FO ACTION SOCIALE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 332 | JUIN / JUILLET / AOÛT 2020

POUR TOUS 300€ NET TOUT DE SUITE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 332 | JUIN / JUILLET / AOÛT 2020

POUR TOUS 300€ NET TOUT DE SUITE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 332 | JUIN / JUILLET / AOÛT 2020

POUR TOUS 300€ NET TOUT DE SUITE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 332 | JUIN / JUILLET / AOÛT 2020

POUR TOUS 300€ NET TOUT DE SUITE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 332 | JUIN / JUILLET / AOÛT 2020

N°332

LE BULLETIN DE LA FNAS FO ACTION SOCIALE

Sommaire

- Edito ..... p 3
- Contribution fédérale « Ségur de la santé » ..... p 4
- Aide à domicile ..... p 10
- Indemnité « Grand Âge » et attractivité des territoires ..... p 14
- 1500 € pour tous, tout de suite ..... p 15
- ALISFA ..... p 17
- Régies de Quartier ..... p 18
- Missions Locales ..... p 20
- Accords CHRS ..... p 22
- CCNT 51 ..... p 24
- CCNT66 ..... p 25
- Juridique : sortir de la pandémie, mais au prix de quels renoncements éthiques et juridiques ? ..... p 28
- Commission Professionnelle Consultative ..... p 33
- Section Fédérale des Retraités ..... p 36
- Juridique : l'évolution du syndicalisme français sous le prisme du droit ..... p 39

RÉSISTANCE

- Assignés à résistance ..... p 45
- Syndicat APPASE ..... p 47

Inclus dans ce numéro :

- SDAS 22 ..... p 48
- SDAS 12 ..... p 49
- SDAS 28 ..... p 50
- SDAS 29 ..... p 51
- SDAS 30 ..... p 53
- SDAS 34 ..... p 53
- SDAS 35 ..... p 56
- ADPAH 38 ..... p 58
- SDAS 37 ..... p 58
- SDAS 48 ..... p 61
- SDAS 63 ..... p 62
- SDAS 66 ..... p 63
- SDAS 82 ..... p 64
- SDAS 85 ..... p 65
- Représentativité ..... p 66

Agenda militant 2020

	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE
Bureau Fédéral	08	07 & 08	26 & 27	15 & 16
Conseil Fédéral	09, 10, 11	08 & 09 : CCC		
Stage Fédéral				22 & 23 : Parcours Travail Handicap 24 : Parcours DSC
Réunions Nationales				
AG des SDAS			Fermeture estivale du lundi 10 août au vendredi 4 septembre inclus	03 : AG SDAS 67 25 : AG SDAS 63

Edito

“ POUR TOUS, 300 EUROS NET, TOUT DE SUITE

Le mardi 16 juin 2020 par dizaines de milliers, à l'appel de la Fédération des personnels des services publics et des services de santé ainsi que de notre Fédération, avec d'autres organisations syndicales et des collectifs, les salariés ont fait grève, se sont mobilisés et ont manifesté dans toute la France, pour revendiquer des augmentations immédiates de salaire, des moyens financiers à la hauteur des besoins, l'arrêt des licenciements et l'ouverture des postes nécessaires.

Cette journée a montré leur détermination à vouloir obtenir satisfaction immédiatement sur leurs revendications.

Les mouvements en cours au niveau local démontrent que loin d'être abattus, les salariés savent avec leurs syndicats FO, prendre leurs affaires en main. Ils n'hésitent pas, comme l'ont fait les aides à domicile de l'association « Présence 30 », située dans le Gard, à s'organiser en rédigeant notamment une pétition qui a recueilli plus de 1500 signatures et en demandant au Conseil Départemental, d'y répondre positivement.

Les revendications des salariés de notre secteur qui sont en première ligne depuis le début de la crise sanitaire sont parfaitement légitimes ! Augmentation des salaires au plus vite et les mêmes gratifications que les personnels des hôpitaux et des EHPAD.

Ce ne sont pas des primes, exonérées de cotisations sociales (ce que nous dénonçons par ailleurs), qui vont régler les questions criantes des salaires toujours bloqués, de la dégradation des conditions de travail liée au manque de moyens financiers à hauteur des besoins, de la remise en cause de la Sécurité Sociale et de notre salaire différé, conséquence des politiques d'austérité. Les salariés ne font pas que se battre pour leurs salaires. Ils refusent les licenciements, comme en Ille et Vilaine à CAP Insertion, où au nom de cette crise, une tentative de fermeture de cette structure pourtant indispensable aux usagers de notre secteur, les personnes les plus fragiles de notre société, vient d'avoir lieu. La mobilisation de tous : salariés, syndicats, union départementale et fédération, a abouti à une victoire importante puisque les financeurs ont renoncé, pour le moment, à cette fermeture.

Nous avons continué pour notre part de porter nos revendications dans nos différents champs conventionnels.

Ainsi nous avons pu aboutir et nous avons signé l'accord classification dans l'Aide à Domicile qui, s'il est loin du compte sur une partie de nos revendications, a conduit à une augmentation générale des salaires de la Branche en moyenne à 14%. C'est une exception qui infirme la règle générale, comme le montre à nouveau dans ce bulletin l'état des négociations dans les autres branches conventionnelles et en particulier en direction des assistants familiaux de la CCNT 66, où les employeurs (NEXEM) ne respectent pas les engagements pris lors de la commission d'interprétation.

Par ailleurs nous l'avons aussi fait lors du « Ségur de la Santé », comme en témoigne notre contribution que vous trouverez dans ce bulletin fédéral d'été.

Le résultat de ce semblant de négociation vient d'aboutir de la part du ministre de la santé, Olivier Véran, à la promesse d'une enveloppe de 6 milliards, à partager entre hôpitaux et Ehpad publics, mais aussi pour partie avec le secteur privé, lequel ?

Cette enveloppe fermée et partagée ne peut contenter personne. Elle ne correspond pas aux besoins nécessaires et indispensables à tous nos établissements ni à ceux du secteur public pour les renforcer et éviter toutes les fermetures, d'établissements ou de lits.

Mais rien de surprenant, lorsque nous constatons que les 400 milliards qui ont pu être accordés aux banques, pour leur permettre de prêter de l'argent garanti par l'Etat, aboutissent dans le secteur industriel, comme chez Renault par exemple, à la mise en œuvre de plans de licenciement.

Pour notre part à la FNAS FO, au regard de notre revendication d'une revalorisation générale des salaires d'au moins 300 euros net par mois et des moyens à hauteur des besoins de financement dans tous nos secteurs social et médico-social, de l'aide à domicile, de la petite enfance et de l'insertion dont les ML PAIO, le compte n'y est toujours pas.

Pour les camarades de la Santé, il en est de même puisqu'en plus de partager cette enveloppe avec le secteur privé, la fonction publique territoriale en est exclue.

Nous soutenons toutes les actions que nos syndicats ont engagé. Nous les appelons à se réunir en assemblée avec les salariés pour définir leurs cahiers de revendications et décider des initiatives à prendre dans cette situation pour obtenir satisfaction.

Et comme nous l'avons écrit dans notre dernière déclaration fédérale, pour le progrès et pour la justice sociale et l'égalité des droits, nous revendiquons :

- L'augmentation des salaires de 300 euros net pour tous les salariés, qu'ils soient sous ou hors conventions collectives nationales ;
- La revalorisation des grilles salariales pour que le minimum conventionnel soit supérieur à 20 % du SMIC ;

• Le doublement des heures supplémentaires ;
• Un treizième mois pour tous ;
• Le maintien intégral de tous les salaires ;
• Un financement du secteur cohérent et à la hauteur des besoins ;
• L'arrêt immédiat des exonérations de cotisations et le retour à la sécurité sociale de 1945 ;
• L'abrogation des ordonnances Macron-Pénicaud et de la Loi Travail ;
• L'abolition de l'état d'urgence, qu'il soit sanitaire ou pas ;
• L'interdiction de tous les licenciements et des embauches immédiates pour améliorer sans attendre les conditions de travail ;
• L'abandon définitif du projet de la contre-réforme des retraites ;
• L'abrogation de la contre-réforme de l'assurance chômage.

Oui à un vrai plan financier d'urgence, à la hauteur des besoins salariaux et matériels pour notre secteur, comme pour tous les secteurs indispensables, comme celui de la Santé.

Amitiés syndicalistes et pour tous les camarades qui sont concernés de bonnes vacances d'été.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

Les titres auxquels vous avez échappé !

Le prix du danger

Les exclus de la reconnaissance

Le salaire de la peur

L'armée des ombres

Debout les damnés de la Covid

Contribution fédérale au « SEGUR de la santé »

La Fédération Nationale de l'Action Sociale FO est un interlocuteur représentatif dans les secteurs du social et médico-social, de la protection de l'enfance, de l'insertion, de la petite enfance et de l'aide à domicile.

Nous partageons totalement l'appréciation et les analyses de la Fédération FO des Services Publics et de Santé avec lesquelles nous avons régulièrement porté en commun de nombreuses revendications et avec lesquelles nous nous sommes fréquemment mobilisées. Comme elle le dit, « l'échec de ces négociations risquerait de mettre le secteur dans une tension extrême attisée par de nombreux mois de luttes ! »

Pour notre part, nous attendons nous aussi « des avancées très sérieuses… pour arriver à des augmentations de salaire importantes ! »

Nous les attendons d'autant plus que nous n'avons cessé d'alerter.

Durant cette période de crise sanitaire, où nous sommes restés mobilisés, nos courriers de demande de rendez-vous en direction du président de la République et de nos ministères de tutelle, en tant que fédération nationale responsable de ces secteurs à but non lucratif, financés majoritairement par l'État, les collectivités territoriales et la Sécurité Sociale représentative, sont restés lettres mortes.

Pourtant, ces courriers relataient que les salariés concernés, y exerçant des missions de service public même s'ils relevaient du droit privé, avaient tout fait pour garantir la continuité de « l'intervention sociale ». Cette continuité s'est faite dans des conditions de santé et de sécurité discutables, et certaines fois même dangereuses pour leur santé et leurs vies. Certains en ont d'ailleurs payé le prix fort.

Ils l'ont fait malgré tous les risques encourus, afin que les plus démunis, les plus fragiles de notre République, ceux qui sont le moins à même de se protéger puissent continuer de bénéficier d'une prise en charge adaptée à leur situation. Le Premier Ministre

pour ouvrir ce Ségur a écrit : « Il faut que ce Ségur de la Santé démarre par un discours de vérité », et « qu'aucune faiblesse ne soit masquée ».

Pour notre part, nous avons tenu ce discours bien en amont et nous n'avons rien masqué.

Durant cette crise, tout ce qui est nécessaire et indispensable, et qui devrait être l'ordinaire d'une organisation républicaine égalitaire, sociale et laïque des secteurs de « l'intervention sociale » non lucratifs a manqué.

Et ce n'est pas faute, depuis 30 ans, d'avoir tiré la sonnette d'alarme, au titre de fédération FORCE OUVRIERE de l'Action Sociale avec nos camarades de la Santé, parce que nous sommes une organisation libre et indépendante attachée à la défense des intérêts particuliers, matériels et moraux des salariés.

Nous n'avons eu de cesse de militer et de revendiquer, avec d'autres et dans l'unité chaque fois que celle-ci était possible, contre les choix politiques qui n'ont fait qu'affaiblir la capacité et la qualité du travail social dans notre pays.

Nous pourrions citer les différentes lois de décentralisation successives qui ont abouti au désengagement de l'État et à des inégalités territoriales. Mais aussi la remise en cause des moyens financiers de la Sécurité Sociale par les exonérations permanentes de cotisations sociales qui financent une partie importante de notre secteur. La réforme de l'assurance chômage qui devait priver des chômeurs de leur indemnisation. La réforme des retraites qui devait baisser les pensions. Mais aussi les contraintes budgétaires permanentes avec la mise en place de CPOM, l'équivalent de l'enveloppe fermée dans le secteur de la Santé, voire du tarif à l'activité avec Séraphin PH. La remise en cause de nos droits collectifs et égalitaires avec la loi travail et les ordonnances qui ont suivies. La déqualification rampante avec la remise en cause des diplômes d'État et la polyvalence qui se sont accompagnées de la fin de la formation professionnelle diplômante et qualifiante. Le blocage depuis plus de 20 ans des salaires, blocage accompagné d'attaques incessantes sur nos droits collectifs conventionnels égalitaires, blocage qui constitue le préalable de la loi travail et des ordonnances qui ont suivi.

Nous n'avons eu de cesse d'intervenir, de dénoncer, d'alerter, de nous mobiliser, de porter nos revendications, d'appeler à la grève, à la manifestation contre toutes les conséquences de ces choix financiers qui aboutissent aux résultats que nous constatons aujourd'hui.

Oui, il est grand temps de bouger les lignes. Les remerciements ne suffisent pas. Aucune excuse ne peut être admise.

Il faut allier les actes à la parole et prendre les mesures qui s'imposent sans délai : attribuer des moyens à hauteur des besoins, augmenter sans délai l'ensemble des salaires pour qu'aucun des indices conventionnels ne soit encore inférieur au SMIC.

Par ailleurs, nous demandons sans attendre l'abrogation des ordonnances d'urgence sanitaire qui ont mis à mal entre autres les droits aux congés et au respect du temps de travail des salariés. Et tout particulièrement l'abrogation de l'ordonnance 2020-13 relative aux adaptations et règles d'organisation et de fonctionnement des établissements sociaux et médico-sociaux (ESMS).

Nous ne saurions accepter qu'au nom d'une telle crise sanitaire les établissements et services puissent être réorganisés, quelle que soit leur habilitation, et qu'ainsi ils soient autorisés à accompagner ou accueillir tous les publics du secteur sans distinction. Nous ne pouvons admettre le glissement des tâches et la possibilité offerte aux employeurs de déroger aux qualifications requises des professionnels, ainsi qu'aux taux d'encadrement prévus par la réglementation (lorsqu'ils y sont soumis).

Le premier ministre a déclaré : « C'est aux acteurs maintenant de prendre la parole. Je voudrais qu'on les écoute, qu'on ne plaque pas sur leurs propositions des grilles d'analyse toutes prêtes. Et qu'on se retrousse les manches pour mettre en œuvre les transformations nécessaires. Voilà donc le moment de nous remettre à l'œuvre, avec le sentiment de l'urgence. Et, je le répète, avec la possibilité que nous donne ce moment de profondément bouger les lignes ». Soit. Pour notre part nous n'avons pas attendu.

C'est pourquoi, nous continuons d'exiger aujourd'hui et sans attendre, ce que nous exigions hier. Et nous continuerons à le faire demain, car il y a urgence.

Nos revendications restent plus que jamais d'actualité.

Pour tous les salariés de l'action sociale et médico-sociale, nous revendiquons :

EN MATIÈRE DE SALAIRES

- 300 euros pour tous tout de suite ;
- La fin du blocage des salaires et son rattrapage par l'augmentation immédiate d'au moins 25 % des salaires nets, allocations et retraites ;
- L'amélioration des grilles de classification en fonction de l'ancienneté et de la qualification ;
- À niveau de qualification égale, salaire égal ;
- L'intégration des IPA (Infirmière en Pratiques Avancées) dans les grilles de classifications correspondant au niveau master ;
- La revalorisation de toutes les valeurs de point de façon à ce que le salaire minimum hiérarchique (minimum salarial conventionnel auquel on ne peut déroger par accord d'entreprise) se situe à au moins 120 % du SMIC, y compris pour les salariés en formation par la voie de l'alternance ;
- Un treizième mois pour tous ;
- L'abrogation de toutes les dispositions existantes instaurant une part de rémunération au mérite ;
- L'abrogation de toutes les dispositions existantes instaurant une part de rémunération à l'assiduité ;
- L'intégration des primes et des indemnités dans le salaire conventionnel ;
- La généralisation de l'indemnisation des trois jours de carence

de la Sécurité Sociale en cas d'arrêt de travail pour maladie pour tous les types de contrat de travail sans condition d'ancienneté ;
- Le maintien de salaire intégral par l'employeur pendant les 3 premiers mois d'arrêt de travail ;
- L'égalité salariale pour les temps partiels embauchés depuis 2000 ;
- La généralisation de la fin de la journée gratuite de travail obligatoire dite « de solidarité » ;
- Le refus de toute nouvelle augmentation de cotisation salariale des régimes de prévoyance sans augmentation des salaires ;
- Sur les licenciements et retraites : pour tous les salariés-cadres et non-cadres, un mois de salaire par année d'ancienneté ;
- Prise en charge intégrale du coût du transport par l'employeur y compris pour les salariés n'ayant d'autre choix que d'utiliser leur véhicule pour se rendre au travail, quel que soit le temps de travail du salarié.

