT 66, assure depuis le début des négociations être attaché au régime de prévoyance. Cela semble bien ne rester que des paroles ! Dans les faits, le syndicat employeur vient de communiquer ce 31 août 2018 sur les conséquences de la résiliation annoncée par les assureurs recommandés du régime de prévoyance 66. Pourtant, les garanties conventionnelles s’appliquent toujours, et la signature d’un accord pour maintenir le régime national est toujours possible.

Encore faut-il que ce soit la volonté des deux parties !

Dans son communiqué NEXEM voudrait passer pour le sauveur, « *le chevalier blanc* » en alarmant les associations, mais en oubliant de rappeler combien cette situation est fortement préjudiciable aux salariés de la CCNT 66, et **surtout, en omettant de caractériser sa responsabilité :**

« Les négociations engagées depuis le mois de novembre 2017, pour un retour à l’équilibre du régime de prévoyance conventionnel, se sont soldées le 20 juillet dernier par un désaccord entre les organisations syndicales représentatives de salariés et Nexem, malgré les dernières évolutions formulées en séance. » (NEXEM)

Le retour à l’équilibre du régime passe par deux leviers : le niveau de cotisation et le niveau des prestations. À cela, NEXEM a voulu imposer dans le même accord un « *investissement prévention* » traduit dans une cotisation supplémentaire qui aurait abondé un fonds géré

localement. C'est sur ce sujet-là que les organisations syndicales majoritaires se sont opposées.
Pour ce qui est du réel objectif de la négociation, à savoir le retour à l'équilibre du régime, toutes les organisations étaient prêtes à aboutir. Seul NEXEM, par ce coup de force, l'a faite échouer.

NEXEM VEUT-IL VRAIMENT AMÉLIORER LA SANTÉ DES SALARIÉS ?

« En termes de nombre de dossiers indemnisés sur la période 2012-2016, le régime enregistre des hausses de près de 35 % sur les arrêts de travail de plus de 90 jours consécutifs ou non (maladie, accident ou AT/MP) et de 76 % sur les dossiers relatifs à l'invalidité. » (NEXEM)

Ces chiffres communiqués par NEXEM sont la traduction d'une dégradation largement dénoncée par les organisations syndicales depuis des années. En 2015, les organisations syndicales avaient obtenu une enquête nationale sur les causes des augmentations des arrêts de travail dans l'objectif d'agir sur l'amélioration des conditions de travail pour voir baisser les arrêts de travail et les passages en invalidité, ce qui concourrait à l'amélioration des comptes du régime de prévoyance. **NEXEM n'en a pas tenu compte et a refusé de négocier toute amélioration de la Convention Collective susceptible d'avoir un impact concret sur les conditions de travail.**

NEXEM VEUT-IL VRAIMENT « *INVESTIR* » DANS LA PRÉVENTION ?

NEXEM a fait le choix de se débarrasser du thème de la prévention en la renvoyant systématiquement aux négociations de la CPB (Commission Paritaire de Branche du champ d'activités sanitaire et social) et encore mieux à un hypothétique « *futur grand champ conventionnel* » toute négociation y compris celle de la santé au travail.

Pendant ce temps, la Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance a continué d'œuvrer dans le cadre du Haut Degré de Solidarité du régime de prévoyance (imposé par la loi depuis 2014) afin d'offrir des outils et des prestations aux associations et aux salariés. La FNAS FO, qui n'adhère pas aux valeurs de ces nouvelles « *solidarités* » imposées, participe à ces travaux pour que ces sommes d'argent reviennent aux salariés.

Dans quelques semaines est prévu le lancement du Fonds de Solidarité Prévoyance avec la mise à disposition d'outils d'expertise dans le cadre de la prévention et de l'aide aux salariés touchés par la maladie, un accident, dans le cadre professionnel et familial. Des prestations en espèces (aides aux aidants, aides maladies redoutées, aides handicap) seront ouvertes aux salariés. Des prestations de service (Conseil et soutien psychologique, Prévention des risques psycho-sociaux, Prévention des troubles musculosquelettiques, Dispositif d'aide au retour à l'emploi, Prévention des phénomènes violents, Prévention des risques professionnels) seront à la disposition des associations et des représentants des salariés.

NEXEM se contredit. Le syndicat employeur annonce vouloir investir dans la prévention et priverait dans le même temps les associations de la CCNT 66 de ces prestations en liquidant le régime mutualisé. C'est un non-sens.

POURQUOI LE MAINTIEN D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE MUTUALISÉ EST INDISPENSABLE ?

Aujourd'hui la mutualisation du régime de la CCNT 66 permet à toutes les associations quelle que soit leur taille et quels que soient les sinistres qu'elles ont à déplorer pour leurs salariés (décès, maladies, accident…) une couverture de bon niveau. Si demain les associations devaient s'assurer individuellement (et donc en fonction de leur propre équilibre en matière d'arrêt de travail, d'invalidité, de rentes, de capital décès), ce serait forcément au détriment des garanties pour les salariés. **La CCNT 66 a toujours défendu les valeurs de solidarité, en adéquation avec les valeurs qui fondent le secteur social et le secteur du handicap.** NEXEM remettrait en cause cette valeur fondamentale ?

POURQUOI LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE DOIT-IL ÊTRE GÉRÉ PARITAIREMENT ?

Depuis des années, NEXEM a fait le choix de travailler en solo sans tenir compte des alertes et des revendications des organisations syndicales. Le constat est clair, les arrêts de travail augmentent. C'est la conséquence des mauvaises conditions de travail dans lesquelles les salariés sont obligés d'exercer. **Le rôle des organisations syndicales de salariés dans la négociation et dans la gestion paritaire est indispensable.** C'est le seul moyen d'avoir des données concrètes sur les comptes et de pouvoir peser dans la conduite du régime. C'est la seule garantie de défendre les intérêts des salariés. **Le paritarisme c'est la recherche permanente d'équilibres et la voie du progrès.**

La FNAS FO exige le maintien du régime de prévoyance, mutualisé au niveau de la Branche et dans un cadre paritaire. Elle demande que la prévention en matière de santé au travail soit l'objet d'une autre négociation, et que cette négociation s'appuie sur le bilan qui sera fait de l'utilisation des prestations offertes par le fonds de Solidarité Prévoyance.

Corine PETTE
Secrétaire Fédérale

BASS

COMMISSION PARITAIRE DU CHAMP DES ACTIVITÉS SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE

Début 2018, FORCE OUVRIÈRE rappelait « s*on attachement au paritarisme dans une situation où celui-ci est menacé par la volonté gouvernementale de fragiliser les organisations syndicales* ». Nous réaffirmions « *qu'il est de la responsabilité de toutes les parties présentes à cette commission paritaire de s'en donner les moyens, en particulier en tenant compte de tous les interlocuteurs.* »

Nous pouvons aujourd'hui ajouter que la question de la loyauté dans la négociation, en particulier au regard du niveau d'informations, est un élément essentiel pour que le paritarisme conserve son sens, et ne devienne pas une « *coquille vide* ».

En effet, nous savons que les fédérations employeurs avaient rencontré la mission Marx-Bagorsky le 27 juin. Or, lors des débats de la rencontre du 17 juillet 2018 à UNIFAF, soit très peu de temps après, aucun élément de cette rencontre n'a été évoqué explicitement.

Ainsi, le 23 juillet, nous prenons connaissance d'un courrier adressé au Ministre du Travail ainsi qu'à la mission de préfiguration des OPérateurs de COmpétences (OPCO) évoquant l'hypothèse d'un « *rassemblement* » entre UNIFAF et UNIFORMATION, émanant de 16 organisations professionnelles d'employeurs.

Rien de ce qui apparaît dans ce texte n'a été discuté dans cette commission paritaire, et à notre connaissance, dans aucune autre instance de ce champ d'activités.

Pour FORCE OUVRIÈRE, il s'agit d'une manière de faire qui exclut les organisations syndicales de salariés et qui n'est aucunement respectueuse des principes même du paritarisme. En ce sens, nous constatons que l'attitude des fédérations d'employeurs de ce champ d'activités est dans la droite ligne de celle du gouvernement, qui n'a que faire des organisations syndicales de salariés.

FORCE OUVRIÈRE a toujours été transparente sur ses positions au regard du devenir de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) UNIFAF. En toute indépendance, et à plusieurs reprises, FO a demandé la conclusion d'un accord désignant UNIFAF comme l'OPCO de ce champ d'activités.

Aujourd'hui, après la remise du rapport de la mission OPCO, FO attend de la part des fédérations employeurs un positionnement clair et sans équivoque sur leurs intentions, de manière à pouvoir engager une négociation franche et loyale sur la Formation Professionnelle.

Paris, le 17 septembre 2018

Billet d'humeur de rentrée

Il faudrait parfois savoir faire preuve d'un peu de prudence, voire de retenue, lorsque l'on affirme que le « *nouveau monde* » serait né en mai 2017, et que l'« *ancien monde* » et ses pratiques seraient révolus depuis.

À peine installé au pouvoir, cela avait commencé par son Garde des Sceaux. Alors que François Bayrou devait porter une Loi sur la moralisation de la vie publique, rebaptisée ultérieurement Loi pour la confiance dans la vie politique, badaboum ! Celui-ci se retrouvait pris dans une enquête préliminaire sur l'emploi d'assistants parlementaires et démissionnait du gouvernement au bout d'un mois et deux jours de fonction.

Un an plus tard, c'est au tour du secrétaire général de l'Élysée, le pourtant discret Alexis Kohler, d'être l'objet d'une enquête relative à de possibles conflits d'intérêts entre sa représentation des intérêts de l'État chez STX France et ses liens familiaux avec l'armateur MSC. Il s'agit d'un client important des désormais Chantiers navals de l'Atlantique, provisoirement rebaptisés ainsi depuis leur renationalisation par l'État. Pour l'heure, ce secrétaire général est toujours en poste à l'Élysée.

Il faut dire que les frasques d'Alexandre Benalla, ce collaborateur direct et très proche de Jupiter-Macron, lors d'une des manifestations du 1er Mai, ont vite pris le devant de la scène. Cette histoire a occupé l'espace médiatique du début d'été, éclipsant cette histoire comme Mars l'a fait pour la Lune fin juillet.

Le boxeur de la Journée Internationale de solidarité ouvrière aura également à son actif le report du projet de Loi de révision institutionnelle, ce qui n'est pas rien non plus.
Puis est venu le tour de la Ministre de la Culture, Françoise Nyssen, soupçonnée d'avoir fait agrandir les bureaux de ses maisons d'édition de Paris et Arles sans en demander l'autorisation aux municipalités concernées.

Last but not least, le Ministre de l'Action et des Comptes Publics, Gérald Darmanin, a récemment bénéficié d'un

non-lieu au motif que « *Le défaut de consentement ne suffit pas à caractériser le viol* ». Pour autant, « *sa* » réforme du prélèvement de l'impôt à la source qui n'emporte ni notre adhésion et encore moins notre consentement, a failli avoir du plomb dans l'aile. Nous en mesurerons dès le début de l'an prochain les conséquences.

On pourrait continuer de gloser ainsi sur les affaires médiatico-judiciaires des membres du gouvernement, et même en rajouter avec la démission en direct live du Ministre de l'Écologie juste avant la rentrée scolaire, s'insurgeant sur une radio publique que l'argent ferait tourner le monde capitaliste.

Au-delà des « *anecdotes* » personnelles, qui ne sont pas toutes à mettre au même niveau d'importance, retenons tout de même que si la Loi pour « *la liberté de choisir son avenir professionnel* » a été adoptée le 1er août dernier, poursuivant ainsi la mise en pièce des garanties collectives portées par le Code du Travail, la gestion paritaire de la Formation Professionnelle et de l'Assurance-Chômage, rien n'est jamais définitivement joué.

