FO ACTION SOCIALE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 330 | FÉVRIER / MARS 2020

2020 ENSEMBLE NOUS COMBATTRONS

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 330 | FÉVRIER / MARS 2020

2020 ENSEMBLE NOUS COMBATTRONS

N°330

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

- Edito ..... p 3
- Retraite : FO s'adresse aux parlementaires ..... p 4
- Retraite : Première analyse FO ..... p 6
- Signature, non signature et opposition ..... p 11
- OPCO Santé ..... p 13
- CCNT51 ..... p 14
- Déclarations ..... p 16
- Juridique ..... p 19
- Formation 2019 ..... p 23
- OETH ..... p 23
- Aide à domicile ..... p 24
- Restructuration des Branches ..... p 26
- ALISFA ..... p 27
- Petite Enfance ..... p 28

Incluse dans ce numéro :

1 Affiche A3

- CPC ..... p 28
- Haut Conseil en Travail Social ..... p 29
- Section Fédérale des Cadres ..... p 31

RÉSISTANCE

- Protection de l'Enfance dans le Puy-de-Dôme ..... p 34
- A propos d'une association des Côtes-d'Armor ..... p 38
- SDAS FO 89 ..... p 39
- COALLIA ..... p 41

Agenda militant 2020

	FÉVRIER	MARS	AVRIL
Bureau Fédéral	17 et 18	16	6 et 7 28 et 29
Conseil Fédéral		3/4 CCC 17/19 Conseil Fédéral	
Stage Fédéral		5 Référents Travail /Handicap 9/13 Session 1 à Noirmoutier 24 Référents Harcèlement 30 au 3 Session 2 à Noirmoutier	15 et 16 Référent Travail/Handicap
Réunions Nationales	5 bureau SFR 10 bureau SFC	3 Journée AA 9 Journée Voir Ensemble 26 Journée AURORE	
AG des SDAS	6 SFR 6 SDAS 78 7 SDAS 72 8 SDAS 22 10 SDAS 17 12 SDAS 75 13 SDAS 42 14 SDAS 30 14 SDAS 44 27 SDAS 82 27 SDAS 31	10 SDAS 85 11 SDAS 76 13 SDAS 02 14 SDAS 34 19 SDAS 36 20 SDAS 59 24 SDAS 50 27 SDAS 63 31 SDAS 83	

Edito

“ LE RETRAIT, RIEN QUE LE RETRAIT

Tout d'abord en ce début d'année nous vous présentons nos meilleurs vœux pour 2020 malgré ce contexte qui voit le gouvernement et le président considérer que leur projet de retraite universelle par points doit passer coûte que coûte. Le gouvernement poursuit son objectif malgré le fait que le conseil d'État l'a mis en garde quant au caractère incertain de la retraite demain, si le système universel voyait le jour : « le choix d'une détermination annuelle de chacun des paramètres du système, y compris ceux applicables à une génération entière, aura pour conséquence de limiter la visibilité des assurés proches de la retraite sur les règles qui leur seront applicables ».

Qui plus est, au-delà du débat sur l'âge pivot temporaire (renvoyé à ladite Conférence des financeurs) tant les projets de loi que l'étude d'impact et l'analyse du Conseil d'État confirment que l'âge d'équilibre sera la clé de voûte du système universel. Alors que depuis des mois, cet âge d'équilibre était annoncé à 64 ans, il serait de 65 ans dès l'entrée en vigueur du futur système (génération 1975) et continuerait de croître.

En fait de système plus juste et plus simple, le Conseil d'État met à bas le slogan du « chaque euro cotisé donnera les mêmes droits » pointant la complexité et la diversité des règles de cotisation ou d'ouverture des droits définies par le projet de loi.

Le Conseil d'État confirme aussi les analyses de FO qui a dénoncé à plusieurs reprises les éléments de langage du gouvernement consistant à mettre au compte de son projet des éléments de solidarité qui ont été mis en œuvre dans la cadre du système de retraite actuel : « le gouvernement reprend, en les adaptant, les principaux mécanismes existants de bonification notamment pour motifs familiaux, les avantages afférents, qui prennent aujourd'hui la forme de majoration de pensions ou de durée d'assurance ».

C'est un désaveu cinglant de la stratégie gouvernementale.

C'est bien pour toutes ces raisons que notre exigence du retrait de ce projet et de l'ouverture de négociations pour améliorer le système par répartition reste totalement d'actualité.

L'analyse FO des projets de loi instituant un système universel de retraite ainsi que la lettre que FO vient d'envoyer aux parlementaires réaffirment nos analyses et nos positions et toute la place comme organisation libre et indépendante que nous tenons dans ce combat. « Nous n'avons jamais été contredits. »

Nous avons eu raison à Force Ouvrière de prendre l'initiative du 21 septembre 2019 et ensuite d'appeler dès le 5 décembre à la grève reconductible. La confédération a pris ses responsabilités et comme Fédération nous avons fait de même.

Ce projet, en plus de baisser à terme les retraites et ainsi de favoriser la recherche individuelle de solution d'épargne retraite capitaliste, veut en finir définitivement avec la solidarité intergénérationnelle. Demain, s'il aboutissait, le financement des retraites ne serait plus assuré par les actifs puisque ceux-ci cotiseraient pour eux-mêmes dans le cadre de leur retraite par points. Chacun comprend que demain, avec la retraite par points, plus personne ne cotiserait pour les retraités et plus personne ne cotisera pour les futurs retraités. C'est la fin annoncée d'une des composantes majeures de la Sécurité Sociale qu'on nous promet, car comme l'a écrit et le confirme le Conseil d'État « cette réforme du système de retraite inédite depuis 1945 et destinée à transformer pour les décennies à venir un système social qui constitue l'une des composantes majeures du contrat social ».

Mais comme le dit l'intersyndicale « La mobilisation historique par sa force et sa durée, le soutien sans faille de l'opinion publique, l'avis du Conseil d'État : le projet de réforme des retraites n'a jamais été si fragile », alors il n'y a aucune raison de céder.

La confédération ne cédera pas et nous ne céderons pas.

Et nous le ferons d'autant moins qu'en plus de la fin de la Sécurité Sociale, se profile en 2020 pour notre secteur, la loi « grand âge et autonomie » avec le renforcement du bénévolat contre les professionnels qualifiés, mais aussi, la poursuite de la baisse des financements avec comme conséquence la dégradation des conditions de travail et le blocage des salaires puisque la conférence salariale qui s'annonce sera à l'image de toutes celles des années précédentes bien loin des 25% d'augmentation que nous revendiquons.

La question de la grève pour bloquer le pays doit être discutée partout dans les assemblées générales. Elle reste posée pour obtenir satisfaction pour le retrait du projet gouvernemental de retraite universelle par points et sur toutes nos revendications qui sont liées et ne s'opposent pas, bien au contraire.

Oui, en 2020 ensemble nous combattrons pour la retraite par répartition et c'est pourquoi nous sommes POUR :

- **Le retrait du projet de régime universel de retraite par points ;**
- **Le maintien de la retraite par répartition dans le privé, du Code des pensions civiles et militaires dans le public, ainsi que des 42 régimes spécifiques existants ;**
- **Le retour aux 37,5 ans de cotisation, le retour à un départ à la retraite à taux plein à 60 ans ;**
- **Le calcul des pensions sur les 10 meilleures années dans le privé et les 6 derniers mois dans le public ;**

- **L'augmentation générale des salaires, des pensions et des minima sociaux ;**
- **Le maintien et l'amélioration des Conventions Collectives; contre toute convention collective unique du secteur ;**
- **Le retour à la Sécurité Sociale de 1945 ;**
- **L'arrêt des suppressions de postes ;**
- **Pour des moyens à hauteur des besoins pour le secteur sanitaire et social à but non lucratif, et l'arrêt de toutes les fermetures d'établissement ;**
- **RETRAIT DES PROJETS DE LOI : DUSSOPT « Transformation de la fonction publique », BLANQUER « Pour une école de la confiance » et BUZIN « Ma santé 2022 » ;**
- **Abrogation de la Loi dite « anticasseurs » et arrêt de la répression, pour la liberté totale de manifestation.**

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

”

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) est entré en vigueur le 25 mai 2018 a renforcé la loi « Informatique et Libertés » du 6 janvier 1978 nous obligeant à apporter la plus grande vigilance à la protection des données que nous gérons.

Te concernant, en tant qu'adhérent, ces données nous permettent de te faire parvenir le bulletin fédéral et autres communications, des invitations et des convocations aux réunions et évènements, et te contacter directement.

C'est pourquoi ton appartenance à la FNAS FO vaut consentement sur ces finalités.

Les informations recueillies (prénom, nom, FD/UD, adresse, mail, téléphone, mandats) sont enregistrées dans un fichier informatisé de la FNAS.

Elles sont conservées pendant la durée de ton adhésion plus une période de deux ans.

Elles sont ensuite archivées selon les procédures propres à la Fédération.

Elles sont destinées à l'usage de la Fédération.

Tu peux exercer ton droit d'accès aux données te concernant, les faire rectifier ou demander la limitation de leur traitement en contactant le Délégué à la Protection des Données (DPD) de la Fédération :

- à l'adresse postale suivante : A l'attention du Délégué à la Protection des Données personnelles – FNAS FO – 7 passage Tenaille – 75014 PARIS

OU

- par mail à l'adresse suivante : lafnas@fnasfo.fr

Retraite : FO s'adresse aux parlementaires

“

Madame la députée, Monsieur le député,
Nous nous adressons à vous au sujet des projets de loi instituant un système universel de retraite pour vous demander de ne pas approuver ces projets et, par voie de conséquence, de demander au gouvernement d'y renoncer.

Une telle adresse n'est pas commune de la part de notre organisation syndicale, attachée à la démocratie parlementaire et au rôle du parlement.

Comme vous le savez, depuis le 5 décembre un mouvement de grève et de manifestations – d'une longueur exceptionnelle – a été déclenché et est soutenu à l'initiative d'une large majorité syndicale de notre pays. Il a recueilli le soutien de nombres de syndicats dans le monde et en Europe, pour lesquels le système de protection sociale français demeure un modèle.

Concertation et dialogue social

Cette situation est, malheureusement, le produit d'un manque de considération accordée par le gouvernement à un véritable dialogue social. Si le gouvernement invoque une concertation de plus de deux ans, celle-ci était en réalité corsetée par sa décision préalable d'imposer un projet de système universel de retraite par points se substituant au système de retraite actuel, sans entendre que l'on puisse proposer une alternative.

Notre organisation syndicale avait fait connaître son opposition de principe à un tel projet, lors des débats de la campagne présidentielle, et n'a eu de cesse, depuis, y compris tout au long de ladite concertation, de faire connaître précisément les raisons de cette opposition, et le bien fondé d'ouvrir une négociation sur d'autres bases. Nous avons fait connaître nos analyses et propositions au gouvernement, aux hauts-commissaires, aux parlementaires de la majorité – dits « ambassadeurs » de ce projet. Nous nous sommes exprimés publiquement, nous avons débattu publiquement avec les principaux ministres concernés qui l'ont accepté.

A aucun moment nous n'avons été contredits.

Le système actuel de retraite

Nos propositions s'appuient en premier lieu sur l'actualité et la modernité éprouvées de notre système de retraite, « composante

majeure de notre contrat social », comme le rappelle le Conseil d'Etat dont il ajoute qu'il « manifeste par son fonctionnement même la solidarité entre les générations et fait que le niveau de vie moyen des « seniors » comparé au reste de la population est, en France, parmi les plus élevés au sein de l'OCDE ». Il met aussi en exergue « l'existence en son sein de mécanismes de solidarité, en faveur notamment des personnes ayant élevé des enfants et des personnes âgées aux ressources les plus faibles », relève que « les inégalités de pensions sont réduites d'un tiers par rapport aux inégalités de revenus des actifs » et que « le taux de pauvreté est passé chez les retraités de 35% en 1970 à 7,6% en 2017 ». Selon les données de Eurostat, le taux de pauvreté parmi les retraités en France est le plus faible, et de loin, comparé à la situation des autres pays en Europe.

En outre, notre système n'est en rien aussi complexe que voudraient le faire accroire les « éléments de langage » et formules de communication, ressassés sans cesse par le gouvernement. Il dispose d'ailleurs d'un système de droit à l'information, de reconstitution des carrières (RGCU – Répertoire de gestion des carrières unique) et de liquidation de la retraite (LURA – Liquidation unique des régimes alignés) efficaces, permettant à tout un chacun de connaître précisément dès 50 – 55 ans ce que seront ses droits en termes de pension, quel qu'ait été son parcours, quand le gouvernement est, lui, incapable de fournir des simulations précises et détaillées sur la base de son projet.

Emploi, salaires, inégalités

S'il existe encore des situations qui méritent d'être améliorées, du fait de trop faibles pensions, elles ne sont pas le fait du système actuel de retraite, mais la conséquence essentiellement des difficultés rencontrées dans l'emploi. Notre organisation syndicale n'a eu de cesse d'indiquer que cette question centrale de l'emploi, tant en termes d'accès ou de maintien (jeunes, seniors, femmes) que de qualité (niveau des salaires, inégalités de salaires et de carrières, précarité – CDD courts et très courts, temps partiel subi), devait prioritairement être traitée et résolue. Elle demande, bien sûr, que soient posées les questions du modèle économique, de la règlementation sociale des économies ouvertes, tant au sein de l'Europe qu'au plan international, afin de rompre avec les logiques uniquement orientées vers la compétitivité et l'abaissement du coût du travail.

Éléments de langage et artifices de communication

Nous n'avons pas été entendus, le gouvernement s'en étant tenu à des formules générales vantant son projet, d'apparence généreuses, qui se sont avérées fausses, étant incapable d'en faire la démonstration concrète. Il s'est d'ailleurs refusé à afficher clairement et précisément les conséquences d'un système unique par points, qui, en soi, n'améliorera pas mais dégradera la situation des salariés confrontés aux difficultés dans l'emploi au long de leur vie active. Pour ceux-là, le plus souvent celles-là, il sera plus difficile d'acquérir un capital de points suffisant. Loin d'offrir des droits nouveaux, comme s'est complu à répéter le gouvernement, son projet « reprend, en les adaptant, les principaux mécanismes existants de bonification notamment pour motifs familiaux, les avantages afférents, qui prennent aujourd'hui la forme de majoration de pensions ou de durée d'assurance » (cf. avis du Conseil d'Etat). Au point d'ailleurs qu'en y ajoutant les dispositifs spécifiques et particuliers que le gouvernement a dû consentir, la formule du « chaque euro cotisé ouvre les mêmes droits pour tous » ne masque plus « la complexité et la diversité des règles de cotisation ou d'ouverture des droits définies par le projet de loi » (cf. avis du Conseil d'État).

Les perdants seront aussi les « favorisés du système actuel », comme les qualifiait le haut-commissaire, qui sont les salariés bénéficiant de carrières « longues et ascendantes ». Ceux-là verront leur taux de remplacement réduit avec un calcul du droit à pension fondé sur l'ensemble de la carrière et non sur les meilleures périodes (25 meilleures années ou 6 dernier moins). Nul doute que cela contribuera à créer une opportunité pour les produits de retraite supplémentaire individuels et par capitalisation, comme y incite le projet de loi, avec le risque à terme – a contrario de l'objectif affiché de confiance – d'affaiblir l'adhésion au principe de solidarité collective.

L'erreur du recul de l'âge de la retraite

L'étude d'impact, qui fait de l'âge d'équilibre la clé de voute du système universel de retraite, révèle, s'il en était besoin, que l'objectif principal est bien d'arriver à contraindre les salariés à devoir travailler plus longtemps ou à subir une baisse de pension. Nous attirons votre attention, ici, sur le risque pour celles et ceux privés d'emploi de n'avoir d'autre choix que de subir une moindre pension, y compris amputée d'un éventuel malus affectant leurs droits pourtant acquis par leur cotisation. Il nous apparaît aussi important de souligner les conséquences financières pour les régimes de l'assurance chômage ou de l'invalidité, que le Conseil d'Etat n'a pas manqué de relever lui-même ! Nous vous rappelons, par exemple, que le recul de l'âge de la retraite contribue fortement à l'augmentation des arrêts maladie et déporte ainsi une prestation (à tort qualifiée de « dépense ») de la retraite sur la santé !

Si la question du rapport actifs – cotisants / retraités est un des paramètres du système de retraite, ne peuvent être écartés celui du rapport entre emploi de qualité / population active, pas plus que l'évolution des gains de productivité et leur redistribution.

Si quelques réunions se sont tenues récemment sur l'emploi des seniors, la pénibilité, ou encore les fins de carrière et le minimum de pension, nous estimons, d'une part, qu'elles ne justifient en elles-mêmes aucunement de devoir réformer le système de retraite et, d'autre part, que les concertations très courtes auxquelles elles ont donné lieu ne permettront pas d'apporter les réponses indispensables.

Nous ne pouvons, au demeurant, que regretter que le gouvernement ait attendu le déclenchement de la grève le 5 décembre pour consentir à proposer ces réunions !

Éviter une erreur historique

Enfin il nous paraît important d'attirer votre attention sur deux aspects qui justifient eux-aussi de devoir reconsidérer l'idée même de ce projet de réforme.

D'une part, alors qu'il est porté par le gouvernement depuis trois ans, force est de constater qu'il n'apparaît ni évalué (alors que depuis de nombreux mois notre organisation syndicale réclamait des projections et comparaisons, l'étude d'impact n'a été transmise qu'au dernier moment, a dû être complétée et approfondie à la demande du Conseil d'État, qui fait état cependant de projections lacunaires !), ni finalisée (nombre de dispositions structurantes devant faire l'objet d'ordonnances faisant « perdre de la visibilité d'ensemble qui est nécessaire à l'appréciation des conséquences de la réforme et, partant, de sa constitutionnalité et de sa conventionalité »).

D'autre part, ce projet de système universel de retraite conduirait à étatiser complètement le système collectif de retraite, au sein duquel la situation des salariés et leur capacité à faire valoir leurs droits par la représentation syndicale seraient diluées, sinon évincée pour ce qui concerne la capacité de négociation collective autonome. La composition paritaire d'apparence du conseil d'administration n'empêcherait pas la prépondérance de l'État dans la décision, à l'encontre de la nécessité selon FO, exprimée dès la création de la CSG, d'une clarification entre ce qui relève de la solidarité nationale, donc du financement par l'impôt et de la gestion par l'État, et ce qui doit continuer de relever de l'assurance collective solidaire, financée par la cotisation sociale et gérée par la négociation collective et le paritarisme entre organisations d'employeurs et syndicats de salariés. FO estime que la mise à l'écart du rôle de la négociation collective de la part de richesses produite par l'économie redistribuée aux salaires et à la protection sociale, non seulement enfreint l'un des principes fondamentaux des droits des travailleurs édictés par l'OIT, mais conduit à une forme d'étatisme social aboutissant à limiter le rôle de l'État à l'adaptation et à la soumission du système social aux contraintes économiques et aux exigences des marchés financiers.

Soyez assurés, Madame, Monsieur le député, de notre haute considération.

Paris, le 4 février 2020

Yves VEYRIER
Secrétaire général

Michel BEAUGAS
Secrétaire confédéral

Retraite : première analyse FO du contenu principal des projets de loi relatif au système universel de retraite

La création du système universel de retraite s'articule en effet autour de deux textes :

- Un projet de loi organique ;
- Et un projet de loi ordinaire.

Article par article, voici ce que contiennent ces projets de loi.

Le projet de loi organique comprend trois types de mesure :

- Il établit la règle d'équilibre (« la règle d'or ») obligeant les lois de financement de la sécurité sociale à équilibrer les systèmes de retraite sur des périodes de cinq ans (article 1) ;
- Il étend ensuite (article 2) le champ des lois de financement de la sécurité sociale (LFSS) aux régimes de retraites complémentaires obligatoires (Agirc-Arrco, RAFP, IRCANTEC, notamment…) ;
- Il prévoit enfin des dispositions nécessaires à certaines catégories pour les intégrer dans le système universel : les membres des assemblées parlementaires (article 3), les membres du conseil constitutionnel (article 4) et le statut de la magistrature (article 5).

Le projet de loi ordinaire « instituant un système universel de retraites » est long de 141 pages, cinq titres et 64 articles. Il reprend les grandes lignes du régime unique par points - « un système universel commun à tous les assurés » - esquissé par le rapport Delevoye et s'inscrit dans la continuité des annonces faites par le Premier ministre devant le CESE le 11 décembre dernier.

Les cinq titres du projet de loi ordinaire sont les suivants :

- Le premier titre a trait aux principes fondamentaux du système universel (mode de calcul de la pension, et niveaux de cotisation) ;
- Le second est dédié aux conditions de départ et d'ouverture de droit (départs anticipés, modalités de départs et transitions entre l'activité et la retraite) ;
- Le troisième porte sur les dispositifs de solidarité (minimum contributif, périodes d'interruption d'activité, droits familiaux et réversion) ;
- Le quatrième détaille l'architecture organisationnelle et le pilotage du système ;
- Et le cinquième traite des modalités d'entrée en vigueur et dispositions transitoires.

Le titre 1 fixe les principes du système universel de retraites

L'article 1 se veut rassurant en affirmant « intangible » le principe de répartition et en déclinant comme grands objectifs du système l'équité, la solidarité, la garantie d'un niveau de vie satisfaisant des retraités, la liberté dans le choix de départ en retraite des assurés, la soutenabilité économique et l'équilibre financier, la lisibilité.

Toujours à l'article 1, le gouvernement rappelle son engagement d'une revalorisation salariale pour les enseignants et les chercheurs pour accompagner la mise en place du système universel, qui fera l'objet d'une loi de programmation dans l'éducation nationale et une loi de programmation pluriannuelle de la recherche.