EN MATIÈRE DE CONDITIONS DE TRAVAIL

- Le financement de postes de personnels qualifiés à hauteur des besoins, permettant une prise en charge adaptée des publics accueillis ;
- L'embauche en CDI ;
- La suppression du travail à temps partiel imposé,
- La fin des glissements de tâches ;
- Le retour à la seule référence hebdomadaire du temps de travail qui ouvre droit aux heures supplémentaires hebdomadaires ;
- La répartition du temps de travail organisé à la semaine, le dimanche devant rester un jour de repos où le travail ne peut être qu'« exceptionnel » ;
- L'attribution de 24 jours de congés payés annuels supplémentaires (dits « Congés Trimestriels ») pour tous ;
- De garantir que tous les jours fériés soient chômés et payés ;
- L'abrogation du « forfait jours » ;
- Retirer l'obligation de la mobilité géographique ;
- L'interdiction des CDD dits « d'usage » (ou CDD d'extra) ;
- Prise en compte du congé parental d'éducation pour le calcul de la progression de carrière et des congés d'ancienneté ;
- L'interdiction aux employeurs de faire usage des emplois aidés (PEC Parcours Emploi Compétence) en lieu et place des postes budgétés et permanents ;
- L'interdiction au recours par l'employeur de stagiaires en lieu et place et faisant fonction par le remplacement du personnel titulaire ;
- Le rétablissement des dispositifs de départ en retraite anticipée ;
- La suppression des entretiens individuels et de professionnalisations ;
- La suppression des entretiens d'évaluation ;
- Garantir et renforcer le droit d'alerte et le droit de retrait ;
- L'obligation de résultat en matière de sécurité et de santé qui incombe aux employeurs doit être garantie et améliorée ;
- L'amélioration de la protection et des droits des femmes enceintes et des parents adoptants, réduction de l'horaire hebdomadaire de 20 % pour les femmes enceintes avec maintien de salaire ainsi que pendant leur temps de tire-lait durant le temps de travail ;
- L'augmentation du nombre de jours de congés rémunérés pour ascendants et descendants malades (en complément du Congés Proche Aidants) ;
- La prise en compte de l'intégralité des heures travaillées lors des déplacements réalisés dans le cadre de l'exécution du contrat de travail ;
- Le rétablissement de l'obligation de la visite médicale annuelle et de la visite médicale d'embauche systématique par un médecin ;
- La création d'un véritable statut de travail de nuit avec la majoration de 20 % du temps de travail de nuit et limité à 30 heures semaine ;
- L'abrogation des dérogations au Code du travail prévues par l'article L431-1 du CASF (Code de l'Action Sociale et des Familles) en matière de durée du travail, de durée de repos et de rémunération : - abrogation du statut d'éducateur familial, - abrogation du contrat d'engagement éducatif.

EN MATIÈRE DE DROIT SYNDICAL

- L'abrogation de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et du temps de travail ;
- L'abrogation de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite Rebsamen ;
- L'abrogation des Ordonnances MACRON du 22 septembre 2017 ;
- La possibilité de désigner un Représentant de Section Syndicale (RSS) quel que soit l'effectif ;
- Le principe fondateur du paritarisme « une organisation, une voix »,
- La création ou l'amélioration de fonds paritaires abondés par des cotisations patronales et reversés de façon égalitaire aux organisations syndicales ;
- L'amélioration et la modernisation des conditions de diffusion des communications syndicales (pas d'encadrement horaire, ni de lieu contraint pour la distribution des tracts, suppression du seuil d'effectif pour disposer d'un local syndical...) ;
- Une journée d'information syndicale par trimestre prise sur le temps de travail par organisation syndicale ;
- Une assemblée générale des salariés par an et par organisation syndicale sur le temps de travail ;
- L'augmentation des heures de délégation pour tous les représentants du personnel,
- Le remplacement systématique du salarié absent dans le cadre de son mandat ;
- L'augmentation des jours d'absence pour raison syndicale, rémunération des autorisations d'absence comme temps de travail effectif ;
- Retour des attributions des anciennes missions du CHS-CT dans le cadre d'une instance délibérative du CSE distincte et obligatoire à partir de 11 salariés ;
- La rémunération de toutes les heures de délégation reconnues comme temps de travail à part entière et son opposabilité financière aux autorités de tutelles et de tarifications ;
- Le retour à la libre désignation, sans condition d'effectifs, du délégué syndical ;
- L'amélioration des conditions de participation aux commissions paritaires nationales de négociation : prise en compte des

temps de trajet, de préparation et de rédaction ;
- 5 jours de formation spécifique par an et par négociateur ;
- 24 jours par an de formation économique, sociale et syndicale pour les instances représentatives du personnel, rémunéré à 100 % par l'employeur ;
- L'octroi de temps de préparation pour les élus et les délégués syndicaux siégeant en CSEC ou NAO ;
- La participation des suppléants à toutes les réunions du CSE ;
- La possibilité pour les élus du CSE de se faire assister par un représentant extérieur d'une organisation syndicale pour des questions relevant de la réclamation (anciennes attributions DP) ;
- La possibilité pour les membres du CSE d'accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites dans l'établissement ;
- Le retour des anciennes attributions des DP et du CE aux membres du CSE ;
- L'attribution du nombre de postes et des moyens anciennement dévolus aux instances du personnel avant leur regroupement en CSE ;
- Concernant le seuil de déclenchement des élections professionnelles : - Retour au calcul de l'effectif sur douze mois consécutifs ou non, au cours des trois dernières années, - Un salarié à temps partiel compte pour un ETP lorsque son temps de travail est égal ou supérieur à un mi-temps.

EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

La FNAS FO dénonce la mainmise de l'État sur les fonds de la formation professionnelle et l'individualisation des droits à la formation conséquence de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » dont nous exigeons l'abrogation, pour le retour à un système de formation professionnelle basée sur des principes de solidarité collective entre les salariés. Ainsi, nous revendiquons :

- Le maintien de la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) transformés en 2019 en Opérateur de compétences (OPCO) ;
- L'amélioration des taux de contribution à la formation professionnelle continue à hauteur des besoins du secteur ;
- Le rétablissement du CIF ;
- L'augmentation des contributions patronales pour tous les dispositifs de formation professionnelle ;
- Le maintien des qualifications reconnues par des titres et des diplômes nationaux, à l'inverse des « compétences » valorisées par les seuls employeurs et la polyvalence voulue par le gouvernement ;
- La garantie que les salaires des alternants soient pris en compte par les financeurs dans le budget des établissements ;
- L'abrogation de la « réingénierie » des diplômes du Travail Social, retour à des Diplômes d'État spécialisés et spécifiques à chaque métier contre la polyvalence imposée ;
- L'abandon des socles communs issus des rapports Bourguignon et Neuville et la fin de la polyvalence ;
- La prise en charge totale des frais de la formation professionnelle accomplie exclusivement pendant le temps de travail ;
- L'abrogation du financement des formations initiales par les Régions et le rétablissement de ce financement par l'État afin de garantir une gestion et une harmonisation nationale de la formation des travailleurs sociaux ;
- L'accès totalement gratuit aux écoles de formation, sans prélèvement de frais de scolarité ou d'inscription ;
- Le versement d'une bourse d'études par l'État, en lieu et place d'une gratification lors des stages, identique pour tous les stagiaires en voie directe, quel que soit le niveau du diplôme visé, pour toute la durée de la formation ;
- Une réelle application du statut des stagiaires d'école sur les lieux de travail ;
- Pour tous les personnels « faisant-fonction » qui exercent sous la certification professionnelle correspondant au poste occupé, la réactivation massive de la formation qualifiante sur le temps effectif de travail, avec les moyens financiers correspondants tirés des budgets des établissements employeurs et leur reclassement au niveau du diplôme obtenu intégrant l'expérience antérieure dans la fonction ;
- La garantie que les salaires et les frais de la formation en alternance soient financés par les Pouvoirs Publics dans le cadre des budgets ;
- La reconnaissance en salaire et en temps effectif de travail pour tous les salariés exerçant une fonction tutoriale ;
- L'amélioration avec de véritables moyens en termes d'équipement et de temps de travail pour les tuteurs ;
- La totale gratuité de la VAE pour les salariés engagés dans cette démarche pour tous les diplômes, garantie des financements nécessaires pour l'accompagnement et la prise en charge de frais annexes sur les fonds de la formation professionnelle continue ;
- L'attribution d'une demi-journée par semaine sur le temps hebdomadaire de travail effectif, destinée au temps de préparation et de rédaction dans l'entreprise, pour tous les salariés en formation alternante ou VAE ;
- Le financement d'une formation pour les membres de jury, validée par une attestation délivrée par l'État ainsi qu'une rémunération du temps consacré à la préparation et à la passation des épreuves afin de garantir la qualité de la certification pour toutes les voies d'accès au diplôme.

ET NOUS REVENDIQUONS PLUS SPÉCIFIQUEMENT ET DE FAÇON URGENTE POUR NOS DIFFÉRENTS CHAMPS CONVENTIONNELS EN MATIÈRE SALARIALE ET DE VALEURS DU POINT

POUR LA BRANCHE DE L'AIDE À DOMICILE :

- L'agrément sans attendre de l'avenant 43/2020 - classification et rémunérations ;
- L'augmentation immédiate et minimum de la valeur du point à hauteur de 6,66 euros ;
- La prise en charge par l'employeur de tous les frais professionnels, notamment le paiement de la totalité des kilomètres effectués par une indemnité kilométrique à 0.60 € / km ;
- La prise en compte de tous les temps de déplacement, en temps de travail effectif y compris les temps de trajet domicile travail et travail domicile ;
- La prise en charge en temps de travail effectif de tous les temps d'attente entre deux interventions ;
- L'augmentation de la majoration des heures travaillées les dimanches et jours fériés.

POUR LA BRANCHE DES ACTIVITÉS SANITAIRES ET SOCIALES BASS :

- La récupération du gel des salaires, imposé par les lois Aubry I et II (1999/2000) ;
- La fin du régime des équivalences, par le paiement intégral des heures de nuit en « chambre de veille » ;
- Mise en place d'accord « passerelle » afin de faciliter la mobilité des salariés d'une convention collective à l'autre, en conservant au moins l'ancienneté acquise et le niveau de salaire.

POUR LA CCNT 51 :

- L'augmentation immédiate et minimum de la valeur du point à 6 euros ;
- L'abrogation du coefficient minorateur de 0,925 pour le secteur de la petite enfance ;
- Le minimum conventionnel pour les salariés embauchés sur des emplois aidés par l'État ;
- L'extension des 11 points « de fonctionnement » à toutes les catégories de salariés et à tous les établissements et services couverts par la CCNT 51 et intégration dans le coefficient de base de la nouvelle classification ;
- La suppression du salaire minimum conventionnel et aucun coefficient en dessous de 366 ;
- Une augmentation de 6 points de la prime de nuit ;
- L'attribution et le versement mensuel de la Prime Décentralisée sans critère ni condition à tous les salariés ;
- L'augmentation du coefficient à 376 pour l'Accompagnant Éducatif et Social (anciennement AMP et AVS) comme fait en 2017 pour les aides-soignants ;
- Une prime de onze points pour tous les salariés travaillant en unités protégées (unité Alzheimer) ;
- L'abrogation de l'article 36 de la loi nº 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité Sociale, qui a mis fin à l'opposabilité de l'agrément ministériel pour la partie sanitaire de la CCNT 51.

POUR LA CCNT66 :

- L'augmentation immédiate et minimum de la valeur du point à 4 euros ;
- L'amélioration immédiate des classifications par la suppression des 2 premiers échelons dans toutes les grilles non-cadre, la suppression du 1er échelon pour les cadres ;
- Création d'un échelon supplémentaire de fin de carrière ; les trois derniers échelons attribuent 50 points chacun ;
- La restitution de la majoration familiale de salaire ;
- L'augmentation d'au moins 50 points d'indice des coefficients d'internat ;
- L'attribution avec réintégration dans le salaire, de l'indemnité de sujétion spéciale à tous les cadres de classe 3 ;
- L'intégration du Diplôme d'État de Médiateur Familial (DEMF) niveau 6, dans l'annexe 6, cadres classe 3, cadres techniciens ;
- L'intégration des surveillants de nuit qualifiés et des maîtresses de maison dans le secteur éducatif dans les annexes 3 et 10 ;
- L'augmentation de l'indemnité d'entretien à 20 euros par jour (5,6 Minimum Garanti), pour l'octroi des jours fériés ;
- La création d'une grille spécifique pour les mandataires judiciaires à la protection des majeurs et pour les délégués aux prestations familiales ;
- La revalorisation salariale du métier d'interprète en langues des signes diplômé de l'annexe 9 qui correspond au niveau 7 de qualification (master 2) ;
- La création d'une grille spécifique à la fonction de moniteur d'atelier, reconnaissance de la certification de branche Moniteur d'Atelier (CBMA) ;
- L'application sur tout le territoire de l'article 23 bis en lien avec la récupération payée des heures travaillées durant les jours fériés ;
- La généralisation systématique de l'application de l'article 39 à l'ensemble des salariés au moins une fois dans leur carrière sans critère d'attribution ;
- L'augmentation des grilles de classifications pour les paramédicaux.

POUR LA CCNT 65 :

- La transposition la plus favorable des droits salariaux de la CCNT66 à tous les salariés ;
- L'attribution aux salariés en transfert de 2 points par nuit ;
- L'augmentation de la prime d'internat à 50 points ;
- L'intégration des maîtres et maîtresses de maison dans la grille du service éducatif du groupe.

POUR LA CCNT DES MISSIONS LOCALES/PAIO :

- L'augmentation immédiate de la valeur du point à 4,80 euros ;
- L'amélioration de la progression à l'ancienneté ;
- Une vraie évolution de carrière pour tous les emplois repères ;
- La revalorisation à hauteur de 5 points tout item exercé hors des domaines de compétence de son emploi repère ; en attendant l'abrogation du système de critères classant.

POUR LA CCNT DU 4 JUIN 1983 ALISFA (Acteurs du Lien Social et Familial, des Centres sociaux et des Structures Petite Enfance) :

- L'augmentation immédiate et minimum de la valeur du point de 3 % ;
- La RMB (Rémunération Minimale de Branche) à 120 % du SMIC ;
- Une véritable progression à l'ancienneté de 1,5 % par an sur plus de 30 ans qui passe par la fin de la Rémunération Individuelle Supplémentaire (R.I.S) modulable en fonction des compétences acquises et des objectifs atteints ;
- La reprise à 100 % de l'ancienneté acquise dans la Branche ;
- Une durée du temps de travail de 24 h minimum par semaine (fin de la dérogation au travail partiel minimum d'une heure hebdomadaire).

POUR LA CCNT FAMILLES RURALES :

- Le maintien et la valorisation des grilles de classification en fonction de la qualification et de l'ancienneté ;
- L'augmentation de 8 points de tous les indices de base ;
- La revalorisation de 30 points de tous les indices des personnels de Centre de Vacances ;
- Une grille d'ancienneté revalorisée pour tous à hauteur de 7 points pour les 10 premières années, de 6 points pour les 10 années suivantes et de 5 points pour les 10 dernières années ;
- L'alignement de la grille des métiers d'auxiliaire de puériculture sur celui d'aide-soignant et de conseiller en économie sociale et familiale sur celui d'infirmier ;
- Une revalorisation systématique de la valeur du point au moins à la hauteur de celle du SMIC à la date de son augmentation ;
- La revalorisation des indemnités kilométriques sur le barème fiscal ;
- La fin de la dérogation au travail partiel minimum de 2 heures hebdomadaires.

POUR LES ACCORDS CHRS :

- L'amélioration immédiate des classifications par la suppression des 2 premiers échelons dans toutes les grilles non-cadre, la suppression du 1er échelon pour les cadres ; création d'un échelon supplémentaire de fin de carrière ;
- L'attribution de 50 points pour chacun des 3 derniers échelons ;
- L'intégration du métier de moniteur d'atelier dans le groupe 5 de la classification ;
- La création d'une majoration familiale de salaire ;
- La majoration de 50 points d'indice pour les salariés exerçant en internat ;
- Une reconnaissance réelle des métiers spécifiques aux chantiers d'insertion et la revalorisation de leur grille indiciaire ;
- L'application des Accords CHRS aux salariés en insertion.