La tentative de dissimulation du rapport « *CAP22* [1] » par le gouvernement aura fait long feu, et chacun pourra apprécier, par exemple, la volonté du gouvernement non seulement de tailler dans les effectifs de la Fonction Publique, mais aussi d'en finir avec l'emploi statutaire afin d'y généraliser les CDD de 6 ans.

Le report de la Réforme des institutions, dont nous contestons, à FO, la volonté de transformer les syndicats enco-législateurs, pour les empêcher de porter les revendications des salariés, de défendre leurs intérêts particuliers, est déjà un premier signe de recul.
La valse-hésitation autour du prélèvement de l'impôt à la source au 1er janvier 2019 confirme la fragilité du gouvernement et surtout du Président, qui doit craindre le choc d'une baisse du net à payer en janvier.

Il se confronte également à la réticence des employeurs, non seulement de se voir chargés de prendre à leur compte ce « *transfert de charge* », qui a un coût, en lieu et place des fonctionnaires des Impôts, mais qui redoutent également de voir fleurir les revendications salariales pour combler le manque à gagner qui apparaîtra en bas de leur fiche de paye !

Tout cela laisse apparaître que contrairement au discours affiché d'un changement « *radical* », c'est bien dans la continuité des politiques d'austérité de ses prédécesseurs que s'inscrit le président Macron.

[1] Comité Action Publique 2022.

Les « *ordonnances* » poursuivent et amplifient la Loi dite « *Travail* ».
La privatisation de pans entiers de missions de service public, et pas seulement la capacité pour des boîtes privées de dresser et recouvrir des « *Forfaits post stationnement* », autrement dit des contraventions, est la continuité sous une autre forme de la RGPP [2] et de la MAP [3].
Tout comme le prélèvement à la source, dont le principal intérêt pour l'État est de pouvoir « *dégraisser* » les services de la DGFIP [4].

Récemment, l'instauration de « *tarifs plafonds* » pour les CHRS [5] annonce clairement la couleur – ce sont 400 emplois qui pourraient en faire les frais - pour notre secteur d'activités, déjà étranglé financièrement, en particulier depuis la mise en place de la Loi de Finance de la Sécurité Sociale pour le médico-social et des différentes Lois de décentralisation pour les structures financées par les Conseils Départementaux.

La Loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » consacre l'individualisation à outrance, avec en particulier la disparition du CIF comme droit. Elle lui substitue un Compte Personnel de Formation dit « de transition » dont les modalités d'accès et de mise en œuvre sont pour le moins très floues.

Cette Loi marque également la fin d'un modèle où la formation avait pour objet l'acquisition de savoir-faire reconnus par un titre ou diplôme inscrit dans une Convention Collective, avec la reconnaissance salariale correspondante, pour y substituer des « *compétences* », que nombre d'employeurs qualifient de « *savoir-être* » vu qu'ils sont les seuls à pouvoir en reconnaître la pertinence et l'intérêt au boulot.

Cette tentative de destruction systématique des droits et garanties collectives par le gouvernement Macron-Philippe sous des prétextes de « *liberté* » voire « *d'égalité* », en renvoyant chacun à lui-même, à sa « *responsabilité individuelle* », sera au centre des débats de la future contre-réforme des retraites.

Derrière le slogan « *un euro cotisé donnera les mêmes droits* », c'est en fait un véritable plan de réduction généralisée des pensions qui est programmé. Il s'agit d'en finir avec la solidarité intergénérationnelle en étranglant financièrement les retraités et ouvrir ainsi grandes les portes au système individuel de retraite par capitalisation.

[2] Révision Générale des Politiques Publiques, initiée sous Nicolas Sarkosy en 2007.
[3] Modernisation de l'Action Publique, initiée en 2012 sous François Hollande. Sous des appellations différentes, ces deux acronymes ont pour but principal la réduction du nombre d'agents de la Fonction Publique par le transfert de missions de service public vers des organismes privés.
[4] Direction Générale des Finances Publiques
[5] Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale

En mars 2016, le candidat Fillon, qui a participé de très près aux contre-réformes de 2003, 2007 et 2010, annonçait devant un parterre de grands patrons réunis par la Fondation Concorde « *Le système par points en réalité ne permet qu'une seule chose qu'aucun homme politique n'avoue : baisser chaque année la valeur des points et diminuer le niveau des pensions.* »

Rien n'est inéluctable. Le mardi 9 octobre prochain notre Confédération, avec la CGT, Solidaires, l'UNEF et l'UNL (d'autres organisations syndicales pourraient nous rejoindre) appellent à une journée interprofessionnelle de grève et de manifestations contre ces politiques libérales destructrices de nos droits et garanties collectives.

Cette journée n'est et ne doit pas être une fin en soi, ni une journée sans perspective, mais bien le début d'une mobilisation plus large qui seule pourra faire reculer ce gouvernement.

Il nous revient d'en organiser les conditions de sa réussite, d'expliciter les enjeux qui sont devant nous, d'inlassablement convaincre nos collègues de la nécessité non seulement de mettre un coup d'arrêt à ces politiques ravageuses d'emplois et entièrement tournées vers les plus riches, mais aussi de reconquérir nos droits, d'améliorer nos conditions de travail et d'enfin voir nos salaires augmenter.

”

Eric DENISET
Secrétaire Général Adjoint

Frais de déplacement

“

RÉSUMÉ PRUD'HOMME RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT

Anciennement DP/DS dans une Association ADMR de moins de 50 ETP (Equivalent Temps Plein), j'ai interpellé mon employeur en réunion mensuelle concernant plusieurs articles de la convention collective non respectés :

- Les temps de déplacement qui ne sont pas payés au réel,
- Les interruptions dans une journée de travail supérieures au nombre de 3 pour plus de 5 heures,
- La contrepartie à ses interruptions dont les salariés ne bénéficient pas,
- La revalorisation du contrat de travail en fin de période de modulation pour les salariés à temps partiel qui n'est pas appliquée.

Les non-réponses, les provocations, les pressions de mon employeur et surtout la volonté de voir nos droits respectés, m'ont convaincue de porter l'affaire devant les prud'hommes.

Mon employeur décidé à me faire rentrer dans le rang, aidé par une partie du service administratif, a convaincu bon nombre de salariés que j'allais couler l'association et que tout le monde se trouverait au chômage.

Conséquence, lors d'une réunion du droit d'expression, une salariée, à la tête d'un groupe, a demandé pourquoi je faisais des prud'hommes et ne partageais pas ce que je gagnais (j'en avais déjà gagné un), et qu'est-ce que le personnel pouvait faire pour me faire licencier… Je vous laisse juger de l'idée que certaines personnes se font de la solidarité ! Et de la justice !

Bref, imperturbable, j'ai repris tous mes plannings sur 3 ans, et j'ai reconstitué mes temps de déplacement. J'ai calculé ce que l'Association ADMR ne m'avait pas payé, et je l'ai demandé. Le reste a été un jeu d'enfant.

Nous sommes donc passés en bureau de conciliation le 19 juin 2015. Pas le temps de m'asseoir, un personnage grossier et méprisant, représentant l'association ADMR, a signifié son refus de concilier.

Quelques jours après, ne doutant de rien, mon employeur propose un avenant à mon contrat de travail afin d'intégrer une augmentation du nombre d'heures pour régulariser la situation par rapport au compteur positif en fin de modulation, sauf que, très naturellement, il y a rajouté la

contrepartie aux interruptions que lui... a choisi... J'ai refusé de signer le document en lui expliquant que la contrepartie n'avait rien à faire avec l'augmentation d'heures, que de toute façon, elle se négocie, elle ne s'impose pas. Une semaine avant de passer en jugement, le 3 juin 2016, l'employeur m'a fait une proposition financière que j'ai poliment déclinée. **Nos droits ne s'achètent pas, ils doivent être respectés.**

Délicate à comprendre pour un non-spécialiste, l'association ADMR ayant tellement noyé le poisson en arguant que mes temps de déplacement étaient payés (voir bulletin de salaire), l'affaire a été renvoyée, en départage le 21 juin 2018.

3 ans après les conclusions sont :

Pour les temps de déplacement : application de l'article L 3121-1 du Code du travail, « la durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur… », application de l'article L 14.2 de la CC, les temps de déplacement entre 2 séquences consécutives de travail effectif sont considérés comme du temps de travail effectif. En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accompli, l'employeur doit fournir les preuves, mais le salarié doit fournir, de son côté, les éléments qui ont servi au calcul des demandes. Le juge a juste été impressionné par le travail fourni pour calculer mes temps de déplacement au jour le jour, sur 3 ans. L'association ADMR quant à elle, n'a apporté aucune preuve pour me contredire. **Donc, rappel de salaire pour le temps de déplacement qui m'était dû.**

Aujourd'hui, mes camarades, un outil précieux est à votre disposition : le carnet de bord Aide à Domicile FO Action Sociale. Je ne l'avais pas, mais vous oui, utilisez-le ! Tous les jours, notez vos temps de déplacement, gardez vos récap', vos plannings. Nous avons tous les outils pour demander de façon incontestable ce qui nous est dû financièrement, mais au-delà, donnons le signal aux employeurs, à l'État : les moutons et les chèvres sortent du maquis !

Pour la réévaluation du contrat de travail en fin de période de modulation : aux heures de mon compteur de modulation du temps de travail, j'avais rajouté les temps de déplacement qui ne m'avaient pas été payés. J'ai calculé le manque à gagner sur 3 ans et j'ai osé présenter la facture… Le juge a conclu logiquement que l'employeur ne pouvait pas me payer des heures que je n'avais pas travaillées, **mais il a aussi reconnu que j'avais subi un préjudice qui justifiait des dommages et intérêts.**

Concernant le nombre d'interruptions et la contrepartie : le préjudice reconnu a été englobé dans les dommages et intérêts. La contrepartie doit provenir d'un accord entre le salarié et l'employeur. Le juge ne peut l'imposer. Nous restons donc en l'état… Mais il vous faut savoir que, si aujourd'hui, vous êtes à temps partiel modulé, et qu'aucune contrepartie n'est prévue dans votre contrat concernant les interruptions, le Code du travail doit s'appliquer : pas plus d'une interruption au cours de la même journée, ou d'une interruption supérieure à 2 h ! Si l'employeur n'est pas capable de comprendre l'intérêt qu'il peut y avoir à trouver un arrangement avec le salarié, dans ce cas, rappelez-lui que c'est le Code du travail qui s'applique et faites respecter ce droit. Vous aurez des journées de travail groupées, vous limiterez ainsi les déplacements inutiles… Et aurez un peu plus de temps libre !

Où en sommes-nous aujourd'hui ? L'employeur croit avoir gagné. Aux élections du CSE en juin dernier : éjectée l'empêcheuse de tourner en rond. Les salariées, manipulées par la direction de l'association, ont élu des représentantes qui se préoccupent de savoir si l'enseigne sera fixée un jour pendant que des salariées travaillent 9 jours consécutifs, plusieurs week-ends à la suite, 42 h dans la semaine pour un temps partiel… J'entends déjà la grogne monter chez ces mêmes salariées, ce qui me plait, j'avoue, car ce mécontentement travaille pour moi…. Pendant que je prépare un prochain prud'homme…

Si la légende dit que l'esclavage a été aboli…, nous savons tous qu'il se pratique bel et bien encore aujourd'hui, seulement, il n'existe que parce que nous le permettons.

Allez mes camarades ! Courage ! Entrons tous en résistance !!! C'est possible !!!

”

Gene du SDAS 34, AVS,
Bad Girl de la BAD TEAM

Aide à Domicile Régression sociale majeure

“ RELAYAGE : LE GOUVERNEMENT FRANÇAIS VIDE LE BALUCHON POUR QU'IL SOIT MOINS LOURD À PORTER ! POUR LES EMPLOYEURS, BIEN SÛR !