Les articles 2 à 7 précisent le champ d'application du futur système : l'ensemble des personnes travaillant en France, salariés du privé et du public, fonctionnaires, indépendants, professions libérales, agriculteurs, élus. Le système universel se substituerait aux 42 régimes existants, régimes de base et complémentaires obligatoires (article 2). Les assurés qui relevaient de régimes spéciaux seraient désormais affiliés au régime général, comme les autres salariés (article 7). Ce titre détaille également le mode de calcul de la pension ainsi que le niveau de cotisation. L'article 8 précise le fonctionnement du système en points : des points sont acquis au titre de l'activité professionnelle, avec des cotisations versées au titre de l'activité professionnelle ou au titre de la solidarité (périodes de maladie, chômage, maternité, invalidité) et converties en points selon une valeur d'achat et des points de solidarité qui alimenteront un compte personnel. Chaque heure travaillée ouvrira des points. À la liquidation, le nombre de points sera multiplié avec une valeur de service du point. Toujours selon l'article 8 : « la valeur d'acquisition des points sera fixée chaque année par le Conseil d'administration de la Caisse nationale de retraite universelle (CNRU) pour déterminer le nombre de points constitués à partir des cotisations versées. » Ce même conseil d'administration de la CNRU déterminera la valeur de service du point.

L'article 9 précise que ces valeurs d'achat et de service seront communes à l'ensemble des assurés « ce qui garantit que 1 euro cotisé ouvre les mêmes droits pour tous » et rappelle que « la valeur du point ne pourra pas baisser ». Ce même article indique que les valeurs d'acquisition et de service seront fixées par défaut en fonction de l'évolution annuelle du revenu moyen par tête constatée par l'Insee, en moyenne supérieure à l'inflation.
Pour rappel, cet indicateur de revenu moyen par tête déjà mentionné dans le rapport Delevoye n'existe pas aujourd'hui.

L'article 10 instaure **l'âge d'équilibre,** mécanisme de bonus-malus présenté comme la « référence collective » autour de laquelle fonctionnera le futur système. Le projet de loi indique clairement que « l'objectif de ce mécanisme incitatif est d'inciter les Français à partir plus tard ». L'âge d'équilibre sera fixé par une délibération du conseil d'administration de la Caisse nationale de retraite universelle en tenant compte des projections financières du système. A défaut, l'âge d'équilibre évoluera à raison des deux tiers des gains d'espérance de vie à la retraite constatés, conformément à la règle de partage des gains d'espérance de vie fixée par le législateur en 2003. La future caisse nationale de retraite universelle fixera également les coefficients de majoration et de minoration des pensions autour de cet âge d'équilibre. Lors de l'entrée en application du système universel de retraite, ils seront fixés par décret à 5% par an comme les actuels taux de surcote et de décote.
Le Premier ministre le réaffirme dans son courrier adressé aux organisations syndicales le 11 janvier : « le projet de loi prévoira que le futur système universel comporte un âge d'équilibre », qui « constituera un des leviers de pilotage collectif du système dans la durée ».

Cet âge d'équilibre qui reste présent dans la loi se distingue de la mesure immédiate proposée initialement par l'article 56 bis, qui prévoyait qu'il atteigne progressivement 64 ans entre 2022 et 2027. C'est cette disposition que le gouvernement a provisoirement retirée. Lundi 13 janvier, l'article 56 bis a été modifié, afin de supprimer la référence à l'instauration de cet âge d'équilibre à court terme. Seules les générations qui percevront une pension dans le système universel y seront soumises, soit à partir de 2037. La saisine rectificative de l'article 56 bis a été adressée au Conseil d'État, par lettre du Premier ministre, la nouvelle rédaction de l'article prévoit « la tenue d'une conférence sur l'équilibre financier et le financement des retraites, qui devra remettre d'ici la fin du mois d'avril 2020 ses conclusions proposant des mesures à prendre pour atteindre l'équilibre financier du système de retraite en 2027. » Le gouvernement évalue le besoin de financement à 12 milliards d'euros.

L'article 11 maintient l'indexation des retraites sur l'inflation. Mais le conseil d'administration de la CNRU « pourra prévoir un autre taux de revalorisation pour garantir le respect de la trajectoire

financière pluriannuelle » tout en précisant que le « niveau des pensions ne pourra jamais être baissé ». **Dit autrement, en cas de conjoncture défavorable, la revalorisation pourra être inférieure à l'inflation.**

L'article 12 porte notamment sur le droit à l'information et la mise à disposition d'un compte personnel de carrière pour chaque assuré, retraçant l'intégralité des droits acquis dans le système universel.
L'article 13 porte sur les cotisations sociales. Assises sur les revenus d'activité, leur taux sera fixé à 28,12 %, partagé à 60 % pour les employeurs et 40 % pour les assurés. À compter du 1er janvier 2025 (article 62), la cotisation se partagera entre une partie plafonnée (taux fixé à 25,31 % soit 90 % de la cotisation totale) qui s'appliquera aux rémunérations inférieures à 3 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) ; et une partie déplafonnée dont le taux sera de 2,81 % et s'appliquera à la totalité des rémunérations.

L'article 15 stipule qu'une ordonnance prévoira une période transitoire permettant la convergence des taux et assiettes des régimes de retraite de base et complémentaires applicables aux salariés vers les taux et assiettes applicables dans le cadre du futur système. Certains cotisent aujourd'hui plus que le taux normal, en application de dispositions conventionnelles ou contractuelles. Ce niveau de cotisation pourra être conservé. D'autres ont un taux de cotisation réduit (artistes du spectacle, journalistes…), pour éviter à ces assurés une minoration dans l'acquisition des points, une ordonnance prévoira une prise en charge de points supplémentaires par le budget de l'État (article 16).

Les articles 17 et 18 concernent les fonctionnaires, il est prévu de prendre en compte l'intégralité de la rémunération versée dans le calcul des droits à la retraite, et donc de permettre aux fonctionnaires de s'ouvrir des droits sur leurs primes. L'article 18 habilite le gouvernement à définir par ordonnance les modalités de convergence du régime de cotisation de ces fonctionnaires vers le système cible, dans le cadre d'une période de transition qui ne pourra excéder quinze ans. L'article 19 applique la même logique aux assurés des régimes spéciaux, mais sur une période de transition pouvant aller jusqu'à 20 ans. Les articles 20 à 22 portent sur les travailleurs indépendants.

Second titre : âge d'ouverture des droits

L'âge minimal de départ à la retraite reste fixé à 62 ans **(article 23). Les articles 24, 25 et 26** portent sur la retraite progressive - aujourd'hui accessible aux salariés du régime général et du régime agricole et certains indépendants, elle est étendue aux régimes spéciaux – et sur le cumul emploi-retraite que le projet de loi veut rendre plus simple et plus attractif dès 2022 (article 26). **Mais encore faut-il avoir encore un emploi à ce moment-là !**

Les différents dispositifs de départ à la retraite anticipés sont conservés : **l'article 28** maintient les carrières longues, l'article 29 prolonge les dispositifs en faveur des travailleurs handicapés, l'article 30 prévoit un dispositif de retraite pour inaptitude, l'article 31 prévoit une ordonnance visant à mettre en place pour la fonction publique de nouveaux régimes d'assurance invalidité.

Pour les carrières longues, l'âge minimal de départ en retraite est fixé à 60 ans, et l'âge du taux plein à 62 ans (deux ans avant l'âge d'équilibre), avec une valeur de service du point égale à celle d'une personne partant à 64 ans pour « reconstituer le taux plein ». Cela signifie qu'en cas de départ à 60 ans, une personne subirait deux fois le malus de 5 %. À 62 ans, elle n'aura ni bonus ni malus et devra attendre l'âge d'équilibre pour bénéficier d'un bonus. Aujourd'hui, elles peuvent partir dès 60 ans, certes à condition d'avoir toutes leurs années de cotisation (42 ans aujourd'hui), mais à 62 ans sans décote.

Le départ anticipé pour les personnes handicapées est maintenu entre 55 à 59 ans en fonction de la durée d'activité effectuée en situation de handicap. Les conditions du départ anticipé sont :

- Un taux d'incapacité de 50 % (ou la RQTH pour les périodes antérieures à 2016) : comme actuellement. FO continuera à réclamer la réintégration du critère RQTH pour toutes les périodes ;
- Une période d'activité cotisée « inférieure à celle applicable pour le calcul d'une carrière complète pour le bénéfice du minimum de retraite » ; actuellement, la durée exigée est fixée selon l'année de naissance, en termes de périodes d'assurance cotisée et validée. La durée sera établie par décret… FO revendique l'amélioration de l'accès à la retraite anticipée, qui était beaucoup trop restreint.

La **majoration** de pension existante sera traduite en « points supplémentaires (qui) seront attribués au moment du départ en retraite » (décret à venir). Actuellement la majoration peut aller jusqu'à 33 % de la pension de base ; pour FO elle devra être au moins à ce niveau à l'avenir. Et, comme aujourd'hui, le départ anticipé se fera **sans décote** : l'âge d'équilibre sera abaissé à l'âge atteint au moment du départ anticipé.

Mais que se passera-t-il pour les assurés qui veulent partir à 60 ou 61 ans ? Bénéficieront-ils des modalités attachées au départ à 59 ans comme aujourd'hui (pas de décote et possibilité de majoration) ?

L'actuelle **retraite pour inaptitude au travail** est transposée par **l'article 30** du projet de loi. L'assuré « inapte » pourra partir à 62 ans sans décote : l'âge d'équilibre sera abaissé à l'âge atteint au moment du départ en retraite.

Les critères sont les mêmes qu'actuellement : toute personne qui n'est pas en mesure de poursuivre son activité sans nuire gravement à sa santé (avec incapacité de 50 % reconnue par le médecin de la sécurité sociale) ; les titulaires d'une pension

d'invalidité : les titulaires de l'AAH ; les titulaires d'une CMI carte mobilité inclusion.

À **l'article 32,** le projet étend à l'ensemble des assurés le dispositif de retraite anticipée pour incapacité permanente. L'article 35 reconduit le dispositif de départ pour les travailleurs de l'amiante. Sont précisées pour l'ensemble de ces catégories, les modalités de départ tant en matière d'âge d'ouverture des droits que d'accès au taux plein ou d'âge d'équilibre spécifique.

Les articles 33 et 34 traitent de la prise en compte de la pénibilité : sans surprise et comme annoncé, l'article 32 n'a d'autre objectif que de substituer le C2P à la notion de carrière active dans la fonction publique et les régimes spéciaux (à l'exception des marins et des militaires).
Les articles sur la pénibilité n'apportent rien de nouveau à ce stade dans le secteur privé, si ce n'est la baisse du seuil de travail de nuit de 120 à 110 nuits et pour autant que la notion de travail de nuit ne soit pas modifiée sur le plan des horaires pris en compte.

À noter que ces évolutions très insuffisantes ont été concédées par le gouvernement dans le contexte de la mobilisation. Indépendamment de la réforme des retraites, FO a clairement posé la question de la réintégration des 4 critères exclus du dispositif lors des ordonnances travail de 2017, avec l'objectif de permettre une meilleure prise en compte et reconnaissance de la pénibilité, tout en donnant la possibilité de négocier dans les branches. Seule cette réintégration peut permettre d'inciter à la négociation dans les branches puis dans les entreprises.

L'article 36 prévoit le maintien des dispositifs de départs anticipés pour les fonctions régaliennes : « les fonctionnaires qui concourent à des missions publiques de sécurité, y compris civiles, de surveillance douanière ou pénitentiaire ou de contrôle aérien ». L'article 37 fixe les règles spécifiques aux militaires.

L'article 38 organise la fin des catégories actives dans la fonction publique et annonce des dispositifs de transition qui feront l'objet d'une ordonnance dans les douze mois suivants la publication de la loi.

Troisième titre : dispositifs de solidarité

Le titre III détaille les dispositifs de solidarité, comme le minimum de pension qui va être porté à 85 % du SMIC en 2025 et à 1 000 euros net dès 2022. Ce minimum de pension sera acquis au bout de 43 ans de cotisation. Pour en bénéficier, une **référence à la durée de cotisation** persistera donc, avec un calcul en mois (516 mois) et non plus en trimestres. L'article 40 crée un minimum de pension à 85 % du SMIC pour une carrière complète. **Cet objectif figurait déjà dans la loi de 2003 dont l'article 4 prévoyait que cette pension minimale de 85 % du SMIC soit effective d'ici à 2008 - il y a douze ans !**

Pour les droits familiaux, à **l'article 42,** les congés maternité, paternité et d'adoption avec réduction des revenus donnent lieu à acquisition de points dès le premier jour d'indemnisation sur la base du revenu de l'année précédente.

L'article 42 établit la prise en compte des interruptions de carrière « involontaires ». Des points seront attribués « au titre de la solidarité nationale », par décret. Parmi ces interruptions de carrière, figurent les périodes d'invalidité qui « permettront d'acquérir des points sur la base du revenu correspondant aux 10 meilleures années d'activité » (selon l'exposé des motifs). **L'article 43** met en place un dispositif relatif aux aidants.

L'article 44 créé un dispositif unique de majoration en points de 5 % pour chaque enfant attribué par défaut à la mère (ou partageable au sein du couple), et un supplément de 1 % attribué à chaque parent d'au moins trois enfants. Le dispositif Assurance Vieillesse du Parent au Foyer sera maintenu.

Les 8 trimestres de majoration de durée de cotisation disparaissent. Certaines évaluations indiquent que ces 8 trimestres de majoration équivalent 4,6 % pour le taux plein par enfant, ce qui peut sembler très proche des 5 % de la réforme. Mais cela est calculé sur la base de 43 annuités (loi Touraine pour la génération 1973), et une majoration de durée de cotisation porte sur l'âge de départ et de liquidation, donc le bénéfice peut être apprécié différemment selon les cas. Pour 3 enfants, les majorations attribuées actuellement (en durée et en pension) au couple parental représentent 34 % en cumulé. **Dans le projet de réforme, les parents ne bénéficient plus que de 17 % au total et sont donc largement perdants.**

Quant à la réversion, prévue à **l'article 46,** dont les bénéficiaires sont majoritairement des femmes, les conditions en sont modifiées. Il est prévu d'unifier les conditions et les règles de calcul.

À l'heure actuelle, la réversion peut être perçue après un divorce. Le projet de loi ne mentionne rien de précis à ce sujet. **Aux termes de l'article, des dispositions feront l'objet d'une future ordonnance. Il serait question que le juge statue sur les points acquis pour la retraite, au moment du divorce…**

En ce qui concerne les modalités de calcul de la pension de réversion, dans l'exposé des motifs de la loi, il est mentionné que la pension de réversion fonctionnera selon le principe du maintien des ressources du couple à hauteur de 70 % et sera accessible à partir de 55 ans.
Le retour aux 55 ans par rapport au rapport Delevoye qui préconisait 62 ans, est un recul du gouvernement qui tend à confirmer que le projet de régime unique ne sera pas en lui-même si favorable aux femmes par rapport à la situation actuelle contrairement au discours entendu depuis plusieurs semaines ! Ce dispositif n'entrera en vigueur sous cette forme qu'à partir de 2037 !

En revanche, l'article L197-1 du Code de la Sécurité Sociale dispose quant à lui, que le montant de la pension de réversion sera égal à la différence d'une fraction (dont le pourcentage sera fixé par décret !) de la retraite acquise par le couple et le montant de la retraite personnelle du conjoint survivant.

Enfin, aucune mention ne figure concernant la prise en compte du PACS pour la réversion.

Les articles 47 et 48 prévoient des mesures pour les jeunes là encore analogues en réalité à l'existant. Ainsi, des points seront attribués au titre de la solidarité nationale pour certaines périodes marquant l'entrée dans la vie active (apprentissage, service civique, sportifs de haut niveau). Il sera également possible de racheter des points (sous réserve de versement de cotisations) pour les périodes d'études supérieures sanctionnées par un diplôme et de stages ayant donné lieu à gratification.

Quatrième titre : « une organisation et une gouvernance unifiée »

L'article 49 créé une caisse nationale de la retraite universelle (CRNU). Elle serait mise en place dès le 1er décembre 2020 et dotée d'un conseil d'administration « paritaire » composé des représentants des employeurs - y compris publics - et organisations syndicales. À souligner, l'article mentionne à la fois les « organisations syndicales représentatives » et précise que « les représentants sont désignés par les organisations syndicales ayant obtenu une audience combinée supérieure à 5 %. »

Elle aura pour mission d'assurer le pilotage du futur système et devra fixer les principaux paramètres du régime en dépenses et en recettes (niveau de cotisation). Elle pourra aussi formuler des avis sur les dispositifs de solidarité (point maladie, etc.) financés par le Fonds de solidarité vieillesse.

Les interlocuteurs sociaux devront s'appuyer sur des prévisions économiques et démographiques réalisées par un comité d'experts indépendants, dont le rôle sera articulé avec celui du COR **(article 56)** et respecter la règle d'or de l'équilibre budgétaire, appréciée sur « cinq années glissantes » **(article 55).**

La création de la CNRU conduira à faire disparaitre tous les opérateurs actuels du système et à très court terme la CNAV et l'Agirc-Arrco fusionnés dans la CNRU, avec une gouvernance réduite à la portion congrue. La perte de personnalité morale pour les établissements du réseau territorial entrainerait la disparition juridique des CARSAT, de leurs conseils d'administration, de la gestion de l'action sociale locale, des CRA et accessoirement de leurs directeurs, directeurs financiers et comptables et nombre de postes de cadres et employés.
Qui représentera alors les assurés dans leurs litiges avec la CNRU et devant quelle instance ? Sont-ils encore représentés ?

Et que devient la gestion de la branche accidents du travail/ maladies professionnelles au niveau territorial ? Est-elle supprimée elle aussi ?

L'article 58 prévoit que les dépenses de solidarité du système universel de retraite seront gérées par le Fonds de solidarité vieillesse universel (par analogie avec le FSV actuel) à compter du 1er janvier 2022. Ses ressources sont constituées de l'ensemble des recettes hors cotisations des régimes vieillesse actuels.

L'article 59 créé un fonds de réserve universel chargé de gérer les réserves du système universel. Il est mis en place au 1er janvier 2022 et prend la suite de l'actuel fonds de réserve des retraites (FRR).

Cinquième titre : modalités d'entrée en vigueur

Les droits acquis dans l'ancien système – avant 2025 donc – seront convertis en points et garantis **(l'article 60)**. Les trimestres gratuits accordés aux mères de famille dans le système actuel pour les enfants nés avant 2025 seront convertis et augmenteront la pension.

Le système universel de retraite intègrera l'ensemble des régimes de retraite obligatoires, de base ou complémentaires **(article 61)**. L'affiliation des personnes nées à compter de 1975 à un régime de retraite complémentaire n'est donc plus nécessaire. Les personnes nées avant le 1er janvier 1975 resteront affiliées aux régimes complémentaires préexistants. Toutefois, elles seront redevables du même taux de cotisation (28,12 %) que les générations nées à compter du 1er janvier 1975. Une ordonnance prévoira la répartition de ce taux de cotisations entre régimes de retraite de base et complémentaires.

L'article 62 précise que le nouveau système s'appliquera à partir de 2022 pour les assurés nés à partir de 2004 et à partir de 2025 pour la génération 1975.

L'article 63 prévoit l'unification des 42 régimes spéciaux et demande au parlement l'habilitation de procéder par voie d'ordonnances.

Il doit être noté que le projet de loi renvoie souvent à de futures ordonnances, notamment pour le calcul des droits acquis avant 2025, pour les régimes spéciaux, les fonctionnaires, mais aussi le régime général.

Enfin, **l'article 64** ratifie trois ordonnances issues de la loi PACTE relatives aux dispositifs de retraite supplémentaire !

https://www.force-ouvriere.fr/analyse-fo-des-projets-de-loi-instituant-un-systeme-universel-de?id_source=467

Signature, non signature et opposition

“

S'il est un principe qui fonde notre action et guide nos choix de négociateur, le mandat est certainement le plus important.

Dans le moment particulier que nous vivons, et dans un contexte où pleuvent les attaques contre nos droits collectifs, notre mandat est sans ambiguïté : maintenir et améliorer toutes les conventions collectives nationales de travail, et tous les accords nationaux contre la mise en place d'une convention collective unique.

La question qui se pose alors est la suivante : quels sont les éléments déterminant notre choix de signer, de ne pas signer, ou bien de s'opposer à un accord national dans telle ou telle convention collective ? Il faut bien évidemment distinguer parmi ces choix ceux qui relèvent du respect du mandat de ceux qui relèveraient de la déclaration d'intention… Sur ce dernier point, nous pourrions citer par exemple l'accord sur la formation professionnelle signée par la seule CFDT en 2015. FO (FNAS et Union Nationale de la Santé privée ensemble puisque nous étions dans le cadre d'un accord interbranche) avait alors fait valoir, seule organisation, son droit d'opposition. Dans une telle situation, quel aurait été le sens de simplement « ne pas signer » ? Peut-on se prévaloir d'un refus de voir les droits à la formation réduits à peau de chagrin, se targuer de faire de la résistance, sans prendre ses responsabilités par un droit d'opposition ? En conséquence, et en cohérence avec le mandat qui nous était confié, nous avons pris nos responsabilités.

Dans notre secteur, plusieurs accords font l'actualité.

L'Accord interbranches CCN 66/79 et Accords CHRS du 2 octobre 2019 « relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire santé ».