POUR LA CCNT DES RÉGIES DE QUARTIER :

- La mise en place de grilles de classification en fonction de l'ancienneté et de la qualification ;
- La revalorisation systématique de la valeur du point à la hauteur de l'augmentation de celle du SMIC à la date de cette augmentation ;
- La revalorisation des indemnités kilométriques sur le barème fiscal ;

”

GROUPE AESIO

ADREA mutuelle

apréva

EOVIMCD mutuelle

Aide à Domicile

> Compilation des avenants dans le secteur de l'Aide à Domicile, ces trois dernières années

L'amélioration des conditions de travail et de rémunération, la défense des droits des salariés font l'objet de propositions et de revendications régulières de la part de notre délégation FNAS FO. Les thèmes de négociation sont souvent imposés par l'évolution des lois et nous pouvons dire que ces dernières années, elles se succèdent à un rythme effréné. Tellement, que parfois, un avenant n'est pas encore agréé, qu'il est déjà nécessaire d'en rédiger un autre pour adapter son contenu aux nouveaux dispositifs prévus par la loi.

Comme vous le savez, dans le secteur social et médico-social, la signature d'un avenant en CPPNI *(Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation)* ne suffit pas. Dans la mesure où les accords et conventions collectives ont des incidences financières, supportées en grande partie par les collectivités publiques (État, Départements) ou les organismes de Sécurité Sociale, un dispositif de régulation de la masse salariale a été instauré par l'État. Le passage des avenants à la CNA *(Commission Nationale d'Agrément)* est donc obligatoire. La DGCS *(Direction Générale de la Cohésion Sociale)* contraint ainsi tous nos champs conventionnels dans des enveloppes financières toujours plus étriquées. Et ce, malgré des besoins humains et techniques qui augmentent inéluctablement.

Dans le contexte que je viens de vous présenter, je vous propose un retour sur nos positions FO, au cours des 3 dernières années d'activité syndicale dans la BAD *(Branche de l'Aide à Domicile)*.

AVENANT 34-2017

intitulé *« Formation professionnelle »*, signé le 23 mai 2017, agréé le 25 octobre 2017, paru au JO (Journal Officiel) le 31 octobre 2017.

➲ **La FNAS FO n'est pas signataire** de cet avenant.

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 a modifié en profondeur les règles relatives à la formation professionnelle. Nous sommes fermement opposés à la mise en place du CPF en raison des difficultés que cela engendre pour accéder à une formation diplômante. La formation professionnelle est un droit. Les coûts et temps de formation doivent être pris en charge en totalité pour permettre aux salariés d'évoluer professionnellement. Nous déplorons l'absence de moyens financiers supplémentaires proposée par les employeurs.

AVENANT 35-2017

intitulé *« Valeur du point 5,403 € »*, signé le 25 avril 2017. Refusé à l'agrément le 13 octobre 2017.

Les employeurs en utilisant le reste de la maigre enveloppe budgétaire (0.11 %) accordée pour l'année 2017, proposent d'augmenter la valeur du point de 5.380 à 5.403 € (soit 6,23 €/mois d'augmentation de salaire !). Cela laisse toujours 4 coefficients en catégorie A et 3 en catégorie B sous le SMIC. Sans revalorisation réelle de la valeur du point, l'augmentation seule du SMIC, entraîne un tassement des écarts entre les catégories d'emplois. Les salariés devront accepter les contraintes du métier sans avoir un salaire plus élevé que les non-diplômés !

➲ Devant tant de mépris, **FO n'est pas signataire.**

ACCORD DU 19-12-17.

Confrontés au refus d'agrément de la DGCS (Direction Générale de la Cohésion Sociale), alors même qu'ils avaient proposé une augmentation de la valeur du point en restant dans l'enveloppe prévue, les employeurs revoient leur copie et proposent « une prime annuelle exceptionnelle » à hauteur de 19,54 €. *Une salariée au SMIC et à temps plein gagne 1480.30 € x 12 mois = 17 763.60 € de salaire brut annuel. Ces 17 763. 60 € X 0,11 % (montant de la prime) = 19.54 € de prime annuelle.*

➲ L'idée est tout aussi méprisable que l'avenant et **FO ne signe pas cet accord.**

L'avenir confortera notre position car cela ne sera pas renouvelé. Un tel montant de prime, frôlant l'insulte, a été très mal vécu tant par les salariés que par les employeurs.

Avenant 36-2017

intitulé *« Frais de déplacement »* signé le 25 octobre 2017 agréé le 1er février 2018 publication au JO le 5 juin 2018.

Cet avenant intègre une clause dite « suspensive » précisant que l'avenant ne sera applicable que si le Conseil Départemental décide de financer les temps et frais de déplacement. Cette clause suspensive va aboutir à une rupture d'égalité entre les salariés, d'un département à l'autre, voire d'une structure à une autre. Beaucoup de départements risquent de profiter de l'occasion pour dire qu'ils ne peuvent pas les financer. De plus, rien n'est prévu sur les déplacements au départ du domicile du salarié pour se rendre à la 1ère intervention ni pour le retour au domicile du salarié après la dernière intervention planifiée. Et pour finir, le fractionnement de la journée de travail en deux demi-journées distinctes entraîne l'absence de prise en charge des déplacements avant et après le repas de midi.

➲ Pour ces motifs **FO n'est pas signataire.**

Avenant 37-2017

intitulé *« Articulation entre Accord d'entreprise et dispositions de Branche »*, signé le 19 décembre 2017 et agréé le 4 juillet 2018.

Cet avenant consiste en la transposition des dispositions prévues par la Loi Travail du 8 août 2016 qui avait introduit la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de Branche et les ordonnances publiées en septembre 2017. Son contenu n'apporte aucune avancée pour les salariés du secteur.

➲ **FO n'est pas signataire.**

Avenant 38-2018

intitulé *« Mise à jour de la liste des diplômes »*, signé le 5 septembre 2018, agréé le 30 octobre 2019 publié au JO le 5 novembre 2019.

Le 1er avenant 38-2018 n'est pas allé jusqu'à la procédure d'agrément.

FO fait valoir son droit d'opposition le 10 avril 2018, en refusant que la classification crée une distinction dans le classement de catégories, et donc de rémunération, entre les 3 spécialités d'un même diplôme, le DEAES (Diplôme d'État d'Accompagnement Éducatif et Social). Les salariés titulaires de la spécialité " éducation inclusive " seraient classés dans la catégorie B alors même qu'ils sont titulaires du DEAES. Ce classement conduit à une discrimination salariale car les 2 autres spécialités sont classées en catégorie C. De plus, certains diplômes du travail social qui n'étaient pas listés dans la Convention Collective seraient classés en catégorie B alors même qu'ils sont de niveau supérieur (par exemple : moniteur éducateur, éducateur spécialisé…).

Notre délégation FO constate que c'est par le rapport de force, construit avec la CGT, que nous avons réussi à éviter la mise à l'agrément de cet avenant destructeur de droits et ainsi que sa réécriture. En effet, l'USB prend en compte notre revendication et classe tout titulaire du DEAES, quelle que soit sa spécialité, en catégorie C. Elle retire également l'article qui classe tous les diplômes, non listés dans la CCN, en catégorie B.

➲ **FO est signataire de l'avenant.**

Avenant 39-2018

***« Modification de la répartition de la cotisation Complémentaire Santé »*, signé le 13 décembre 2018, agréé le 11 avril 2019.**

La FNAS FO fait valoir son droit d'opposition le 27 décembre 2018.

Nous sommes attachés aux principes fondamentaux de la Sécurité Sociale « cotiser suivant ses moyens et se soigner selon ses besoins ». **Pour notre délégation, la politique salariale doit passer par une véritable revalorisation de nos salaires et pas par des artifices d'augmentation du pouvoir d'achat misérables.** La fiscalisation de la part employeur de ce régime obligatoire a également un réel impact financier pour les salariés en augmentant le net imposable. De plus, les salariés paient le même montant de cotisation, quel que soit leur salaire, ce qui est inégalitaire. L'opposition est majoritaire car la CGT nous a rejoints. ***L'avenant est réputé non écrit.***

Recommandation patronale

intitulée *« modification de la répartition de la cotisation du régime de Complémentaire Santé »* signée le 31 décembre 2018, agréée le 11 avril 2019.

Cette recommandation fait suite à l'opposition majoritaire de fin décembre 2018. Cette recommandation patronale, comme sont nom l'indique, n'est signée que par les employeurs et ne s'applique qu'aux associations adhérentes à l'une de fédérations patronales signataires. Les salariés de structures non fédérés ne pourront pas réclamer l'application du contenu de cette recommandation.

Accord paritaire

intitulé *« désignation de l'OPCO Cohésion Sociale pour la Branche de l'Aide à Domicile »*, signé le 21 novembre 2018, agréé le 30 octobre 2019, publié au JO le 5 novembre 2019.

Dans la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », promulguée le 5 septembre 2018, les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) vont disparaître au 31 mars 2018, pour devenir des opérateurs de compétences (OPCO). La BAD doit choisir celui auquel elle souhaite adhérer. Plusieurs options s'offrent à la Branche et les avis autour de la table des négociations sont partagés. Notre fédération se positionne pour rejoindre l'OPCO « cohésion sociale ». La majorité choisit cet opérateur. Nous restons ainsi une Branche importante dans ce nouvel OPCO, qui sera piloté par UNIFORMATION.

➲ **FO est signataire de cet accord**.

Avenant 40-2019

intitulé *« Modification de la cotisation santé et intégration du dispositif 100 % santé »* signé le 9 juillet 2019, agréé le 18 octobre 2019, publié au JO le 30 octobre 2019. Étendu le 27 janvier 2020.

La mise en œuvre progressive de la réforme 100 % santé, contraint les Branches professionnelles à adapter leur régime d'assurance « complémentaire santé ».

➲ Comme précédemment FO rappelle son attachement à la Sécurité Sociale et ne sera **pas signataire de cet avenant.**

Avenant 41-2019

intitulé *« Titre II - IRP »*, signé le 3 septembre 2019, agréé le 20 décembre 2019, paru au JO le 22 janvier 2020.

Ce texte n'améliore qu'à la marge les dispositions légales, sans dépasser ce qui est prévu dans la CCN actuellement. L'USB prétend vouloir un dialogue social de qualité au niveau national comme dans les associations sans mettre de moyens.

➲ Devant ce refus d'amélioration du Titre II de la Convention Collective en lien avec les droits des Instances Représentatives

du Personnel, **FO refuse de signer cet avenant.**

Cet avenant affiche clairement l'intention de supprimer la pluralité des échanges, en limitant la parole à sa plus simple expression : les employeurs d'un côté et un seul syndicat de salariés de l'autre. Pour notre délégation, cela augure de la médiocrité de contenu dans les débats pour le secteur de l'aide à domicile. Comment une seule organisation syndicale, peut-elle valablement défendre les intérêts de tous les salariés ? Quelles perspectives de choix s'offriront aux salariés ?

Avenant 42-2019

intitulé *« Modification du montant de la cotisation Invalidité »*, signé le 02 octobre 2019, agréé le 20 décembre 2019, parution au JO le 22 janvier 2020.

L'USB décide d'utiliser les 0,17 % de reliquat de l'enveloppe de 2019, en modifiant la cotisation prévoyance concernant l'invalidité. L'expérience passée de l'utilisation de l'enveloppe via une prime exceptionnelle annuelle, n'est pas renouvelée. La baisse du montant de la cotisation de la part salarié, baisse de 0,45 % à 0,32 % et celle de l'employeur augmente de 1,19 % à 1,32 %. Cela représente un gain de 2,13 € par mois (pour un salarié à temps plein au SMIC) et n'améliore en rien les garanties prévues. Encore une fois, nous trouvons cette proposition méprisante pour les salariés et nous demandons une réelle négociation de politique salariale par une augmentation significative de la valeur du point.

➲ Notre revendication est une augmentation de la valeur du point à 6.66 € (SMIC + 20 %). Notre délégation n'est **pas signataire** de cet avenant.

Avenant 43-2020

intitulé *« système de classifications et de rémunération »*, signé le 12 mars 2020, en cours d'agrément.

➲ **La FNAS FO a signé** l'avenant 43-2020 car il amène une « véritable augmentation salariale ».

Exemples :

• Pour l'Accompagnante Éducative et Sociale (AVS et AMP), le salaire débute à 1 952 €, contre 1 592 € aujourd'hui (soit une majoration de 22 % par rapport aux grilles d'aujourd'hui) pour un salaire en fin de carrière à 2 330 € (soit une augmentation de 9 % en comparaison avec la CCN aujourd'hui).

• Pour une infirmière ou une responsable de secteur cette fois, l'avenant fait passer le salaire de départ de 1 974 € à 2 398 € (soit une majoration de 21 % par rapport à la classification actuelle), avec une évolution jusqu'à 3 280 € en fin de carrière.

Le salaire a minima hiérarchique se compose d'un salaire de base complété par des Éléments Complémentaires de Rémunération tels que l'ECR Diplôme et/ou l'ECR Ancienneté.

Avenant 44-2020

intitulé « augmentation de la valeur du point à 5,50 € », signé 24 avril 2020, en cours d'agrément.

Le fait de ne prendre que l'augmentation de la valeur du point, même si elle correspond au montant prévu dans l'avenant 43-2020, que nous avons signé, laisse encore de très nombreux coefficients sous le SMIC. 10 ans en catégorie A et 8 ans en catégorie B. La nouvelle classification prévoit un effet combiné entre l'augmentation de la valeur du point et l'augmentation des coefficients pour obtenir la valorisation salariale que nous attendons.

➲ Cette dissociation a entraîné **pour FO l'absence de signature de cet avenant.**

Comme chacun peut le constater à la lecture des positions FO, sur tous ces avenants, nous maintenons notre ligne de conduite avec cohérence. Lorsqu'un accord améliore les conditions de travail et/ou de rémunération des salariés, nous le signons.
Lorsqu'il se contente de reprendre le Code du travail, nous laissons les signataires à leurs occupations.
Lorsqu'il va à l'encontre de nos intérêts de salariés, NOUS NOUS OPPOSONS !

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe

Mettre toutes les chances de son côté pour lutter contre la récidive du cancer

Le programme «Branchez-vous santé» vous propose le parcours INM, un dispositif d'accompagnement après un cancer, basé sur les interventions non médicamenteuses.

Pour bénéficier du parcours INM contactez le

0 801 801 321 Service & appel gratuits

Plus d'informations sur **www.ag2rlamondiale.fr/conventions-collectives-nationales/prevention**

GIE AG2R – GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agirc-Arrco, d'institutions de prévoyance, de mutuelles, d'union de mutuelles et de société d'assurances – Membre d'AG2R LA MONDIALE – 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris – 801 947 052 RCS Paris.
Crédit photo : iStock by Getty Image – Getty Image – 032020-88860

AG2R LA MONDIALE

branchez-vous santé

Indemnités Grand Âge et attractivité des territoires

FO Action Sociale demandera aux employeurs de toutes les branches du secteur l'ouverture de négociations sur la transposition de ces primes dans les conventions collectives.

Peut-on accepter que certains soient moins bien rémunérés car ils sont dans le secteur Privé ? Pour FO, c'est NON !

“

FO demande leur application dans le secteur social, médico-social et de l'aide à domicile privé à but non lucratif

Deux primes, « grand âge » et « attractivité des territoires », ont été mises en place le 31 janvier dernier par décret. Ces primes sont destinées aux personnels de la Fonction Publique Hospitalière qui exercent auprès des personnes âgées (prime grand âge) ou ceux qui exercent à Paris et sa petite couronne (attractivité territoriale).

Pourquoi le gouvernement a-t-il exclu les salariés du secteur privé ?

Les salariés du secteur social, médico-social et de l'aide à domicile qui travaillent auprès des personnes âgées ne sont-ils pas soumis aux mêmes difficultés ? Eux aussi manipulent les résidents et les patients, souffrent d'effectifs insuffisants, de troubles musculo-squelettiques, d'un manque de reconnaissance de leur implication…

PRIME GRAND ÂGE
100€ PAR MOIS
FO ACTION SOCIALE DIT OUI !

Les salariés du secteur social, médico-social et de l'aide à domicile qui travaillent dans la petite couronne et à Paris dans les services médico-sociaux ne subissent-ils pas les mêmes contraintes ? Locations hors de prix, transports…

PRIME D'ATTRACTIVITÉ
78€ PAR MOIS
FO ACTION SOCIALE DIT OUI !

Les salariés de nos secteurs ne doivent pas être oubliés, c'est pourquoi FO demande :

➡ L'attribution immédiate de ces 2 primes dans le secteur social, médico-social et de l'aide à domicile.