Rappelez-vous, voilà quelques mois *(bulletin fédéral 316)* je vous proposais un article sur le baluchonnage appelé « relayage » en France.

Le répit des proches aidants, un des axes majeurs de la loi ASV 2015-12 (Adaptation de la Société au Vieillissement) est une soi-disant préoccupation « *sociale* » de l'État. Car derrière ces bonnes paroles ou plutôt ces bons mots, c'est le volet économique qu'il faut comprendre. Austérité et économies sont toujours d'actualité et pour le gouvernement le maintien à domicile reste un dispositif bien moins coûteux que la prise en charge en structure médicalisée. Notre société se dédouane de ces coûts en les transférant sur la personne aidée et sa famille. À la prise en charge « *physique* » en termes de présence et d'accompagnement s'ajoute des restes à charge financiers importants liés à la dépendance.

Mais cela ne suffit pas, c'est maintenant aux salariés du secteur de payer ! Pour ce faire, au cœur de l'été et de la canicule, « *eh oui !, la canicule et les personnes âgées sont intimement liées depuis 2003 ! Nos chers élus n'ont pas manqué de plancher sur ce sujet brûlant.* »
Donc, sur fond de maîtrise budgétaire de l'État et de cadeaux faits au patronat, une loi permet désormais de déroger au Code du travail et comme vous le lirez ci-dessous, c'est le cadre même de l'organisation du travail qui est modifiable via la signature d'accords de Branche ou d'accords d'entreprise.

Dorénavant avec la Loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour « *un État au service d'une société de confiance* », les salariés des établissements et services mentionnés au I de cette Loi ne sont pas soumis aux articles du Code du travail suivants :

- L. 3121-13 à L. 3121-26, ***le régime d'équivalence constitue un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction.***
- L. 3122-6, L. 3122-7, ***la durée quotidienne de travail,la durée hebdomadaire de travail.***
- L. 3122-17, ***dépassement de la durée maximale quotidienne de travail.***
- L. 3122-18, ***dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail.***
- L. 3122-24, ***un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels la durée maximale hebdomadaire de travail est fixée entre quarante et quarante-quatre heures.***
- L. 3131-1 à L. 3131-3, ***tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3131-2 et L. 3131-3 ou en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret.***

Cette dérogation au Code du travail, voulue par les employeurs et légalisée par le gouvernement, témoigne du libéralisme extrême dont ils font preuve en matière de droit du travail. Plus de doute possible, les conditions de travail et la santé des salariés sont ouvertement bafouées et piétinées… Même si cette loi prévoit une durée d'expérimentation de 3 ans et n'est théoriquement ouverte qu'au volontariat. Dans 3 ans, sans combat de notre part pour limiter son application, voire y mettre un terme si les effets sont plus néfastes aux salariés que le « *bénéfice* » rendu aux usagers, cela pourrait devenir « *normal* » pour tous les salariés du secteur. De cette exception, ils feront une règle.

Alors même que l'ANSES [1] rendait en juin 2016 une étude sur l'Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit. Dans cette récente étude, l'agence interpelle sur l'importance de mieux définir le cadre légal autour des conditions de recours au travail de nuit pour les entreprises. S'il est dit que le travail de nuit doit « *assurer*

[1] ANSES : Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail

les services d'utilité sociale ou la continuité de l'activité économique », l'agence note l'absence de définition précise de cette « *continuité de l'activité économique* » dans la réglementation.
Je fais confiance à la société pour trouver la rédaction qui viendra préciser ce vide. Encore des combats à mener contre la perte de nos droits et de notre protection sociale.

L'État légalise et démocratise l'Esclavage moderne… moderne ou pas… cela reste de l'esclavage…

Salariés exprimez votre opposition à ce type d'organisation du travail qui nous tue à coup sûr !

Si vous êtes informés d'une mise en place de ce dispositif dans votre association, ne restez pas seul, contactez la FNAS FO. C'est par le rapport de force et en limitant la signature d'accords d'entreprise que nous éviterons l'application de cette dérèglementation.

Nos valeurs humaines et sociales ne doivent pas servir de faire-valoir pour la mise en place de dispositifs régressifs.

”

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Fédérale

Aide à Domicile CPREFP

“

JOURNÉE DE FORMATION / INFORMATION

FNAS FO le 13 septembre 2018

Dans la Branche professionnelle de l'aide à domicile, il existe des CPREFP (Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle). Pour siéger dans cette instance, la FNAS FO a désigné deux camarades titulaires et deux suppléants dans la plupart des régions.
Les CPREFP sont les déclinaisons régionales de la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et Formation Professionnelle).
La CPNEFP décide des orientations en matière de besoin en formations *(formations diplômantes, pas de CCP*[1] *ou de CQP*[2] *isolés)* et émet des préconisations sur les priorités de salariés à former *(+ de 45 ans, niveau V…)* et également sur le quantitatif *(65 % de DEAES)*.
Les CPREFP mettent en œuvre ces mêmes priorités nationales établies par la CPNEFP, en tenant compte des spécificités régionales.

Les 11 camarades présents aujourd'hui représentent 6 régions sur les 12 existantes dans la BAD (*PACA et Corse sont réunies en une même région)*.

La journée de formation/information débute par un rappel du fonctionnement de cette commission. La CCNT BAASSD définit dans son TITRE II relatif aux relations collectives de travail leurs missions et leur fonctionnement, auxquels s'ajoute un règlement intérieur de fonctionnement. Mais, face aux dysfonctionnements de certaines de ces instances régionales dans lesquelles les employeurs ignorent le paritarisme, méprisent les salariés et sont prêts à dépenser des sommes astronomiques sur des actions de « *formation* », parce qu'elles répondent à un besoin qui leur est propre, nous échangeons sur les positions FO à défendre :

- Notre attachement aux diplômes nationaux, seule garantie d'une égalité de traitement pour tous les salariés (quelle que soit l'association pour laquelle il travaille d'un bout à l'autre de la France).

[1] CCP : Certificat de Compétences Professionnelles
[2] CQP : Certificat de Qualification professionnelle

- Notre opposition aux pseudo-formations qui développent les compétences des salariés sans jamais aller jusqu'à une qualification, seule garantie qui leur permettrait d'obtenir une augmentation de salaire.
- Notre vigilance quant aux projets cofinancés avec d'autres Branches professionnelles qui viennent puiser dans nos fonds de la formation, surtout si le nombre de salariés de notre secteur pouvant accéder à ces formations est très réduit.
- Le manque de temps de préparation doit être mentionné et remonté en CPNEFP.

Ces réunions de CPREFP, souvent plus techniques que politiques, demandent une appropriation des termes, sigles et autres acronymes, tous plus spécifiques les uns que les autres. Nous avons un glossaire à notre disposition, mais il ne faut pas hésiter à interpeller les interlocuteurs et les directions régionales d'UNIFORMATION, si les abréviations ne sont pas maîtrisées. C'est de la compréhension des sujets abordés que résulte la qualité des débats.

En début d'après midi, l'intervention de Garance DESJOURS, assistante confédérale du département Emploi-Formation Professionnelle, est venue éclairer une partie de la réforme de la formation professionnelle. De nombreuses zones d'ombre demeurent, mais nous constatons que la part belle est faite au développement des compétences basé sur des « *savoir-être* ». L'individualisation des droits se poursuit et le plafond du CPF, très vite atteint, nous interpelle. En effet, 150h de formation maximum (20h/an) ou 5000 € *(500/an)* capitalisés sur notre CPF ne nous ouvrent pas les voies de la formation diplômante, loin s'en faut !

Tous les camarades présents s'associent à la dynamique de groupe créée entre la fédération et les camarades mandatés en région. La participation à ces rencontres permet d'échanger et de partager son vécu. Nous sommes tous et toutes conscients que c'est par la formation et le partage que nous avançons dans nos positions et nos revendications syndicales.

Je remercie vivement les camarades présents.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Fédérale

Programme Régional de Santé (PRS)

Source : *PRS Nouvelle Aquitaine. Présentation CDCA par ARS D.T. 40*

INTRODUCTION

Les Programmes Régionaux de Santé **(PRS)** impactent tout un chacun puisqu'il régit le médical et le médicosocial dans l'organisation de ces deux domaines.

Chacun d'entre nous a un jour besoin de se soigner, ou de bénéficier d'une structure médicosociale au cours de sa vie.

C'est un acte politique fort qui est guidé par les priorités nationales de santé et un outil de gestion financière des politiques de santé, tant au niveau régional, que local, voire infralocal.

Historiquement les **PRS** ont débuté, il y a 40 ans environ, par l'organisation de la santé mentale, puis de la santé au niveau des ressources hospitalières **(SROS, SROP)**.

Les schémas régionaux d'organisation de la psychiatrie **(SROP)** et les schémas régionaux de l'organisation de la santé étaient nés **(SROS)**.

Puis se sont développés les Plans Régionaux de Santé spécifiques (PRS addicto par exemple) sur des thématiques de santé pour organiser la dotation des moyens sur le territoire régional, en fonction de priorités dont le choix était fait sur les chiffres de mortalité.

Face à une distribution somme toute anarchique des moyens ont été créées les premières versions des plans régionaux de santé que chaque structure hospitalière et chaque structure médicosociale ont été obligées de mettre en œuvre et d'évaluer.

Le diagnostic de santé devenant de plus en plus précis, les directives de santé nationales thématiques (plan cancer, plan précarité…) faisant l'objet de décisions politiques nationales, les **PRS** tels que nous les connaissons aujourd'hui ont été mis en place.

On l'a bien compris, il y a à la fois, un souci de répondre à un problème de santé publique, couplé avec un souci de rationalisation des moyens pour une organisation

territoriale de la santé qui se voudrait optimale, en tous les cas en réponse aux réalités de l'état de santé des territoires. L'outil PRS s'accompagne dès lors de **Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM)** qui sévissent depuis plus de 15 ans dans le médicosocial et qui impactent de plus en plus le social.

LE PRS

Il est proposé comme un outil de gestion de la santé sur 10 ans.

Il est composé de trois outils :

- Un **cadre d'orientation stratégique (COS**) qui fixe un axe de travail sur 10 ans,
- Un **schéma régional de santé (SROS)** fixé pour 5 ans,
- Un s**chéma régional d'accès à la prévention et aux soins (PRAPS)** pour les plus démunis fixé pour 5 ans.

Le nouveau **COS** se positionne comme plus prospectif avec des résultats à atteindre évaluables.

Le **PRS** est le même durant cette période.

Il est en lien avec **la Stratégie Nationale de Santé** et l'action à mener le sera en cohésion avec les politiques nationales de santé.

Il est fondé sur une approche globale de la santé avec d'avantage de transversalité entre les acteurs de la prévention, du médicosocial et du sanitaire.

Il est en cohérence avec **le Schéma National de Santé (SNS)** et propose une vue globale de l'action de santé.

Comment cela se décline-t-il ?

LE SNS : 4 AXES

- Mettre en place une politique de promotion de la santé incluant la prévention dans tous les milieux et tout au long de la vie,
- Lutter contre les inégalités sociales et territoriales d'accès à la santé,
- Garantir la qualité, la sécurité et la pertinence des prises en charge à chaque étape du parcours de santé,
- Innover pour transformer notre système de santé en réaffirmant la place des usagers.

LE COS : 5 ORIENTATIONS STRATÉGIQUES QUI EN DÉCOULENT

- Amplifier les actions sur les déterminants de santé et la promotion de la santé,
- Promouvoir un accès équitable à la santé sur tous les territoires,
- Renforcer la coordination des acteurs et améliorer le parcours de santé,
- Renforcer la démocratie sanitaire et la place du citoyen acteur de la santé et du système de santé,
- Soutenir et amplifier l'innovation au service de la qualité et l'efficience du système de santé.