Cet accord a été agréé par arrêté du 2 décembre 2019 et a été signé par NEXEM, la CFDT et la CFTC. La CGT n'a pas signé et n'a pas fait valoir son droit d'opposition contrairement à la FNAS FO.
Les raisons pour lesquelles nous nous sommes opposés à cet accord reposent sur deux arguments principaux.
Le premier argument, argument constant depuis la mise en œuvre de la mutuelle santé obligatoire, tient au caractère même de cette dernière : la mutuelle santé obligatoire s'oppose aux principes fondateurs de la sécurité sociale et de l'assurance-maladie, « De chacun selon ses moyens ; à chacun selon ses besoins. » En effet, le champ de mutualisation des mutuelles ne peut qu'être limité, et leur fonctionnement se révélera donc toujours plus proche d'un « De chacun selon ce qu'il consomme ; à chacun selon ses moyens. » Les attaques récurrentes contre l'assurance maladie, au travers de politiques austéritaires, ont conduit à des dés-remboursements. Ces dés-remboursements ont entraîné un report sur les mutuelles santé. Et ce report entraîne à son tour une augmentation des cotisations à ces dites mutuelles.
Le second argument relève quant à lui de notre volonté de ne pas favoriser la construction d'une convention collective unique. Alors même que nous avions négocié séparément dans chaque branche (c'est-à-dire chaque convention collective), NEXEM pas soudain proposer—pour ne pas dire imposer — un accord englobant les deux conventions collectives. Passons sur le côté déloyal de la manœuvre, et retenons qu'en imposant aux négociateurs Accords CHRS d'ajouter les garanties de la CCN 66 à tarifer, les employeurs emportent avec eux la signature de la CFDT et la non signature sans opposition de la CGT. En effet, les garanties négociées dans la CCN 66 étaient supérieures à celles des Accords CHRS, mais rappelons-le, pour une cotisation également supérieure. La CFDT et la CGT s'accordant sur la perspective d'une convention collective unique (même s'ils ne la conçoivent pas de la même manière), un tel accord a pu nous être imposé. Il est à noter que la presse spécialisée s'est fait l'écho du contentement de NEXEM qui a considéré qu'il s'agissait là de la première étape du regroupement de la convention collective 66 et des Accords CHRS.
Cet accord est entré en vigueur au 1er janvier 2020, non sans quelques difficultés de mise en œuvre. Rien n'étant prêt pour sa mise en place, certains salariés s'en trouvent aujourd'hui encore pénalisés.

L'Accord de rapprochement des champs conventionnels de la CCN 66 et des Accords CHRS.

Le 2 octobre, NEXEM avait mis deux accords à la signature lors de la Commission Nationale Paritaire de Négociation (CNPN) : celui sur la complémentaire santé (dont il vient d'être question) ainsi qu'un accord de regroupement des deux champs conventionnels cités. Le premier a donc été agréé. Quant au second, il fut frappé d'une opposition majoritaire FO/CGT/SUD qui l'a renvoyé au néant. La CFDT était seule à signer. Cet accord de regroupement aurait entraîné l'ouverture de négociations sur l'ensemble des droits inscrits dans ces conventions.

L'opposition majoritaire s'est accompagnée de demandes de mise en place de Commissions Mixtes Paritaires (CMP) distinctes pour chacune des conventions. Les employeurs avaient en effet usé de tous les stratagèmes possibles pour regrouper les tables de négociations, mais en vain. Les négociations se font désormais sous la présidence du Ministère du travail, garant de leur bonne tenue.
Cette tentative de passage en force de NEXEM a donc entraîné une levée de boucliers les empêchant pour le moment d'arriver à leur fin. Car nous le savons déjà, la volonté des employeurs est de tirer parti de l'arsenal juridique mis en place par la loi travail les ordonnances Macron-Pénicaud. Une convention collective unique, construite à moyens constants, de bas niveau, fonctionnant comme un socle minimal et renvoyant toute hypothétique amélioration la négociation d'entreprise. C'est-à-dire un recul d'un siècle en terme de construction des droits collectifs.

L'Accord de rapprochement des champs conventionnels de la CCN 65 et des Accords CHRS.

La situation dans la convention collective nationale de travail 65 est quelque peu différente. Cette convention regroupe moins de 5000 salariés. La volonté gouvernementale de réduire le nombre de branches professionnelles est aujourd'hui inscrite dans le droit du travail. L'article L.2261-32 liste les cas justifiant la suppression de branche. Parmi ces cas figurent les branches de moins de 5000 salariés.
L'organisation patronale UNISSS a donc mis à la signature un accord de rapprochement des deux branches citées. Leur argument principal est de ne pas subir une absorption sans condition, et d'ainsi participer à l'élaboration du nouveau champ conventionnel que la toute nouvelle confédération patronale (dont fait partie NEXEM) souhaite mettre en place.
Toutes les organisations syndicales présentes autour de la table de négociation (CFDT, CGT, CFE-CGC) ont décidé de signer cet accord. À l'exception de FO. En effet, nous avons décidé d'exercer notre droit d'opposition.
La première des raisons est inscrite dans le mandat qui nous a été donné : le maintien et l'amélioration de toutes les conventions collectives.
La deuxième raison découle de la première. Même si beaucoup considèrent (à juste titre) que la CCN 66 est l'une des conventions garantissant les droits les plus élevés, il n'en demeure pas moins que certains de ces droits sont supérieurs dans les autres conventions. La comparaison est en effet, sur certains points, souvent difficile à faire.
La troisième raison réside bien évidemment dans notre opposition au principe même de réduction du nombre de branches et à notre attachement indéfectible à la liberté de négociation et à la liberté contractuelle. Il n'est d'ailleurs pas anodin que la mise en oeuvre de cette politique ait été développée dans la loi travail et les ordonnances Macron-Pénicaud qui les parachèvent.

L'Accord de mise en place d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif du 29 octobre 2019

Le périmètre de négociation est l'inter-branche dans laquelle deux composantes de FO négocient, la FNAS FO et l'Union Nationale de la Santé Privée (UNSP affiliée à la Fédération des Services Publics et de Santé). Ce secteur est composé des CCN 51, CCN 66, des Centres de Lutte Contre le Cancer, des Accords CHRS et des Accords collectifs Croix-Rouge Française.
La FNAS FO a décidé, après délibération de son Conseil Fédéral de décembre 2019, de faire valoir son droit d'opposition. La CFDT n'a pas signé. Seule la CGT a paraphé l'accord qui devrait être agréé sous peu.
Dans un premier temps, nous avons rappelé l'avancée obtenue lors de la négociation ; à savoir le principe selon lequel les accords seront « portés à l'extension de manière à s'appliquer à toutes les structures indépendamment de leur affiliation à une Organisation Professionnelle d'Employeurs ou non ». Mais cet élément ne nous est pas apparu comme suffisant, ni pour signer, ni même pour ne pas s'opposer.

En voici les raisons :

- Cet accord est le premier qui instaure un vote en fonction de la représentativité. Nous revendiquons depuis toujours le principe d'« une organisation, une voix », donc signer ou accepter le vote à la représentativité ne fait pas partie de notre mandat ;
- La mise en place d'un fonds paritaire dont les moyens sont nettement insuffisants « au regard des besoins des représentants syndicaux d'un secteur regroupant plus de 750 000 salariés ». Acter ou accepter un fonds paritaire dérisoire ne fait pas partie de notre mandat ;
- Les droits des administrateurs des DR CPNE-FP ne sont pas à la hauteur des enjeux puisque dans moins de régions, moins d'administrateurs cela fait au final moins de représentants et moins d'heures.
- Accompagner ou accepter une baisse conséquente des droits syndicaux liés à la formation ne fait pas non plus partie de notre mandat ;

Certaines questions plus « politiques » ou stratégiques pourraient alors interroger notre prise de position.

Avons-nous, en nous opposant à cet accord signé justement par cette même CGT, entamé le front syndical de résistance composé notamment de la CGT contre une des composantes de la confédération employeur qui veut une convention unique, mais aussi notre détermination à nous opposer à la convention

collective unique qui est la traduction pour notre secteur de la mise en place gouvernementale de la restructuration des branches ?

Assurément non et pour plusieurs raisons.

La CGT, comme notre fédération, se détermine par des décisions d'instance et non en fonction de ses affects. Toute sensiblerie serait hors de propos. Car au moment même où nous nous opposions à l'accord sur la complémentaire santé obligatoire alors que la CGT suivait un autre raisonnement, nous signions ensemble un accord majoritaire contre l'accord sensé rapprocher la CCN 66 et les accords CHRS. Nous lacions même un appel commun à la grève reconductible dès le 5 décembre 2019.

Notre position pourrait-elle servir les positions de la CFDT ou celles des employeurs ? Cette question est tranchée par les employeurs eux-mêmes… La presse spécialisée s'est fait l'écho, comme pour l'accord sur la complémentaire santé, du contentement de NEXEM qui a considéré de la même manière qu'il s'agissait là encore d'une étape supplémentaire vers le « nouvel environnement conventionnel » qu'ils appellent de leurs vœux ! Il est également à noter qu'une même prise de position de la part de deux organisations syndicales peut être le fruit de deux analyses différentes et d'intérêts divergents.

L'exercice de notre droit d'opposition, tout symbolique – ou politique – qu'il puisse être, vise avec lucidité et constance la défense de toutes nos conventions collectives, réaffirme, s'il en était besoin, notre liberté et notre indépendance, et s'inscrit avec force dans le respect du mandat qui nous a été confié par notre congrès de Dunkerque de novembre dernier. Nous l'avons même réaffirmé le 18 décembre 2019 dans une déclaration commune de nos deux Fédérations Action Sociale et Services Publiques et de Santé FO.

Après avoir obtenu le maintien de CMP distinctes pour la CCN 66 et les Accords CHRS, nous travaillerons à obtenir la mise en place de CPPNI dans chaque champ conventionnel ; rempart juridique important que nous avons aujourd'hui afin de préserver nos conventions collectives.

Pour conclure, temporairement, sur cette actualité, il semble opportun de rappeler que les combats que nous menons dans les négociations nationales sont importants et nécessaires. Mais ces combats ne suffisent et ne suffiront pas. Au centre de nos préoccupations et de notre action, nous devons inscrire le développement de notre organisation syndicale. Car la défense et la reconquête de nos droits ne peuvent se concrétiser que par le nombre.
C'est là notre premier combat, notre combat essentiel, notre combat de chaque jour : reprendre « impassibles, la besogne syndicale, obscure, mais féconde ».

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

OPCO Santé

LES NOUVEAUX DROITS POUR LES DÉLÉGATIONS RÉGIONALES

Lors de la Commission Paritaire de Branche (CPB) des Activités sanitaires, sociales et médico-sociales du 29 octobre 2019, un accord visant à installer la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) a été mis à signature.

Cet accord comprend aussi la mise en place d'une association paritaire pour assurer le financement des **instances paritaires du secteur.**

L'agrément et la parution au Journal Officiel sont en attentes.

Outre les missions classiques de la CPPNI, comme son nom l'indique, telles que les négociations, l'interprétation et la mise en place de l'observatoire, la CPPNI est aussi en charge de la **Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle** (CPNE-FP) qui se décline au niveau des régions par l'existence de **Délégations Régionales** (DR CPNE-FP).

Dans son article 5.2, y a été ajoutée la création d'une association paritaire de financement dans le but de collecter des fonds à hauteur de 0.0035 % de la masse salariale brute déclarée dans la DSN (Déclaration Sociale Nominative) au 31 décembre de l'année N-1, pour les instances paritaires du secteur.

Ces fonds collectés sont destinés à rembourser les temps d'instances, de préparation, de transport, les frais de repas… Un règlement intérieur devrait déterminer les limites de remboursement et les modalités de collecte.

Ce nouveau volet de la CPPNI doit être connu de tous, mais surtout des mandatés des DR CPNE-FP puisqu'il apporte quelques changements à leur fonctionnement.

Les DR CPNE-FP partie intégrante des instances du secteur obtiennent les mêmes conditions d'utilisation de l'accord que la CPB pour le fonds paritaire.

Précédemment et contrairement aux anciennes instances comme les Délégations Régionales Paritaire de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé : UNIFAF, la prise en charge des temps de préparation comme les temps de déplacement n'existaient pas.

Aujourd'hui et par la création de ce fonds, il est prévu que :
« Toute participation à une réunion d'instance ou groupe de travail paritaire du secteur est assimilée à du temps de travail effectif. Elle ouvre droit au maintien de la rémunération ainsi qu'à autorisations d'absences qui couvrent les temps de déplacements ainsi que les temps de préparation aux réunions.

Lorsque cette participation se déroule sur un jour de congé ou de repos planifié, elle ouvre droit à rémunération ou à report de ce jour de congé ou repos.
Pour préparer leur planification aux réunions d'instances ou groupes de travail, les membres bénéficient d'un temps de préparation égal au temps de réunion. Il ne peut être octroyé un temps inférieur à une journée.
Par ailleurs, pour se rendre aux différentes réunions d'instances ou groupes de travail, les membres disposent d'une demi-journée par trajet pour un temps de déplacement égal ou inférieur à 3 heures sur la base SNCF ou d'une journée par trajet pour un temps de déplacement supérieur à 3 heures sur la base SNCF ».

Aujourd'hui et comme vous le savez, UNIFAF a fait place à l'OPCO SANTÉ ce qui aboutit à faire disparaître les Délégation Régionales Paritaires (DRP). Cette instance dévolue pour défendre et négocier sur la formation professionnelle et l'emploi dans notre secteur au niveau régional a disparu.

La seule instance restante est la DR CPNE-FP qui restera composée pour FO de représentant de notre fédération et de l'union des syndicats de la santé Privée.

La DR CPNE représente au niveau régional les intérêts de la Branche. Elle engage et initie des actions nécessaires pour répondre aux besoins à satisfaire en termes d'emploi et de formation sur le territoire régional.
Il est important pour nos représentants de se saisir de cette instance dans le but de devenir opérationnel et actif au niveau de la région : ce n'est plus que le seul endroit où les organisations syndicales peuvent apporter une assistance, des idées, des avis, ses requêtes en matière d'emploi et de formation.

La DR CPNE est l'organe décisionnaire et doit solliciter l'OPCO SANTÉ (qui devient l'outil opérationnel et appui technique) pour faire un point sur les actions à mener au niveau de la région. En collaboration, nous devons clarifier l'articulation entre elles afin de pouvoir élaborer un plan d'action.

Le nombre de réunions plénières régionales est fixé à cinq par an d'une demi-journée.

La délégation régionale doit aussi rendre compte régulièrement à la CPNE-FP de ses rencontres et démarches. Une « feuille de route » réalisée par la CPNE-FP devrait être diffusée pour 2020/2021.
C'est pour tout cela qu'il est important de faire vivre cette commission, d'y participer et d'utiliser ses droits afin d'améliorer les conditions d'emploi et de formation professionnelle dans nos régions. Nos représentants ont un réel rôle décisionnaire à jouer à travers cette instance paritaire.

Isabelle TESSIER
Conseillère Fédérale

CCNT 51

« COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI) DANS LA CCNT51

LA FEHAP a fait le choix de mettre à l'ordre du jour, la négociation d'une CCPNI en remplacement de la Commission Paritaire CCNT51, cette obligation de mise en place date de la Loi Travail du 8 août 2016 (article 24) et aurait dû voir le jour dans les 2 années suivant la parution de la loi, soit en août 2018.

Force Ouvrière a combattu durement la Loi Travail et n'est donc pas favorable aux CPPNI, malgré tout, nous avons participé avec la Santé Privée aux négociations et signé cet avenant qui sécurise, pour un temps, la Branche. De plus, ne pas mettre en place la CPPNI risquait de voir la mission principale des Branches, que constitue la négociation, reléguée au second plan au profit d'autres missions supports et de veille.

Entre janvier 2019 et mai 2019, 3 Commissions Paritaires ont eu lieu et ont suffi à se mettre en accord. En effet, la mise en place d'une CPPNI garantit l'existence juridique de la convention collective. La FEHAP a répondu rapidement et favorablement aux demandes de Force Ouvrière, bien entendu dans son intérêt (garantir le maintien de l'existence de la Branche) et celui, quand même de « vouloir contrer la CFDT avec sa demande de Convention Collective Unique ».

Sur le texte proposé par la FEHAP, Force Ouvrière a demandé des modifications sur 3 points :

- L'augmentation du nombre de représentants par Organisation Syndicale, 5 personnes au lieu de 4,
- L'augmentation du nombre de réunion par an, soit 5 au lieu de 3 prévues,
- La prise en compte du temps de préparation des réunions à hauteur d'une journée par réunion et non « autant que de temps de réunion ».

La FEHAP a accepté les 2 premières revendications et a tenu compte du fait que les décisions soient prises paritairement (1 organisation = 1 voix) et non en fonction de la représentativité comme le souhaitait la CFDT.

Mais qu'est-ce que la CPPNI, quelles sont ses missions ?

La CPPNI a 3 missions définies dans l'Avenant n°2019-02 du 23 mai 2019, agréé et paru au Journal Officiel du 06 août 2019.
Ces 3 missions portent sur la négociation, l'interprétation de la CCNT51 et l'observatoire de la négociation collective :

1/ La Commission Paritaire de Négociation, sa mission reste identique à celle existante dans la Commission Paritaire. En effet, faire évoluer la Convention Collective de Branche, les avenants et accords professionnels restent à l'ordre du jour. Cette commission élabore le calendrier, l'agenda social et veille au bon rythme de l'ensemble de ces négociations, représente la Branche auprès des pouvoirs publics, apporte un appui aux entreprises de la Branche. D'autre part, elle valide et fait évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires (négociation, interprétation et observatoire).

Pour ce faire, chaque organisation syndicale désigne 5 membres pour cette commission paritaire, contre 4 précédemment. Pour chaque réunion, les représentants des syndicats bénéficient, sur convocation, d'une autorisation d'absence leur permettant de participer non seulement à la réunion, mais aussi, pour un temps égal, de préparer cette réunion. Le nombre de réunion sera à minima de 5 par an. Un crédit de 12 jours ouvrés annuel est accordé par organisation syndicale représentative pour la formation des négociateurs nationaux à la commission paritaire.

2/ La Commission d'Interprétation, elle, a un rôle de veille au respect de la convention par les parties en cause et assure le suivi du texte conventionnel. Comme son nom l'indique, elle donne toute interprétation des textes de la convention. Elle règle les conflits survenus en cours d'application de la convention, elle veille au respect des assimilations en matière de métier, de catégorie et de coefficient. Elle sera aussi amenée à rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif, mais aussi de répondre à une saisine par les tribunaux par exemple.

Pour résumer, lorsqu'il y a un désaccord entre 2 parties sur l'interprétation d'un accord, d'un avenant ou d'un article de la convention collective cette commission paritaire peut être interpellée pour qu'elle donne une interprétation du texte conventionnel.

Chaque organisation syndicale représentative désigne 2 représentants pouvant se faire assister, à titre consultatif, d'un représentant national de leur organisation. Cette commission peut être saisie par une Fédération Nationale d'Organisation Syndicale de salariés représentative ou par la fédération d'employeur. Chaque saisine sera étudiée dans un délai de 2 mois après réception. Lorsque la commission sera amenée à statuer sur la situation d'un ou plusieurs salariés, la demande devra être accompagnée d'un rapport circonstancié et des pièces nécessaires à l'étude de là ou des questions soumises à la commission. Un procès-verbal de délibération sera établi et approuvé au plus tard à la séance suivante.

Il est important de souligner que **« les délibérations interprétatives de la commission, arrêtées à l'unanimité, ont la même valeur juridique que le texte conventionnel lui-même ».**

3/ La Commission Paritaire en mission d'observatoire, se réunit au moins 2 fois par an devra établir un rapport quantitatif et qualitatif annuel sur l'activité de la négociation collective dans la Branche en distinguant notamment les blocs de négociation fixés par le Code du travail. L'observatoire aura capacité à formuler des préconisations d'évolution des textes au regard du rapport sur l'activité de la négociation collective dans la Branche. L'observatoire transmet l'ensemble de ses travaux à la CPPNI. Chaque organisation syndicale de salariés représentative désigne 2 représentants pour participer à cette commission.

La négociation pour la mise en place de la CPPNI avec la FEHAP a permis d'aboutir au maintien des droits syndicaux existants précédemment a permis l'obtention d'un négociateur supplémentaire pour la CPPNI, 2 négociateurs pour la commission d'interprétation et 2 négociateurs pour la commission de l'observatoire et de passer de 5 jours de formations par organisation syndicale, à 12 jours par an pour les négociateurs nationaux. Ainsi, la Santé Privée et nous-mêmes pouvons faire le choix de désigner 9 négociateurs nationaux pour remplir les 3 missions de la CPPNI.

Pour nous, que la Commission Paritaire soit devenue une CPPNI, ne modifie pas nos principales revendications qui portent sur la revalorisation de la valeur du point et l'ensemble des coefficients de la CCNT51. Notre objectif est que nous puissions entamer de réelles négociations et que ces points soient mis à l'ordre du jour des CPPNI de 2020.

Isabelle TESSIER
et Nathalie DE OLIVEIRA CALLANQUIN
Négociatrices CCNT51

DÉCLARATIONS

“ DÉCLARATION COMMUNE SPS FNAS

Pendant cette période de mobilisation sociale exceptionnelle, la Fédération des Services Publics et de Santé ainsi que son Union Nationale de la Santé Privée et la Fédération Nationale de l'Action Sociale FORCE OUVRIÈRE tiennent à réaffirmer leur total rejet de la politique de destruction des conquêtes sociales obtenues depuis 1945.

Elles condamnent et combattent toutes les manœuvres visant à la mise en place d'une Convention Collective Unique au détriment des Conventions Collectives Nationales du secteur sanitaire, sociale et médico-sociale.