➡ Un versement rétroactif au 1er février 2020

”

FO ACTION SOCIALE

INDEMNITÉS GRAND ÂGE ET ATTRACTIVITÉ DES TERRITOIRES

FO demande leur application dans le secteur social, médicosocial et de l'aide à domicile privé à but non lucratif

Deux primes, « grand âge » et « attractivité des territoires », ont été mises en place le 31 janvier dernier par décret. Ces primes sont destinées aux personnels de la Fonction Publique Hospitalière qui exercent auprès des personnes âgées (prime grand âge) ou ceux qui exercent à Paris et sa petite couronne (attractivité territoriale).

Pourquoi le gouvernement a-t-il exclu les salariés du secteur privé ?

Prime grand âge 100 € par mois FO Action Sociale dit OUI !

Les salariés du secteur social, médicosocial et de l'aide à domicile qui travaillent auprès des personnes âgées ne sont-ils pas soumis aux mêmes difficultés ? Eux aussi manipulent les résidents et les patients, souffrent d'effectifs insuffisants, de troubles musculo-squelettiques, d'un manque de reconnaissance de leur implication…

Les salariés du secteur social, médicosocial et de l'aide à domicile qui travaillent dans la petite couronne et à Paris dans les services médicosociaux ne subissent-ils pas les mêmes contraintes ? Locations hors de prix, transports…

Prime attractivité 78 € par mois FO Action Sociale dit OUI !

FO Action Sociale demandera aux employeurs de toutes les branches du secteur l'ouverture de négociations sur la transposition de ces primes dans les conventions collectives.

Peut-on accepter que certains soient moins bien rémunérés car ils sont dans le secteur Privé ? Pour FO, c'est NON !

Les salariés de nos secteurs ne doivent pas être oubliés, c'est pourquoi FO demande :

→ L'attribution immédiate de ces 2 primes dans le secteur social, médicosocial et de l'aide à domicile.

→ Un versement rétroactif au 1er février 2020

Paris, le 12 mars 2020

www.fnasfo.fr

1500 Euros pour tous, tout de suite

“

Le 8 mai, le gouvernement a décidé unilatéralement de verser une prime exceptionnelle aux professionnels des secteurs sociaux et médico-sociaux. Dont acte !

Ne nous y trompons pas, cette prime ne s'adresse pas à tous les salariés. Elle s'adresse à ceux présents durant la crise.

Ainsi, elle exclut tous les salariés qui se sont retrouvés, malgré eux, en télé travail, ou à domicile pour cause de maladie (y compris liée au Covid-19), de garde d'enfants ou de vulnérabilité face au virus.

Elle s'adresse aux salariés de tous les établissements pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) ainsi que des établissements et services accompagnant les personnes adultes et enfants en situation de handicap qui sont financés ou cofinancés par l'assurance maladie.

Pour les secteurs financés intégralement par les collectivités territoriales, des discussions sont en cours. Ainsi, le secteur de la protection de l'enfance doit attendre.

Le 11 mai, Olivier VERAN, Ministre des Solidarités et de la Santé a reconnu la nécessité de verser une prime aux aides à domicile s'en remettant cependant au bon vouloir des Conseils Départementaux.

Sont exclus totalement du dispositif les secteurs de l'insertion dont les Missions Locales, et de la petite enfance.

Cerise sur le gâteau de la discrimination et de la tentative de division des professionnels entre eux, elle sera de 1500 euros pour les salariés des 33 départements les plus touchés, et de 1000 euros seulement pour les professionnels des autres départements.

Face à cette inégalité et cette injustice, la FNAS FO tient à rappeler que les salariés de nos secteurs professionnels ne sont pas responsables de cette situation de crise sanitaire.

C'est pourquoi, **nous revendiquons que cette prime de 1500 euros soit accordée à égalité, à tous, partout, quel que soit le temps de travail effectif, et quels que soient les secteurs professionnels** (social et du médico-social, de la protection de l'enfance, de l'aide à domicile, de l'insertion dont les ML-PAIO et de la petite enfance).
Sans attendre des primes éphémères, qui grèvent par l'effet des exonérations, les budgets sociaux et fiscaux, nous continuons de revendiquer :

- **la revalorisation des grilles salariales pour que le minimum conventionnel soit supérieur à 20 % du SMIC,**
- **le doublement des heures supplémentaires,**
- **un treizième mois pour tous,**
- **l'augmentation des salaires de 300 euros de tous les salariés, qu'ils soient sous ou hors conventions collectives nationales.**

Oui à un plan financier d'urgence, à la hauteur des besoins salariaux et matériels pour notre secteur comme pour tous les secteurs indispensables comme celui de la Santé.

Les moyens existent puisque le 19 mars 2020, ce gouvernement a fait voter à l'unanimité l'attribution de 300 milliards d'euros aux banques.

Paris, le 15 mai 2020

”

APICIL Gestion – Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901, enregistrée sous le n° SIREN 417 591 971, ayant son siège social au 38 rue François Peissel 69300 Caluire et Cuire. **GRESHAM Banque** – Société anonyme au capital de 8 997 634 € immatriculée au RCS de Paris sous le n° 341911576, établissement de Crédit N°14.120, dont le siège social est situé 20 rue de la Baume – CS 10020 – 75383 Paris CEDEX 08. **APICIL Asset Management** Société anonyme au capital de 8 058 100 € enregistrée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le n° 343 104 949, agréée en qualité de Société de Gestion de Portefeuilles par l'Autorité des Marchés Financiers sous le n°GP98038, et dont le siège social est situé 20 rue de la Baume, 75008 Paris. Communication non contractuelle à caractère publicitaire – IN19/FCR0085 – 10/2019. Serviceplan. Photo : @Ronan Gladu

GROUPE APICIL

ALISFA

“ LA RÉVISION DE LA CLASSIFICATION : UN ENJEU MAJEUR POUR LES SALARIÉS D’ALISFA

La négociation de la révision de la classification va s’ouvrir sous peu. Pour mieux comprendre les enjeux, il faut revenir un peu en arrière. Dans notre secteur, la plupart des grilles de classification relèvent du type Parodi. C’était le cas de la grille Alisfa de 1985.

Le nom de ces grilles vient de Parodi, ministre du Travail en 1945. Elles se basent sur les qualifications professionnelles. Les emplois sont classés en 3 catégories : ouvriers et employés, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres. Les emplois sont combinés avec des filières ou domaines d’activité (administration et gestion, éducatif, animation, etc.). Ces classifications sont fondées sur le diplôme et l’expérience professionnelle (ancienneté). Dans les années 1970, sont apparues les grilles à critère classant.

Elles se fondent sur des niveaux de classements relevant de critères d’évaluation des compétences ; elles-mêmes basées sur des savoirs et des savoir-faire. Les emplois se regroupent en domaines d’activité (ou filières) avec des emplois-repères classés par niveau. C’est le cas de la classification de la Branche Alisfa entrée en vigueur en janvier 2004, signée en 2002, par la CFDT, la CFTC et la CFE/CGC.

Pourquoi ce changement ? Pour le SNAECSO (aujourd’hui ELISFA), la classification de 1985 comporte une échelle des rémunérations trop étroite (sans doute trop égalitaire) : un niveau trop élevé de rémunération en bas de grille qui empêcherait les embauches en CDI et une trop faible rémunération en haut de grille incitant à la fuite des compétences. Quel cynisme ! Les employeurs ont trouvé des organisations syndicales pour signer la baisse des bas salaires et la hausse des hauts salaires. Au passage, pour le SNAECSO, il faut également faire disparaitre le 13ième mois car il déplaît à certains financeurs ainsi que l’avancement à l’ancienneté « facteur d’inégalités », remplacé par la Rémunération Individuelle Supplémentaire (RIS).

Sous couvert de modernité, l’individualisation des salaires a surtout permis une redistribution de la masse salariale et un accroissement de la hiérarchie des rémunérations.

La place de chacun dans la grille de classification (pesée de l’emploi) est déterminée par une « reconnaissance » des compétences individuelles par l’employeur. Elle fait bien sûr l’objet d’une négociation individuelle.

Les employeurs nous répètent souvent que la hiérarchie des compétences est équitable car basée sur des « critères objectifs quantifiés ». Pour nous ces fameux critères relèvent plutôt de l’idéologie. Le système repose sur 8 critères permettant d’évaluer les compétences requises pour l’exercice des emplois. Chaque critère comporte plusieurs niveaux. Les critères sont les suivants : formation, complexité de l’emploi (polyvalence), autonomie, responsabilité financières, responsabilités humaines, responsabilités de la sécurité et des moyens, incidence sur le projet de l’association, dimension relationnelle. On pourrait croire à des responsabilités humaines liées au travail social, au cœur de métier. Pas du tout, il s’agit en fait de l’encadrement et de la gestion des ressources humaines. Les « valeurs » telles que les responsabilités financières, humaines, sécurité et moyens correspondent à celles des cadres hiérarchiques et des financeurs.

Quant aux salariés qui ne gèrent ni argent, ni personnel, ni moyens, ils restent des exécutants. Au vu du résultat final de ce changement de classification, on aurait pu rester sur une grille de type Parodi : ouvriers et employés, agents de maîtrise, cadres. Hormis la question des salaires, pourquoi avoir changé une classification simple et compréhensible pour une grille faite de calculs savants soi-disant objectifs ? Un des éléments majeurs ne serait-il pas idéologique ? La prédominance des valeurs citées plus haut nous éloigne de celles de l’éducation populaire à l’origine des centres sociaux et de la culture professionnelle des métiers du social. Le salarié, pour être « reconnu », doit participer à son évaluation ainsi éventuellement minimiser ses propres valeurs et surtout intégrer les valeurs du management, des financeurs, et des politiques.

De plus, la négociation individuelle de la pesée de son emploi coupe court à l’action collective et la négociation collective. Elle divise les salariés.

Pour FO, la reconnaissance des compétences passe par le diplôme car les compétences y sont reconnues par un jury indépendant de l’employeur. Pour les salariés non diplômés, la promotion sociale, à travers les dispositifs de formation, doit jouer à plein. C’est pourquoi, nous nous battons pour un retour à un classement des emplois dans une grille de type Parodi avec un indice comprenant l’ancienneté tout au long de la carrière.

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

”

Régies de quartier

“ LES SALAIRES À LA TRAÎNE

Une fois de plus en 2020, les employeurs sont restés sourds aux revendications salariales avec une augmentation de 1 %, soit une valeur du point à 9,44 euros. Depuis 5 ans, les augmentations de salaire varient entre 0,5 % et 1 % pour les « meilleures années », sans signature d'un accord par les organisations syndicales de salariés. La valeur du point a augmenté de 28 centimes en 5 ans ! Pendant ce temps, les prix poursuivent leur augmentation. L'alimentation continue de subir l'inflation, les prix des produits frais décollent : ils affichent +2,8 % sur 1 mois, ce qui les amène à +17,3 % sur 1 an. Se loger pèse également sur le coût de la vie, les loyers croissent plus vite que l'inflation. Même en période de crise sanitaire, les prix des transports qui ont tant alimenté la colère des gilets jaunes, ont augmenté de +2,3 % en 1 mois.

Pendant ce temps, le CNLRQ (Comité de Liaison des Régies de Quartier) rend hommage, à travers un communiqué dès avril 2020, aux opérateurs de quartier restés mobilisés pendant la crise sanitaire. Selon le CNLRQ, 70 % des Régies sont restées ouvertes et ont adapté leur action à la crise : fabrication de masques, livraisons de courses à domicile, aide alimentaire, lutte contre la fracture numérique, continuité éducative. Il note que « cette présence se fait malgré tout dans des conditions difficiles, avec des équipes souvent en sous-effectifs et des habitants confrontés à de multiples problématiques (alimentaire, scolaire, salariale…). et Et qu'en est-il des problématiques salariales des salariés des Régies confrontés à des conditions de travail difficiles ? Rien dans ce domaine.

Un hommage suffira.

Pas pour FO, nous revendiquons une augmentation générale immédiate des salaires de 300 € pour tous.

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

”

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*

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

ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

HAVAS WORLDWIDE PARIS — Crédits photo : Getty Images.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

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

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Missions Locales

“ DÉCONFINEMENT : LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS ET DES JEUNES DOIVENT ÊTRE LA PRIORITÉ

Il est clair aujourd'hui pour tout le monde que le confinement généralisé de la population a été avant tout une stratégie pour camoufler le cruel manque de moyens nécessaires pour lutter contre l'épidémie liée à la propagation du Covid-19 : manque de lits, d'équipements et de personnels dans les hôpitaux et dans les EHPAD ; absence des équipements de protection indispensables (masques FFP2 et chirurgicaux, blouse de protection, gel hydralcoolique…) ; absence de moyens nécessaire à un dépistage généralisé permettant le repérage et l'isolement des personnes porteuses du virus, et ainsi enrayer sa propagation comme cela a été fait, avec succès, dans d'autres pays.

Tous ces terribles manques, ces défauts criants, ne sont pas le fruit du hasard. Ils sont la conséquence de la mise en place, depuis des dizaines d'années, des politiques néolibérales austéritaires qui, méthodiquement, détruisent non seulement l'hôpital public, supprimant des milliers de lits et de postes de soignants, mais tous les services publics : transport, poste, énergie, eau, éducation, médico-social… La disparition des bureaux de Poste, la fermeture des classes et des hôpitaux dans les campagnes en sont de tristes exemples, parmi d'autres.

La destruction du droit du travail, des conventions collectives, de la Sécurité Sociale, bref, de toutes les protections et garanties collectives conquises par le monde ouvrier est le pendant de ces politiques mortifères. La crise sanitaire, loin d'en avoir enrayé le cours, en a accéléré le processus. À elle seule, la possibilité ouverte aux employeurs de déroger au droit du travail lié aux congés ou aux RTT le prouve, sans parler de toutes les atteintes à la liberté individuelle et collective, notamment par la répression. C'est la stratégie du choc.

Les Missions Locales sont loin d'être épargnées par ces politiques. Leur déclinaison y prend une forme hélas bien connue maintenant : les Conventions Pluriannuelles d'Objectifs ; avec son instrument : Imilo ; son bras armé : l'UNML, fidèlement suivie par les directions des structures ; et surtout ses remarquables corollaires : une augmentation sans précédent de la sinistralité pour les salariés, bien sûr liée à la « pression du chiffre «, une intensification de leur précarisation, une accentuation de l'individualisation de la relation salariale (développant la concurrence entre les « collaborateurs «) et une stagnation de leurs salaires.

La FNAS FO constate que le confinement généralisé a amplifié le processus de précarisation que subissent (depuis des dizaines d'années) particulièrement les jeunes, allant jusqu'à provoquer d'intolérables situations de famine ; du jamais vu dans notre pays depuis des décennies.

Pour la FNAS FO, cette situation est très inquiétante et tout indique qu'elle va non seulement se poursuivre, mais très certainement s'amplifier. Aussi, exige-t-elle de l'État et des collectivités territoriales qu'ils en prennent toute la mesure et dotent, sans tarder, les Missions Locales des moyens, humains, matériels et financiers, à la hauteur des besoins, afin qu'elles puissent apporter l'aide nécessaire aux jeunes pour faire face à la situation très probablement catastrophique qui s'annonce.

De même, pour la FNAS FO, cette situation ne saurait être, en aucun cas, le prétexte pour négliger la santé et la sécurité des salariés et des jeunes, et pour déroger aux droits des salariés, que ce soit en matière de congé, de temps de travail ou des délais et des moyens de consultations des CSE. Elle affirme que la reprise de l'activité ne peut conduire à une précipitation au risque de mettre en cause la capacité d'assurer les protections indispensables aux salariés et aux jeunes.

La FNAS FO rappelle qu'il est de la responsabilité de l'employeur de garantir la santé et la sécurité des salariés ; de mettre en place des conditions de travail qui permettent le respect des gestes barrières ; de fournir les équipements de protection nécessaires à tous les salariés : masques, gants, gel hydroalcoolique, désinfectant, panneaux de protection… ; de favoriser l'accès à la possibilité de dépistage via la médecine du travail. À ce titre, elle tient à souligner que seuls les masques FFP2 sont reconnus par le Code du travail.

La FNAS FO apporte son soutien à toutes actions syndicales qui vise à garantir la santé et la sécurité des salariés, y compris par l'exercice du droit de retrait et de la grève si les circonstances venaient à l'exiger.

La FNAS FO affirme également que cette situation ne saurait éteindre, bien au contraire, les revendications qu'elle porte :
le réengagement total et permanent de l'État dans le financement des structures !
des budgets pérennes, à la hauteur des besoins !
le retour à une libre négociation, sans encadrement budgétaire !
la fin des enveloppes fermées liées aux résultats !
la valeur du point à 4,80 euros, tout de suite !