LE SRS : 3 AXES OPÉRATIONNELS

- Renforcer l'action sur les déterminants de santé pour prévenir les atteintes évitables à la santé,
- Organiser un système de santé de qualité accessible à tous dans une logique de parcours de santé,
- Garantir la qualité, la sécurité et la pertinence des prises en charge.

Il s'agit donc à ce niveau de structurer, de façon politique, la santé au niveau régional, mais pour mettre en œuvre le PRS, il va falloir entrer dans le pratico-pratique et développer un certain nombre d'actions au niveau régional, départemental et infra local.

De fait, l'outil de mise en œuvre passe par un diagnostic régional. Pour ce faire, sont consultés :

- Le préfet de région,
- La conférence régionale de santé et de l'autonomie, les conseils départementaux de la citoyenneté,
- Les collectivités territoriales,
- Le conseil de surveillance de l'ARS qui donne son avis sur le PRS,
- Les conseils territoriaux de santé pour l'élaboration et la mise en œuvre des PRS.

Par exemple en Aquitaine, 165 acteurs de santé et du médicosocial se sont retrouvés dans 31 groupes de travail pour établir au regard de leur diagnostic 3 axes de travail, 11 thèmes, 39 groupes d'objectifs. De la même façon, les indicateurs d'évaluation ont été choisis pour observer, sur 10 ans, l'efficience du PRS.

C'est donc d'une part, très structuré politiquement, mais aussi appuyé fortement sur la réalité locale avec un déploiement d'actions concrètes en matière de santé et de médicosocial.

Géographiquement sont arrêtées, par exemple, pour la Nouvelle Aquitaine :

- 1 zone de planification régionale,
- 4 zones de planification infrarégionale,
- 13 zones de planification territoriale,
- 26 zones de planification infra-territoriale, dans lesquelles sont recensées des zones de proximité et des zones de recours.

Quels vont être **les priorités et outils des PRS dans les déclinaisons géographiques ?**

- Imagerie médicale,
- Réanimation,
- Les soins longue durée,
- La diversification de l'offre par le redéploiement de la psychiatrie,
- Médecine en hospitalisation à domicile,
- Ambulatoire en médecine et en chirurgie,
- L'addictologie,
- Gynécologie et néonatalogie,
- Soins de suite et réadaptation,
- Traitement insuffisance rénale et traitement cancer,
- La permanence de soins en établissement.

LA PERMANENCE DE SOINS EN ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ (PDSES)

Il s'agit d'accueillir de nouveaux patients dans le cadre des réseaux de médecine d'urgence, la nuit, le week-end et les jours fériés.

Il s'agit d'avoir une organisation soutenable territorialisée du PDSES pour organiser une réponse adaptée, une optimisation des ressources médicales et une accessibilité financière sans dépassement d'honoraires dans les établissements.

3 niveaux de recours :

- Territorial,
- Infrarégional,
- Régional.

LE PRAPS

Se couple avec le PRS le **Programme d'Accès à la Prévention et aux Soins (PRAPS)** pour les publics les plus éloignés du système de santé, en coordination avec les politiques publiques (plan pluriannuel interministériel de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale). Il a pour but de réfléchir à l'amélioration des parcours qui cumulent les fragilités.

6 objectifs :

- Prioriser les actions pour les jeunes de 0 à 25 ans,
- Renforcer le pouvoir d'agir des personnes,
- Développer les dispositifs d'accès aux soins et aux droits,
- Éviter les ruptures de parcours,
- Prioriser les territoires fragiles,
- Agir sur le logement et l'hébergement qui déterminent l'état de santé.

LE PRS ET LE CHAMP MÉDICOSOCIAL

Il s'agit de poursuivre l'adaptation des services aux personnes en situation de Handicap en faisant de l'inclusion son principe de base :

- Transformer les modalités d'accompagnement (prestations modulables et adaptables),
- Développer les connaissances et des compétences professionnelles pour offrir un service rendu avec encore une meilleure qualité,
- Offrir des parcours de vie sans rupture (pour les personnes concernées et pour leurs proches),
- Renforcer les dispositifs liés à l'accès aux soins,
- Accompagner la perte d'autonomie des personnes âgées dans le respect de leur lieu de vie (accessibilité à l'information des offres de services, accessibilité financière et géographique, accessibilité à des dispositifs diversifiés et gradués),
- Proposer des modes d'accueils alternatifs et le soutien aux aidants,
- Coordonner les acteurs autour de la situation des personnes âgées,
- Rééquilibrer et diversifier l'offre médicosociale sur le champ du handicap et des personnes vieillissantes.

CONCLUSION

On peut constater que le PRS est un outil ambitieux et exigeant.

À première vue, on ne peut qu'adhérer à une politique de déploiement et d'ancrage de la santé dans les territoires.

Mais n'oublions pas que la question des moyens est au cœur du dispositif. Et c'est là que se situe la grande difficulté pour adhérer à un tel programme. En effet, aujourd'hui, la désertification médicale demande de plus en plus de déplacements de la part des usagers pour trouver un médecin.

En conséquence, les services d'urgence, pour lesquels aucune mesure de redéploiement de moyens n'est envisagée et où les salariés qui y travaillent sont sur la corde raide en termes de possibilité de prise en charge, même si les urgences sont bien équipées, explosent.

Les personnels de santé et du médicosocial sont les seuls à porter la surcharge de travail dans les différentes institutions et le PRS ne prévoit aucune dotation pour l'extension des équipes alors que par exemple 44 % des EHPAD se disent en difficulté et que le terme de maltraitance est aujourd'hui employé par les structures elles-mêmes.

Les nouvelles techniques de soin à distance par exemple bafouent la relation humaine qui fait partie du soin.

Dans les établissements médicosociaux, les publics accueillis sont de plus en plus nombreux, avec des personnes de plus en plus en difficulté et souvent avec des problèmes de santé mentale évidents entraînant de la violence à gérer. Et ce, toujours avec les mêmes équipes, mais, de plus en plus souvent avec moins de personnel.

Même si des dotations en matériel sont actées, reste le fonctionnement des structures et des personnels y travaillant. Il leur est demandé en plus, par exemple, de la transversalité dans l'action à mener, ou de la formation pour acquérir de nouvelles formes d'activité pour réaliser à moindre coût le développement des structures, dans le même temps où la formation est mise à mal du fait de la mise en place des Opérateurs de Compétences qui accompagnent la casse des diplômes d'État.

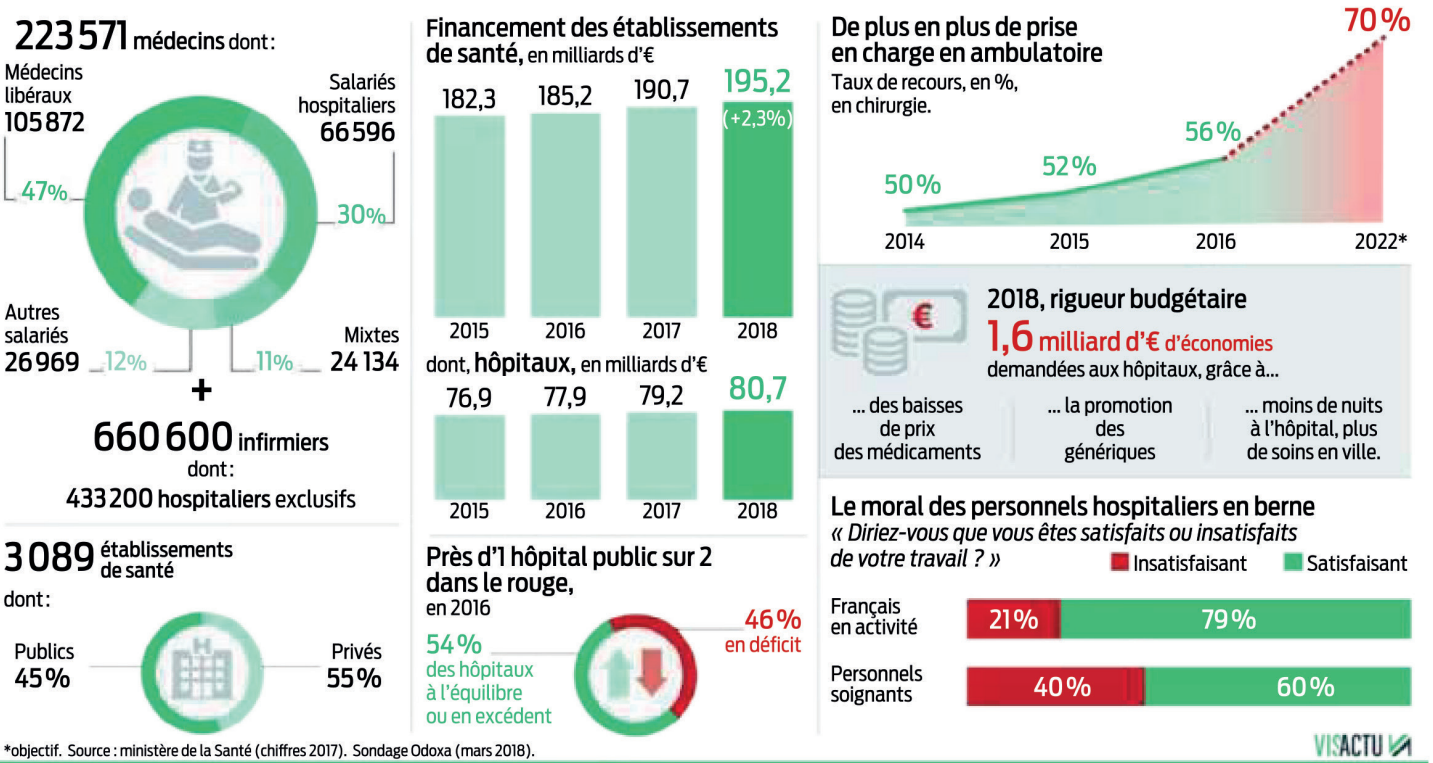
Le concept d'évaluation, pourquoi pas, mais dans un cadre d'austérité que représentent entre autres les CPOM, on ne peut que douter du sens que certains lui donnent. Surtout lorsque nous savons dans quelle quadrature du cercle du manque de moyens se retrouvent notre secteur ainsi que tous les secteurs à financement public. Dans le médicosocial, l'attribution des moyens passe par des volontés de politiques nationales, mais aussi locales. La répartition peut être à un moment arbitraire, mais quoi d'étonnant dans un contexte de diminution de ceux-ci, de mise en concurrence des structures comme c'est le cas dans le médicosocial où les regroupements font mine de rationalisation et de gestion des budgets, mais surtout sont des outils de redistribution des autorisations qui finalement font disparaître des pans entiers de structures existantes.

Enfin, dans notre secteur, il ne faut pas oublier que nos financements passent par les collectivités territoriales et que là encore les ambitions d'un PRS sont conditionnées aux moyens disponibles pour le mettre en œuvre qui doivent être à hauteur des besoins.

”

Christian BEAUTIER
Secrétaire SDAS 40

LES CHIFFRES CLÉS DE L'OFFRE DE SOINS EN FRANCE



*objectif. Source : ministère de la Santé (chiffres 2017). Sondage Odoxa (mars 2018).