Aujourd'hui, protéger les branches, c'est empêcher la Fédération Patronale NEXEM de fédérer, avec sa vision, l'ensemble des employeurs, pour mettre en place une Convention Collective Unique, dont les classifications seraient basées sur les compétences, au détriment des Diplômés et Titres Nationaux.

Le projet de NEXEM, largement soutenu par la CFDT est inacceptable.

La Loi Travail et les ordonnances Macron ont déjà fragilisé le champ de négociation dans les branches.La volonté du gouvernement d'en réduire le nombre par des fusions, a pour but de niveler par le bas les acquis conventionnels.
Nos fédérations se sont réunies pour réaffirmer nos revendications de maintien et d'amélioration de toutes les Conventions Collectives Nationales ainsi que notre opposition à toute Convention Collective Unique étendue pour le secteur sanitaire sociale et médico-social.
Elles mettront tout en œuvre pour renforcer et développer la libre négociation dans le cadre des conventions collectives nationales existantes.

Paris, le 18 décembre 2019

”

“ AIDE À DOMICILE

Le projet de loi de réforme de la retraite ne favorise en rien les salariés confrontés aux carrières hachées, notamment celles des femmes. Dans la mesure où les pensions ne seront plus calculées sur les meilleures années, il sera plus difficile pour celles, confrontées aux contrats précaires, au temps partiel subi, aux bas salaires, de se constituer un « capital » de points, leur assurant une retraite décente. FO réaffirme son opposition à la mise en place d'un âge d'équilibre accompagné de la logique du bonus-malus, qui conduit indubitablement au recul effectif de l'âge de départ ou à la baisse des pensions.

L'appauvrissement de tous les salariés et plus particulièrement ceux du secteur social, médico-social et de l'Aide à Domicile se poursuit. La récente et dérisoire augmentation du SMIC au 1er janvier 2020, a eu pour effet que les 17 premiers coefficients de la Catégorie A se trouvent sous le SMIC contre 13 en 2019.

Cette situation est inacceptable !

En 2019, le blocage des salaires et celui des moyens financiers alloués à l'ensemble du secteur ont pour conséquence des contraintes budgétaires inacceptables, car elles précarisent toujours plus les salariés du secteur et particulièrement les aides à domicile qui travaillent majoritairement à temps partiel.

Le report de la loi grand âge et autonomie a, par ailleurs, pour conséquence le blocage de 550 M d'€ qui même, insuffisants, auraient été bien utiles.

Pour FO, la priorité et l'urgence sont de débloquer des financements à hauteur des besoins pour notre secteur.

Notre organisation s'inquiète de la situation actuelle vécue par les salarié.es en catégorie A et B et revendique une augmentation immédiate de la valeur du point à 6,66 € pour tous les salariés.

Les dégradations des conditions de travail ne cessent de progresser. Les chiffres alarmants de la CNAM en témoignent. Notre délégation constate que depuis plusieurs années rien n'est fait en matière de prévention pour atténuer cette sinistralité.

FO exige la reconnaissance de la pénibilité dans notre secteur, et la mise en place d'actions de prévention efficaces.

FO exige également une réelle amélioration de l'organisation du travail (diminution de l'amplitude de travail, suppression des coupures dans la planification…).

Aides à domicile : un vrai métier, un vrai salaire pour une vraie retraite par répartition.

Paris, le 29 janvier 2020

”

RETRAITES : EN GRÈVE ET MOBILISÉS LE 24 JANVIER 2020

Dans la continuité de l'appel à la grève lancée à partir du 5 décembre dernier, la FNAS FO appelle ses militants et l'ensemble des salariés du secteur social et médico-social à poursuivre la mobilisation.

La Confédération a réuni, le 17 janvier, l'ensemble de ses Fédérations, de tous secteurs d'activité, Public et Privé.

A cette occasion, il a été rappelé que « La conviction de la justesse des analyses de FO et la détermination contre ce projet demeurent intactes, tous secteurs confondus. »

En effet, après plus de 40 jours de mobilisation, le gouvernement ne cède pas.

Il préfère diviser, provoquer, jouer le pourrissement et envoyer la matraque.

Pourtant, il est clair que cette réforme ne trouve aucun soutien dans la population, et pour cause puisqu'elle prépare la fin de la retraite par répartition.

Le retrait « provisoire » de l'âge pivot, n'est qu'une mascarade pour faire croire au compromis.

Nous le réaffirmons : tous les salariés du Privé comme du Public seraient perdants avec ce « système universel par points » qui conduirait à supprimer le régime de base de la Sécurité Sociale.

Pour obtenir le retrait, face à cette attaque sans précédent contre les travailleurs, la FNAS FO appelle l'ensemble de ses syndicats et militants à continuer d'organiser des Assemblées Générales pour amplifier dans l'unité la grève, et en particulier, lors de la journée du 24 janvier, jour de présentation du projet de loi en Conseil des Ministres.

Ce projet de loi n'est ni amendable, ni négociable :

POUR LE RETRAIT IMMÉDIAT DU PROJET MACRON-DELEVOYE.

Tous en grève et mobilisés le 24 janvier 2020.

DÉCLARATION CCNT 66 À LA COMMISSION PARITAIRE DU 6 FÉVRIER 2020

FORCE OUVRIERE est engagée, comme la CGT et SUD, dans le combat pour obtenir le retrait de la réforme des retraites.

Nous sommes pourtant présents aujourd'hui, en cette journée de mobilisation nationale. Tout d'abord pour vous demander le report de cette réunion. Nous tenons à le faire comme nous l'avons fait le 16 décembre 2019.

Il n'est pas acceptable que des négociations nationales, au vu des enjeux, se poursuivent en bilatérale (NEXEM/CFDT), au regard des désaccords déjà exprimés et avec une organisation minoritaire qui n'avait pas souhaité la mise en place de cette négociation sous cette forme.

C'est pourquoi FORCE OUVRIERE tient à signifier solennellement au Président de la Commission Mixte son désaccord sur le fonctionnement actuel de cette commission.

Nous tenons à rappeler que FO, avec la CGT et SUD, se sont opposés à la mise en place d'un champ interbranche de négociation 66/CHRS.

Vous comprendrez dès lors notre refus de négocier aujourd'hui un accord sur le fonds paritaire qui prévoit un champ conventionnel interbranche. Il en sera de même pour tout nouvel accord. Pour cette raison nous vous demandons conformément aux engagements pris lors des précédentes réunions, de nous présenter des accords qui ne concernent que le champ de la 66. C'est un préalable à toute négociation loyale dans la CCNT66, comme dans tout autre champ conventionnel. Nous le réaffirmons.

Concernant la CPPNI, FORCE OUVRIERE constate des avancées dans la négociation en ce qui concerne les droits pour la participation des négociateurs. Par contre, FORCE OUVRIERE réaffirme que rien dans l'accord ne peut faire référence à la notion d'accord interbranche. De même, rien ne peut justifier de voir diminuer le nombre de négociateurs. Et surtout, les modalités de prise de décision de l'instance de négociation doivent évoluer de façon à rechercher autant que possible le consensus, comme le permet la règle « d'une organisation, une voix », comme nous l'avons obtenu dans la CCNT 51.

FORCE OUVRIERE revendique un fonds paritaire uniquement de branche et réaffirme ses revendications salariales, en particulier et dans l'immédiat une valeur du point à 4 euros.

FORCE OUVRIERE demande au plus vite l'ouverture des négociations sur l'avenant 351 « Assistants Familiaux » dont plusieurs articles (10.3, 10.1.4) sont contestés et provoquent des baisses de rémunération inacceptables.

“

APPEL À SE MOBILISER MASSIVEMENT LE 14 FÉVRIER 2020 ENSEMBLE PUBLIC/PRIVÉ

Depuis le 5 décembre 2019, la FNAS FO est engagée dans les grèves et manifestations contre le projet de réforme des retraites et poursuit ses appels à reconduire et amplifier le combat contre ce projet.

Ce projet de réforme des retraites est désastreux pour l'ensemble des salariés du public et du privé notamment pour les salariés du secteur social et médico-social, très largement féminisé, de par le mode de calcul de la pension de retraite sur l'ensemble de la carrière, ce qui ne pourra que la faire baisser.

La retraite par point c'est aussi l'individualisation de la retraite avec la fin de la solidarité intergénérationnelle puisque les actifs ne contribueront plus au paiement des pensions et des retraites des retraités, mais au financement de leur seule retraite. De cette façon, c'est bien la disparition d'un pan entier de la Sécurité Sociale qui est recherchée et auquel nous sommes opposés au nom de la défense inconditionnelle de la Sécurité Sociale que porte FO et en particulier notre fédération.

Dans le même temps, la FNAS FO s'est engagée auprès de tous les camarades du secteur social et médico-social qui se battent pour obtenir satisfaction sur toutes leurs légitimes revendications, comme l'augmentation de salaire, l'amélioration de leurs conditions de travail, des budgets à hauteur des besoins, des embauches de personnels.

C'est pourquoi, avec nos camarades de la Fédération des Services Publics et de Santé nous sommes d'accord pour dire « ces revendications sont étroitement liées » et « il n'est pas concevable de parler de conditions de travail, de sécurité, de salaires en excluant toutes les conséquences désastreuses que cette contre-réforme fait peser sur les personnels hospitaliers et médico-sociaux » et tous les salariés du secteur social et médico-social comme ceux des EHPAD, mais aussi ceux de l'Aide à Domicile.

Ainsi, la FNAS FO rejoint l'appel de la Fédération des Personnels des Services Publics et des Services de Santé FO, et invite l'ensemble des salariés du secteur social et médico-social avec leurs syndicats à se mobiliser le 14 février 2020 pour :

- Le retrait du projet de régime universel de retraite par points ;
- Le maintien de la retraite par répartition dans le privé, du Code des pensions civiles et militaires dans le public, ainsi que des 42 régimes spécifiques existants ;
- Le retour aux 37,5 ans de cotisation, le retour à un départ à la retraite à taux plein à 60 ans ;
- Le calcul des pensions sur les 10 meilleures années dans le privé et les 6 derniers mois dans le public ;
- L'Augmentation générale des salaires, des pensions et des minima sociaux ;
- Le maintien et l'amélioration des Conventions Collectives; contre toute convention collective unique du secteur
- Le retour à la Sécurité Sociale de 1945
- L'Arrêt des suppressions de postes ;
- Pour des moyens à hauteur des besoins pour le secteur sanitaire et social à but non lucratif, et l'arrêt de toutes les fermetures d'établissement ;
- RETRAIT DES PROJETS DE LOI : DUSSOPT « Transformation de la fonction publique », BLANQUER « Pour une école de la confiance » et BUZIN « Ma santé 2022 » ;
- Abrogation de la Loi dite « anticasseurs » et arrêt de la répression, pour la liberté totale de manifestation.

Paris, le 11 février 2020

”

malakoff médéric humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE

L'ESSENTIEL : NOUVELLES MODALITÉS D'INSTRUCTION DES DÉCLARATIONS AT/MP

A compter du 1er décembre 2019, de nouvelles modalités d'instruction des déclarations d'accidents et de maladies d'origines professionnelles sont entrées en vigueur.

Lorsqu'un assuré est victime d'un accident de travail ou de trajet ou s'il souhaite déclarer une maladie d'origine professionnelle, **il doit réaliser certaines démarches, tout comme son employeur.**

L'une des principales nouveautés est la mise en place d'un délai de **10 jours francs** pour permettre aux employeurs d'émettre des réserves motivées, jusqu'à présent, il n'existait aucun délai.

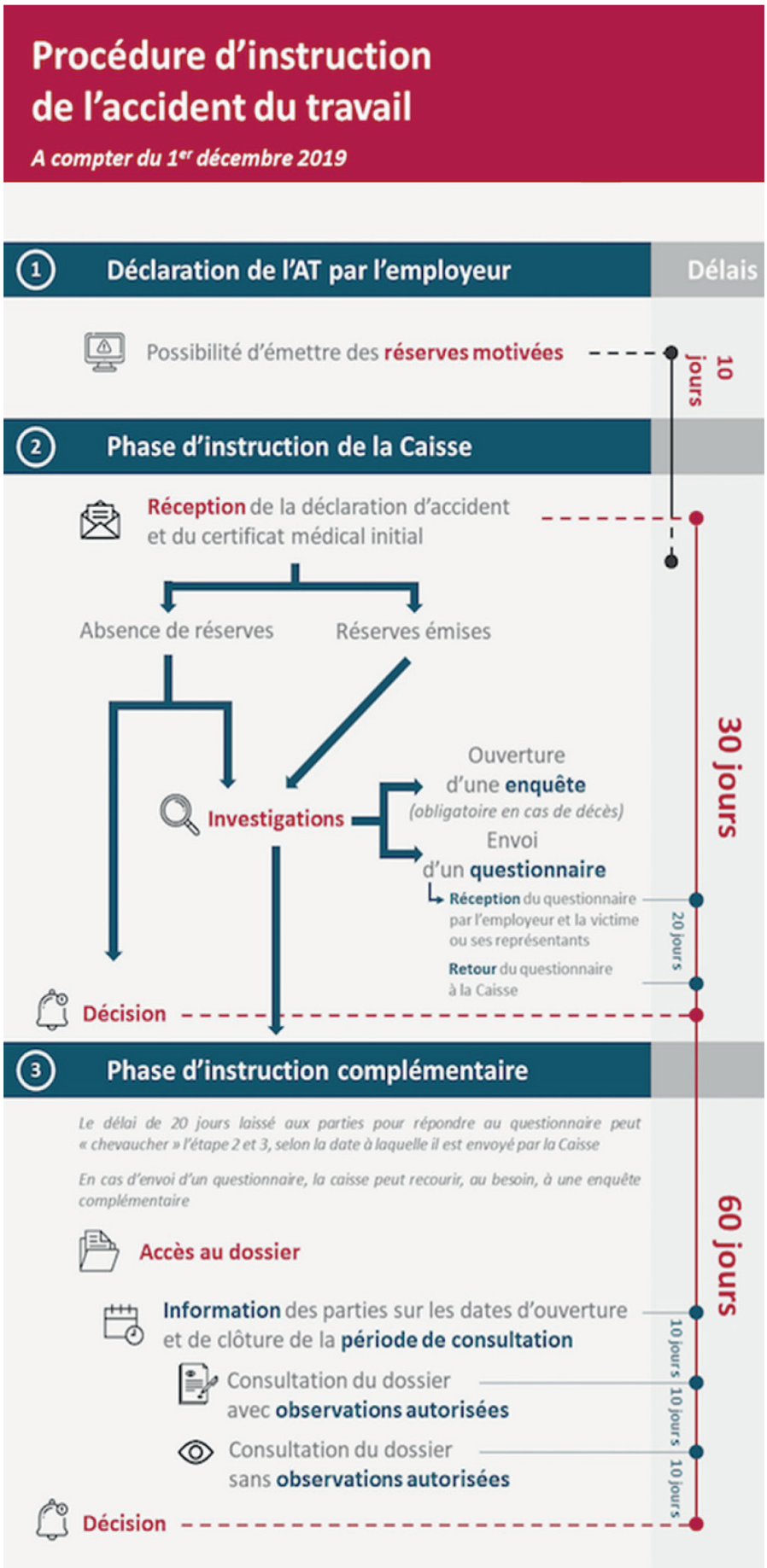
Les autres délais sont calculés aussi en jours francs.

RAPPEL

Les **jours francs** sont des **jours entiers,** de 0h à minuit pendant lesquels aucun délai ne peut commencer ou s'arrêter.

Le jour franc n'est pas un délai de 24 heures. On commence à compter le lendemain à minuit et on s'arrête le jour de l'échéance à minuit.

Lorsque le décompte est effectué en jours francs et que la fin de ce décompte arrive à expiration un samedi ou un dimanche, le délai est prorogé jusqu'au lundi suivant.



Procédure d'instruction de la maladie professionnelle

BARTHÉLÉMY AVOCATS

sans saisine du Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles

A compter du 1er décembre 2019

Le CRRMP n'est pas saisi, notamment, lorsque la maladie...

... est **conforme au tableau**
... est hors tableau avec un **taux d'IPP < 25%**

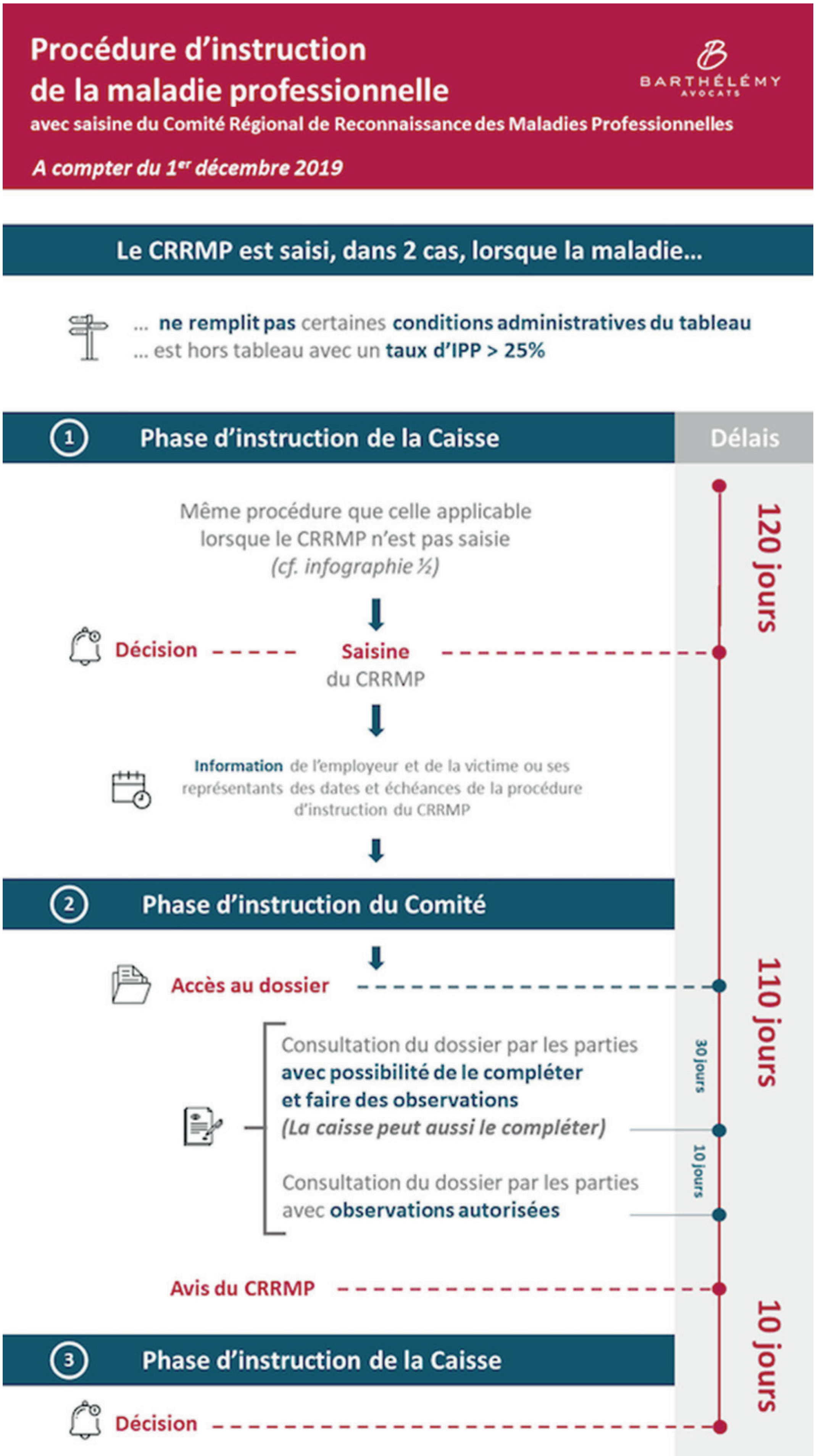
Phase d'instruction de la Caisse	Délais
Réception de la déclaration de la maladie professionnelle intégrant le certificat médical initial + les éventuels examens médicaux complémentaires	
Envoi de la déclaration et du CMI à l'employeur et au médecin du travail	
Investigations	
Envoi d'un **questionnaire** *	
Réception du questionnaire par l'employeur et la victime ou ses représentants	30 jours
Retour du questionnaire à la Caisse	
Accès au dossier	
Information des parties sur les dates d'ouverture et de clôture de la **période de consultation**	10 jours
Consultation du dossier avec **observations autorisées**	10 jours
Consultation du dossier sans **observations autorisées**	10 jours
Décision	

Facultatif

* **Information** des parties sur la date d'expiration du délai de **120 jours**

- **Enquête** * complémentaire
- **Interrogation**
  - de l'employeur
  - du médecin du travail

120 jours



Procédure d'instruction
de la maladie professionnelle
avec saisine du Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles
A compter du 1er décembre 2019
BARTHÉLÉMY
AVOCATS
Le CRRMP est saisi, dans 2 cas, lorsque la maladie...
... ne remplit pas certaines conditions administratives du tableau
... est hors tableau avec un taux d'IPP > 25%
1
Phase d'instruction de la Caisse
Délais
Même procédure que celle applicable
lorsque le CRRMP n'est pas saisie
(cf. infographie ½)
120 jours
Décision
Saisine
du CRRMP
Information de l'employeur et de la victime ou ses représentants des dates et échéances de la procédure d'instruction du CRRMP
2
Phase d'instruction du Comité
Accès au dossier
110 jours
Consultation du dossier par les parties
avec possibilité de le compléter
et faire des observations
(La caisse peut aussi le compléter)
30 jours
10 jours
Consultation du dossier par les parties
avec observations autorisées
Avis du CRRMP
3
Phase d'instruction de la Caisse
10 jours
Décision

Procédure d'instruction des rechutes / nouvelles lésions suite à AT

BARTHÉLÉMY AVOCATS

A compter du 1er décembre 2019

Phase d'instruction de la Caisse	Délais

Réception du certificat médical faisant mention de la rechute ou de la nouvelle lésion suite à un AT ou une MP déjà reconnu

(si l'AT ou la MP n'est pas encore reconnu, le délai d'instruction est reporté jusqu'à cette reconnaissance)

↓

Envoi
du certificat médical à l'employeur

→ **Réception** du CM

10 jours

Retour de ses réserves motivées éventuelles à la Caisse

↓

Envoi
par la Caisse des réserves éventuelles au **médecin-conseil**

Absence de réserves | Réserves émises

Questionnaire

→ **Réception** du questionnaire et des réserves éventuelles par la victime ou ses représentants

20 jours

Retour du questionnaire à la Caisse

Décision

60 jours

Formation 2019

“

28 novembre 2019, 15 camarades de la DR SDAS FO Occitanie se sont retrouvés à Carcassonne pour leur première journée de formation sur le CSE, animée par Jacqueline BERRUT de la FNAS qui nous a parlé de la mise en place du CSE (partie juridique) et de Michel CAPPELLETTI pour nous parler de la mise en place du CSE (partie syndicale).