”

Ce qui est essentiel pour moi, c'est de prendre la bonne direction pour mon assurance auto.

Avec la Macif, je profite des tarifs du N°1[1] et, en plus, à la souscription de mon contrat, on m'a offert un an de frais de gestion sur l'abonnement télépéage Ulys Temps Libre[2].
Je suis sûr d'avoir fait le bon choix pour mon assurance auto.

La Macif s'engage à vos côtés.

Découvrez tous les avantages du contrat Auto Macif dans l'une de nos agences ou sur macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi

MACIF

(1) Tarifs parmi les meilleurs du marché, hors promotions. Macif, 1re société d'assurance en nombre de contrats auto, en France, en 2019.
(2) Offre soumise à conditions, valable pour toute souscription par un particulier d'un contrat Auto en 2020 et d'un premier abonnement télépéage à la formule Ulys Temps Libre by VINCI Autoroutes, dans la limite d'un badge par client, jusqu'au 01/04/2021 inclus, sur ulys.vinci-autoroutes.com et dans toutes les boutiques Ulys (sur présentation d'un justificatif de souscription Macif).
L'offre porte uniquement sur les frais de gestion de l'abonnement, hors frais de péage et de parking. Conditions complètes sur macif.fr.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de banque et services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).

“ OÙ SOMMES-NOUS ? BREF ÉTAT DES NÉGOCIATIONS DANS LES ACCORDS CHRS…ET QUELQUES CONSIDÉRATIONS SUR LE PARITARISME

« Où sommes-nous ? » C'est par ces mots qu'à de nombreuses reprises commencèrent les interventions de la délégation FO dans les réunions de négociations des Accords CHRS. Cette entrée en matière a été une manière de dénoncer le contenu même des discussions lors de ces réunions. Sommes-nous encore dans une instance de négociation ? Ou bien est-ce autre chose ? L'attitude de NEXEM durant ces derniers mois (pour ne pas dire ces dernières années !) ne laisse pas de place au doute.

Rappel du cadre particulier de négociation : CMP

Nous sommes en Commission Mixte Paritaire (CMP). À notre demande notamment, les négociations dans les Accords CHRS (comme en CCNT 66) se font depuis la fin d'année dernière sous la présidence d'un représentant du ministère du Travail. La CNPN[1] s'est donc pour le moment transformée en CMP. La raison qui nous a poussée à faire cette demande est simple et peut se résumer en un mot : déloyauté. Déloyauté des employeurs dans la négociation. À cette déloyauté s'ajoute aujourd'hui, l'entêtement. Entêtement à croire qu'ils pourront faire passer des accords régressifs contre la majorité des syndicats de salariés.

Cette déloyauté et cet entêtement s'inscrivent dans un décor plutôt défavorable aux travailleurs. En effet, tous les outils légaux sont là pour servir les desseins patronaux. Macron et son gouvernement, de la loi Travail et sa fameuse inversion de la hiérarchie des normes, à son prolongement par toutes les ordonnances promulguées depuis, permet aujourd'hui aux employeurs de détricoter l'ensemble des droits collectifs.

Le discours de NEXEM pourrait se résumer ainsi : « Nous sommes d'accord avec vous, les salaires trop bas, les budgets trop maigres, vraiment d'accord avec vous, mais… » Ce mais vient effacer tout ce qui précède… Le propos principal est toujours dans ce qui suit ce mais. Aussi ce qui suit est clair : il faut rester dans l'enveloppe budgétaire, et soyons réalistes, ne demandons rien ! Seul un nouvel écosystème nous sauvera… Par ce positionnement, NEXEM continue d'accompagner l'austérité budgétaire.

Point sur les Accords mis à la signature

Deux accords ont été mis à la signature lors de la CMP du 13 mars 2020, accords signés sur table par la CFDT ; un accord interbranche créant un fonds du paritarisme (Accords CHRS/CCNT 66) et un accord de Branche instaurant une CPPNI[2] pour les Accords CHRS. Ces accords avaient pour principale particularité de ne pouvoir exister l'un sans l'autre. Malgré l'insistance de trois organisations syndicales sur quatre (FO, CGT et SUD), rien n'y a fait. NEXEM a tenté une fois encore de passer en force. Le résultat est sans appel. Frappés d'une opposition majoritaire par les trois syndicats cités, ces accords sont réputés non-écrits. N'en parlons plus. Ou juste un peu…

La création d'une CPPNI est une obligation. Ne pas satisfaire à cette obligation peut avoir des conséquences importantes sur l'existence même d'une convention collective. En effet, l'absence de CPPNI est susceptible de provoquer une fusion ou restructuration administrative de la Branche, et donc, de signer la disparition de la convention collective. Pour rappel, NEXEM avait mis à la signature un accord de rapprochement de la CCNT 66 et des Accords CHRS en fin d'année dernière ; cet accord avait lui aussi été frappé d'une opposition majoritaire. La réponse à cette opposition a donc été la proposition de ces deux accords (CPPNI et Fonds du paritarisme), accords eux aussi balayés.

Conditions de la négociation depuis mars et le début du confinement

La dernière réunion de négociation en « présentiel » (pour reprendre ce jargon quelque peu managérial qui a cours aujourd'hui) s'est déroulée en mars, quelques jours seulement avant que ne fût décrété le confinement. Après quelques semaines troubles, et la sidération un peu dissipée, les réunions ont repris, dans un format dématérialisé, entendons par là, en visioconférence… Des conditions singulières auxquelles nous n'étions pas préparés et dont encore aujourd'hui, il semble difficile de mesurer les conséquences. Quoi qu'il en soit, nous nous sommes organisés pour affronter cette situation et contourner certaines contraintes comme par exemple le problème des suspensions de séances. Faute de pouvoir quitter la salle, nous quittions donc l'écran ! Pour nous connecter à une autre réunion avec les autres organisations syndicales.

[1] *Commission Nationale Paritaire de Négociation.*

[2] *La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est instituée par l'accord collectif du 6 décembre 2017. Cette commission doit légalement remplacer la CNPN. communique-c3fd-32135.html*

Le mandat et les revendications.

Nous l'avons dit, nous l'avons écrit, crié même parfois, et le redirons et crierons à nouveau s'il le faut. Rien, jamais, ne pourra justifier l'injustice ni l'opportunité de s'y soumettre. Peu importe les circonstances, le mandat prime.

Pour dissiper et dépasser la sidération provoquée par le confinement qui rappelons-le s'est traduit concrètement par une restriction soudaine et presque totale de nos libertés individuelles nous nous sommes recentrés sur le mandat et les revendications. La situation exigeait des prises de position claires de la part des employeurs. Nous ne pouvions nous satisfaire de ce discours fataliste et larmoyant servi par NEXEM comme pour justifier l'inacceptable et l'injuste : la remise en cause des droits collectifs et individuels et les baisses de rémunération imposés par le gouvernement, sous prétexte de lutte contre l'épidémie.

La loi « d'urgence sanitaire », de façon illégitime, par ordonnances, a restreint encore davantage le droit du travail et les accords collectifs en instaurant des dérogations.

En intersyndicale avec la CGT et SUD, nous l'avons rappelé aux employeurs : « Cette crise sanitaire met en lumière l'ineptie des politiques de casse orchestrée par les gouvernements successifs ces 30 dernières années dans notre secteur, politiques relayées et aggravées par tous les financeurs et accompagnées par NEXEM, au nom de l'austérité. Quel mépris pour les travailleurs en CHRS ! »

Pourquoi revendiquer le maintien des salaires ?

L'une des revendications principales : le maintien des droits et des salaires. Il ne s'agit là que de justice. Les salariés n'ont pas à payer cette crise. Ils n'en sont pas responsables et les moyens sont là. Quoi qu'en disent les employeurs !

Nous avons réclamé les chiffres. Impossible de les avoir. Malgré l'unanimité des organisations syndicales de salariés, NEXEM n'a rien voulu entendre. Un appel unitaire des organisations syndicales des accords CHRS a même été formalisé, appel réclamant un accord de Branche pour garantir le maintien intégral de salaire et des droits conventionnels pour toutes et tous.

En dépit des arguments déployés, des estimations pourtant peu élevées pouvant permettre le maintien de salaire, NEXEM n'a rien voulu entendre.

Malgré l'évidence d'une mesure juste pour des salariés contraints de ne pouvoir exercer leur métier pour des raisons dont ils ne peuvent être tenus pour responsables (garde d'enfant, personne vulnérable ou vivant avec une personne vulnérable), NEXEM n'a rien voulu entendre.

Alors, où sommes-nous ?

Car nous avons atteint ce point culminant de l'absurde dans une Commission Mixte Paritaire, nous qui pensions participer à une instance de négociation, avec cette déclaration patronale : « Nous ne pouvons rien faire, ni rien imposer à nos adhérents… »

Nous leur avons rappelé : « Nous sommes en négociation ! Et nous n'avons pas à nous satisfaire de discussions de salon en lieu et place de la négociation elle-même, à se raconter combien est difficile cette situation de crise et douloureuses les incertitudes ». Nous revendiquons et souhaitons aboutir à un accord. Ne leur en déplaise, un accord de Branche s'impose à tous les employeurs concernés.

Revendiquez, revendiquez, il en restera toujours quelque chose !

La preuve en est, NEXEM a cédé dans la CCNT 66 en mettant à la signature un accord CPPNI intégrant un fonds du paritarisme. Nous continuons de revendiquer un accord CPPNI dans les Accords CHRS. Si les employeurs refusaient de mettre à signature un accord CPPNI, ils prendraient la responsabilité de la disparition des Accords CHRS. Si cela devait arriver, nous n'hésiterons pas à prendre les nôtres !

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

”

“

APPEL UNITAIRE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DES ACCORDS CHRS : UN ACCORD DE BRANCHE DOIT GARANTIR LE MAINTIEN INTÉGRAL DE SALAIRE ET LES DROITS CONVENTIONNELS POUR TOUTES ET TOUS.

Face à la crise sanitaire, les salariés des Accords CHRS ont, comme dans l'ensemble des secteurs dits « essentiels », massivement répondu présents. Sur le terrain ou en télétravail, les salariés se sont organisés rapidement et ont poursuivi et poursuivent encore leur activité professionnelle. Ils ont ainsi permis de maintenir

les accompagnements sociaux et médico-sociaux indispensables, parfois au péril de leur santé, voire même de leur vie.

Cependant, certains salariés n'auront pas leur salaire maintenu intégralement. En effet, les salariés en activité partielle (structure fermée, personne vulnérable ou vivant avec un proche vulnérable, ou garde d'enfant de moins de 16 ans) dont le salaire est supérieur au SMIC perçoivent uniquement 84 % du net (80 % pour l'Alsace-Moselle).

Or, les salariés ont besoin de leurs salaires quel que soit le statut sous lequel ils sont inscrits, statut qui est indépendant de leur volonté. En effet, pour l'ensemble des organisations syndicales - CFDT, CGT, FO et SUD - cette inégalité de rémunération apparaît totalement discriminatoire.

Se réfugiant derrière l'incertitude relative au maintien des budgets, NEXEM a refusé toute ouverture de négociation sur ce point. Pourtant, les pouvoirs publics ont pris des engagements qui ont d'ailleurs été confirmés par la circulaire n°6166 du 6 mai 2020. En réalité, le maintien de salaire concerne peu de salariés dans notre secteur, et s'agissant des personnes vulnérables, cela coûterait moins cher, pour nos employeurs, que les arrêts maladie classiques. Le positionnement de NEXEM est donc purement idéologique dans un secteur où les salariés sont notoirement trop mal payés et ont été fortement mobilisés dans ce contexte de pandémie.

Ce refus interroge sur la volonté de NEXEM, pourtant unique organisation patronale, de continuer à faire vivre notre branche. Celle-ci semble largement se suffire d'un rôle de conseil auprès de ses adhérents et de dialogue avec les pouvoirs publics, en en oubliant les acteurs principaux : les salariés eux-mêmes.

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO et SUD demandent pour la Commission Mixte Paritaire du 16 juin prochain que NEXEM propose à signature, pour l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut, un accord sur les points suivants :

➡ Le maintien de salaire à 100 % ;

➡ Le maintien de l'ensemble des droits conventionnels relatifs à la protection sociale (complémentaire santé, prévoyance)

➡ Le maintien des droits aux congés payés et à l'ancienneté, en prenant en compte les périodes de suspensions de contrat de travail.

”

“ NÉGOCIATIONS SALARIALES : LE GRAND MARASME !

Aujourd'hui les négociations ne se résument qu'à négocier la misère. La FEHAP ne propose à la négociation que des primes similaires à celles de la fonction publique hospitalière (prime grand âge et urgence), tout en minorant les montants et celles-ci ne concernent que certains salariés.
Comment prendre au sérieux la proposition de la FEHAP de mettre à l'ordre du jour une revalorisation salariale sur les bas salaires. La nécessité de prendre en compte véritablement les premiers niveaux de qualification en dessous du SMIC est indéniable. Cependant l'investissement de la FEHAP n'est pas à la hauteur des besoins et des enjeux. Cette lueur d'espoir n'en est pas une, les « mesurettes » proposées ne suffiront pas, leur souhait est de la faire à moyen constant.. Proposer une augmentation du salaire minimum conventionnel pour qu'il soit à environ 5€ au-dessus du SMIC, ne fait qu'augmenter le tassement des grilles. Pire, proposer une négociation sur les bas salaires avec comme seule perspective, de laisser au local, entreprise par entreprise, les négociations sur une prime d'ancienneté pour dégager des moyens financiers pour augmenter les bas salaires, est inacceptable.
Il est temps que la FEHAP se pose les bonnes questions et qu'elle propose d'entamer des négociations salariales sérieuses pour une réelle revalorisation de l'ensemble des coefficients de la Convention Collective 51.
Nous, nous sommes prêts à négocier, cela fait bientôt 20 ans que nous attendons de réelles augmentations de salaires. Tout au long de ces années nous avons fait des propositions, toujours refusées sous couvert de manque de moyens. Il y a deux ans nous proposions encore des grilles de classifications, et revendiquions une augmentation de la valeur du point à minima à 5,73€. Aujourd'hui, ces revendications se traduisent par une augmentation de 300€ net pour tous les salariés. Nous restons cohérents et constants dans nos revendications qui ne sont que le reflet de la perte de pouvoir d'achat que nous subissons année après année.
La crise sanitaire a démontré toute l'étendue de ce désastre annoncé, par manque de moyens alloués à notre secteur d'activité. Il est plus que temps que la FEHAP et le Gouvernement entendent ces légitimes revendications et cette colère qui gronde, prête à exploser si nous n'obtenons pas satisfaction sur nos revendications.

Nathalie DE OLIVEIRA CALLANQUIN
(Trésorière adjointe fédérale)
Isabelle TESSIER
(conseillère fédérale)

”

CCNT66

“ ASSISTANTS FAMILIAUX ET SALAIRES

Alors qu'une décision d'interprétation, toujours en cours et applicable, est venue corriger l'avenant 351, le syndicat employeur NEXEM a proposé lors de la dernière négociation, un projet d'avenant de révision en défaveur des salariés, contraire à l'esprit de la négociation d'origine, et largement inférieur à sa propre proposition lors de la précédente négociation.
Aucune explication sérieuse de NEXEM, sauf le verbiage habituel : « On ne peut pas faire mieux », « c'est une question d'équilibre budgétaire pour obtenir l'agrément ». Ce retournement a soulevé la colère de l'ensemble des organisations syndicales de salariés. Les propositions indécentes des employeurs ne sont pas acceptables. Ainsi, pour mieux comprendre :

NEXEM, le 28 mai 2020
83,60 euros par jour quelque soit le nombre d'enfants

NEXEM, le 12 juin 2020
De 46,77 à 58,82 euros (en fonction de l'ancienneté) par jour quelque soit le nombre d'enfants

Les organisations syndicales ont fait plusieurs propositions d'avenants. Elles réclament unanimement que l'esprit et l'objectif de la négociation initiale soient respectés. Il s'agit d'arriver, malgré le statut dérogatoire des assistants familiaux au Code du travail et en particulier en matière de droit au repos, à mettre en place des mesures qui favorisent à minima la prise d'un congé hebdomadaire par mois.
Pour parvenir, à la mise en place de relais, c'est-à-dire l'accueil des enfants pour libérer l'assistant(e) familial(e) pendant son repos, doit coûter moins cher que le maintien au-delà de 26 jours chez l'Assistant Familial.
Actuellement, le relais est rémunéré (article 10.2 Accueil permanent intermittent) à la hauteur de 4 fois le SMIC horaire par jour et par enfant, c'est-à-dire au 1er janvier 2020 : 10,15 euros brut X 4 = 40,60 euros.
La revendication unanime qui en découle est que l'indemnité pour sujétion d'accueil au-delà de 26 jours doit être supérieure à 40,60 euros par jour et par enfant.