FO ACTION SOCIALE

Téléchargez le **presto 107**
sur le site fédéral : **www.fnasfo.fr**

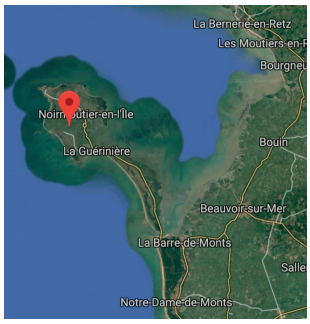
PRESTO N° 107

RECUEIL DE JURISPRUDENCE DES CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES DE TRAVAIL DE L'ACTION SOCIALE

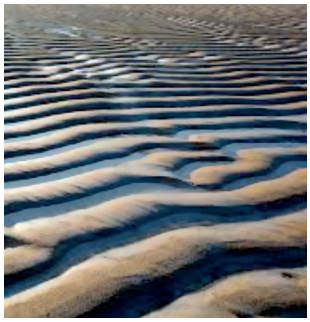
FO ACTION SOCIALE

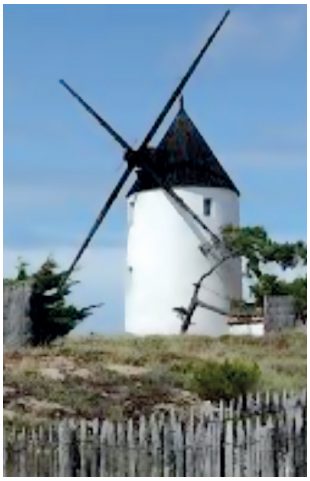
PLAN DE FORMATION 2019

PROGRAMME DES STAGES FÉDÉRAUX



ÎledeNoirmoutier





STAGE M1

4 AU 8 FÉVRIER 2019

« CONSTRUIRE L'ÉQUIPE SYNDICALE »

- **Militants concernés :** les membres du bureau/conseil syndical des SDAS
- **Durée/organisation :** 5 jours **(du 4 au 8 février 2019)**
- De 12 à 18 militants maximum et **2 à 3 militants au moins** de chaque SDAS

OBJECTIFS :

- Permettre aux stagiaires d'intégrer les différents éléments qui favorisent un meilleur fonctionnement du SDAS
- Acquisition des règles de base nécessaires à une bonne organisation
- Travail en groupes
  Restitutions écrites
- Constitution et structuration du SDAS, Statuts, Moyens d'action, Élections Professionnelles Représentativité, Règles comptables et Trésorerie

STAGE M2

3 AU 7 JUIN 2019

« DÉVELOPPEMENT DU SDAS »

- **Militants concernés :** les membres du bureau des SDAS ayant participé au niveau 1
- **Durée/organisation :** 5 jours **(du 3 au 7 juin 2019)**
- De 12 à 18 militants maximum et **2 à 3 militants au moins** de chaque SDAS

OBJECTIFS :

- Permettre aux stagiaires d'acquérir les outils et méthodes de développement de leur SDAS
- Travail en groupe
  Restitutions écrites
- Mettre en place un plan de syndicalisation
- Permettre qu'un adhérent devienne un militant
- De l'adhérent au militant, de la création au développement du SDAS
  Les outils du syndicat

POUR PLUS D'INFORMATIONS, TÉLÉCHARGEZ LA PLAQUETTE SUR LE SITE FÉDÉRAL : WWW.FNASFO.FR

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**

ALISFA

“ FUSION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP) : LE SNAECSO PLEBISCITE LES ORDONNANCES MACRON

Le décret CSE du 29 décembre 2017 s’applique en l’absence d’accord d’entreprise ou de branche.

Pour ALISFA, branche de Très Petites Entreprises (TPE), la négociation d’un accord national est très vite apparue comme une nécessité tant pour les organisations syndicales de salariés que pour les employeurs (SNAECSO). Les discussions ont commencé au printemps 2018 pour aboutir fin juin à un accord, signé par la seule CFDT et auquel uniquement FO a fait opposition.

Il est clair que l’accord final est loin de nos revendications. Nous avons souhaité mettre à votre disposition un état précis, sous forme de tableau : des droits anciens (code du travail et CCNT), des droits qui pouvaient s’appliquer après les ordonnances Macron, des propositions du SNAECSO, des revendications FO et de ce qui a résulté de la négociation.

Pour faciliter la reconquête de nos droits, vous pouvez vous appuyer sur les revendications que nous avons portées tout au long de cette négociation. ”

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

ALISFA - NÉGOCIATION SUR LE DIALOGUE SOCIAL : LE BILAN EN TABLEAU SEPTEMBRE 2018

DROIT SYNDICAL

CCNT ou Code du Travail avant Ordonnances	Après les Ordonnances Macron	Snaecso	FO Action Sociale revendique	Au final
Rien	Rien		**36 jours d’autorisation d’absence pour préparation, par an et par organisation syndicale, pour les négociateurs nationaux**	**24 jours d’absence pour préparation, par an et par organisation syndicale, pour les négociateurs nationaux**
CCNT Chapitre I Art 2 Absences liées à l’exercice d’activités syndicales pour la participation à des congrès ou des assemblées statutaires et pour l’exercice d’un mandat syndical national, régional et départemental pour tous les syndicats		Absences pour congrès ou assemblée statutaire et pour mandats syndicaux national, régional et départemental réservés aux syndicats représentatifs dans la branche ou dans l’entreprise	**Absences pour congrès ou assemblée statutaire et pour mandats syndicaux national, régional et départemental pour tous les syndicats**	**Absences pour congrès ou assemblée statutaire et pour mandats syndicaux national, régional et départemental pour tous les syndicats**
CCNT Chapitre I Art.1.2.6. Au délégué syndical dans les établissements ayant de 10 à 49 salariés, le crédit maximum par délégué est de 4 heures		4 h heures de délégation pour le délégué syndical (DS) dans les entreprises de 8 à 49 salariés	**Rajouter en plus du délégué syndical, 4 heures de délégation pour le Représentant de la Section Syndicale (RSS) dans les entreprises de 6 à 49 salariés**	**4 heures de délégation pour le DS et pour le RSS dans les entreprises de 8 à 49 salariés**

INSTANCE DE CONCERTATION SUR LES QUESTIONS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 8 ETP

CCNT ou Code du Travail avant Ordonnances	Après les Ordonnances Macron	Snaecso	FO Action Sociale revendique	Au final
CCNT Accord-cadre « Prévention, santé au travail » Art 2.2 L'instance devra se réunir à l'initiative de l'employeur au moins 4 fois par an			**Maintien de l'existant : L'instance devra se réunir à l'initiative de l'employeur au moins 4 fois par an**	**L'instance devra se réunir à l'initiative de l'employeur au moins 4 fois par an**

ÉLECTIONS

CCNT ou Code du Travail avant Ordonnances	Après les Ordonnances Macron	Snaecso	FO Action Sociale revendique	Au final
CCNT Chapitre II Art.1 L'institution de délégués du personnel est prévue dans les entreprises occupant habituellement plus de 10 salariés	Comme auparavant, seuil de 11 salariés (pour la mise en place d'un CSE) et de 50 salariés (pour l'exercice des attributions anciennement dévolues au comité d'entreprise)	Seuil de déclenchement des élections à 8 salariés ETP	**Seuil de déclenchement des élections à 6 salariés**	**Seuil de déclenchement des élections à 8 salariés ETP**
C. du travail Art. L 2312-2 et L2322-2 Seuil effectif atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes	**C. du travail Art. L 2311-2** Les élections sont obligatoires quand le seuil de 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs	Seuil en effectifs est atteint pendant au moins 12 mois consécutifs	**Seuil en ETP est atteint pendant au moins 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes**	**Seuil en effectifs atteint pendant 12 mois en moyenne**
CCNT Chapitre II Art 1 Élections décompte des salariés Un salarié à temps partiel est pris en compte pour une unité lorsque son temps de travail est égal ou supérieur au mi-temps conventionnel. Lorsque le temps de travail d'un salarié à temps partiel est inférieur au mi-temps conventionnel, on doit procéder à un calcul collectif en appliquant le prorata suivant : le total des heures correspondant aux horaires inscrits dans les contrats à temps partiel des salariés concernés est divisé par la durée du mi-temps conventionnel. À chaque équivalent mi-temps correspond alors à une unité	**C. du Travail Art L 111.2** Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.	Application du Code du travail Un salarié à temps plein en CDI à temps partiel compte pour un demi-ETP. Les salariés à temps partiel sont pris en compte dans l'effectif en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail	**Maintien de l'article 1 du chapitre II de la CCNT** **Un salarié à temps partiel est pris en compte pour une unité lorsque son temps de travail est égal ou supérieur au mi-temps conventionnel.** **Lorsque le temps de travail d'un salarié à temps partiel est inférieur au mi-temps conventionnel, on doit procéder à un calcul collectif en appliquant le prorata suivant : le total des heures correspondant aux horaires inscrits dans les contrats à temps partiel des salariés concernés, est divisé par la durée du mi-temps conventionnel.** **À chaque équivalent mi-temps correspond alors à une unité.**	**Code du travail selon Macron**

CSE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS				
CCNT ou Code du Travail avant Ordonnances	**Après les Ordonnances Macron**	**Snaecso**	**FO Action Sociale revendique**	**Au final**
C. du Travail **Art L 2315-1** DP 10 h par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés Entreprises de 24 à 49 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants 20 heures de délégation	**C. du Travail** **Art L. 2314-1** Entreprises de 11 à 24 salariés 1 titulaire/1 suppléant 10 h de délégation	Entreprises de 8 à 24 salariés 1 titulaire/1 suppléant 10 h de délégation	**Entreprises de 6 à 24 salariés** **1 titulaire/1 suppléant avec 10 h de délégation**	**Entreprises de 8 à 24 salariés** **1 titulaire/1 suppléant 10 h de délégation**
	Entreprises de 24 à 49 salariés 2 titulaires et 2 suppléants 20 heures de délégation	Entreprises de 24 à 49 salariés 2 titulaires et 2 suppléants 20 heures de délégation	**Entreprises de 24 à 49 salariés** **2 titulaires et 2 suppléants avec 20 heures de délégation**	**Entreprises de 24 à 49 salariés** **2 titulaires et 2 suppléants 20 heures de délégation**
C. du Travail **Art. L. 2315-10** Les DP peuvent se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale	Il n'est plus fait état, de la possibilité, dont bénéficiaient les DP de se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale		**Possibilité de se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale**	**Possibilité de se faire assister d'un représen-tant d'une organisation syndicale**
C. du Travail Art. L 2315-6 L'employeur doit mettre à la disposition des DP le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir. Si la loi exige la mise à disposition d'un local, elle n'impose pas expressément à l'employeur d'aménager ce local et de fournir le matériel nécessaire à l'exercice des fonctions de délégués du personnel	**C. du travail Art. L 2315-20** L'employeur doit mettre à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir		**Aménagement du local et fourniture du matériel nécessaire à l'exercice des fonctions des représentants du personnel (chaises, table, téléphone…)**	**Code du Travailselon Macron**
C. du travail Art. L2313.1 et L2313-11 Les DP ont la possibilité de saisir l'inspecteur du Travail et de l'accompagner dans ses visites	Disparition de la possibilité d'accompagner l'Inspecteur du Travail dans ses visites		**Les membres du CSE peuvent accompagner l'inspecteur du Travail dans ses visites**	**Un seul membre de la délégation du personnel peut accompagner l'Ins-pecteur du Travail lors de sa visite**
C. du Travail **Art. L.2323-10 et 15** Consultation annuelle sur les orientations de la formation, les qualifications et le programme de formation **Art D 2323-5** Consultation du CE à défaut aux DP sur la formation quelque soit le nombre des salariés **Art. L2323-12** Consultation annuelle du CE sur la situation économique et financière de l'entreprise. Situation économique et financière (…) et utilisation du CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi)	Certaines attributions des délégués du personnel ne sont pas reprises : - l'information du CSE sur les contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire, ainsi que des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE), contrats initiative emploi (CIE) et des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ; - l'information sur l'utilisation du CICE - l'exercice des missions que le CE exerçait en matière de formation professionnelle		**le CSE est informé et consulté dans un délai d'examen suffisant et avec des d'informations précises et écrites sur les thèmes suivants :** **- tous les ans sur la mise en œuvre de la formation dans l'entreprise ;** **- sur les restructurations et mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs (compression d'effectif et licenciement (s) pour motif économique).** **- l'utilisation du CITS**	**Les membres du CSE doivent être informés et consultés annuellement sur le programme de formation professionnelle de l'année à venir ainsi que sur les actions de formation envisagées par l'employeur** **Le CSE est informé sur les restructurations et mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs** **La consultation sur l'utilisation du CITS n'a pas été acceptée par le Snaecso**