Jacqueline et Michel ont répondu aux questions riches et variées des camarades. Certains ont pu peaufiner leurs listes, etc. Chacun a passé une belle journée de formation riche en échanges.

Rendez-vous en 2020 pour une prochaine formation organisée par la DR SDAS FO Occitanie.

Merci à Jacqueline et Michel.
Merci au secrétaire de l'UD de Carcassonne pour sa disponibilité.
Merci aux camarades du SDAS11 pour leur accueil.

Bernadette ELZIERE
Secrétaire de la DR SDAS FO Occitanie

”

OETH
Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

“

SIGNATURE D'UN NOUVEL ACCORD OETH POUR LA PÉRIODE 2020-2022

Le jeudi 19 décembre 2019 les signataires historiques, la Croix-Rouge française, la Fehap, Nexem et les organisations syndicales CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO ont renouvelé pour 3 ans l'accord handicap agréé du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

En concluant un accord sur la période 2020-2022, reconductible jusqu'à fin 2025, les partenaires sociaux ont fait le choix d'utiliser au maximum les possibilités offertes aux accords agréés par le nouveau cadre juridique issu de la loi du 5 septembre 2018. Ce nouvel accord est actuellement soumis à l'agrément de l'État.

Les partenaires sociaux entendent inscrire dans le temps leur volonté d'une politique sectorielle en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

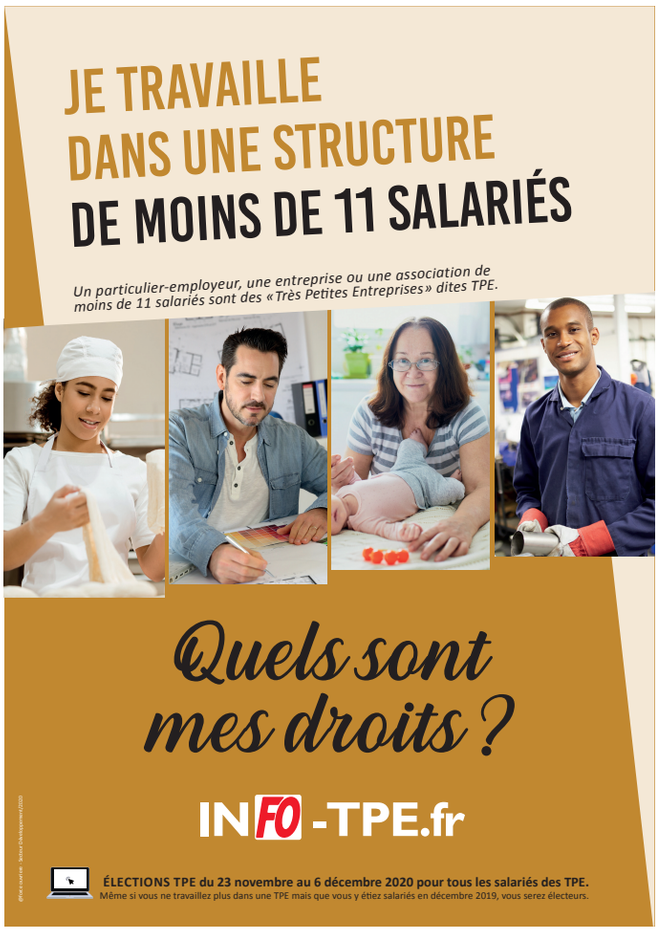
Si la réforme n'ordonne plus que deux plans au sein d'un accord, celui pour l'embauche et un autre pour le maintien dans l'emploi, les organisations signataires ont souhaité intégrer un plan pour un engagement durable. À travers cet accord, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'un dialogue social de proximité sur la question du handicap en emploi. Ils réaffirment également celle de mettre en lien la question de l'emploi des travailleurs handicapés avec d'autres thématiques de dialogue social et des ressources humaines comme la formation, l'emploi, la santé ou les conditions de travail, mais aussi la conception de projets et des réponses spécifiques au secteur et à ses métiers. Ils affirment également leur engagement sur 4 grands axes :

- L'attention portée aux travailleurs handicapés par les entreprises du secteur augure de leur aptitude à considérer les professionnels et valoriser les ressources humaines ;
- En rendant les emplois du secteur accessibles aux personnes en situation de handicap, les entreprises peuvent contribuer à améliorer leur processus de recrutement, développer l'attractivité du secteur, attirer et fidéliser de nouveaux professionnels ;
- La qualité des soins et de l'accompagnement des personnes est indissociable de la prévention des situations d'inaptitude des salariés ;
- L'expérience du handicap et les compétences que celles-ci peuvent permettre de développer à ceux qui l'ont vécue doivent être valorisées dans le secteur du soin et de l'intervention sociale.

Ce nouvel accord ne sera applicable qu'après agrément de la délégation générale à l'emploi et à la formation et du ministère chargé de la Cohésion sociale, conformément à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles. Si ce nouvel accord est agréé, le précédent accord prendra fin de manière anticipée le 31 décembre 2019. Un avenant de révision a en effet été conclu en ce sens. Dans l'attente de l'agrément par l'État les modalités de financement et d'accompagnement des établissements couverts par l'accord OETH ne changent pas.

Retrouvez les détails du nouvel accord sur http://www.oeth.org/actualites

Jacques MOSCOVITCH
Trésorier Général, Administrateur OETH



Aide à Domicile

LES RÉGIMES DE PRÉVOYANCE ET RÉGIME COMPLÉMENTAIRE SANTÉ DE BRANCHE

Les Régimes de Prévoyance et Régime Complémentaire Santé de Branche

Les gouvernements n'ont de cesse de détricoter la Sécurité Sociale, et particulièrement l'assurance maladie. La charge financière du désengagement de l'État français transféré sur l'usager, via la complémentaire santé. Lorsque nous payons la cotisation d'une complémentaire santé, nous compensons ce que l'État a décidé de ne plus prendre en charge.

Nos droits fondamentaux, si chèrement acquis pour la lutte par nos parents et grands-parents, avec la construction de la Sécurité Sociale de 1945, sont lamentablement supprimés. Notre système de santé français tant envié de par le monde **« cotiser selon ses moyens et se soigner suivant ses besoins »** disparaît !

Les salariés de la **Branche de l'Aide à Domicile** sont couverts par :

- **Un régime de prévoyance :** payé pour partie par l'employeur et pour partie par nous, les salariés. Dans ce régime, les assureurs garantissent les risques liés à la perte de salaire subie lors d'arrêts de travail (maintien du salaire, complément de salaire, invalidité, incapacité, rentes décès, éducation) ;

- **Un régime de complémentaire santé :** le montant de la cotisation est payé à 58 % par l'employeur et à hauteur de 42 % par le salarié, depuis le 1er janvier 2018 (avenant 40-2019). Ce régime rembourse les frais financiers engagés par l'assuré pour se soigner, non pris en charge par la Sécurité Sociale.

Avant l'application de la **Convention Collective BAASSD** au 1er janvier 2012, il existait des régimes de prévoyance et complémentaire santé, facultatifs, à l'équilibre financier. Ces régimes ont disparu avec l'arrivée de la Convention Collective de Branche.

Le 1er contrat de Branche, signé lors de la mise en place de la Convention Collective BAASSD (2012), est arrivé à échéance fin 2016. Les premiers résultats financiers connus, courant 2014, ont démontré, un fort déficit des régimes tant en prévoyance qu'en complémentaire santé. Les assureurs remboursent des sommes plus élevées que le montant des cotisations perçues.

Eh oui, les salariés du secteur sont victimes de nombreux maux qui altèrent leur santé. Nombre de ces problèmes découlent directement du travail : épaules, dos, stress, fatigue… mais rien n'a été fait en prévention, et rien ne se fait actuellement !

Le principe essentiel d'un régime de Branche est la **« mutualisation »**. Son objectif est de regrouper un grand nombre d'assurés de différentes tranches d'âges afin de partager le risque pour les assureurs. En effet, plus nous sommes nombreux, plus les recettes sont importantes (cotisations) par rapport aux dépenses (sinistres). La mutualisation permet à tout un chacun, de pouvoir accéder à une complémentaire santé quel que soit son état de santé personnel.

Avec l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de juin 2013 – non signé par Force Ouvrière – le Conseil Constitutionnel avait écarté les **clauses de désignation** au nom de la liberté d'entreprendre et de la liberté contractuelle. La clause de « désignation » permettait à une Branche professionnelle de désigner un ou des organismes assureurs uniques, auprès desquels, tous les employeurs de la Branche professionnelle s'adressaient obligatoirement. Ce dispositif permettait de garantir la mutualisation avec des organismes assureurs choisis par les **partenaires sociaux** autrement dit **paritairement.**
Aujourd'hui, cette mutualisation est mise en danger, car chaque structure peut décider de s'assurer là où elle veut ! À terme, des salariés pourront être refusés par l'assureur au motif du risque qu'ils représentent (questionnaire de santé obligatoire) et sur des critères médicaux qu'ils auront eux-mêmes établis (pathologie, hérédité, taille, poids…). Certains salariés devront, au mieux, payer des cotisations exorbitantes, au pire, renoncer à s'assurer au regard du montant de la cotisation proposée par l'assureur.

Dans ce contexte de mise en concurrence, les grands gagnants sont les **courtiers** en assurance. Ils sont mandatés par les structures pour négocier auprès des compagnies d'assurance les meilleurs contrats possible.

Lors de la mise en place des deux régimes de la Branche de l'Aide à Domicile, 5 assureurs étaient désignés : AG2R, CHORUM, ADEIS, HARMONIE, MUTEX. La plupart d'entre eux étaient déjà assureurs dans le secteur avec les régimes facultatifs qui existaient. Aujourd'hui, suite au rapprochement et fusions, nombre d'entre eux ont changé de noms, mais restent des assureurs de Branche de l'Aide à Domicile : AG2R, MALAKOFF-HUMANIS et VYV.

L'assurance n'est pas le métier des partenaires sociaux de la Branche, tant du côté des employeurs que du côté des organisations syndicales. Cela demande de nombreuses compétences en gestion et prévisions comptables, en techniques d'assurance, en connaissances légales que les partenaires sociaux ne maîtrisent que partiellement. C'est pour cela que nous faisons appel à un cabinet d'actuariat. L'actuaire étudie et analyse les comptes financiers. Il nous fait une synthèse chiffrée et simplifiée des comptes financiers des régimes de prévoyance et de complémentaire santé. L'actuaire nous aide à déterminer les postes de dépenses qui se portent bien ou mal. Ce cabinet nous conseille en nous proposant des pistes d'adaptation et des orientations dans les dépenses. Le but est d'éviter les augmentations de cotisation ou la baisse de garanties que les assureurs ne manquent pas de nous proposer.

Pour faire fonctionner les régimes, les assureurs font des « simulations » de coûts basées sur des estimations et des statistiques comme :
- Le nombre d'assurés,
- L'âge moyen,
- Les statistiques d'accidents survenus dans notre secteur,
- Des statistiques d'utilisation de tel ou tel soins…

Ils provisionnent ainsi des sommes en prenant en compte les chiffres obtenus autour de ces données.

Tous ces facteurs, s'ils sont mal évalués vont conduire les régimes au déficit. Ce qui semble avoir été le cas pour le nôtre, car les assureurs ont annoncé vouloir dénoncer (résilier) notre contrat, courant 2014, soit, même pas 2 ans après sa mise en place ! À cette époque, **FO** n'était pas dans les commissions de suivi de ces régimes, car seuls les signataires de la Convention Collective siégeaient (CFDT et les Employeurs).
S'en sont suivies la baisse des garanties *(avenant 22-2015)* et la hausse de la cotisation *(avenant 22-2015 et 30-2016)*. Puis de nouvelles lois sont venues imposer de nouvelles contraintes financières. La Loi dite de sécurisation et de l'emploi du 14 juin 2013 impose un plafond pour les remboursements optiques. L'État qui prend en charge une part misérable du coût des frais d'optique oblige par ailleurs les mutuelles à plafonner leur remboursement optique, soi-disant pour mettre un frein aux dérives de tarifs pratiqués par la profession !
Cette même Loi instaure la portabilité qui impacte aussi nos régimes de prévoyance en ajoutant une cotisation supplémentaire de 0.29 % du salaire *(avenant 18-2014)*.

Le fléau majeur dans notre Branche de l'Aide à Domicile est **l'absence de la prise en compte de la pénibilité de nos métiers.** Cette pénibilité *(cf. référentiel pénibilité Aide à Domicile 2017)* est bien au contraire occultée pour les employeurs. Le résultat en est des conditions de travail qui se sont détériorées, pour atteindre des sommets, en dépassant pour certains sinistres les taux du BTP (cf. taux de sinistralité dans le secteur).

L'accord du 20 avril 2016 crée un fonds dédié au Haut Degré de Solidarité (HDS). Le Haut Degré de Solidarité s'exprime sous la forme d'actions de prévention des risques santé et professionnels, et d'une politique de solidarité et d'action sociale pilotées par les partenaires sociaux. Ces accords doivent également et impérativement être financés à hauteur de 2 %, ou plus, de la cotisation du contrat.

Dans la Branche de l'Aide à Domicile, des Fonds Sociaux existent depuis la mise en place de la Convention Collective en 2012. Ils sont restés longtemps inutilisés, car personne ne savait qu'ils existaient ! Les fonds se sont donc accumulés et courant

2018 les partenaires sociaux ont travaillé pour rendre visibles ces fonds et construire un catalogue de services en réponse aux besoins des salariés du secteur. FO a activement participé à ce travail pour que les offres répondent réellement aux besoins des salariés. Les prestations sont disponibles via le site de la Branche www.aideadomicile-labranche.fr depuis le 1er janvier 2019. Vous pouvez trouver des aides financières *(1500 € pour l'achat d'une voiture, jusqu'à 500 € pour la réparation de votre voiture…)* ainsi que des offres à l'attention des employeurs (formation éco-conduite, prévention douleurs musculaires…).

Dans le même objectif d'utilisation des sommes disponibles dans le régime complémentaire santé, nous travaillons paritairement à l'élaboration d'un catalogue de prestations qui viendront diminuer le reste à charge suite lors de dépense santé. Ces sommes d'argent proviennent des cotisations prélevées sur nos salaires et doivent impérativement revenir aux salariés.

Aujourd'hui, avec les réformes de la Loi travail et des Ordonnances, de nombreux thèmes de négociation sont ramenés à la négociation au sein même de la structure. Notre travail de négociateurs nationaux nous contraint, au cours de bien de commissions paritaires, à défendre et à préserver le cadre « collectif » de la convention collective.
FO se bat pour conserver une Convention Collective « NATIONALE » avec un contenu décent et des droits supérieurs au Code du travail pour que tous les salariés du secteur de l'Aide à Domicile doivent avoir une juste reconnaissance de leur travail.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe

”

“ AIDE À DOMICILE, UN VRAI MÉTIER, UN VRAI SALAIRE

S'il en est besoin, je vous présente, de gauche à droite, Geneviève DEBILLIERS et Isabelle KNOCKAERT qui composent à mes côtés l'équipe des négociatrices nationales de la BAD Team (Branche de l'Aide à Domicile).

Nous revendiquons et portons les positions FO dans les instances de la BAD : AGFAP (Association de Gestion des Fonds d'Aide au Paritarisme), Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP), Commission Paritaire Nationale de Suivi des régimes de prévoyance et de complémentaire santé ainsi que tous les Groupes Techniques Paritaires (GTP) en lien avec les réunions précédentes.

”

Restructuration des Branches

“ LE RAPPORT RAMAIN N’A PAS ÉTÉ ENTERRÉ !

FO a toujours considéré le critère de la cohérence du champ comme le plus dangereux en ce qu’il permettrait d’octroyer un pouvoir d’appréciation immense au ministère du Travail, au mépris de la liberté contractuelle et de la liberté de négociation.

FO soupçonne même que le report de la publication du rapport Ramain s’explique par la décision du Conseil constitutionnel rendue le 26 novembre dernier, retoquant justement ledit critère pour cette raison.

Pour FO, une chose est sûre, mais l’était déjà depuis la décision du Conseil constitutionnel : si le ministère souhaite recourir au critère de la cohérence du champ conventionnel, il lui faudra le préciser dans le cadre d’une loi.

Pour le reste, il est fait état de préconisations qui n’ont pas d’autre but que de sécuriser la doctrine consacrée par la Direction Générale du Travail depuis le début du chantier de la restructuration des branches professionnelles (ex : précision de la condition de validité de l’accord de fusion, etc.) et qui ont déjà été consacrées via la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018.

S’il ne faut retenir qu’une seule information, il est intéressant de relever que le rapport préconise d’inscrire dans la loi la possibilité de négocier des annexes permettant de conserver des spécificités (catégorielles, métiers, etc.). Aussi, depuis un certain temps la valeur juridique de ces annexes posait question, il est également préconisé d’en consacrer le maintien (dans une telle configuration, la mesure de la représentativité aura lieu uniquement au niveau de la « megabranche »).

Selon Pierre Ramain, poursuivre la restructuration des branches professionnelles permettrait aux conventions collectives d’avoir un champ suffisamment large pour soumettre l’ensemble des entreprises concurrentes en France à des conditions sociales communes. C’est bien là l’un des rôles de la branche et l’un des objectifs qu’elle poursuit. Pour FO, cela devrait amener à reconsidérer le bien-fondé de la décentralisation des négociations.

Communiqué FO du 4 février 2020

”

ALISFA

“ L’USURE PROFESSIONNELLE PREND DE L’AMPLEUR ET LES DEMANDES DE RECONVERSION DES SALARIÉS PEINENT À ABOUTIR

Le panorama 2019 de la santé des salariés de la Branche, étude réalisée par l’Observatoire de Branche, révèle une usure professionnelle importante. Fait révélateur, le taux d’absence augmente de façon proportionnelle à l’ancienneté. Il concerne en premier lieu les métiers d’animateur d’activité, d’auxiliaire Petite Enfance et d’éducateur Petite Enfance, mais également des secrétaires, des chargés d’accueil et des agents de maintenance. L’usure professionnelle aboutit fréquemment au licenciement pour inaptitude ou à la démission. Le panorama santé nous en dit plus sur le licenciement pour inaptitude : « Ce sont avant tout les salariés exerçant en EAJE[1] qui sont concernés (64 % des cas…) et plus particulièrement les animateurs Petite Enfance et les auxiliaires de puériculture ».

Souvent, bien avant d’en arriver à des arrêts de travail de longue durée ou répétitifs, les salariés envisagent une reconversion professionnelle. La formation, outil indispensable, reste difficile à mobiliser. Le système semble opaque et il est parfois malaisé de s’y retrouver. Ces derniers temps, des directeurs ou directrices de structures affirment aux salariés qu’il n’y a pas d’argent pour la formation cette année. C’est faux ! En particulier dans la Branche Alisfa. En ce qui concerne l’institution France Compétences, elle a, en 2020, à nouveau privilégié l’apprentissage dans son budget, au détriment du projet de transition professionnelle (20 millions de moins). Ce dispositif est un droit à la formation longue et qualifiante à l’initiative du salarié qui vient remplacer le CIF. Il sera géré par les futures associations paritaires régionales « transition pro ». **Défendons le dispositif de transition pro, il ne doit pas devenir la variable d’ajustement du budget de France Compétences, il doit rester un véritable droit.**

Concernant la Branche, l’avenant « Formation Professionnelle » de la convention collective est en négociation suite à la Loi du 5 septembre 2018 dite « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». À ce jour, seul un nouvel avenant concernant le dispositif de Pro-A[2] , remplaçant l’avenant n°02-19 d’avril 2019, a été signé en 2020. La Pro-A est un dispositif de reconversion ou de promotion professionnelle. Il permet également des actions permettant de faire valider les acquis de l’expérience (VAE).

[1] *Établissement d’Accueil de Jeunes Enfants*
[2] *Promotion par l’Alternance*

Le dispositif vise également l'acquisition du socle de connaissances et de compétences. L'accord définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A. Nous l'avons voulu la plus large possible. Nous avons rallongé la durée de formation jusqu'à 24 voire 36 mois. La durée de l'accord est prolongée jusque fin décembre 2021. L'extension de cet accord dépend du respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. Critères pour le moins flous !