La négociation va se poursuivre. En attendant, la décision d'interprétation s'applique et par ailleurs la Fédération a décidé de demander à être reçue par la Direction Générale du Travail pour trouver une issue à cette situation qui démontre toute la déloyauté de NEXEM dans la négociation.

Par ailleurs, à l'occasion de la négociation paritaire du 12 juin 2020, FO, CGT et SUD ont fait une proposition d'avenant salariale, à savoir :

La crise sanitaire actuelle a mis en exergue le caractère essentiel des activités de notre secteur social et médicosocial à but non lucratif, assuré par un salariat majoritairement féminin.
Les interlocuteurs sociaux s'entendent pour reconnaître que les salaires ne sont pas à hauteur des qualifications.
Ils décident de remédier à cette situation en prenant des mesures salariales pour répondre aux enjeux de notre secteur, dont les missions de service public répondent aux besoins de la population.

Ces mesures tendent à mieux reconnaître les métiers, à valoriser les diplômes, à améliorer le pouvoir d'achat des salariés de la branche et à de réduire les inégalités femmes hommes.
En conséquence, ils décident de prendre les mesures suivantes :

Article 1er : mesure de rattrapage salarial
Considérant le décrochage salarial des salariés de la CCNT66 par rapport à l'inflation et à l'augmentation du SMIC sur les 20 dernières années, **il est décidé d'augmenter immédiatement la rémunération net mensuelle de 300 euros.**
Les indices des grilles de classification sont augmentés de 95 points.
Calcul :
95 X 3,80 = 361 x 8,48 = 394,61 euros – 22, 835 % (cot salariales) = 304,50 euros

Article 2 : mesure pérenne en faveur du pouvoir d'achat
Les interlocuteurs sociaux décident d'attribuer un 13ème mois à l'ensemble des salariés de la CCNT66. **Les salariés se verront verser un 13ème mois.** Ce 13ème mois est versé sans condition, il équivaut à 1/12ème des salaires versés au cours de l'année.
Cette mesure s'applique au 31 décembre 2020.

Article 3 : Agrément et entrée en vigueur
Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant seront applicables après son agrément.

Au final, le 23 juin a été mis à la signature un avenant qui porte la prime de sujétion spéciale de 8,48 à 9,21 %. C'est une mesure misérable et discriminatoire. Cela représente en moyenne 8 euros nets par mois alors que nous revendiquons 300 ! De plus, les non cadres sont écartés puisqu'ils ne touchent pas la prime de sujétion spéciale.

Face à la surdité des employeurs et à la mise en danger de notre secteur, seule la mobilisation fera bouger les lignes. En ce sens, les salariés doivent discuter et s'organiser pour défendre leurs intérêts.

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

”

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

AUGMENTER LES SALAIRES : UNE URGENCE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES DU 15 MARS 1966

300 EUROS NETS
POUR TOUS LES SALARIES ! MAINTENANT !

SALARIÉS, NOTRE SECTEUR ETAIT PRESENT PENDANT LA CRISE

SALARIÉS, NOUS AVONS MIS NOS VIES ET CELLES DE NOS FAMILLES EN DANGER

SALARIÉS, QUI VA SE SOUCIER DE NOUS ?

NOUS NE NOUS CONTENTERONS PAS DES REMERCIEMENTS ET DES BLABLAS

30%
de perte de pouvoir d'achat en 20 ans depuis le passage aux 35 heures

des salaires infra smic toujours non revalorisés

6 cts
d'augmentation de la valeur du point en 10 ans

-25 %
en deçà du salaire moyen interprofessionnel

des salarié.e.s qui quittent en masse un secteur qui n'est plus attractif

EMPLOYEURS : 12 EUROS BRUTS

Face à cette situation salariale et sociale calamiteuse, NEXEM, syndicat employeur, propose une « généreuse » augmentation de salaire uniquement pour les non-cadres :

• d'environ 12 euros bruts en moyenne par mois !

CE N'EST PAS ACCEPTABLE !

CGT, FO et SUD : 300 EUROS NETS

Les organisations syndicales majoritaires de la CCNT66 exigent auprès des employeurs et du Ministère de la Santé, pour réduire la perte de pouvoir d'achat depuis 20 ans :

• Une revalorisation immédiate de l'ensemble des salaires de la CCNT66 de 300 euros nets
• Un 13ème mois pour tous les salariés dès le 31 décembre 2020

CETTE CRISE SANITAIRE A MIS AU GRAND JOUR CE QUE NOUS DENONCONS DEPUIS DE NOMBREUSES ANNEES

SALARIÉ.ES DU SECTEUR SOCIAL et du MEDICO-SOCIAL, NOUS DEVONS NOUS FAIRE ENTENDRE ET RESPECTER !

CGT - ufas@sante.cgt.fr - Tél. : 0155828781 / FO - lafnas@fnasfo.fr - Tél. : 0140528580 / SUD - moreno.peyle@gmail.com - Tél. : 0663244634

Protection, services, accompagnement social

Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements

- **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
- **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
- **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
- **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
- **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com

malakoff humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

MH-12552_1911

“ SORTIR DE LA PANDÉMIE, MAIS AU PRIX DE QUELS RENONCEMENTS ÉTHIQUES ET JURIDIQUES ?

Du point de vue juridique, l'état d'urgence sanitaire créé par la **loi du 23 mars 2020** a permis la mise en œuvre de divers dispositifs, certains profondément attentatoires à nos libertés.

Tel est le cas des dispositifs prévus pour sanctionner la violation des mesures d'état d'urgence et du confinement. ***« La situation d'urgence donnait alors à croire que le temps d'arbitrage des décisions, en matière d'éthique, n'était pas compatible avec les mesures imposées par la crise sanitaire ».*** Un nouveau délit de manquement aux limitations de déplacement a ainsi été créé, dans un flou juridique que l'urgence ne commandait pas.

La Cour de Cassation a été saisie par trois tribunaux judiciaires différents d'une même question prioritaire de constitutionnalité selon laquelle en correctionnalisant une contravention, le législateur aurait porté une atteinte aux droits et libertés garantis par la Constitution et notamment au principe de légalité des délits et des peines résultant de l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et celui de la présomption d'innocence garantie par son article 9.

Le 13 mai, la Cour de cassation a renvoyé devant le Conseil constitutionnel les trois mêmes questions prioritaires de constitutionnalité portant sur le **délit de violation répétée des mesures de confinement**, prévu par la loi du 23 mars 2020. La sanction maximum est de six mois d'emprisonnement assortis, le cas échéant, d'une peine complémentaire de travaux d'intérêt général et/ou d'une suspension du permis de conduire en cas de verbalisation à plus de trois reprises dans un délai de 30 jours pour violation des règles édictées pour le confinement (**art. L.3136-1 du Code de la santé publique**).

La Cour de cassation pointe le manque de précision du contenu de la loi qui renvoie à un décret du Premier ministre quant aux obligations ou interdictions concernées par l'infraction. Le principe à valeur constitutionnelle que cela pourrait atteindre est celui du principe de légalité des délits, qui impose la définition d'une infraction par la loi, et non par un décret. Le Conseil constitutionnel a trois mois pour se prononcer.

En dépit de ces incertitudes, le gouvernement a déposé un projet de loi prorogeant l'état d'urgence sanitaire. Votée par le Parlement après de substantielles modifications, la **loi n° 2020-546 du 11 mai 2020** inclut de **nouvelles atteintes aux libertés fondamentales.**

État d'urgence pour les données de santé

LE SECRET MÉDICAL N'EST PLUS INVIOLABLE

Cette loi prévoit un dispositif de police sanitaire pour préparer la sortie du confinement débutée le 11 mai 2020. Les nécessités de contrôle épidémiologique, afin de limiter la propagation du virus, ont justifié *« la mise en place d'un système de détection et de suivi des personnes passant par le recueil personnalisé de données médicales »*. Ces dernières sont consignées dans des **fichiers constitués à cette fin**.

Cette démarche recourt en particulier au concours de *« brigades sanitaires »* constituées notamment d'investigateurs n'appartenant pas tous au corps médical. Un point qui suscite nombre de réserves, notamment d'un point de vue éthique. Il signifie en effet que le secret médical sera provisoirement partagé avec nombre d'intervenants non médecins, qui plus est recrutés en dehors des professionnels de l'Assurance maladie.

Selon son exposé des motifs lors de la présentation au Sénat, la loi permet au ministre chargé de la santé de

« (…) mettre en œuvre un système d'information aux seules fins de lutter contre la prorogation de l'épidémie de Covid-19. Cette faculté est limitée à la durée de l'épidémie ou au plus tard à une durée d'un an à compter de la publication de la loi. »

Il était aussi précisé que

« Pouvant comporter des données de santé et d'identification, ces systèmes visent à identifier les personnes infectées ou susceptibles de l'être, à organiser les opérations de dépistage, à définir le cas échéant des prescriptions médicales d'isolement prophylactique et à assurer le suivi médical des personnes concernées, à permettre une surveillance épidémiologique et la réalisation d'enquêtes sanitaires, ainsi qu'à soutenir la recherche sur le virus. »

Enfin, *« l'article comprend une habilitation à prendre par d'ordonnance des ajustements complémentaires touchant à l'organisation et aux conditions de mise en œuvre de ces systèmes. »*

Le texte désormais promulgué prévoit une circulation étendue des données de santé, afin de permettre la création d'un système d'information qui sera mis en œuvre par le ministre de la Santé. Ce système doit permettre d'assurer la traçabilité des contacts des personnes, la transmission des informations de santé pour celles atteintes par le Covid-19, la surveillance locale du virus, etc.

Mais les données de santé ne sont pas des données comme les autres.

LES DONNÉES DE SANTÉ SONT DES DONNÉES SENSIBLES

Les données de santé sont considérées comme *« sensibles »* dans la mesure où elles relèvent de l'intime et pourraient exposer

à des indiscrétions ou à des dommages de nature à accentuer la vulnérabilité d'une personne.

Il n'est pas anodin d'évoquer à ce propos la revendication, par les personnes ayant été atteintes d'un cancer, d'un « droit à l'oubli » que rappelle **l'article L.1141-5 du Code de la santé publique**.

Le Règlement général sur la protection des données (RGPD) est quant à lui particulièrement attentif au respect de la sphère privée et de la préservation de la confidentialité des données de santé. Or dans la **loi du 11 mai 2020**, les *garanties proposées* pour contenir la liste des personnes susceptibles d'accéder aux informations médicales personnelles *sont faibles*. Le nombre de professionnels qui peuvent y accéder est étendu, et malgré leur obligation au secret professionnel, les modalités de mise en œuvre demeurent incertaines. Le Conseil constitutionnel a donc émis des réserves d'interprétation, tant quant au contenu des informations concernées que du fait des professionnels rendus compétents.

Si, par ce système d'information, le législateur a entendu permettre le respect de l'objectif de protection de la santé, *« il conduit à une rupture de proportionnalité au regard des atteintes à la vie privée qu'il risque de provoquer »*.

Pire encore, ce texte vise expressément un autre texte, celui qui organise le secret professionnel. Pour y déroger, d'une part, et pour préciser, d'autre part, que cette transmission pourra être organisée *« le cas échéant sans le consentement des personnes intéressées »*.

Sait-on réellement qu'une consultation en cas de suspicion de Covid-19 peut entraîner un partage de ses données à des tiers inconnus ? A-t-on compris que le consentement à l'acte médical et ses suites, qui figure à l'**article L.1111-4 du Code de la santé publique** est donc privé d'efficacité malgré son importance juridique et éthique ?

DÉBUT DE PISTE CHEZ LE MÉDECIN

Le pistage permis par **sidep et contact Covid-19,** [les deux systèmes d'information, sidep (service intégré de dépistage et de prévention) mis en œuvre par le ministère de la santé et contact Covid-19 mis en œuvre par l'assurance maladie] commence chez le médecin généraliste : lorsqu'il soupçonne un cas de Covid-19, il prescrit un test et renseigne cette action sur son compte Amelipro, le cas échéant sans le consentement de son patient. Il est également invité à y renseigner les coordonnées des personnes avec lesquelles son patient a été en contact dans les quarante-huit heures avant l'apparition des symptômes.

En révélant l'état de santé de son patient à un tiers, le médecin est autorisé à violer le secret professionnel (**C. pén., art.226-13**) par un nouveau cas de dérogation prévu par l'**article 11 de la loi n°2020-546 du 11mai 2020** prorogeant l'état d'urgence sanitaire :

« I. - Par dérogation à l'article L.1110-4 du code de la santé publique, aux seules fins de lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19 et pour la durée strictement nécessaire à cet objectif ou, au plus, pour une durée de six mois à compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire déclaré par l'article 4 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, des données à caractère personnel concernant la santé relatives aux personnes atteintes par ce virus et aux personnes ayant été en contact avec elles peuvent être traitées et partagées, le cas échéant sans le consentement des personnes intéressées, dans le cadre d'un système d'information créé par décret en Conseil d'État et mis en œuvre par le ministre chargé de la santé. »

Il s'agit même d'un cas de *« dérogation à la dérogation »*, puisque l'**article L.1110-4 du Code de la santé publique** déroge déjà au secret professionnel par l'autorisation de partager des informations dans le cadre de l'équipe de soin (une insécurité juridique en matière répressive qui n'a pas ému le Conseil constitutionnel).

Les médecins vont devoir apprécier en conscience le droit d'outrepasser le refus de leur patient de voir leurs données de santé révélées. De plus, certains *« cas-contacts»* peuvent être des clients du patient : un avocat malade devrait-il livrer à son médecin le nom de ses clients rencontrés récemment ? Non, à l'évidence. Si le médecin est délié du secret par cette loi du 11 mai 2020, l'avocat, même malade, ne bénéficie d'aucuns fait justificatif de l'infraction de violation du secret professionnel.

Par ailleurs, on notera que la situation du malade Covid-19 est bien différente de celle d'un patient infecté par le VIH, maladie à déclaration obligatoire. En effet, lorsqu'un cas de sida fait l'objet d'un diagnostic confirmé, le médecin ou le pharmacien-biologiste transmet par le biais du portail e-DO à l'agence régionale de santé et à Santé publique France une déclaration qui préserve le secret médical et l'identité du patient. *« Le secret est et reste plus fort que le sida. »*

La CNIL a opportunément rappelé que (à l'heure où elle statuait) le gouvernement n'avait pas entendu faire obligation aux médecins, aux patients ou aux cas-contacts de participer aux enquêtes sanitaires et qu'en tout état de cause, cela ne saurait entraîner de conséquences de quelque ordre que ce soit. Ce qui n'est pas le cas des laboratoires.

Voir aussi la circulaire confédérale FO du secteur de la Protection Sociale Collective n°138/2020 du 13 mai 2020 « Covid-19 et dispositif de traçage ».

LE DANGER DE LA LIBRE CIRCULATION DES DONNÉES DE SANTÉ

Le secret constitue l'un des attributs incontestables, et historiques, des professions de santé. Il n'y a pas de *« démocratie en santé »* sans respect de ce principe réaffirmé dans l'**article L.1110-4 du Code de la santé publique**, introduit par la **loi n° 2002-303 du 4 mars 2002** relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé.

Comme l'avocat, le secret distingue celui qui, par nature, doit pouvoir intervenir auprès d'une personne dans le seul intérêt de cette dernière. Avec, pour le malade vulnérable, la certitude absolue qu'aucun jugement ne sera porté sur son état ou sur sa personnalité.

Le secret constitue une barrière à l'intrusion de la société dans la relation entre le médecin et son patient. Il est tout autant une garantie, pour le professionnel, de pouvoir intervenir librement.

Si le secret connaît évidemment des tempéraments, il représente le lien de confiance qui unit le professionnel et son patient.

Les atténuations du secret conduisent les patients à développer des stratégies de contournement de la relation de soins et de diminution de l'information transmise. Certains préfèrent taire leur maladie plutôt qu'avoir à subir des sanctions sociales.