CSE DANS LES PLUS DE 50 SALARIÉS

CCNT ou Code du Travail avant Ordonnances	Après les Ordonnances Macron	Snaecso	FO Action Sociale revendique	Au final
C. du travail **Art. L2313.1 et L2313-11** -10 titulaires avec 37 h de délégations jusqu'à 99 salariés, -14 titulaires avec 40 h de 100 à 199 salariés -16 titulaires avec 45 h de 200 à 399 salariés -20 titulaires avec 50 h de 400 à 599 salariés	**C. du Travail Art L. 2314-1** - 4 titulaires avec 18 h de délégations de 50 à 74 salariés - 5 titulaires avec 19 h de 75 à 99 salariés - 6 titulaires avec 21 h de 100 à 124 salariés - 7 titulaires avec 21 h de 125 à 149 salariés - 8 titulaires avec 21 h de 150 à 174 salariés	Code du Travail revu par les Ordonnances	**Maintien du nombre de délégués et les crédits d'heures mensuelles des IRP séparés soit de :** **-10 titulaires avec 37 h de délégations jusqu'à 99 salariés,** **-14 titulaires avec 40 h de 100 à 199 salariés** **-16 titulaires avec 45 h de 200 à 399 salariés** **-20 titulaires avec 50 h de 400 à 599 salariés**	**Code du Travailselon Macron**
	Art. L 2312-8 et s. du Code du travail Missions - expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives : • à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, • à l'organisation du travail, • à la formation professionnelle et aux techniques de production	En plus des attributions qui lui sont déjà dévolues pour les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production	**Rajouter aux missions, la prévention des risques professionnels**	**La prévention des risques professionnels a été rajoutée aux missions**
C. trav. art. L 2323-6 Le CE est consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Cette consultation porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés (dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu C. trav. art. L 2323-15)	- informations et consultations récurrentes ainsi que ponctuelles : - santé/sécurité : le CSE se voit confier une partie des attributions du CHSCT notamment de la promotion de la prévention des risques professionnels - de l'analyse des conditions de travail et des facteurs de pénibilité ; - de la prévention et de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs ; - de la mission consistant à veiller au bon respect par l'employeur de ses obligations légales. Par ailleurs, l'hygiène n'est plus mentionnée.	À ces fins, il est consulté annuellement de façon récurrente sur : - la situation économique et financière de l'entreprise, - la politique sociale de l'entreprise, - les conditions de travail et d'emploi.	**Rajouter aux consultations annuelles, la sécurité en plus des conditions de travail (dans la mesure où le CSE se voit confier une partie des attributions du CHSCT)**	**La demande de rajout de la sécurité aux consultations annuelles n'a pas été acceptée**

CSE DANS LES PLUS DE 50 SALARIÉS (SUITE)

CCNT ou Code du Travail avant Ordonnances	Après les Ordonnances Macron	Snaecso	FO Action Sociale revendique	Au final
C. du travail **Art. L2313.1 et L2313-11** **De 50 à 299 salariés :** DP, CE et CHSCT ou DUP (si moins de 200 salariés) et CHSCT **De 300 salariés et plus :** DP, CE, CHSCT ou Instances regroupées par accord (loi Rebsamen, regroupant des 3 IRP ou de certaines d'entre elles)	**De 50 à 299 salariés :** CSE incluant une commission santé, sécurité et conditions de travail, si un accord le prévoit, si l'inspecteur du travail l'impose **De 300 salariés et plus :** CSE incluant obligatoirement une commission santé, sécurité et conditions de travail		**Le CSE inclut obligatoirement une commission santé, sécurité et conditions de travail à partir de 50 salariés**	**Code du Travail selon Macron**
La base de données économiques et sociales pouvait uniquement être enrichie.	**C. du travail** **art. L 2312-18 et L 2312-21** La BDES devient presque entièrement négociable. Un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de son fonctionnement. Il ne s'appliquera que dans les entreprises de moins de 300 salariés et uniquement si aucun accord n'a été conclu sur ce sujet au sein de l'entreprise		**Rajouter :** **- La liste des destinataires de la BDES ne peut pas être réduite par accord.** **- L'employeur est tenu d'informer les destinataires de la BDES de l'actualisation de celle-ci**	**-La liste des destinataires de la BDES ne peut pas être réduite par accord.** **-L'employeur est tenu d'informer les destinataires de la BDES de l'actualisation de celle-ci**

POUR TOUS LES CSE

CCNT ou Code du Travail avant Ordonnances	Après les Ordonnances Macron	Snaecso	FO Action Sociale revendique	Au final
C. du Travail Art L. 2315-10 Les délégués suppléants peuvent aussi assister aux réunions. Au CE les suppléants sont convoqués sous peine de délit d'entrave	**C. du Travail Art. L.2314-1** S'agissant des membres de la délégation du personnel, les suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence du titulaire	Le suppléant assiste aux réunions du CSE uniquement s'il remplace le titulaire	**Droit pour les suppléants d'assister aux réunions en même temps que les titulaires**	**Code du Travail selon Macron**
	C. du travail Art. L 2314-7 Le nombre de sièges et le volume des heures individuelles de délégation peuvent être modifiés par le protocole d'accord préélectoral		**Le nombre de représentants et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par le Protocole d'Accord Préélectoral mais dans ce cas ils ne peuvent être inférieurs à ceux prévus par la Convention Collective**	**Code du Travail selon Macron**

FO revendique que soient inscrites dans la Convention Collective des mesures concernant les Très Petites Entreprises (TPE)

- La mise en place de **CSE inter-entreprises:** « Lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient, un accord collectif interentreprises conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental peut mettre en place un Comité Social et Économique interentreprises. »
- Concernant les **Activités Sociales et Culturelles**, la création d'un fonds géré nationalement et paritairement, assorti des financements nécessaires (collecte du 1 % ou plus) permettant aux salariés des très petites entreprises d'avoir accès à des activités de loisirs, sportives ou culturelles.

Régies de Quartier

“ FO DÉNONCE LES EFFETS DÉVASTATEURS DES ORDONNANCES MACRON DANS LA MISE EN PLACE DES C.S.E

Les ordonnances Macron sont en vigueur depuis septembre 2017 et se mettent en musique à allure TGV dans nombre d’entreprises ou d’associations. Un des versants majeurs de cette loi est d’une part la disparition des Instances Représentatives du Personnel existantes (Délégués du Personnel, CHSCT, CE) avec pour date limite le 31 décembre 2019 et d’autre part, par voie de conséquence, la mise en place d’une nouvelle Instance Représentative du Personnel, le Comité Social et Economique (C.S.E) qui, elle, vise la diminution drastique du nombre de représentants du personnel. Le C.S.E est d’ordre public et donc s’applique de manière impérative.

Dans son projet, ce gouvernement poursuit et amplifie l’individualisation des droits en passant, entre autres, par l’affaiblissement numérique et la déstructuration des moyens pour représenter les salariés.

A l’heure où la négociation des accords d’entreprise sur les périmètres et les moyens accordés au CSE et les protocoles d’accords préélectoraux se multiplie, pour la FNAS FO, le seul moyen, actuellement, de limiter « la casse » est que la branche se saisisse du sujet et reste le cadre de référence mieux disant. Pourquoi employer l’expression « limiter la casse », car un accord d’entreprise, avec les ordonnances Macron, peut contenir des dispositions inférieures à l’accord de branche en la matière ! Seul le droit syndical pour ce qui est de la représentation du personnel est verrouillable par la branche. Par conséquent, encore plus aujourd’hui, la construction du rapport de force est nécessaire pour défendre et reconquérir nos droits.

NOMBRE DE MEMBRES ET NOMBRE D’HEURES DE DÉLÉGATION DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL DU CSE PAR EFFECTIF DE L’ENTREPRISE SELON LA LOI

Effectif (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d’heures de déléga-tion	Total heures de déléga-tion
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242

Si beaucoup de Régies de Quartier ont un effectif inférieur à 50 salariés en Equivalent Temps Plein, ce qui ne semble pas impacter le nombre d'élus du personnel pour celles-ci lors du passage en C.S.E, pour autant, les ordonnances Macron remettent en cause bien des éléments de l'édifice existant :

- La présence des suppléants dans les réunions du CSE n'est pas obligatoire,

- Des dispositions conventionnelles ne sont plus applicables à partir du moment où une régie de quartier passe en C.S.E :

  - Dans les « Régies » de 25 salariés à 49 salariés en Equivalent Temps Plein, le crédit d'heures mensuel ne sera plus porté à 15 heures mais à 10 heures. Il y a donc une perte de moyens.

  - Le calcul de l'effectif est par ailleurs remis en cause. Lors d'un passage en C.S.E, c'est le strict calcul légal qui s'applique pour compter l'effectif alors que la convention collective prévoit que « Sont considérés comme salariés à temps plein ceux qui ont un contrat supérieur ou égal à 130 heures mensuelles. »

En ce qui concerne les Régies de Quartier de plus de 50 salariés en Equivalent Temps Plein, toutes n'étaient pas en Délégation Unique du Personnel (qui était le regroupement des instances DP, CE, CHSCT), avec les ordonnances Macron, c'est l'unique Instance C.S.E, et donc les mêmes élus qui seront consultés à la fois sur des problématiques économiques de l'association et sur des problématiques de santé au travail. Cette double casquette peut être préjudiciable à la tenue des débats nécessaires. En effet, l'employeur peut user de l'argument économique beaucoup plus facilement. Par exemple, il pourrait évoquer le problème de la survie de l'association alors que des élus voudraient mener une enquête sur les risques professionnels dans un contexte de dégradation des conditions de travail. A ce titre nous demandons la création d'une Commission de Santé, Sécurité et Condition de Travail spécifique dans les Régies de Quartier de moins de 300 salariés en Equivalent Temps Plein. Par ailleurs, nous affirmons que chaque régie de quartier doit pouvoir bénéficier d'une réunion mensuelle dans le cadre de la nouvelle instance de représentation du personnel.

Par conséquent, FO et les autres organisations syndicales de salariés représentatives (CGT, CFTC et CFDT) ont demandé au Syndicat Employeur des Régies de Quartier (SERQ) l'ouverture d'une négociation de branche sur la nouvelle Instance Représentative du personnel. Force Ouvrière revendique des moyens pour les représentants du personnel à la hauteur de l'existant et notamment la garantie des mêmes dispositions conventionnelles.
Nous exigeons la nécessaire abrogation de la LOI Travail, des Ordonnances Macron et nous revendiquons des moyens à la hauteur des besoins pour la représentation des salariés.

”

Stéphane RÉGENT
Secrétaire Fédéral

Système universel de retraite par points : c'est **NON !**

“

La *« réforme » des retraites, qui s'annonce être la plus importante du quinquennat, vise à mettre fin aux 42 régimes de retraite actuels pour les remplacer par un système unique de « retraite par points »*.

Aujourd'hui, 95% de notre système de retraite fonctionne par répartition, cela signifie que les cotisations du moment financent les retraites du moment, et que ces cotisations sont constitutives des futurs droits à la retraite. Ce système collectif a pour principe la solidarité entre les générations, sa qualité principale étant sa sécurité, le financement reposant sur la masse salariale globale.