À ce jour, les entreprises des Branches doivent attendre l'extension des accords de Branche par le Ministère du Travail pour que les OPCO[3] puissent prendre en charge ces formations (sauf les CléA, socle de connaissances et de compétences). L'accord précédent d'avril 2019 n'est toujours pas étendu. Uniformation ne peut donc toujours pas prendre en charge les formations Pro-A.

Face à cette situation, qui peut durer encore longtemps, FO, les organisations syndicales de la Branche Alisfa et les employeurs mettent en place actuellement une enveloppe financière sur les fonds de la Branche, dits fonds conventionnels, pour permettre la prise en charge de formations qualifiantes, diplômantes, certifiantes. Cette enveloppe prendrait le relais de la période de Pro qui a disparu l'année dernière et serait le relais jusqu'à l'extension de l'accord Pro-A qui vraisemblablement ne sera pas opérationnelle avant la fin de l'année. Cette enveloppe s'élève à un montant d'ouverture d'un million d'euros. Les modalités sont celles de la Pro-A, sauf pour l'accès (ouvert à tous niveaux de qualification), pour la durée minimale de formation de 70 heures (au lieu de 150) et pour le financement jusqu'à 12 euros de l'heure (au lieu de 9,50).

En conclusion, nous voyons bien et comme nous l'avons toujours affirmé à FO, la Loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » constitue la destruction des fondements de la formation professionnelle et de la promotion sociale.

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

[3] *Opérateurs de COmpétence*

Petite Enfance

Suite à la Loi du 10 août 2018, pour un État au Service d'une Société de Confiance, dite loi ESSOC, le gouvernement finalise sa réforme simplificatrice des modes d'accueils de la Petite Enfance.

Sous couvert de renforcement des capacités d'accueil, le gouvernement organise en fait, sans financements supplémentaires, une rentabilisation de l'existant au détriment de conditions de prise en charge des enfants et des conditions de travail des salariés.

Cette réforme prévoit :

- Des dérogations à 5,5 m au lieu 7 m de la surface minimale par enfant
- L'augmentation des capacités des micro-crèches qui passent à 12 enfants
- 115 % d'accueil en EAJE en surnombre durant 4 à 7 heures, tous les jours
- Aucune amélioration des taux d'encadrement des enfants
- Des temps d'analyse de la pratique uniquement à titre expérimental

La FNAS FO continue de refuser la dégradation des conditions de travail des professionnels du secteur et des conditions d'accueil des enfants.

Le bien-être et la sécurité des enfants passent avant tout par la revalorisation des métiers de la Petite Enfance.

La FNAS FO revendique :

- Le maintien d'une surface de 7m pour tous les enfants - le financement de postes de personnels qualifiés à hauteur des besoins avec la revalorisation des rémunérations
- Des ratios d'encadrement à 50/50 - la suppression de l'accueil d'enfants en surnombre - un temps d'analyse de la pratique dans tous les modes d'accueil : au minimum 2 heures par mois considéré comme du temps de travail effectif
- La présence d'au moins deux professionnels de la Petite Enfance lors des horaires atypiques - un plan ambitieux de formation de professionnels qualifiés
- Un véritable accès à la formation continue qualifiante pour tous les salariés notamment pour les accompagnants éducatifs Petite Enfance et les assistants maternels afin qu'ils ou elles puissent accéder à la promotion professionnelle.

Dans cette période qui voit les salariés s'opposer aux réformes rétrogrades du gouvernement Macron, comme celle des retraites, l'heure est à la résistance pour obtenir satisfaction et faire reculer le gouvernement.

C'est pourquoi nous avons appelé comme Fédération à la GRÈVE le 14 janvier 2020.

Commission Professionnelle Consultative (CPC)

“ DÉCLARATION INTERSYNDICALE FO, CGT, FSU ET SUD DU 14 JANVIER 2020

Nous n’irons pas mardi 14 janvier 2020 vous écouter à votre journée de lancement du plan de formation des travailleurs sociaux !

« Plan destiné à soutenir et à accompagner les travailleurs sociaux dans la mise en œuvre des évolutions portées par la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté et notamment la logique de parcours… Mise en synergie des acteurs des territoires, “choc de participation” au profit des personnes accompagnées, rapprochement des politiques d’insertion sociale et professionnelle, renforcement des pratiques d’accompagnement et de soutien au parcours ».

Votre plan est une attaque à l’exercice de nos métiers.

Le problème ne relève pas de la formation des travailleurs sociaux, mais vient des pouvoirs publics quant à la stigmatisation des exclus et des plus précaires d’entre nous, « responsables » d’après vous, de l’état dans lequel ils se trouvent. Le gouvernement auquel vous appartenez réfléchit ses politiques sociales dans une logique purement comptable et technocratique bien loin de l’intérêt des populations. Votre « société – dite – inclusive », concernant les personnes en situation de handicap, laisse certains sur le bord du chemin faute d’alternative. Cela devient insoutenable de nous faire porter la responsabilité de vos échecs, à nous, professionnels et aux personnes que nous accompagnons.

Nous sommes aujourd’hui les seuls garants de l’intérêt des plus faibles, nous écoutons sans relâche leur souffrance, malgré les réductions de postes dans vos économies d’échelle.

Vous venez de réformer nos diplômes alors que pendant plus de 5 ans, l’ensemble du travail social a manifesté, demandé audience pour expliquer que l’urgence et le problème n’étaient pas dans nos formations, mais dans la perte de sens de notre travail, les dégradations des conditions d’exercice, l’absence de solutions réellement bien-traitantes concernant les personnes accompagnées, les suppressions de postes et l’abandon des territoires affaiblissant le lien social, et enfin dans la non-considération de toutes ces familles, enfants vivant dans la rue ou retenus en rétention dans des conditions indignes…

En plein mouvement social où votre réforme des retraites pour laquelle nous demandons son abandon va encore dégrader les conditions de vie de l’ensemble de la population et surtout des plus précaires, nous ne viendrons pas vous entendre continuer de déconsidérer les professionnels du travail social ! Nous réclamons d’urgence les moyens humains et budgétaires nécessaires à l’exercice de nos métiers.

Laura ROCCETTI
et Jean-Philippe BOYE

”

Haut Conseil en Travail Social (HCTS)

“

Le HCTS - créé par décret en 2016 pour 5 ans et composé de 66 membres - était convié en assemblée plénière le 18 novembre 2019 par la présidente, Madame Brigitte BOURGUIGNON, et ce, pour un second mandat.

L'ordre du jour de la séance portait essentiellement sur des questions statutaires et sur l'adoption du programme de la nouvelle mandature : composition et structuration rénovées de l'instance et adoption du règlement intérieur, élection de la vice-présidence, et par collège, des membres de la Commission Permanente - chargée de préparer et d'organiser les travaux de la plénière - et de la commission éthique et déontologie liée aux pratiques professionnelles dans le travail social.

Les innovations et modifications dans la composition du HCTS ont été prises par décret le 14 novembre 2019 intégrant des représentants des caisses de Sécurité Sociale dans le collège des organismes nationaux et la création d'un collège représentant les comités locaux du travail social et d'un collège d'experts. Enfin, un Secrétaire Général a été nommé chargé de l'animation du réseau des comités locaux du travail social et du développement social.

De fait, les différentes dispositions prises par décret se sont imposées aux participants sans concertation préalable. Pire, le HCTS - Commission Permanente et plénière - avait interrogé la pertinence de l'intégration d'un collège d'experts lors de la dernière mandature, ce qui n'a pas empêché sa création, dont acte !

Le règlement intérieur fait apparaître une place et un rôle prépondérant de la Commission Permanente enlevant tout ou partie de la légitimité de la plénière dans la prise de décision !

Lors du bilan du premier mandat, nous avions souligné le manque de démocratie du HCTS, d'où une défection significative de la participation, appelant à un assouplissement et à une prise en considération des avis contradictoires.
La présidente a refusé de débattre du règlement intérieur et les modifications proposées ont été acceptées, à savoir :

- Inclusion des représentants des organismes de protection sociale
- Création d'un collège des comités locaux (4 représentants) !!! Il y aurait 12 départements qui auraient constitué des comités locaux
- Création d'un panel d'experts, conseillers scientifiques
- Constitution d'une « task force » pour améliorer la communication et la capacité d'influence dixit Bourguignon
- Création d'un poste de Secrétaire Général pour mettre en place la gouvernance territoriale de mise en réseau des comités locaux confié à la GDCS[1] . À ce sujet, le choix du Secrétaire Général n'a rien d'anodin. Le sinistre Monsieur Amaury VILLE – chef du bureau des professions sociales – a été recruté récemment pour avoir travaillé au Ministère de l'Éducation Nationale – Direction de l'Enseignement Supérieur et… à la réforme des diplômes du Travail Social ! Et Madame Bourguignon de poser l'injonction : « Vous ne pouvez qu'approuver », exit la démocratie par mandat.

Le vote du Règlement Intérieur donnera 6 contre, soit toutes les Organisations Syndicales présentes et 0 abstention.
L'adoption de ce Règlement Intérieur, sans discussion possible, est le symbole-même de l'absence de réelle démocratie. Seule FO y était ouvertement opposée.
Les trois groupes de travail retenus (pratiques réflexives des travailleurs sociaux, articulation entre les travailleurs sociaux et les intervenants sociaux, les pratiques émergentes) ont été décidés en amont. En toute indépendance, FO n'y participe pas.

Notre organisation continuera de siéger et fera entendre sa voix et celle des salariés et des personnes accompagnées et exigera des réponses du HCTS, sans grande illusion cependant.

Malgré ce déni de démocratie acté par le décret (et nous avons voté contre bien sûr), la CGT et la FSU se sont précipitées pour être présentes au sein de la Commission Permanente « antidémocratique » de notre point de vue et seulement « pour avoir les infos ».

Celle-ci est composée d'organisations corporatistes très largement surreprésentées comme l'ANAS[2] . Ainsi, la représentante de l'association professionnelle « France ESF » (Conseillers en Économie Sociale et Familiale) déclare tout de go qu'elle entend ne pas représenter seulement les CESF mais « la transversalité des professions du travail social » et donc toutes les catégories professionnelles.

Brigitte Bourguignon insiste sur le fait qu'il n'y a pas eu de rapport d'activité exhaustif « en raison de l'absence de sources de données fiables pour éclairer les décisions du HCTS ». Une étude est en cours : « Travail Social 2030 » et elle devra se poursuivre ».

---

[1] *Direction Générale de la Cohésion Sociale*
[2] *Association Nationale d'Assistant Social*

Toutes les contre réformes annoncées qui relèvent d'études et de consultations ne sont que les exigences du gouvernement pour caporaliser le travail social.

À noter qu'il n'y pas eu de candidats du collège des employeurs à la Commission Permanente ni à la Commission éthique et déontologie !

Un courrier de l'Association des Maires de France adressé au Ministère indique qu'elle ne présentera pas de candidat pour son collège du fait des élections municipales de 2020 ! Mme Bourguignon propose et fait adopter le principe de reporter l'élection de la vice-présidence après les élections municipales.

Aucun des candidats des organismes de protection sociale n'est présent, mais ce n'est pas grave, ils seront élus ! Et le reste sera à l'avenant.

Les représentants des Comités Locaux Départementaux seront tous élus même les absents. Dans la foulée est annoncée la création de Comités Locaux Interdépartementaux.

La représentante des personnes accompagnées dans le dernier HCTS, bien qu'absente aussi, se voit gratifiée d'un statut de « Personne Qualifiée » et par ce jeu des désignations dans le collège les « représentants des usagers « sont renforcées en sièges. La représentante de l'Association Nationale des Cadres de l'Action Sociale se présente comme « la cheville ouvrière pour le nouveau travail social de demain ». Ça promet !

Face à une concurrence sur un poste des Personnes Qualifiées, B. Bourguignon déclare « Si vous ne vous entendiez pas pour savoir qui candidate sur le seul poste disponible, on trouvera un moyen d'associer tout le monde. On s'organisera pour que tout le monde ait sa place… ». Dès lors, exit le décret !

L'UNAFORIS[3] représentera les centres de formation. Sa candidate considère qu'étant présente lors de la dernière mandature, elle doit en être. Ainsi, les Centres de Formation auront toute leur place. Fermez le ban. Avec de tels arguments, on s'incline !

Le discours de la nouvelle Directrice de la DGCS[4] a été aussi bref que précis : « Le gouvernement a lancé des stratégies de grande ampleur dans le domaine de la cohésion sociale sous pilotage de la DGCS. Les travailleurs sociaux seront au cœur de tous les projets à savoir :

1. **Prévention et lutte contre la pauvreté**
2. **Prévention et protection de l'enfance et des professionnels mis en difficulté faute de formation**
3. **Rapport El Khomery - plan grand âge et autonomie - plan national des métiers du grand âge**

Le HCTS proposera des outils innovants pour les travailleurs sociaux dans la mise en œuvre de ces trois axes. Bourguignon précisant qu'elle attend beaucoup du HCTS « pour accompagner la politique du gouvernement ». Pour notre part, à FO nous refusons d'être présents dans la Commission Permanente, car nous refusons ainsi « d'accompagner la politique du gouvernement ».

Est déclinée la création d'un « centre national de ressources en documentation du travail social pour aider les travailleurs sociaux dans leur exercice, avec à l'appui, les fiches thématiques des groupes du HCTS. C'est bien connu, les difficultés du travail social tiennent à la documentation ! Pas aux effectifs, pas aux insuffisances budgétaires, pas à la destruction de leurs diplômes…

Heureusement, la CGT et la FSU vont pouvoir travailler sur les fiches. Hourra !! La fiche sur la grève du 05 décembre n'a pas encore été conçue semble-t-il…

Quant aux diplômes… Mme Bourguignon est claire aussi : « Le HCTS n'est pas étranger aux logiques de formation. Il faut qu'il colle à ces réalités. Travailler la transversalité avec les autres secteurs : enseignants, etc., … La fiche de travail du HCTS portera sur la période de février 2020 à mai 2021 ! Les étudiants d'IRTS[5] demandent des documents pour leurs mémoires. On est là pour favoriser les évolutions des métiers du Travail Social et déboucher sur un outil très concret…». Rien quant à la disparition ou fusion des 7 observatoires, conseils consultatifs touchant au travail social et application de la note du Premier ministre du 5 juin.

En bref, voici une belle structure d'accompagnement des politiques gouvernementales axées sur un déni permanent de démocratie. Et Madame Bourguignon se permet de dire « On peut regretter que lors de la dernière mandature, des interventions aient monopolisé la parole sur des questions qui ne relèvent pas du HCTS ». Fermer le banc ! Soit vous vous pliez soit vous vous taisez.

Absente lors de la prochaine réunion du HCTS, car nommée à la tête de la commission spéciale sur les retraites à l'Assemblée Nationale, il est sûr pour le coup, qu'elle sera mutique. Un bon soldat au service de la cause gouvernementale de remise en cause de nos retraites par répartition.

A suivre…..

Laura ROCCETTI,
Jean-Philippe BOYE

[3] *Union Nationale des Associations de FOrmation et de Recherche en Intervention Sociale*
[4] *Direction Générale de la Cohésion Sociale*
[5] *Institut Régional du Travail Social*

Section Fédérale des Cadres

“ JOURNÉE NATIONALE DES CADRES DE L’ACTION SOCIALE

En présence de Yves Veyrier secrétaire général de la confédération et de Pascal Corbex, secrétaire général de la fédération, la Section Fédérale des cadres organisait une Journée Nationale, le lundi 02 décembre 2019 à Paris pour présenter, l’étude commanditée par la FNAS FO et de FO-Cadres, à savoir « Cadres de l’Action Sociale : entre engagement et renoncement professionnel » réalisée par Hubert BILLEMONT, Sociologue. Cette journée fut l’occasion pour Éric PERES, Secrétaire Général de FO-Cadres, de présenter « L’enquête sur les conditions de travail des Cadres de l’action sociale », mise en ligne en 2019 toujours à l’initiative de nos deux Fédérations (FNAS FO et de FO-CADRES). La démarche proposée par la FNAS et FO-Cadres avait pour objet de mieux connaître les pratiques professionnelles des cadres de l’Action Sociale.

Il s’agissait de placer les interrogations sur plusieurs points spécifiques :

- Établir un diagnostic du secteur de l’Action Sociale en matière de gouvernance des établissements par les cadres et les directeurs d’établissements.
- Analyser les pratiques et représentations développées par les cadres de l’Action Sociale face aux évolutions et problématiques de leur secteur d’activité.
- Évaluer les difficultés en matière de recrutement des cadres et les problèmes de gestion des personnels dans des secteurs peu habitués aux logiques concurrentielles.
- Identifier les postures des cadres dans un secteur en mutation : présenter en particulier les stratégies de management et d’organisation à l’œuvre sur le terrain.
- Identifier les modalités d’adaptation des cadres et les stratégies de défense élaborées pour affronter les difficultés organisationnelles et financières du secteur.
- Étudier les impacts de la culture managériale couplée à la valorisation de la logique gestionnaire sur l’engagement professionnel des cadres, et sur la culture du métier en vigueur chez ces derniers.
- Discerner les pistes d’action et les stratégies développées par les cadres pour défendre leur secteur d’activité, leurs métiers et les missions en direction des publics.

L’objectif était d’aboutir à un document d’analyse qui constituera un outil d’aide à la décision dans l’action syndicale.

Le projet comportait trois étapes de travail combinées.

La première étape visait à produire des entretiens qualitatifs avec 20 cadres en poste. La deuxième étape consistait à intégrer les résultats quantitatifs produits en parallèle par une enquête statistique avec questionnaires. La troisième étape consistait à rédiger une étude qui replace ces deux premières étapes dans la description globale de l’évolution du secteur de l’Action Sociale depuis une vingtaine d’années.

Débutée en février 2018, l’étude s’est étalée sur plusieurs mois. Elle a évidemment été un fil conducteur pour les travaux de la Section Fédérale des Cadres de la FNAS.
Hubert Billemont, chercheur, camarade FO du 44, docteur en sociologie, ancien membre d’un laboratoire de recherche en sciences sociales et chercheur indépendant en sociologie à Nantes, formateur au CNAM est venu régulièrement rendre compte des avancées et de son travail.

Une vingtaine d’entretiens longs, des entretiens de terrain menés auprès de Cadres du secteur dans la région Pays de la Loire, la région Centre - Val de Loire et dans la région parisienne, des travaux de recherches…

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

De grandes tendances : moins d’associations, mais de taille plus importante, moins de cadres et davantage de coordonnateurs, davantage de salariés diplômés, féminisation des cadres, la loi comme organe du changement d’activité du métier, la loi et ses effets sur le métier des cadres, le questionnement sur leur positionnement, une souffrance peu évoquée, une capacité critique en demi-teinte…

Le chercheur a livré des pistes de réflexion sur les modalités d’engagement et de résistance des Cadres. Selon les cas, selon les évènements et selon certaines postures antérieurement acquises, l’accès des Cadres à une possible syndicalisation sera plus ou moins favorisé. Le Cadre n’est pas épargné par les politiques d’austérité et nombre d’entre eux travaillent en établissement, souvent plus de 10 heures hebdomadaires au-dessus des horaires officiels.

L’enquête met l’accent sur les activités et motivations du Cadre, sur les injonctions paradoxales qu’il peut subir. Un Cadre qui est parfois coincé dans un dilemme complexe entre la hiérarchie du DG, les équipes qu’il coordonne, les usagers qu’il faut accompagner et les financeurs envers qui les marges de manœuvre sont de plus en plus faibles.

Le rapport rédigé à l'issue de ces travaux de recherche donne des éléments de réponse pour comprendre cette question de la motivation. Il fait apparaître aussi toute la problématique que rencontrent nos structures et l'ensemble de leurs salariés.

***

Comme d'autres secteurs d'activité, le secteur de l'action sociale est marqué par la diffusion de la culture managériale 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 à 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 une consultation publique.

Elle visait à offrir aux cadres de l'action sociale l'opportunité d'exprimer leurs préoccupations et leurs attentes.

Une démarche que la FNAS FO a souhaité 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 ont été traitées de manière anonyme. Les résultats et les analyses sont rendus publics. Les débats ont amené de nombreuses questions : comment mobiliser et rompre l'isolement des Cadres ? Le « métier » de Cadre devient complexe. Le temps passé sur l'administratif est aujourd'hui plus important que celui passé auprès des usagers.

Au moment où, plus que jamais, le statut cadre est remis en cause (la fusion des régimes de retraite complémentaires AGIRC et ARCCO au 1er janvier 2019 fait peser un risque sur le devenir de ce statut), la Fédération revendique le fait qu'être Cadre aujourd'hui est porteur de sens et répond bien à une réalité tant économique, sociale que juridique !

***

LA SECTION FÉDÉRALE DES CADRES : UNE NÉCESSITÉ

Le nombre de salariés-cadres connaît une croissance ininterrompue depuis plus de 60 ans. S'ils étaient 200.000 lors de la création des régimes de retraite complémentaires cadres en 1947, ils sont aujourd'hui plus de 4 millions dans le secteur privé et plus de 1,6 million dans le secteur public. Les cadres représentent ainsi plus de 17 % des actifs.

Pour notre Fédération un tel constat invite à penser et construire l'action syndicale en tenant compte de la diversité du secteur social et médico-social qui associe - dans une histoire et un projet, des contraintes de plus en plus lourdes - des professionnels de l'action sociale, des encadrants et des institutions.

C'est une exigence qui passe pour nous par la reconnaissance et la valorisation du travail des cadres, le respect de leur identité professionnelle et le souci de traduire leurs préoccupations en revendications syndicales pour défendre en toutes circonstances, dans le respect des autres salariés, leurs intérêts individuels et collectifs.