Le certificat d'isolement, un document à double tranchant

Avoir la possibilité de ne pas travailler et d'être indemnisé pendant l'épidémie de coronavirus : la mesure est protectrice. Mais elle soulève des questionnements. Légalement, un salarié n'est en effet pas obligé de dire à son employeur qu'il est malade ou en situation de handicap, même s'il a une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

«Un certain nombre de personnes souffrant d'un handicap invisible sont amenées actuellement à un outing forcé dans le cadre de leur entreprise », constate Éric T (son nom a été modifié). Adhérent à la Ligue française contre la sclérose en plaques (LFSEP), il sait, pour l'avoir vécu, combien révéler un handicap peut être lourd de conséquences négatives, au lieu de déclencher des adaptations de poste. « Certes, les entreprises n'ont pas le motif exact. Mais que vont faire les employeurs de ces suspicions ? Un licenciement pour inaptitude, ce n'est pas très compliqué. »

Dès les premières annonces relatives au Covid-19, des manifestations de stigmatisation à l'égard de personnes ou de groupe sont alertées de menaces possibles de discriminations.

Dans le contexte actuel de la pandémie de Covid-19 plusieurs rapports, évoqués par le Programme commun des Nations unies sur le VIH/sida, suggèrent que les personnes LGBTQ+ sont tenues pour responsables de ce fléau et qu'elles subissent une augmentation des actes discriminatoires.

De plus, en raison des restrictions de mouvements et des mesures de distanciation sociale en vigueur, les minorités sexuelles sont aussi confinées dans des environnements familiaux et communautaires parfois hostiles pouvant augmenter leur exposition à la violence et à la maltraitance. Elles peuvent également être victimes de violence y compris de la part de leurs partenaires sans pouvoir procéder à des suites légales par crainte de répercussions, exacerbant ainsi leurs problèmes de santé physique et mentale préexistants.

LES DISCRIMINATIONS ET LA HAINE EXACERBÉES

Il n'y a actuellement aucune preuve que les personnes vivant avec le VIH courent un risque accru d'acquérir le Covid-19 en raison de leur statut sérologique.

Mais, les fausses accusations et l'augmentation des actes de discrimination et de violence fondées sur l'orientation sexuelle peuvent augmenter les risques liés, non seulement au VIH, mais également au Covid-19 chez les minorités sexuelles. Le Covid-19 est pernicieux et est à la base de risques complexes, et bien que le virus ne fasse pas de discrimination, il est évident qu'il frappe les communautés marginalisées de nos sociétés de manière disproportionnée.

En période d'épidémie, il est donc plus que jamais indispensable d'assurer la conservation de la confidentialité.

DES DÉROGATIONS AU CAS PAR CAS

Dans les situations urgentes ou exceptionnelles, la réflexion éthique justifie d'envisager certaines dérogations aux principes généraux. Il convient de contextualiser certaines décisions, tenant compte d'une appréciation argumentée de la hiérarchisation des intérêts et des enjeux.
Le consentement de la personne dans l'incapacité de discernement peut alors ne pas s'imposer lorsqu'il y a menace pour elle ou un tiers, ainsi que le rappelle l'Association médicale mondiale :

« Le médecin devra respecter le droit du patient à la confidentialité. Il est conforme à l'éthique de divulguer des informations confidentielles lorsque le patient y consent ou lorsqu'il existe une menace dangereuse réelle et imminente pour le patient ou les autres et que cette menace ne peut être éliminée qu'en rompant la confidentialité. »

Mais cette rupture de la confidentialité ne se fait pas à n'importe quelles conditions. Elle ne peut être systématique, et doit être envisagée au cas par cas, justifiée dans le cadre d'une délibération tracée dans un écrit, proportionnée et argumentée, réversible parce que régulièrement évaluée, accompagnée des mesures qui préservent l'intégrité de la personne, respectent ses droits et donc qui limitent tout préjudice possible.

La loi prorogeant l'état d'urgence entend pourtant déroger à ce principe cardinal.

Inquiétude des instances de surveillance des libertés

Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), Commission nationale consultative des droits de l'homme, Comité national pilote d'éthique du numérique… : depuis des semaines, nombre d'instances émettent des réserves et appellent à la prudence en matière de mise en place d'un système de suivi numérique des personnes, notamment à propos des libertés publiques et des libertés individuelles.

Malgré tout, ce suivi sanitaire et administratif est imposé dans la précipitation, sans déterminer des modalités d'encadrement à ce jour effectives pour éviter les dérives possibles.

Certaines garanties ont été concédées, **comme la destruction prévue de données trois mois après leur collecte** ou encore **la limitation des données concernées.**

Mais à combien de renoncements devrons-nous encore assister, au nom de la lutte contre l'épidémie ?

Si le réalisme impose de considérer que l'urgence, en premier lieu, ainsi que la gravité de la situation, ensuite, doivent permettre le recours à des mesures exceptionnelles, ainsi que l'avait déjà fait la **loi n° 2020-290 du 23 mars 2020** d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, s'est-on donné les moyens d'une réflexion justifiée par la complexité des enjeux ?

L'avis du Comité national pilote d'éthique du numérique du 14 mai 2020 montre que la qualité d'une analyse approfondie permet d'arbitrer utilement des choix éclairés. Il est regrettable que la précipitation ait incité à mettre en œuvre un *« traçage humain »* dépourvu des véritables garanties qu'on exigeait d'un dispositif numérique.

Les premiers effets ont déjà été constatés

Il a par exemple été décidé, par une simple circulaire, de prolonger de plusieurs mois les durées de détention préventive. Des personnes non encore jugées, encore innocentes, vont donc atteindre la fin de l'état d'urgence – prolongé – afin de connaître leur sort.

Certains maires ont également édicté des arrêtés limitant la liberté d'aller et venir, qui pour encadrer à certains horaires les déplacements autorisés, qui pour limiter à 10 mètres de son domicile les sorties autorisées, etc.

Le 6 avril 2020, le maire de Sceaux a pris un arrêté rendant obligatoire, dans l'espace public, le port d'une protection couvrant la bouche et le nez pour les plus de 10 ans. La Ligue des droits de l'Homme (LDH) a saisi le tribunal administratif de Cergy-Pontoise, dénonçant une violation des libertés individuelles, notamment celle d'aller et venir.

Le juge des référés a suspendu l'exécution de l'arrêté municipal. Le maire de Sceaux a alors saisi le Conseil d'État.

Le 17 avril 2020, le Conseil d'État a rendu un jugement sur la décision sur le port du masque imposé par le maire de Sceaux pour les déplacements dans sa commune. Le maire ne peut pas l'imposer en l'absence de « circonstances locales particulières ».

Seul l'État a la responsabilité de prendre des mesures pour lutter contre le coronavirus.

De même, le contentieux d'interprétation des motifs de sortie figurant sur les attestations s'épanouit dans la liberté d'interprétation donnée à chaque agent des forces publiques, ou personne désignée à cet effet, de croire ou non la parole des personnes contrôlées.

Les mesures individuelles de quarantaine devaient être décidées par le préfet sur certificat médical. Une telle privation de liberté, sans possibilité de saisine du juge judiciaire, traditionnel gardien des libertés, prévue par l'article 66 de la Constitution, a conduit le Conseil constitutionnel à formuler une réserve d'interprétation de la loi sur la prorogation de l'état d'urgence, et à censurer plus généralement d'autres mesures d'isolement. Cette réserve constitue une fragilité dans l'appréhension du respect des libertés par l'exécutif.

Aux multiples vulnérabilités déjà induites et révélées par ces semaines de pandémie, s'ajouteront celles liées à des procédures d'investigation improvisée sans concertation. Qu'en sera-t-il des personnes les plus exposées au virus, car les plus précaires, ainsi « tracées » avec un impact immédiat sur leurs conditions de survie et celles de leurs proches ? Rappelons que le nombre des personnes *« sans domicile fixe »* est estimé à 200 000 dans notre pays.

Il faudra veiller à ce que les régimes d'exception qui sont actuellement mis en œuvre demeurent strictement temporaires. Le temps de la pandémie ne saurait déborder sur le temps *« d'après »*.

Jacqueline BERRUT
Conseillère technique en droit social

OCIRP : Union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale - © L'agence associée - Crédit Photo Getty images ©Nick Dolding
IMA Assurances - Société anonyme au capital de 7 000 000€ - Siège social: 118 avenue de Paris - 79000 NIORT - 481 511 632 RCS NIORT
Entreprise régie par le Code des assurances

Vivre après

Avec **Vivre après**, nous mettons à la disposition de ceux pour qui rien ne sera jamais comme avant, un coordinateur pour les écouter, les informer et les orienter et des services personnalisés en fonction de leurs besoins.
Ce dispositif permet d'améliorer encore les garanties **OCIRP** qui assurent, en cas de décès, le versement d'une rente et un accompagnement social personnalisé mis en place durablement.

OCIRP
protéger. agir. soutenir

En partenariat avec
GROUPE IMA

vivreapres.fr

Le site accessible à tous pour s'informer sur le deuil, les maladies graves, les séparations ou les périodes de rupture professionnelle.

Commission Professionnelle Consultative

“ LA CPC « COHÉSION SOCIALE ET SANTÉ », PRÉCARITÉ ET EMPLOYABILITÉ SONT DE MISE

FO n'a pas participé à la dernière Commission Professionnelle Consultative en date du 16 juin pour cause de grève en soutien aux personnels de la santé et de défense de notre système social. Mais nous n'avons pas été dupes de ce qui se joue, particulièrement pour les diplômes d'État et conditions de travail des salariés de niveaux 3 (anciennement niveaux V) à savoir les DEAES (Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social) et les futurs postulants au nouveau titre professionnel d'Agent de Service Médico-Social (héritant d'Agent de Service Hospitalier).

Le titre d'Agent de Service Médico-Social ou comment légitimer le glissement de tâches et de responsabilités à moindre coût

Sous prétexte de favoriser l'insertion sociale dans le secteur médico-social ce nouveau titre offrirait des « débouchés », mais permettrait aussi de répondre à la nécessité en personnel dit « qualifié ».

L'intention serait louable, car il est constaté un glissement de tâches spectaculaire que l'on dénonce pourtant depuis des années. Ce glissement de tâche est particulièrement constaté dans les EPHAD, et notamment dans la nature de plus en plus disparate des activités des agents hospitaliers lesquelles vont bien au-delà du nettoyage des locaux : aide à la toilette et l'habillage, distribution des repas autrement appelée en langage mercantile « service hôtelier », soin médical (aide à la prise médicamenteuse) et maintenant le « bionettoyage » des locaux. Pourquoi pas intégrer ces tâches à des salariés ? Mais alors exigeons que ce salarié se doit d'être diplômé et rémunéré en conséquence à la hauteur des responsabilités et du niveau requis !

Car face à toutes ces tâches multiples, un diplôme de niveau 3 (CAP) est-il vraiment adapté ? Mais alors, face à toutes ces tâches multiples, quid des conditions de travail, du cadre conventionnel avec une grille de salaire à hauteur de la diversité des missions, des responsabilités ? Il est bien évident que le corollaire c'était de trouver des axes de certification de bas niveau pour pouvoir les opposer à une fiche de poste et non à une activité et un métier.

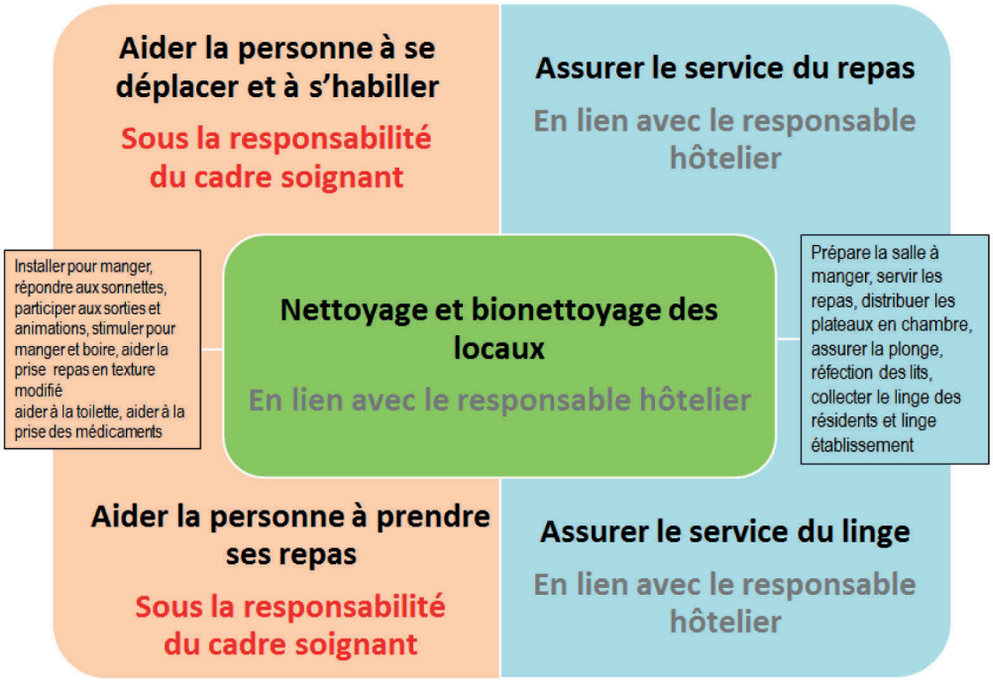
Tout cela n'a pas été pensé par la CPC, bien au contraire, puisque les conditions de travail sont déjà induites. Ainsi, la note de préciser en référence à la scandaleuse gestion de la crise sanitaire *« L'emploi exige une station debout prolongée avec un rythme de travail soutenu. Le port d'une tenue professionnelle adaptée et dédiée à l'activité est requis. Si nécessaire pour l'activité, le port d'un équipement de protection individuelle approprié est exigé.*

Le travail peut s'exercer en horaires décalés ou coupés, tous les jours de la semaine, y compris le weekend, les jours fériés et parfois la nuit ».

Donc, ce titre professionnel d'agent est inacceptable en niveau 3 : FO dénonce l'axe d'employabilité choisi et qui ne s'appuie sur rien d'autre que la rentabilité économique ! FO exige une formation adaptée avec un niveau de qualification à la hauteur des besoins et des tâches que cette note implique.

Nous exagérons ? Jugez-en par vous-même ! La même note poursuit sans vergogne : *« Sur le schéma ci-dessous nous indiquons les trois fonctions du métier repérées avec au centre* ***le nettoyage des locaux qui reste le cœur de métier ».*** **Le cœur du métier : le ménage ! Un glissement de tâche payé au prix du ménage ! Le métier « fourre-tout », toujours plus de responsabilités, de polyvalence avec un contour toujours plus large, mais une rémunération, toujours plus rétrécie,** sans cependant jeter l'opprobre sur cette fonction importante qu'est le ménage et dont on vient de voir la place tenue dans la crise du COVID. Comment considérer le cœur du métier, le nettoyage, au détriment de la relation humaine ?! Quel mépris, à la fois pour le personnel d'entretien et les personnes accompagnées !

Et ce schéma explicatif, toujours extrait de la note présentée à la CPC, au cas où on n'aurait pas bien saisi :



Et voici encore la formule YOYO ou comment renier les spécialités pour revenir à un diplôme unique (toute ressemblance avec le DEAMP sera fortuite), le DEAES.

Sur l'ordre du jour de cette CPC était indiqué l'approbation de ***Note d'opportunité sur la réforme du diplôme d'État d'Accompagnant Educatif et Social (DEAES).*** Oui une réforme en chasse une autre et d'un diplôme d'État d'Aide Médico Psychologique (AMP) devenu soi-disant obsolète nous passions donc à celui d'AES avec socle commun et spécialité à la clé, au choix :

1. Accompagnement de la vie à domicile ;

2. Accompagnement de la vie en structure collective ;

3. Accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire.

Sauf qu'après quelques années (DEAES validé par la CPC en juin 2015 et arrêté publié, le 29 janvier 2016) il a bien fallu se rendre à l'évidence que les employeurs des ESMS (Établissements Sociaux et Médicaux Sociaux) recherchaient avant tout les personnes formées pour l'accompagnement de la vie en structure collective quitte à ce que celles-ci s'adaptent, par la suite, à un autre champ professionnel. Ainsi l'éducation nationale qui, si elle vise à développer des CDD pour l'accompagnement à l'éducation inclusive, n'a pas les moyens, ni la culture pour développer ce métier d'autant qu'elle défend sa culture enseignante et non éducative.

Ainsi, on peut lire dans cette note *« Le point de tension concernant ce diplôme relève plutôt du déséquilibre entre les secteurs vers lesquels se tournent les nouveaux diplômés qui privilégient les modalités d'exercice en structures collectives* (et donc la spécialité n°2)». Pourquoi cette préférence ? Nous le savons que trop bien ! Les structures de notre secteur sont encore les seules à défendre des conditions de travail supportables ! En cette CPC du 16 juin, nous assistons à un retour en arrière, vers un diplôme de niveau 3 (anciennement niveau 5) sans spécialité : un diplôme d'AMP quoi !