UN SYSTÈME UNIVERSEL DE « RETRAITE PAR POINTS » : C'EST QUOI ?

Dans un système universel de « *retraite par points* », le salarié cumule tout au long de sa carrière professionnelle des points acquis en fonction de la valeur d'achat du point : le montant de la retraite est alors déterminé en multipliant l'ensemble des points accumulés par la valeur du point à la liquidation des droits.

Commentaires : qui décidera de la valeur d'achat et de liquidation du point ? Le gouvernement, en fonction des « *aléas* » du contexte économique ! Jean-Paul Delevoye, en charge des discussions avec les organisations syndicales sur le dossier des retraites, n'a-t-il pas déclaré au cours d'un colloque au Sénat jeudi 19 avril : « *Le vrai sujet, c'est que le système de demain soit adaptable soit aux périodes de tempêtes soit aux périodes de croissance… Et que nous puissions, sans psychodrame, avoir cette capacité d'adaptation.* »

Ce qui signifie en clair que la valeur du point au moment de la liquidation pourrait varier, d'année en année, en fonction des conditions économiques. Il n'y a plus dans ce système de montant garanti des retraites, le gouvernement fixant à intervalle régulier la valeur du point.

Cela est contradictoire aux attentes des salariés, qui portent sur l'exigence d'un maintien de niveau de vie, donc de leur pension, proche du salaire d'activité, d'un départ à la retraite à l'âge de 60 ans et la reconnaissance de la pénibilité par un départ anticipé.

CALENDRIER PRÉVU PAR LE GOUVERNEMENT

- **Avril 2018 - Décembre 2018 : discussions avec les organisations syndicales à partir du document intitulé « Vers un système universel de retraites »**
- **Décembre 2018 - Juin 2019 : processus législatif**
- **Juillet - Août 2019 : adoption de la « réforme »**

Rien n'est inéluctable, nous saurons tous ensemble faire face à la volonté du gouvernement et de patronat avec détermination

La retraite à points...

UN SYSTÈME UNIVERSEL DE « RETRAITE PAR POINTS » : C'EST QUOI ?

EXEMPLES	AVANT LA « RÉFORME »	APRÈS LA « RÉFORME »	COMMENTAIRES
La retraite d'un employé du privé	Le calcul de sa retraite se fait sur les salaires des 25 meilleures années	Le calcul de sa retraite se fait sur l'ensemble de sa carrière, intégrant les périodes de chômage, les « petits boulots », les périodes de formation, les temps partiels, les congés maternité…	Si le calcul se fait non plus sur les 25 meilleures années, mais sur l'ensemble de la carrière, le montant de sa retraite sera mécaniquement plus faible
La pension d'un fonctionnaire	Le calcul de sa pension se fait sur le traitement des 6 derniers mois	Le calcul de sa pension se ferait sur l'ensemble de sa carrière, intégrant elle aussi les périodes de chômage, les « petits boulots », les périodes de formation, les temps partiels, les congés maternité…	La « retraite par points » appliquée à un fonctionnaire entraînerait, en plus d'une chute drastique du montant de sa pension, un coup majeur porté au statut général des fonctionnaires
La retraite d'un cadre du privé	Avec le régime complémentaire AGIRC-ARRCO, un cadre cotise jusqu'à 8 fois plus qu'au régime de base : le plafond de salaire pris en compte pour les cotisations est de 26.500€, ce qui lui permet de doubler en moyenne sa retraite	Le plafond de salaire pris en compte pour les cotisations serait de 10.000 €, soit 16.500 € de moins qu'aujourd'hui	Pour conserver une retraite équivalente, il faudra qu'un cadre s'en remette à la capitalisation, avec tous les risques que cela implique, notamment celui – comme aux Etats-Unis notamment lors de la crise des « *subprimes* » – que la retraite ne soit pas versée…

Dans un système où « *un euro cotisé donne les mêmes droits* » (programme électoral d'Emmanuel Macron), que deviennent les dispositifs de solidarité existants dans tous les régimes, et qui précisément ne correspondent pas à des « *euros cotisés* » ?

QUE DEVIENNENT	COMMENTAIRES
… LES PENSIONS DE RÉVERSION ?	Face au « *tollé* » provoqué par l'hypothèse d'en remettre en cause l'existence, le gouvernement vient d'affirmer qu'il y aurait « *harmonisation* ». Qu'est-ce que cela signifie ? Qu'il y aurait dorénavant une « *condition de ressources* », ce qui n'existe aujourd'hui ni dans les régimes complémentaires, ni dans les 3 versants de la fonction publique ? Aujourd'hui, les pensions des femmes sont inférieures de 26 % à celles des hommes. Or, à elles seules, les pensions de réversion compensent aujourd'hui 15 points d'écart de retraite entre les femmes et les hommes.
… LES DROITS FAMILIAUX ?	Que deviennent les majorations de trimestres pour avoir élevé un enfant, les majorations de pension pour en avoir élevé au moins 3, les majorations qui ne correspondent pas à des trimestres cotisés ? Jean-Paul Delevoye considère que ces prestations relèvent de la politique familiale, non de la retraite ! Conséquence : les droits familiaux ne seraient plus pris en compte dans le calcul de la retraite, ce serait donc une nouvelle baisse des retraites notamment pour les femmes. Or, les droits familiaux représentent un quart des sommes touchées par les retraitées les plus modestes, et augmentent aujourd'hui de 11,3% la pension des mères, de 3,8% celle des pères.
… LES DÉPARTS ANTICIPÉS POUR CARRIÈRE LONGUE ?	Les salariés du privé qui ont travaillé depuis l'âge de 17 ans et qui ont accumulé tous les trimestres requis pour partir en retraite avant 62 ans, ceux qui sont sous régimes spéciaux ou encore les fonctionnaires en catégorie « *active* » qui peuvent partir dès 57 ans : tous ces salariés se verront perdre leurs droits à partir avant 62 ans, dès lors que s'appliquerait un système universel où l'âge légal de départ en retraite fixée à 62 ans serait le même pour tous !
… LE « MINIMUM CONTRIBUTIF » ?	Aujourd'hui, le minimum contributif assure un minimum de retraite permettant de corriger la faiblesse des revenus de certains salariés. C'est aujourd'hui un droit qui est versé à 4,9 millions de retraités du régime général – dont 70% de femmes. Là encore, Jean-Paul Delevoye considère qu'il devrait dorénavant relever de la solidarité nationale, et donc de l'impôt. C 'est donc un droit qui nous serait à nouveau retiré.

C'est donc clair : pour les salariés du privé comme du public, tout le monde est perdant ! D'ailleurs les premiers concernés sont les salariés du privé qui verront dès janvier 2019 leur retraite amputée pour cause de fusion de la valeur du point entre les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC.

PUBLICITÉ COMPARATIVE POUR LE SYSTÈME DE RETRAITE PAR OBLIGATION, ANNÉES 1910-1920.

VERS UN SYSTÈME DE RETRAITE PAR CAPITALISATION

La mise en place d'un système universel de « *retraite par points* » impliquerait inévitablement la mise en place de retraites « *supplémentaires* » fonctionnant par capitalisation, le salarié mettant de côté de l'argent en vue de sa propre retraite. Jean-Paul Delevoye n'a-t-il pas déclaré : « *il ne faudra pas s'interdire de travailler sur les moyens de développer aussi une épargne longue.* » ? Or, dans le même temps, la Commission européenne pousse à l'élargissement de fonds individuels de retraite par capitalisation, comme les « *produits paneuropéens d'épargne-retraite individuelle* » (PEPP)…

On passerait d'un système de solidarité intergénérationnelle à un système individuel. C'est bien la volonté de changement de société voulu par le gouvernement, pour tourner toute l'économie nationale vers les actionnaires et les entreprises, au détriment des droits de la population, de toute solidarité.

C'est bien notre travail qui créé les richesses et elles ont été multipliées par 4 en 30 ans !

Les financements existent pourtant pour faire vivre durablement les régimes existants :

- Le CICE et le pacte de responsabilité, c'est 35 milliards €,
- La suppression des exonérations de cotisations patronales, ce sont plus de 25 milliards €,
- Un million d'emplois créés (ce que revendique d'ailleurs le patronat), ce sont 13 milliards €,
- L'égalité femmes/hommes pour tous, ce sont plus de 10 milliards € pour la sécurité sociale en 2020,
- La lutte contre le travail dissimulé, c'est 6 milliards € …

Pour toutes ces raisons, la FNAS FO revendique :

RETRAIT DU PROJET MACRON/PHILIPPE SUR LES RETRAITES

MAINTIEN DES RÉGIMES DE RETRAITES : RÉGIME GÉNÉRAL, RÉGIMES SPÉCIAUX, RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES, DU CODE DES PENSIONS CIVILES ET MILITAIRES

NON À UN SYSTÈME UNIVERSEL DE « RETRAITE PAR POINTS » ET PAR CAPITALISATION

OUI À LA RETRAITE PAR RÉPARTITION À PRESTATIONS DÉFINIES

OUI AU DROIT À VIVRE SA RETRAITE DIGNEMENT

Merci à l'UD FO92 et l'URIF FO

RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-

RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-

SADS 28 Chartres

“ TOUJOURS DANS LE COMBAT ET LE RAPPORT DE FORCE, LES CAMARADES DU SADS DE CHARTRES NE LÂCHENT RIEN.

Ce 17 juillet 2018, Priscilia, Laurence, Gislaine et Chantal de la section FO SADS ont organisé une nouvelle AG des salariés. Éric JARY représente l’UD FO 28, et pour ma part je représente la FNAS FO. 33 salariés sont présents dans la salle à Châteaudun, malgré la période estivale et les congés pour certaines.

Priscilia HEULAND, la DS du SADS, fait le point sur ce qu’il s’est passé depuis la dernière AG réunie en mai. La mobilisation devant la préfecture le 14 juin et le rendez-vous obtenu ce même jour ont permis de se revoir la semaine suivante toujours à la préfecture de Chartres. L’avenir professionnel et personnel de plus de 400 salariés vaut bien que nous essayons de trouver une solution. Les financeurs, l’État et le Département, par leur choix budgétaire et la mise en concurrence des SAAD [1] avec les SAP [2] sont responsables des difficultés financières des associations.

Priscilia fait un bilan de la réunion du 20 juin. Face à notre délégation, étaient présents autour de la table le secrétaire général de cabinet du préfet, le conseil départemental auxquels s’ajoutent des représentants de la DIRECCTE et de Pôle Emploi. Le Bilan de la réunion est décevant, les services de l’État renvoient la responsabilité aux gestionnaires du SADS qui brillent par leur absence, de plus ils n’ont pas été invités aujourd’hui ! Ils pointent du doigt des problèmes de gouvernance, admettent la mise en concurrence entre les services d’aide à domicile et les entreprises sans omettre l’augmentation du gré à gré (l’usager est l’employeur direct).

Tous autour de la table nous disent ne pas pouvoir aider financièrement la structure, nous parle de procédure en cours, d’attente, de passif très important, d’un apurement impossible, ils évoquent jusqu’à la notion de rentabilité !! Les techniciens de la DIRECCTE et de Pôle Emploi nous rassurent en nous disant que nos emplois ne sont pas délocalisables et que notre outil de travail ne disparaitra pas (usines vidées de leurs machines outils… ils glissent quelques mots sur les dispositifs existants pour le cas où le verdict irait vers une liquidation.