Pour notre Fédération, qui regroupe un grand nombre de cadres adhérents, l'attachement aux valeurs républicaines et à l'action syndicale libre et indépendante est au cœur de notre pratique syndicale.
La Section Fédérale des Cadres est un lieu de réflexion et d'échange sur les revendications des cadres du secteur social et médico-social.

Il s'agit donc pour nous de tenir compte des transformations en cours et à venir du secteur pour assurer efficacement la défense des intérêts individuels et collectifs des cadres dans des espaces où le travail des hommes et des femmes est mis en tension entre la finalité de l'action sociale et une vision gestionnaire des projets.

Les actions de la Section Fédérale des Cadres se font en concertation avec la Fédération, et visent à représenter, à défendre et à promouvoir les intérêts des cadres au sein de la Fédération Nationale de l'Action Sociale FORCE OUVRIERE.

Nos actions permettent à nos adhérents d'être informés, de pouvoir défendre leurs droits et ainsi d'assumer pleinement leurs responsabilités professionnelles, sans les isoler des autres salariés.

Pour cela, la Section Fédérale des Cadres propose à chaque SDAS de continuer de désigner un « correspondant départemental » pour nous permettre d'être au plus près des préoccupations des cadres du secteur social et médico-social.

Prochaine date de l'assemblée générale de la Section Fédérale des Cadres :
Le mardi 31 mars 2020 à partir de 10 heures à la confédération FO, salle Robert Bothereau.

Le livre d'Hubert BILLEMONT « Cadres de l'Action Sociale : entre engagement et renoncement professionnel » est toujours disponible à la fédération au prix de 5 euros.

Gil Silvestri
Conseiller Fédéral

RESISTANCE

Protection de l'Enfance dans le Puy-de-Dôme

« PETITE HISTOIRE AVEC CONSÉQUENCES... OU BIEN QUAND IL NE RESTE QUE LE TEMPS ET LA BONNE VOLONTÉ...

Souvent sont évoquées les décisions politiques qui impactent la protection de l'enfance. L'article, dans le bulletin n° 326 (mai-juin 2019), de Corinne PETTE, secrétaire fédérale, relate lucidement la stratégie législative redoutable de ces dernières années. Mais il faut également être lucide sur les associations qui mettent en œuvre les décisions politiques émanant des Conseils Départementaux (CD). Le CD du 63 a d'ailleurs déterminé son schéma départemental en matière de protection de l'enfance cette année.

Quelques chiffres : 922 enfants confiés au CD ; augmentation de 32,8% d'informations préoccupantes de 2011 à 2017. Principalement des enfants de 0 à 10 ans sont concernés par ces informations préoccupantes ; budget global : 62.800.000 euros.

Cette lucidité donc , évoquée plus haut, nous l'expérimentons en partie dans le Puy de Dôme, au sein d'une association de 130 salariés, dotée d'un siège et de 3 services, dont une MECS.

Les éducateurs de cette Maison d'Enfants se sont mis en grève le 10 septembre 2019 : 94% de l'équipe éducative après deux ans et demi de concertations, de commissions, concernant la réorganisation de leur planning de travail. Cet article a pour but d'expliquer pourquoi ces salariés n'ont eu d'autre choix que d'agir en un mouvement social...

> Feed-back : au départ, le travail engagé s'engageait bien justement ! Diagnostic établi par la direction et les salariés (questionnaire individuel), servant (soi-disant) de base à une toute nouvelle élaboration de l'outil d'organisation du travail. Ce diagnostic établissait l'inadaptation du planning en vigueur (besoins des prises en charge des enfants accueillis modifiés + planning en totale illégalité par rapport à la CC 1966 + l'avis du CE (défavorable) sur le planning en cours. Une vingtaine de pages environ.

Notre association choisit ensuite de confier l'élaboration d'une nouvelle organisation de travail à un prestataire extérieur, spécialiste en la matière, nous avait-on annoncé !
Ce prestataire avait un « cahier des charges » (terme introduit dans le social trop souvent...) à respecter, bien sûr :

- Légalité du planning
- Budget constant, identique, il ne bougera pas
- Respect du diagnostic des besoins

Au bout de 6 mois, deux plannings sont proposés par cette personne extérieure, une grille de travail de 16 semaines (pour 16 éducateurs) sans aucune nuit (deux veilleurs la nuit) et une grille de travail avec des nuits. Ces deux grilles de travail ont été décortiquées par l'équipe éducative, impliquée dans la nécessité de **garder sens** dans la nouvelle façon de travailler.

Une réunion d'expression libre des salariés fut organisée tant les deux plannings proposés ne correspondaient absolument pas aux besoins, à la légalité, au sens du travail. 26 pages de compte-rendu (Loi Auroux) suite à cette réunion furent écrites, expliquant les refus massifs de ces deux propositions. Du jamais vu !
En effet, nous étions nommés « agents éducatifs », l'emploi du temps est tellement comprimé qu'il nous fait suffoquer en le visualisant, des « heures vertes » sont dégagées -1200h sur 4 mois - (heures prévues dans le planning où le salarié est en récup, en congé, remplacé de facto par un collègue en CDI. Cela finance le poste de surveillant de nuit supplémentaire nécessaire), les surveillants de nuit deviennent également « agents éducatifs » de 20h à 22h, en lieu et place d'un éducateur (nous ne sommes pas assez nombreux sur le site).

Et, l'illégalité des plannings est toujours d'actualité !! Pour un prestataire spécialiste soi-disant, c'est le pompon !! Pour le cabinet d'avocats de l'association, qui a visé ces plannings, qui déclare également que ces 2 plannings sont totalement dans les clous !! C'est le second Pompon !!

Entre-temps, notre Direction Générale tente de signer un accord d'entreprise avec le seul syndicat en place (Sud) pour rendre applicable un planning sur 16 semaines. Et le bureau de l'association transmet à l'équipe son leitmotiv « Le planning sans nuit est possible À CONDITION que le budget soit constant et que les heures libérées par l'arrêt des nuits en journée soient dévolues aux enfants ». Ce dernier point heurte beaucoup l'équipe éducative... (À qui d'autres les heures peuvent-elles être dévolues ?).

> À partir de juin 2018, l'équipe des agents éducatifs est en train de comprendre qu'un rouleau compresseur est en marche. Elle se demande comment elle va pouvoir travailler dans de telles conditions? Qui va les défendre ? Et à travers eux leur travail et les enfants accueillis ? Comment notre direction de la MECS, en place depuis deux années, peut-elle cautionner ces propositions de travail ? Le doute commence à s'immiscer.

Nous nous mettons alors au travail, qui va au-delà d'un simple refus de plannings, via cette expression libre des salariés :

- Les valeurs dans notre MECS
- L'éthique dans notre MECS
- Le parcours des enfants placés
- L'équilibre vie -privée/vie professionnelle
- Comparaisons du diagnostic des besoins et des solutions apportées par les deux plannings.
- Analyse de la légalité des deux plannings proposés.

10 éducateurs sur 17 se syndicalisent à FO 63.
7 éducateurs se proposent au CSE et sont élus.
Une équipe se renseigne sur l'organisation du travail dans les 3 autres MECS du département
Une équipe se rend à la DIRRECTE par 3 fois (Inspection du Travail).
Une équipe se rapproche d'un avocat du travail.
Les positions des uns et des autres se radicalisent. Les deux parties ne semblent plus parler la même langue.

Le travail de cette équipe éducative, reconnue engagée, porteuse de solutions pour les enfants accueillis, est annulé par ces deux plannings proposés et par cette façon de considérer l'exercice des missions en MECS.

Tous les acquis depuis 15 années dans cette maison sont réduits à néant (JP Mugnier, J. Rouzel, J. Cabassut...)
Notre direction actuelle n'en est-elle pas curieuse ? Consciente ?
Notre direction générale n'est-elle pas concernée ?
Notre exigence de mettre du sens à nos missions à travers un planning en adéquation est balayée par « Budget constant/Pas d'autres possibilités que ce que nous vous proposons ».

> La seconde phase (nov 2018) se traduira par un recul de notre direction qui proposera un 3ème planning de travail, différent des deux autres.

4 éducatrices se proposent alors de participer, non pas à l'élaboration de ce planning (seule notre Direction souhaite le faire !), mais à l'amélioration de ce nouveau planning !
Avec en tête tout ce que nous ne voulons pas perdre... Puisqu'il ne s'agit plus de « gagner en terme de qualité de prises en charge, mais de ne pas perde... ».

> En mars 2018, le constat est clair pour ces 4 éducatrices : les contraintes retenues empêchent l'élaboration d'un planning cohérent. Les contraintes sont :

- Budget constant
- Planning légal
- Nuit des éducateurs conservée (c'est l'identité de la MECS selon notre association)
- 4 groupes de 10 enfants

Notre Directeur revient vers le bureau de l'association en exprimant qu'il est allé au bout de sa mission (notre travail ne sert donc à rien ?).
Le statu quo prend toute sa place. L'association décidera.

Les salariés décident en dernier recours d'interpeller les membres du CA. Par écrit. 4 pages. Expliquant les tenants et les aboutissants du problème.
Et exprimer qu'une sortie est possible, soit ôter les nuits des éducateurs (pour libérer du temps en journée, de 7h à 22h) et/ou s'organiser en 3 groupes de vie.
Ces pistes devraient être étudiées.

Cela ne servira finalement à rien, ces propositions ne sont pas retenues.

> Mai 2019 : le 4ème planning tombe, annoncé par la présidente de notre association. Il est presque légal/4 groupes/Nuits éducatives conservées sauf le vendredi et le samedi soir (surveillant de nuit seul). **Mais,** il oblige les éducateurs à changer de groupes de façon hebdomadaire (15 fois sur 16 semaines x 16 éducateurs).
L'éducatrice en poste de jour intervient sur l'internat du soir une fois par semaine.
Un groupe est fermé du vendredi soir (20h) au dimanche soir (18 h), car 3 éducateurs travaillent le week-end et non plus 4, les enfants restants le week-end sur ce groupe migrent en journée sur un autre groupe, le moins « chargé »).
Les futures admissions sont restreintes, sont priorisées les situations familiales où les enfants ont des solutions d'hébergement le week-end et les vacances scolaires.
La nuit éducative est maintenue sous la forme : 19h à 22h + nuit + 6h à 7h15 le lendemain. L'éducateur venant faire sa nuit relaie l'éducateur qui termine son service à 20h sur n'importe quel groupe.

L'équipe, à l'annonce de ces changements, exprime ses désaccords, car les prises en charges sont très morcelées et ce n'est absolument pas une bonne pratique / La fermeture d'un groupe le WE et l'absence d'un 4eme éducateur réduit et appauvrit les prises en charges le week-end / Les conditions des futures admissions n'appliquent pas l'éthique de l'enfance en danger.

Ces remarques ne sont pas retenues. Deux CSE exceptionnels sont organisés in-extremis en juillet. Nombre de questions posées resteront sans réponse claire. Le planning est mis en place le 2 septembre 2019 (en l'absence d'accord d'entreprise l'autorisant!).

L'équipe exerce ce planning jusqu'au 9 septembre.

ACTIONS :
Préavis de grève déposé par notre délégué syndical **le 10 septembre** à minuit.
Grève **collective, illimitée et reconductible,** suivie par **94% des salariés (éducatifs).**

La presse écrite est contactée, l'inspection du travail et l'avocat en droit du travail sont informés.
Banderoles fabriquées et installées, tracts distribués, mégaphone pour alerter, nous faisons du bruit.

Durant cette première journée de grève, l'Équipe accepte de s'entretenir avec le directeur de la MECS et le DG. Après avoir très bien expliqué les raisons de ce mouvement, notre direction répond ce qu'elle a toujours répondu « C'est un problème de moyens, le CD n'en octroiera pas de nouveaux ».
Nous répondons que c'est leur travail de réussir à trouver une organisation du travail qui répondent aux missions de la protection de l'enfance, réponde au sens du travail élaboré dans notre MECS et réponde aux contraintes du droit du travail.

L'équipe doit, encore et encore, argumenter, expliquer, prouver et n'avoir d'autre réponse que « Nous ne pouvons pas mieux, c'est comme cela ».
Elle est décidée à poursuivre le mouvement.

La grève se met en place ainsi :
Les moments de la semaine repérés comme inappropriés voire générateurs de situations à risques subissent le débrayage des éducateurs.
Ce peut-être :
Un soir de la semaine, à partir de 20h (l'éducateur en poste est seul pour son groupe)
Le vendredi soir, à partir de 20h (c'est le moment où un des 4 groupes ferme)
Le samedi à partir de 8h (3 éducateurs en poste, l'un part à 8h40 ou 9h pour amener quelques enfants en visite dans leur famille, à 50 kms de la MECS. 2H d'absence en moyenne, les deux autres éducateurs sur site ont en responsabilité les enfants restants, env. 15 enfants).
Le samedi à partir de 17h (pour les mêmes raisons que le matin, on repart chercher les enfants à 50 kms).
Le dimanche soir, à partir de 17h (lorsque les éducateurs en poste s'absentent pour aller chercher les enfants sortis en WE complet (toujours à 50 kms), laissant les autres collègues gérer la fin de journée, la ré-ouverture du 4eme groupe, l'accueil des enfants arrivant avec leurs parents).

Les cadres de l'institution et de l'association durent intervenir en lieu et place des éducateurs grévistes : le directeur et la RSE de la MECS, le DG, le DAF ; la Pdte, une bénévole du CA et du bureau.

La question du délai de prévenance ? Nous ne sommes pas tenus de prévenir notre direction (loi). Cependant, nous avons décidé de le faire, uniquement pour que les enfants ne se retrouvent pas seuls dans la maison, le temps que les cadres (à 1h de route de l'institution) arrivent sur le site.
Chaque éducateur a choisi de déterminer lui-même le délai de prévenance qu'il préférait.
Il est allé de 1h à 6h.
La question de la reprise du service ? Là encore, l'éducateur a repris son service au moment où il le jugeait préférable. Par ex, grève de 20h à 22h, de 18h à 20h, de 17h à 20h, etc...

La question de nos remplacements ? Notre DG a par deux fois demandé aux salariés des autres services de l'association de venir renforcer le dispositif des cadres. Il a donc fait appel aux volontaires.

Aucun salarié n'a répondu.

Le second jour, deux salariés se mettent en grève ensemble. Ils envoient un mail d'information.
Notre DG a illico renvoyé un mail d'intimidation.
Notre délégué syndical a renvoyé dans les cordes ce DG, aidé par un autre représentant de FO « Vous faites obstruction au droit de grève ».
Notre DG s'est fendu 1h plus tard d'un mail à ces deux salariés « Mon précédent mail est nul et non-avenu suite aux échanges avec votre DS et le syndicat ».
La grève se poursuit chaque jour jusqu'au mardi 17 septembre. Les cadres interviennent.

Le 17 septembre, un rassemblement devant le siège de notre association est organisé, par FO et Sud, autre syndicat représenté dans notre association sur un autre service.
Un management CREOSOTE est affiché.
Appel aux collègues de l'association. Une cinquantaine de personnes présentes sur 130.
Notre DG s'est pourfendu à serrer les mains de tout le monde présent ainsi que celle de Frédéric Bochard (FO) afin de montrer que le dialogue social est loin d'être rompu ? Ou bien parce que les médias étaient présents ? (TV, presse écrite, radio) ? Les 2 sans doute !
Notre DG demande une rencontre ! Refus du collectif.
Notre objectif n'est pas celui de se rencontrer ce jour-là.

Puis, nous apprenons que le bureau de notre association accorde une rencontre le soir-même, de 18h à 18h30, à des représentants du mouvement. Le bureau se déplaçant exceptionnellement dans notre MECS !
Nous refusons cette rencontre pour les raisons suivantes :
Il fut convenu la semaine précédente que les retours du bureau se feraient aux moyens de leur convenance (mail, lettre, etc...).
Nous ne souhaitions pas de représentants mais que tous les grévistes soient reçus ensemble.
L'heure proposée est pile celle où tous les enfants de la MECS sont présents, leurs prises en charges seraient amputées d'éducateurs.

Ce refus a été instrumentalisé par notre association vis-à-vis de l'extérieur et de l'intérieur de notre association :« Les grévistes refusent de nous rencontrer ! ».

Le 13 sept, notre DG rencontre deux représentants décideurs du CD 63.
Ce dernier conclut que les raisons au mouvement social sont internes à l'association, c'est un problème de planning de travail, ils encouragent notre DG à mettre une médiation en place. Il contacte donc le préfet, qui mandate La Dirrecte comme médiateur.
Ce dernier contacte notre DS.

Le 27 sept, nous écrivons une lettre au CD, au PD du Dept et faisons copie aux 4 juges des enfants du 63, expliquant les raisons du mouvement. Nous serons reçus (3 éducateurs volontaires) par 3 personnes : le 1er vice-président, la directrice de la protection de l'enfance du 63, la responsable ASE)

Le 14 octobre, nous expliquons le sens du travail délité par l'organisation mise en place, les conséquences pour les missions dont le département est responsable.
Parallèlement, nous évoquons notre situation aux partenaires sociaux privés (autres associations, collègues des autres services) et aux partenaires publics (ASE, établissements scolaires, ...) et détaillons **les raisons de la colère.** Mais encore, nous créons une caisse de solidarité sur Leetchie.com. Nous créons un compte Twitter : *Alerte ! Protection de l'enfance en danger* @Educsencolere63

Le 1er octobre, 6 membres du CSE, salariés grévistes et syndiqués, rencontrent durant 3h la médiatrice déléguée par La Dirrecte.

Le 3 octobre, c'est au tour de notre DG et notre directeur.

Le 15 octobre, nous décidons d'accepter la médiation.

Nous suspendons la grève, mais le préavis est maintenu. Il permettra de se remettre en mouvement si la médiation est stérile.

Le 17 octobre, la médiation commence.

Cette petite histoire d'un planning de travail a des conséquences importantes. L'arc-boutage des deux parties a fait le lit (la lie?) du mécontentement des uns et des autres, jusqu'à trouver son point d'orgue par une grève de 5 semaines ! De 16 éducateurs sur 17 !

Nos débrayages n'ont jamais concernés les nuits. Détail important en effet. Car, notre association ne cesse de dire à qui veut l'entendre et/ou comprendre, que notre mouvement n'a qu'une seule origine « Ils ne désirent plus faire les nuits. Or, nous les obligeons avec ce dernier planning de travail ». Si les nuits étaient si dérangeantes, nous n'aurions fait gréve que les nuits ! Et nous aurions bien moins perdu financièrement, étant donné qu'elles sont rémunérées 3h pour 8h de présence sur site. Les nuits sont dérangeantes sur un point, les contraintes avant et après. On ne peut travailler avant et après la nuit. Heures de repos obligatoires.

Donc, cela fait quasi 3 journées « gaspillées » en journée (de 7h à 22h en MECS) alors qu'il manque du personnel... CQFD pour l'équipe. Pas pour l'association.

Notre histoire vient grossir toutes celles de la Protection de l'Enfance en France. Toujours les mêmes thèmes évoqués : prises en charges éducatives low-cost, la maltraitance (des enfants et des salariés) comme choix d'organisation du travail / enfants déplacés / enfants non-accueillis, en liste d'attente/ éducateurs interchangeables et même agents éducatifs !!/ turn-over important en internat.

Il n'est plus question de besoins, il est question de budget.
Il n'est plus question de qualité, il est question de quantité.

- Nos leitmotiv présents depuis plus de deux années :
- Défense de la qualité du travail
- Défense du sens de notre travail
- Défense du droit à une vie et un avenir digne pour tous les enfants accompagnés
- Défense des salariés du social, premiers sur le front social
- Défense du droit à un présent apaisé pour des enfants malmenés et cabossés jusqu'alors.

Le fossé s'est creusé entre les salariés éducatifs en poste continuellement, porteurs de savoir-faire utiles et importants et une association devenue gestionnaire qui n'a su soutenir notre travail, le reconnaître et à fortiori le défendre. Quant à le sublimer.. ? Nous avons utilisé tous les moyens mis à notre disposition pour se faire entendre et comprendre :

- Comité d'entreprise + CHSCT + CSE + loi Auroux (libre expression des salariés)
- Commissions * de travail + Lettre au CA de l'association
- Lettre aux politiques + la DIRRECTE + l'avocat du travail
- Le syndicalisme + les médias
- La caisse de solidarité sur leetchis.com : cagnotte solidaire / «grève arc en ciel».

Cela nous a demandé de la force, de la robustesse, du courage, de l'unité, de l'envie.
Du temps, beaucoup de temps...

Ce sont deux les seules richesses qui restent, peut-être, du temps et de la bonne volonté.
Nous ne sommes pas travailleurs sociaux pour rien... !

Mais notre action n'est pas encore terminée... Nous ne sommes qu'en médiation !!

*Selon **Georges Clémenceau,** Une commission d'enquête pour être efficace ne doit compter que trois membres, dont deux sont absents.»
*Selon **Winston Churchill,** Une commission est un groupe de personnes incapables de faire quoi que ce soit par elles-mêmes et qui décident collectivement que rien ne peut être fait !»
*Selon **certains philosophes,** il est curieux de nommer un groupe de travail du même nom que le moment précieux ou tout à chacun va aux toilettes.

A propos d'une association des Côtes-d'Armor

"

L'Économie Sociale et Solidaire incite ses salariés à pratiquer l'auto-plumage !

Voici les faits :

Une petite association des Côtes-d'Armor se trouve bien gênée aux entournures, elle possède un capital qu'elle ne sait comment utiliser. Capital provenant des intérêts de placements que cette association peut se permettre ! Tout chef d'une petite entreprise déclarerait immédiatement la nécessité d'un investissement dans du matériel, de l'embauche, la recherche d'autres marchés, - euh.... des augmentations de salaire ? Les élus, fin 2018, avaient pu négocier avec cette somme, le versement d'une prime aux salariés, sous couvert de la légalité que permettait la « prime Macron ».