Ils nous méprisent par leur discours, ils méprisent nos valeurs, nos compétences, nos conditions de travail, le temps partiel subit, le passage aux services marchand avec la perte des avantages de la convention collective BAASSD (un peu plus avantageuse que celle des SAP ou du particulier employeur). Ils n’entendent rien non plus sur le service public rendu aux usagers, sur la qualité du service rendu aux personnes fragiles, sur les salariés qui se tuent à la tâche… leur souci c’est faire des économies de budget, peu leur importe de laisser sur le carreau des salariés et des usagers… seule la finance règne.

Mais aujourd’hui, le délibéré est tombé et prolonge l’observation de 6 mois. La décision préconise la liquidation. Déjà 4 candidats se sont positionnés pour la reprise. Aucune information n’est communiquée sur ces repreneurs potentiels. Par leur insistance, Priscilia et Laurence finissent par apprendre que 2 sont des services lucratifs (entreprises) et 2 sont des associations à but non lucratif. Rien de plus ne sera communiqué avant leur prochain rendez-vous au tribunal, dont la date n’est pas encore fixée.

[1] SAAD : Service d’Aide À Domicile
[2] SAP : Service d’Aide à la Personne, secteur marchand.

L'inquiétude est palpable parmi les salariés, d'autant plus que certaines ont connu la disparition du CODAPA voilà quelques années… l'histoire à un goût de déjà vu ! La crainte du passage à une convention collective moins disante est palpable dans l'assistance.

Le directeur en poste pour une durée de 3 mois (CDD de mission, et quelle mission fermer l'association !) et la DRH ont adressé des courriers à tous les salariés en compteur de modulation négatif, dont l'objectif de les inciter à signer des avenants!!!!

Le 20 septembre à Châteaudun, une nouvelle AG s'est réunie, en présence du maire qui exprime sa volonté de maintenir les emplois et les services d'aide à domicile nécessaire à une qualité de prise en charge des usagers. Les 50 salariés présents témoignent que la mobilisation continue. Les réunions patronales organisées pareillement à ces AG n'empêchent pas la section FO de communiquer sur la situation du SADS au fil des infos obtenues.

Malgré un goût amer et un manque de reconnaissance flagrant de nos métiers, le combat continue pour limiter la casse au maximum. L'AG des salariés donne mandat à la délégation FO, pour les rencontres avec les repreneurs de réclamer le maintien de la convention collective actuelle (BAASSD), le maintien de tous les emplois et le maintien des acquis actuels.

Le combat continue…

”

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Fédérale

Familles Rurales

“

CRÈCHE « LES TOUCHEATOUT » (FAMILLES RURALES) À LAMBESC (13) : LA SECTION FO EN RÉSISTANCE FACE AUX CONDITIONS DE REPRISE DU NOUVEAU DÉLÉGATAIRE !

Jusqu'au 3 septembre 2018, le Multi-Accueil Les TOUCHATOUT à Lambesc (13) était géré par Familles Rurales.

La crèche avait été reprise en janvier 1999 par l'Association FAMILLES RURALES suite à une liquidation judiciaire.

Depuis 1999, elle avait évolué avec une augmentation d'agréments (43 enfants), la création de nouveaux postes, une nouvelle convention collective appliquée (celle de Familles Rurales) qui comporte des garanties collectives notamment en matière de classification du personnel en fonction de leur ancienneté et de leur qualification.

Les familles de chaque enfant de la crèche adhéraient à l'Association familiale de Lambesc adhérente du réseau FAMILLES RURALES à hauteur de 25 euros par an.

L'Association FAMILLES RURALES de LAMBESC n'avait pas de mécène privé.

Le financement de la crèche « *Les Touchatout* » était assuré par :

- La PSU (Prestation de Service Unique) qui couvre environ 66 % des charges, répartie entre le forfait mensuel des familles et la CAF)
- La subvention d'équilibre de fonctionnement de la Commune.
- Quelques subventions de fonctionnement du Conseil Général des Bouches-du-Rhône.
- Le restant était à obtenir auprès des partenaires C.A.F (Caisse d'allocations Familiales), Conseil Général, Commune…

Mais, l'année dernière, la municipalité de Lambesc (Bouches du Rhône) a fait part de sa volonté de lancer une nouvelle Délégation de Service Public afin de mettre en concurrence divers organismes (entreprises et associations). Son but était de retenir « *la meilleure offre* » au cahier des charges dans le but de reprendre les activités de la crèche actuelle.

Au vu de la baisse des dotations des municipalités suite à la succession des politiques d'austérité, l'aspect économique semble avoir gouverné le choix de la mairie.

En définitive, c'est le délégataire privé lucratif La Maison Bleue qui a été retenu.

La section FO Familles Rurales de Lambesc a alerté les employeurs de Familles Rurales des conséquences du changement de DSP ;mais leur démarche est restée lettre morte. L'employeur associatif ne s'en est pas saisi, bien au contraire.

La section syndicale a organisé plusieurs journées de grève soutenues par les parents des enfants accueillis. Les revendications sont :

- La défense de la non lucrativité du secteur
- La défense et l'amélioration des conditions de travail des salariés
- La défense et l'amélioration des conditions d'accueil des enfants
- La défense de l'emploi de tous les salariés

La mairie a maintenu son cap « *austéritaire* ».

Au 3 septembre 2018, la crèche Les Touchatout est passée du secteur privé non lucratif au secteur lucratif, autrement dit de l'association à l'entreprise.

En France, en 2015, les collectivités territoriales géraient les deux tiers des places des crèches, mais elles n'ont jamais autant délégué leur gestion. La Fédération Française des Entreprises de Crèches (FFEC) a étudié le nombre d'appels d'offres publiés aux Journaux officiels concernant un établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE). Sur les 404 appels d'offres publiés de 2011 à 2014, les deux tiers concernaient des délégations de services publics (DSP). Celle-ci « *prédit* » même une augmentation du phénomène. Ces chiffres sont à mettre en parallèle avec la part des entreprises privées dans la création de places en établissements d'accueil du jeune enfant qui est estimée à 52,9 %, soit 3741 places.

Les collectivités devraient se poser la question suivante : les gestionnaires privés lucratifs leur « *coûtent-ils* » vraiment moins cher ?

En 2016, une étude de la Caisse Nationale des Allocations Familiales (CNAF) a étudié la variation des coûts de fonctionnement des crèches. Le coût de revient pour une heure d'accueil est plus élevé si le gestionnaire est une entreprise privée (11,54 euros). En effet, s'il s'agit d'une association, celui-ci est de 9,25 euros.

Au moment de la prérentrée de septembre qui actait le changement de délégataire par 2 journées de formation du personnel,9 salariées ont refusé d'apposer leur signature en bas de leur nouveau contrat de travail. La déléguée syndicale FO a exprimé les inquiétudes du personnel qui se voit appliquer une clause de mobilité sur la région PACA et une complémentaire santé d'entreprise aux garanties moins disantes.

Alors que les 9 salariées se sont rendues au travail mercredi 5 septembre 2018 pour accueillir les enfants, elles ont eu l'accès à la crèche refusé par la direction.

Les salariées ont exprimé leur volonté de poursuivre le combat avec l'appui de leur SDAS FO et de leur Union Locale FO, un combat qui dure depuis plusieurs mois.

Les salariés ont été en grève avant les congés d'été soutenus par les parents des enfants. Tous sont opposés à l'imposition de la nouvelle délégation de service public. Les premiers dénoncent les conditions de reprise de Maison Bleue menaçant l'emploi et les conditions de travail. Les seconds insistent sur un projet qui vise à baisser la qualité des repas puisque la réduction des coûts passe par une mise en place de « *plats de type industriel* ».

À l'approche de l'inauguration officielle de la nouvelle crèche du « *Nid* » le 22 septembre, et après les échanges infructueux avec la direction de La Maison Bleue, la section FO revendique « *la réintroduction de tous les personnels* » et appelle au rassemblement à 10 h devant la Mairie de Lambesc ce même jour.

Tant que cette impasse perdurera, la section syndicale FO se présentera tous les matins devant la structure jusqu'à obtenir une réunion tripartite entre le délégataire, la mairie et elle.

La FNAS FO apporte tout son soutien aux salariées en résistance et revendique le financement des missions de service public à hauteur de ses besoins. Il est inacceptable que les salariés deviennent la variable d'ajustement face à la volonté de voir le coût du travail réduit.

Stéphane RÉGENT
Secrétaire Fédéral

Association Extra Balle

FO ACTION SOCIALE ET LA CONFÉDÉRATION SOUTIENNENT LES SALARIÉS DE L'ASSOCIATION EXTRA BALLE DES CÔTES D'ARMOR (22).

Extrait du courrier fédéral qui a été envoyé aux membres du conseil d'administration et au directeur de l'association le 6 septembre 2018.

« Nous avons été alertés par nos camarades de la section Force Ouvrière de l'association EXTRA BALLE et de notre syndicat départemental, des conditions inacceptables dans lesquelles exercent les salariés de votre association sur le site de Madagascar.

Ils nous ont fait part de tirs d'armes dans les marchés locaux, de l'insécurité des routes empruntées, d'embuscades dans des villages alentour et de l'agression de deux de leurs collègues par un groupe d'une centaine d'hommes armés de machettes, en présence d'une jeune fille accompagnée.

Des salariés, ainsi que des jeunes mineurs confiés par l'Aide Sociale à l'Enfance qui peuvent avoir besoin d'un séjour de "rupture", se retrouvent confrontés à des violences et à une insécurité démesurées.

Cette mise en danger n'est pas acceptable et doit cesser.

Comme employeur qui avez la responsabilité de la santé et de la sécurité des salariés et aussi des jeunes accueillis, nous aimerions savoir quelles mesures urgentes de protection ont été prises sur place, face à de telles situations ?

Par ailleurs, nous nous interrogeons, comme notre syndicat départemental, sur le bien-fondé d'un tel lieu de travail.

Sachant que des équipes de relève doivent partir dès le 10 septembre 2018, nous aimerions savoir, en ce qui les concerne, ce que vous comptez faire ?

Dans l'attente de la prise en compte de notre sollicitation urgente, veuillez agréer, Mesdames et Messieurs les membres du conseil d'administration et Monsieur le Directeur, nos sincères salutations.»

Le lundi 10 septembre, le directeur de l'association Extra Balle a reçu les représentants du personnel et l'union départementale 22 qui sont dans l'attente que la direction prenne des décisions conformes à leurs responsabilités d'employeur.

FO ACTION SOCIALE

CADRES du Social

enquête

sur vos conditions de travail

participez sur

https://fr.surveymonkey.com/r/actionsociale

FO Cadres

Enquête sur les conditions de travail des cadres de l'Action Sociale

Bienvenue sur ce sondage

Comme d'autres secteurs d'activités, le secteur de l'action sociale est marqué par la diffusion de la culture managérial et la montée d'une logique gestionnaire, qui contribuent à la redéfinition des pratiques professionnelles des cadres.

Entre qualité des services et rationalisation des budgets, les cadres font désormais face à des injonctions contradictoires qui contribuent dégrader leurs conditions de travail. Consciente de ces évolutions, la Fédération FO de l'Action Sociale en partenariat avec FO-Cadres a pris l'initiative de lancer la présente consultation publique. Elle vise à offrir aux cadres de l'action sociale l'opportunité d'exprimer leurs préoccupations et leurs attentes.

Une démarche que le FNAS FO souhaite la plus large possible pour que la prise en considération de la parole des cadres participe pleinement à la construction d'une réponse syndicale à même de défendre leurs intérêts.

Les réponses seront traitées de manière anonymes. Les résultats et les analyses seront rendus publics.

Cadres de l'Action Sociale, la parole est à vous !

09 OCTOBRE 2018

Grève

POUR

Résister
Revendiquer
Reconquérir

FO ACTION SOCIALE

www.fnasfo.fr

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 : 20/09/18 - B.A.T. : xx/09/18- **Impression :** xx/xx/18 - **Date supposée de réception :** xx/xx/18