Fin d'année 2019, plus de prime Macron ! Cette petite association subventionnée et missionnée par le Conseil Départemental 22, la région Bretagne et l'État, œuvre dans le secteur de l'insertion sociale, professionnelle et l'hébergement des plus précaires.
Le conseil d'administration de celle-ci offre désormais d'accompagner les salariés dans la constitution d'une épargne personnelle avec des « conditions financières et fiscales favorables » par la mise en place d'un Plan d'Épargne Interentreprise géré par le « Crédit Agricole/Amundi », « une épargne investie sur les marchés financiers dans un cadre fiscal avantageux (exonération d'impôt sur les sommes versées par l'entreprise et sur les plus-values) ».
Les modalités sont alléchantes, l'employeur abonde à la hauteur de 300 % (plafonnée) de la participation volontaire du salarié. Pour 127 € volontairement versés par le salarié, l'employeur abonde de 343 €. Dans 5 ans, le salarié pourra récupérer 470 €.

Afin « d'optimiser » l'épargne, l'association donne toutes les informations nécessaires pour naviguer sur le site du Crédit Agricole, modalités, les analyses du marché financier, le choix des placements, les investissements, les coordonnées exactes de Amundi, etc.... Le tout en un clic !!!
Et comme une publicité ne peut vivre sans sa promotion... la cerise sur le gâteau : le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectifs Interentreprise. À non, là, la boite ne verse rien !!! Elle a, encore, des cotisations sociales à payer ! ... point trop, n'en faut !

Mais, qui est AMUNDI ?

BlackRock (tiens, un nom dont on parle beaucoup depuis quelque temps !) et Amundi sont des groupes de gestion d'actifs. BlackRock est le gros (7 000 milliards de dollars gérés), Amundi veut l'égaler. Ils sont implantés dans le monde entier, universel !
Des entreprises, des investisseurs institutionnels, des particuliers, délèguent à Amundi et BlackRock la gestion de leurs épargnes, de leurs trésoreries et de leurs capitaux. Le cœur de métier de ces deux monstres est donc la « gestion pour compte de tiers » et la gestion « obligataires ». Les obligations sont des créances sur son émetteur, elles représentent une dette financière, elles peuvent être négociées en bourse.
Les chiffres d'affaires de ces deux-là sont constitués par les frais prélevés pour ce service rendu !

Cherchez sur le net les ingrédients indigestes. Le site de Basta l'explique très bien :
https://www.bastamag.net/BlackRock-reforme-retraite-age-pivot-capitalisation-epargne-lobbying

Pour construire leur puissance sur le marché, ces deux monstres n'ont eu de cesse d'acheter, d'avaler, de fusionner toutes sortes de groupes, le tout accommodé de nombreux… licenciements !

L'économie sociale et solidaire (ESS) désigne la branche de **l'économie** regroupant les organisations privées (entreprises, coopératives, associations, mutuelles ou fondations) qui cherchent à concilier activité **économique** et équité **sociale.** Wikipédia
Les acteurs de l'Économie Sociale et Solidaire se prêtent donc au jeu.
Ou plutôt, pourquoi Amundi se penche, entre autres, sur l'ESS ?

Parmi les investisseurs institutionnels cités précédemment, nous trouvons : les assurances de santé, les groupes de protection sociale, les caisses de retraite, les fondations, les caisses de congé et intempérie du BTP, etc.…
Et maintenant l'épargne des pauvres travailleurs, hop, dans la hotte !
Non seulement les salaires dans l'ESS sont misérables, mais si les cotisations sociales disparaissent au profit de ce genre de proposition alléchante d'investissement, cela ne vaudra jamais le salaire différé de notre Protection Sociale.

Chers tous, refusez de cautionner par vos petits investissements l'asservissement organisé des travailleurs. Investissements à perte, car rien ne garantit, ni leur pérennité, ni leurs valeurs.

Ils sont tous de mèche pour nous plumer !

Christine AUBERY et Véronique MENGUY
SDAS 22

SDAS FO 89

SERVICES ET ÉTABLISSEMENTS : RÉFORME POUR UNE ADÉQUATION DES FINANCEMENTS AUX PARCOURS DES PERSONNES HANDICAPÉES (SERAFIN-PH)

Jeudi 30 janvier 2020, le **SDAS FO 89** a fait porter ses revendications au sujet de **la réforme SERAFIN-PH auprès de la Secrétaire d'État chargée du handicap, Madame Sophie Cluzel,** lors de sa visite à la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) de l'Yonne.

SERAFIN-PH est un nouveau système de tarification pour les ESSMS accueillant des personnes handicapées qui devra être mis en place dès 2021 ! SERAFIN-PH, qu'est-ce sinon la promesse de la réduction des moyens des ESSMS (Établissements et Services Sociaux ou Médico-Sociaux) accueillant des personnes handicapées ?
C'est la tarification à la prestation dans le médico-social.

Pour seule réponse aux risques inhérents à cette réforme, elle propose l'élaboration, dans toutes les MDPH, d'un guide pédagogique sur SERAFIN-PH !!

Le SDAS FO 89 renouvelle son alerte face à un gouvernement qui remplace un système de protection sociale collective par un système individualiste. La réforme des retraites en est la pierre angulaire.

Des réformes comme SERAFIN-PH participent au démantèlement de la protection sociale, sous le prétexte démagogique de l'inclusion : nos accompagnements, nos missions, notre expertise handicap, l'accès même aux prestations pour les personnes handicapées, les budgets des ESSMS, nos métiers, nos conditions de travail, nos emplois sont remis en cause !!

SERAPHIN-PH
Réforme de la tarification à la prestation pour les ESSMS accueillant des Personnes Handicapées qui sera mise en place en 2021

- Besoins et prestations identifiés dans des nomenclatures figées	**Qui évaluera les besoins ?** **Perte de souplesse dans l'accompagnement** **Non-respect des spécificités des Établissements et services et des diversités des personnes accompagnées**
- Logique mécanique et comptable appliquée à nos accompagnements	**Une perte de sens de l'accompagnement** **Une budgétisation et des mesures qui menottent les pratiques**
- Réduction des budgets et donc des moyens	**Accompagnement appauvri, Conditions de travail dégradées, Suppression de postes, Concurrence avec le privé lucratif**
- Solvabilisation directe de la personne (en partie)	**Risque de non-recours aux prestations**

Nous ne pouvons rester muets devant cette nouvelle réforme anti-sociale : faisons-nous entendre, réunissons-nous, organisons-nous !

Dans ce sens, le SDAS FO 89 a transmis une motion sur SERAFIN-PH au Secrétariat d'État en charge des Personnes Handicapées.

« L'Action Sociale FO 89 réaffirme ses craintes sur le projet de réforme SERAFIN-PH et en demande le retrait.

Cette réforme n'est encore qu'une émanation de la remise en cause de notre modèle de protection sociale, pour aller vers un modèle individualiste, où sous le prétexte d'inclusion, tout le monde n'a pas les mêmes chances.
Ces inquiétudes ne sont pas le fruit infondé d'une méconnaissance de la réforme chez quelques salariés du médico-social. Un simple outil pédagogique ne saurait pallier l'écart entre SERAFIN-PH et les besoins réels des personnes handicapées ! De grandes associations comme la FAGERH ou l'URIOPSS ont-elles aussi fait part de leurs inquiétudes.

Au principe de l'inclusion systématique, nous opposons celui de l'insertion des personnes handicapées dans la société, pour lesquelles un accompagnement spécifique et adapté est nécessaire.

Les études en cours actuellement ne sauraient prendre en compte les spécificités des accompagnements dans des nomenclatures figées. Avec cette réforme, on ne donnera pas les moyens de protéger les plus démunis, qui devront eux-mêmes faire des démarches complexes pour recevoir un accompagnement qui lui sera dégradé.

SERAFIN-PH, c'est la tarification à la prestation dans le médico-social.

SERAFIN-PH annonce :

- *L'ouverture à la concurrence avec le privé lucratif*
- *La réduction des orientations vers les établissements et les services médico-sociaux*
- *La solvabilisation directe de la personne handicapée (en partie) avec le risque de non-recours aux prestations*
- *La restriction des budgets donc des moyens*
- *La transformation d'établissements en services fonctionnant en prestations avec le droit commun*
- *Des conditions de travail dégradées*
- *Des évolutions des métiers et des fermetures de postes*
  - une tarification qui ne prendra pas suffisamment en compte ni les spécificités des accompagnements (puisqu'on mélangera dans une nomenclature commune IME, CRP, ITEP, SAMSAH, SAVS, ESAT… mais aussi enfants et adultes !), ni les réels besoins des personnes, mais qui classera des besoins dans des nomenclatures figées en face desquels on fera correspondre des prestations – sans souplesse et sans possibilité de réajustement de parcours. D'autre part, les interrogations qui persistent sur le diagnostic des besoins des personnes sont aussi vecteur d'inquiétudes : qui sera en charge de ce diagnostic initial et quelles en seront les modalités ?
  - un accompagnement appauvri pour les plus démunis
  - une inclusion forcée et systématique dans le droit commun

Les plus démunis, les acteurs du médico-social les côtoient quotidiennement. Que leur réserve cette réforme ?

Une personne qui est victime d'un accident de travail et présente d'importantes incapacités fonctionnelles par exemple avec des problèmes de dos, et qui, de ce fait, ne peut plus exercer son métier, n'aura plus les mêmes chances qu'aujourd'hui de bénéficier d'un accompagnement avec une réelle expertise handicap lui permettant de se réinsérer professionnellement et socialement. Que pourra-t-il faire sinon accepter des contrats précaires sur des postes qui le détruiront toujours davantage, pour percevoir peut-être un jour une retraite de misère.

Le SDAS FO 89 demande le retrait pur et simple de cette réforme et la satisfaction des revendications des acteurs du handicap afin de proposer des solutions viables pour l'accompagnement des personnes handicapées et des conditions de travail acceptables pour les personnes qui travaillent auprès d'eux ».

SDAS 89

COALLIA

“ MAS : MAISONS D’AFFREUSES SOUFFRANCES !

Dans les Maisons d’Accueil Spécialisées (MAS), les Foyers d’Accueil Médicalisé (FAM) et les établissements d’Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD) du département, les conditions de travail des salariés se dégradent de plus en plus. La succession des politiques austéritaires de ces dernières années en est la cause et le fruit récolté aujourd’hui est la dégradation des conditions de travail des salariés.

Sur le secteur géographique des Côtes-d’Armor, l’association COALIA a plusieurs établissements du même type. Ces établissements (2 MAS et 1 FAM) se sont regroupés pour établir leur CPOM (Contrat Pluriannuel d’Objectif et de Moyen) sur 5 ans à moyen constant. Ce CPOM limite évidemment les moyens de ces établissements et aggrave les conditions de travail et de prise en charge de la personne accueillie.

Les salariés en payent les conséquences dans leurs conditions de travail et l’exemple de ce qui se passe dans cette MAS du département en montre toute l’étendue.

Cette MAS vient d’obtenir 5 places d’accueil supplémentaires et suite à des travaux d’extension, vient de récupérer 1 500 m2 de locaux… tout cela à moyens humains constants !
Pas d’embauches budgétées, un déménagement réalisé alors que les locaux ne sont pas disponibles, l’application d’une annualisation des temps de travail au 01/01/2020 sans les moyens techniques d’application, c’en est trop pour les salariés qui souffrent de conditions de travail déjà dégradées.
C’est la goutte d’eau qui a fait déborder le vase, pour eux qui dénoncent depuis des mois une situation qui les met en souffrance, car ils n’ont plus les moyens d’accomplir correctement leurs tâches professionnelles, mettant en situation de souffrances également les personnes accueillies.

Les MAS accueillent « des personnes adultes qu’un handicap intellectuel, moteur ou somatique grave ou une association de handicaps intellectuels, moteurs ou sensoriels rendent incapables de se suffire à elles-mêmes dans les actes essentiels de l’existence et tributaires d’une surveillance médicale et des soins constants » - CASF - Article R344-1

Pour mettre en pratique les accueils, l’établissement doit s’appuyer sur son Projet d’établissement « qui organise ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d’évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d’organisation et de fonctionnement » - CASF Article L311-8
Celui de cette MAS est obsolète depuis 2017 ! Pourtant, un groupe de travail avait été constitué il y 4 ans pour en rédiger un nouveau, prenant en compte le contexte de restructuration. Ce projet d’établissement n’est toujours pas finalisé, et la réalité actuelle du terrain ne correspond pas aux réflexions menées lors des COPIL.

Légitimement, les salariés sont en droit de se questionner sur la politique institutionnelle, après tant d’heures passées à réfléchir conjointement.

L’établissement, face à la restructuration, devait développer des Projets de services, rédigés en équipe, au regard des publics accueillis, dont les pathologies sont de plus en plus complexes. Des pistes ont été retenues, mais rien n’a été arrêté et encadré. C’est un manque de repères majeur pour les professionnels et les résidents.

Les salariés n’ont pas de Fiches de poste. Pourtant, de nombreuses initiatives ont été proposées, mais en vain. Cet outil de communication, permettant de présenter une description des différentes caractéristiques d’un poste et de son environnement, n’est pas superflu et son absence est préjudiciable aux salariés concernés. Cela rajoute au malaise ambiant !

L’accompagnement des résidents est soumis à divers points complexes aujourd’hui : le Projet Personnalisé, les effectifs des équipes, la communication aux familles, les admissions.
Le Projet Personnalisé, soumis lui aussi à un cadre légal (Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l’action sociale et médico-sociale), perd toute sa substance depuis des mois. Leur fréquence devient aléatoire avec des dates changeantes, les plannings des professionnels sont inadaptés, le nombre de professionnels présents en chute libre et la mise en œuvre chaotique. Ce qui met les professionnels à mal, car ce Projet Personnalisé est la boussole du résident. Malgré des alertes à la Direction, le sujet reste sans réponse !

Tout cela s’ajoute à des effectifs d’équipes très aléatoires. Et cette situation n’est pas prête à être améliorée puisque l’établissement accueille désormais 5 résidents de plus dans des locaux dont la superficie vient d’augmenter de 1500 m2, à moyens humains constants.

Dans ce contexte, la communication, aux Tuteurs et Familles, indispensable au bon accompagnement des résidents, devient difficile, car les familles ne sont pas informées des évolutions liées à la restructuration (changement de chambre de résidents, projets institutionnels, fonctionnement global…). Elles le découvrent en visitant leurs proches et s’en expriment vertement aux équipes de proximité (principaux interlocuteurs).

Les admissions liées aux places disponibles et aux nouveaux locaux n’ont pas été anticipées ou avec peu de concertation. Il

en résulte une vraie désorganisation des services, des accueils inadaptés et un malaise puissant chez les professionnels.

Les salariés dénoncent ne plus être que dans le « nursing », au détriment des temps éducatifs d'activité, grande force de l'établissement auparavant, qui sont de plus en plus réduits. Ces aspects sont pourtant indispensables à l'accompagnement thérapeutique et ne sont que l'application des Recommandations des bonnes pratiques professionnelles de l'HAS.

Les temps d'échanges entre professionnels disparaissent ou sont très limités, alors que la multiplicité d'acteurs indispensables à l'organisation d'une MAS (AS, AES, AMP, Éducateurs, IDE, Ergo, Hôtellerie, techniques, Animation, accueils, entretien…) nécessite au contraire une communication importante.
Le dialogue transversal entre salariés est de moins en moins opérant, car refusé par la Direction. Les réunions mensuelles ne sont pas construites et anticipées avec les chefs de service. La Direction est même allée jusqu'à supprimer les réunions d'analyses de pratique et supervision (on ne sait jamais, des salariés qui réfléchissent, cela peut être dangereux !).
La quasi suppression des réunions institutionnelles ne peut plus favoriser un dialogue social de qualité.
Cela ne peut qu'amener des interrogations sur la place des Conseils de Vie Sociale (CVS) pour les résidents et les professionnels, pour qui le droit d'expression des résidents est bafoué !

Les conséquences sont immenses dans cette absence de communication ! Depuis plus d'un an, les salariés réclament des changements sur ces thématiques, mais rien ne vient et la situation se dégrade !

Et leur colère ne peut qu'éclater qu'après, cerise sur le gâteau, avoir tous reçu un mail du Directeur dont le début commence ainsi : « Depuis plusieurs semaines certains d'entre vous, pour des raisons qui nous échappent, mènent un travail de sape en vue de préserver leur « pré carré ». Ce manque avéré de professionnalisme participe au sabordage de votre outil de travail. Toute l'énergie dépensée à contrecarrer les organisations devrait être mise au service des résidents et non au service de revendications qui interrogent en termes de sens. J'ai la sensation d'une prise en otage, délibérée, des usagers, qui génère le développement de pratiques maltraitantes pour eux… »

Je vous épargne la suite, toute aussi malveillante vis-à-vis des professionnels.
Ben voyons, ce serait donc les professionnels qui n'auraient rien compris !!!
Les salariés ne réclament que de pouvoir travailler dans des conditions décentes.

Face à ces nombreux éléments et cette attaque ouverte sur leur professionnalisme, les salariés avec leurs élus FO Lse sont constitués en collectif pour faire respecter les droits des personnes accueillies (cf. Recommandations des bonnes pratiques professionnelles de l'HAS), garantir la sécurité de chacun (bénéficiaires, salariés et toute personne intervenant dans l'établissement) et défendre leur outil de travail.

Lorsqu'un Directeur s'exprime de manière violente et décomplexée aux salariés avec ces termes « travail de sape, sabordage, manque de professionnalisme, maltraitance, pré-carré », il est important de le dénoncer et de s'en insurger.

De nombreux salariés de MAS et autres structures du médico-social s'y reconnaîtront dans cette situation particulière !

Cette structure des Côtes-d'Armor, de près de 100 salariés fait partie de COALLIA.
COALLIA, c'est plus de 4000 salariés sur tout le territoire national !

Le courrier de doléances des salariés a été adressé par notre Délégué Syndical Force-Ouvrière, à la direction générale de COALLIA.

Suite à ce courrier, la Direction Territoriale Médico-Social du grand Ouest s'est déplacée et a rencontré direction, familles et salariés. La situation devrait évoluée rapidement en termes de moyens et d'embauches de personnel. Une prochaine rencontre est prévue dans les 2 mois à venir. Force Ouvrière par son DS sera vigilante sur les propositions et les moyens apportés par la direction.
Une fois de plus, c'est l'unité de tous et **le rapport de force qui a été payant !**

Véronique MENGUY
Conseillère Fédérale
Denis GOUPIL
DS FO COALLIA

”

Le Groupe VYV sera présent au Salon International de l'Agriculture.

Du 22 février au 1er mars 2020

Parc des Expositions
Porte de Versailles
Hall 4

Le Groupe VYV, 1er acteur mutualiste de la protection sociale en France, sera présent Hall 4 avec ses mutuelles membres pour rencontrer tous ses partenaires, élus nationaux et ruraux, organisations syndicales et organisations professionnelles des filières agricole, alimentaire et agroalimentaire.

À travers les expertises spécifiques de chacune de ses mutuelles, le Groupe VYV, entrepreneur du mieux-vivre, œuvre au plus près des territoires pour réduire les inégalités d'accès aux soins et propose des solutions adaptées à chaque étape de la vie.

L'assurance

Santé, prévoyance, épargne retraite, dépendance, protection financière, assurance de biens… Protéger est le cœur de métier du groupe.

Habitat

Le logement est un déterminant de santé majeur et une condition essentielle du mieux-vivre.

L'offre de soins

Au sein du Groupe VYV, VYV 3 a l'ambition de développer une offre de proximité de qualité et innovante.

Services d'accompagnement et d'assistance

Avec une offre de services assemblant des solutions diverses (assistance, e-santé, prévention…) pour accompagner et conseiller chacun dans son parcours de vie de manière personnalisée.

15 branches en transformation agroalimentaire

11 500 entreprises agricoles

400 CUMA

200 lycées professionnels agricoles

- Pour bénéficier d'un accompagnement personnalisé, contactez-nous: **relation.partenaire@groupe-vyv.fr**
- Pour + d'informations, rendez-vous sur : **www.groupe-vyv.fr**

GROUPE vyv

Entrepreneur du **mieux-vivre**

Chorum GROUPE vyv · Harmonie mutuelle GROUPE vyv · MGEFI GROUPE vyv · mgen GROUPE vyv · MMG GROUPE vyv · MNT GROUPE vyv · SMACL ASSURANCES GROUPE vyv · vyv3 · groupe Arcade vyv

Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 532 661 832, numéro LEI 969500E0I6R1LLI4UF62. Siège social : Tour Montparnasse – 33, avenue du Maine – BP 25 – 75755 Paris Cedex 15 - PARAGRAPHE *imageurs* - ©iStock - 12/19

APRÈS PLUS DE 50 JOURS DE GRÈVE ET DE MANIFESTATIONS, LA **FNAS FO** CONTINUE D'APPELER L'ENSEMBLE DE SES SYNDICATS À **AMPLIFIER** LA MOBILISATION POUR OBTENIR LE **RETRAIT DU PROJET DE LOI** MORTIFÈRE SUR LES **RETRAITES.**

STRASBOURG

PUY-EN-VELAY

RENNES

RENNES

PUY-EN-VELAY

PARIS

PARIS

LORIENT

LORIENT

LILLE

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 : 07/02/20 - **B.A.T.** : 21/02/20 - **Impression :** 28/02/20 - **Date supposée de réception :** 06/03/20