Et il est également mentionné : *« Malgré un socle commun important, la structuration par spécialité (Domicile, Structure collective, et éducation inclusive) est encore perçue comme étant trop rigide, ne permettant ni au secteur de l'aide à domicile de rassembler davantage de professionnels, ni au secteur de l'éducation inclusive et à la vie ordinaire d'avoir davantage recours à des professionnels mieux formés par le DEAES ».*

Si l'éducation nationale embauche en CDD, il n'en reste pas moins que les diplômes requis ne sont pas issus du médico-social et la précarité des accompagnants à la vie scolaire bien ancrée.

À la fin de la note, on peut lire l'idée de créer des passerelles entre le diplôme d'aide-soignant à celui d'AES : *« Il s'agira de construire un référentiel professionnel intégrant tous les champs d'intervention de l'AES afin de constituer un diplôme unique. Il faudra, lors de ces travaux (de la CPC), prendre appui sur le référentiel de compétences du DEAS (diplôme d'état d'aide-soignant) afin de rapprocher les deux référentiels par la constitution d'un bloc de compétences équivalent ».*

Entre retour vers un diplôme AES unique type AMP et un déploiement des titres professionnels au détriment des diplômes d'État, la CPC n'a pas perdu de sa vigueur pour aller de sa marche forcée vers des diplômes, voir des titres, de bas niveaux en contradiction et incohérence totale avec les réelles responsabilités qu'exige l'accompagnement au quotidien des personnes les plus vulnérables. À la CPC, FO continuera d'exiger sans concession une qualité de l'accompagnement au quotidien allant de pair avec formation de qualité, diplômation d'État et une rémunération et des conditions de travail à la hauteur de celles-ci.

POUR RAPPEL

Un diplôme certifie un niveau de connaissances ou de compétences généralement acquises au terme d'études et de réussite à un examen, ou par le biais de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Tous les diplômes sont homologués par les autorités nationales compétentes.

Il existe des diplômes :

- nationaux : baccalauréat, licence, master et doctorat, délivrés par les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur ;

- d'État, délivré au nom de l'État par d'autres ministères, et souvent requis pour l'exercice de professions réglementées, notamment dans les champs de la santé, de l'animation, ainsi que du travail social ;

- universitaires et d'établissement, délivré par des institutions d'enseignement supérieur en leur nom propre.

Qu'est-ce qu'un titre professionnel ?

Un titre professionnel est une certification professionnelle délivrée au nom de l'État par le ministère du Travail et de l'Emploi.

Les titres professionnels sont enregistrés dans le **Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)** géré par France compétences. Les titres professionnels sont composés de blocs de compétences dénommés **Certificats de Compétences Professionnelles (CCP).**

Chaque titre professionnel certifie les compétences, aptitudes et connaissances nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité correspondant à un domaine professionnel. Il s'adresse à toute personne sortie du système scolaire, déjà engagée dans la vie active ou qui s'y engage, qu'elle soit titulaire d'un contrat de travail ou à la recherche d'un emploi (**art. L.6314-1 du Code du travail**).

Un titre professionnel est constitué d'une ou plusieurs unités représentant chacune un ensemble cohérent de compétences, aptitudes et connaissances : les Certificats de Compétences Professionnelles (CCP) .

Un **Certificat Complémentaire de Spécialisation (CCS)**, correspondant à une extension de l'emploi, peut être associé au titre professionnel. Il atteste d'une spécialisation précise dans le champ professionnel visé par le titre dont il dépend. Il existe actuellement une dizaine de CCS.

Ces titres attestent de compétences correspondant à des emplois de différents niveaux de qualification, exercés dans divers secteurs d'activité : industrie, bâtiment, services, etc.Un titre professionnel s'obtient après un parcours de formation professionnelle (continu ou progressif) ou par une VAE dans les centres agréés par la DIRECCTE.

➡ **DIPLÔMES A LA COUPE** pour les 5 diplômes anciennement niveau 3 (DEETS, DEEJE, DEASS, DEES et bien tôt DECESF)

L'arrêté du 10 mars 2020 (*JORF n°0087 du 9 avril 2020 texte n°34*) définissant les blocs de compétences des diplômes de niveau 6 (anciennement diplômes de niveaux 3) vient porter une modification des arrêtés du 22 août 2018 relatifs au diplôme d'État d'assistant de service social, au diplôme d'État d'éducateur spécialisé, au diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants, au diplôme d'État, au diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé (le diplôme d'État de conseillère en Économie sociale et familiale est en cours de modélisation par blocs de compétences).

QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE ?

Depuis la réforme du 22 août 2018, les épreuves de certification se déroulent en centre de formation (hormis un mémoire). Il incombe aux centres de formation de budgétiser et d'organiser les épreuves au long de la formation, des épreuves découpées en quatre domaines de compétences.

Désormais, ces quatre domaines de compétences seront divisés en « blocs de compétences », au nombre de huit pour les quatre domaines (deux blocs par domaines de compétences).

Ce petit calcul permet de comprendre comment la CPC toujours en marche vers le moindre coût et l'employabilité, propose aux employeurs la possibilité d'acheter un bloc de compétence pour former le salarié ad hoc !

Si l'on analyse cela d'un point de vu symbolique et non moins cynique : cet achat à la coupe contribue pour l'employeur, à un gain de temps et d'argent, en passant outre sur un diplôme d'État qui recouvre l'ensemble de compétences, mais aussi, et surtout qui défend une culture de métier ! Quant au salarié, le seul avantage qu'il peut tirer de cette vente à la coupe… c'est que son maigre **Compte Personnel de Formation (CPF)** lui suffira à couvrir les frais… (cynisme)

Laura ROCCETTI, Christian BEAUTIER, Jean-Philippe BOYE

Section Fédérale des Retraités

“ LES PREMIERS ENSEIGNEMENTS DE LA CRISE SANITAIRE COVID-19

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale tire les premiers enseignements de la crise sanitaire COVID-19.

Le Président de la République et le gouvernement décident un confinement strict pour casser la propagation du COVID-19 en l'absence de politique de prévention sanitaire face aux épidémies.

Tout le monde peut constater l'impréparation de l'Exécutif face à cette crise, manque de matériel de protection, même pour ceux qui doivent prendre en charge les patients du COVID-19.

Une décision prise à cause de l'absence de matériel de protection (tests, masques, blouses de protection, etc.) et en fonction de la situation tendue à l'hôpital public (nombre de lits de réanimation limité).

Pour des raisons budgétaires en 2013 Marisol Touraine Ministre de la Santé ne renouvelle pas les stocks stratégiques. En 2016 Emmanuel Macron, Ministre de l'Économie et des Finances, candidat à la présidence de la République était au courant de la situation et ne fait toujours rien.

40 ans de mondialisation démontrent que la politique libérale menée par les gouvernements successifs n'a pas pris en compte la protection des populations.

De 1980 à 2020, les gouvernements ont mené des politiques indifférenciées destructrices de la Protection Sociale Collective (Sécurité Sociale, Retraite, Assurance Chômage). Le libre échange est responsable du creusement des inégalités, de l'aggravation de l'insécurité économique des salariés, de l'appauvrissement des revenus des actifs et des retraités.

Des années de politique d'austérité, exclusivement guidée par une vision comptable d'économies à court terme finissent par gravement détériorer l'Hôpital Public, le Système de Santé, la Protection Sociale, les conditions de vie et de travail des salariés avec une incidence sur la qualité de la prise en charge médicale de l'ensemble de la population.

Nous mesurons aujourd'hui les conséquences des politiques austéritaires qui ont dépouillé la Fonction Publique, l'Hôpital public, les EHPAD[1] de leur moyen.

[1] *Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées et Dépendantes*

Le Président de la République et le Gouvernement ne peuvent que constater les dégâts des politiques menées depuis les années 80 au niveau de la santé, de l'hôpital, de la prise en charge des personnes âgées à domicile ou en établissement.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale dit qu'il faut mettre fin à la logique comptable en général et à l'Hôpital en particulier.

SITUATION DE L'HÔPITAL :

Les dispositions en vigueur depuis 1995 avec la réforme Juppé de la Sécurité Sociale et des hôpitaux provoquent trois semaines de grèves très suivies en décembre 1995. Les ordonnances de 1996 mettent en place l'ONDAM (Objectif National des Dépenses d'Assurance Maladie) servant à réguler les dépenses fixées chaque année par la LFSS (Loi de Financement de la Sécurité Sociale). L'État a pris en main la gestion des hôpitaux, fixant pour la première fois des objectifs chiffrés. C'est le début de la prise du pouvoir de la Sécurité Sociale et des hôpitaux par les comptables.

En 2002, une nouvelle réforme du Ministre de la Santé Jean-François Mattei va aussi désorganiser les hôpitaux et le système de santé français.

Le Ministre prend en compte les revendications des syndicats de médecins libéraux qui exigent et obtiennent la fin de la permanence des soins. C'est-à-dire l'obligation pour les médecins de ville de prendre des gardes. Tout le monde pouvait faire appel au médecin de garde de jour comme de nuit.

À partir de la fin des gardes, les services des urgences sont devenus le seul endroit pour se soigner 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 et la fréquentation de ces services a explosé.

2002 c'est la mise en place des 35 heures à l'hôpital. Les fonctionnaires hospitaliers bénéficient d'une réduction du temps de travail ou d'une RTT. Les 35 heures vont désorganiser les services, les embauches promises pour compenser ne suffissent pas soit par manque de moyens, soit par manque de candidats. Cette situation crée des surcharges de travail, trop souvent les soignants ne parviennent pas à prendre leur RTT, aujourd'hui beaucoup d'heures supplémentaires sont dues.

Dans le même temps en 2003, Jacques Chirac et Jean-François Mattei font voter la réforme qui transforme vraiment l'hôpital. 2005, c'est l'instauration de la tarification à l'acte, le T2A. Les hôpitaux sont financés en fonction du nombre d'actes produits. On pousse les hôpitaux à se tourner vers les activités les plus rentables.

Le taux de remplissage doit atteindre 90 %. La durée d'hospitalisation doit être la plus courte possible. C'est l'avènement de la logique comptable.

Ensuite, les moyens des hôpitaux ont constamment été réduits sous les différentes mandatures aboutissant à la suppression de 70000 lits en 15 ans, la fermeture d'une maternité sur deux en 20 ans et d'une centaine d'hôpitaux de 2012 à 2017. Sous Emmanuel Macron et Agnès Buzyn la loi « Ma santé 2022 » n'est pas assez ambitieuse pour régler les problèmes de l'hôpital.

Dans ces conditions, les effets de la crise se sont faits cruellement sentir par une insuffisance de lits de réanimation. Les personnels de santé ont su répondre à cette pénurie en passant les capacités de lits de réanimation de 5000 à 15000.Toute l'activité du système de soins est consacrée aux malades du COVID-19, les autres actes médicaux sont reportés.

LA SITUATION DANS LES EHPAD ET À DOMICILE :

Les personnes âgées vivant à domicile ou en établissement ne sont pas épargnées par le virus. Elles sont de loin les principales victimes du COVID-19, et représentent plus de 50 % des décès.

Comme en 2003 pour la canicule, les moyens nécessaires n'ont pas été mis à disposition pour protéger les personnes âgées (pénurie de matériel de protection et retard du dépistage du virus).

Les personnels des EHPAD alertent depuis des années sur les conditions de vie et de travail par des mouvements de grève.

Les EHPAD souffrent d'un manque de personnel. Pour répondre aux exigences du plan Grand Age, une personne pour la prise en charge d'un résident, il faut recruter 40000 personnes. Dans un autre domaine, ces structures devraient être plus médicalisées. Les liens entre les établissements et les hôpitaux sont à revoir, car l'accès aux soins pour tous n'a pas été assuré.

Il ne s'agit plus de rester sourd à toutes les revendications et protestations sur l'assurance chômage, les retraites, le système de soins et les besoins de l'hôpital public, la prise en charge du Grand Age, le fonctionnement des EHPAD.

Le moment est venu d'engager les réformes pour l'hôpital public, pour l'accompagnement et la prise en charge du Grand Age qui représente 10 % de la population (+ de 75 ans 6 millions en 2020, 10 millions en 2040).

LA CRISE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE :

La décision du Président de la République relative au confinement double la crise sanitaire d'une crise économique.

Le Président prend conscience que ces années de mondialisation et de politique libérale n'ont pas assez protégé les populations.

Face à cette catastrophe économique, le Président annonce un état plus protecteur, le report de l'application de la loi sur l'assurance chômage et la suspension du projet de loi de réforme des retraites.

Il est décidé qu'une partie des salariés seraient en télétravail, d'autre en chômage partiel ou en arrêt maladie pour garde d'enfants.

Le pays n'étant pas tout à fait à l'arrêt, les soignants, les salariés et fonctionnaires des secteurs essentiels poursuivent leur travail sans toujours disposer du matériel de protection.

Des milliards sont débloqués pour soutenir certains secteurs économiques, les mesures sociales, les arrêts maladie, le chômage partiel.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale dénonce l'attitude du gouvernement qui fait supporter les mesures sociales par l'assurance chômage et la Sécurité Sociale creusant les déficits de l'assurance chômage de plus de 25 Mds et de 50 Mds pour l'assurance maladie.

L'État aurait pu prendre les déficits à son compte, mais préfère le transfert de 136 Mds de la dette sociale à la CADES[2]). La CADES mise en place en 1996 devait disparaître en 2024. La dette étant apurée, elle continuera à gérer les remboursements jusqu'en 2033 par la perception de la CRDS[3] et une partie de la CSG[4].

Des moyens supplémentaires sont nécessaires pour l'hôpital public (réforme, équipement, hausse de salaire des soignants et des personnels) pour la réforme de la perte d'autonomie et le fonctionnement des EHPAD.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale dénonce le manque de matériel de protection pour les salariés dans l'obligation de travailler au péril de leur vie.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale dénonce les exonérations de cotisations sociales patronales décidées par l'État, jamais compensées, privant la Sécurité Sociale, les Caisses de Retraite de ressources et générant le déficit. **C'est l'amputation permanente de notre salaire différé.**

La détérioration des conditions de travail des professionnels de la prise en charge des personnes âgées à domicile ou en établissement.

Le reste à charge pour l'accueil des personnes dépendantes. Le remplacement des professionnels par des bénévoles pour la prise en charge des personnes âgées et handicapées.

LA SECTION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS DE L'ACTION SOCIALE FO EXIGE :

➡ La suppression des contributions fiscales (CSG, CRDS).

➡ L'arrêt des franchises, du déremboursement des médicaments.

➡ L'accessibilité des soins pour tous sur les fondements de la Sécurité Sociale de 1945.

➡ La prise en charge par la Sécurité Sociale de l'accompagnement des personnes dépendantes par des professionnels qualifiés et non par des bénévoles.

Le confinement aurait pu être évité si nos gouvernants avaient mené des politiques de prévention de Santé Publique protectrices des populations, plutôt que des politiques d'austérité budgétaires. Vont-ils en tirer les enseignements pour l'avenir ?

Pour la Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale, revenons aux 30 glorieuses plutôt qu'aux 40 mondialisées. Les salariés et les retraités sauront faire entendre leurs revendications.

Dans ses discours, le Président de la République annonce qu'il faut un État plus protecteur, alors PASSONS AUX ACTES.

Jean- Marie PETITCOLLOT
Secrétaire de la Section Fédérale des Retraités

”

2 *Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale*
3 *Contribution de Remboursement de la Dette Sociale*
4 *Contribution Sociale Généralisée*

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

L'ÉVOLUTION DU SYNDICALISME FRANÇAIS SOUS LE PRISME DU DROIT

DE 1884 À 1945

Il ne faut pas croire que la **loi du 21 mars 1884** fut accueillie favorablement par le monde syndical. Celle-ci, fut considérée à l'origine comme une loi de police, essentiellement destinée à contraindre les syndicats souhaitant obtenir les droits issus de la loi nouvelle à sortit de la clandestinité. Cette loi a mis du temps à s'installer dans le paysage social français.

De fait, la loi faisait de la liberté syndicale une liberté individuelle caractérisée par le fait de pouvoir adhérer ou non au syndicat et affirmait un principe rigoureux de spécialité syndicale établissant ainsi le champ d'action des organisations.

Les années qui suivirent cette « légalisation » du fait syndical virent se développer sur fond d'anarcho-syndicalisme de rudes débats portant d'une part sur la question de savoir si les syndicats étaient des intermédiaires entre les salariés et les employeurs ou des représentants aptes à négocier, notamment en cas de grève, et d'autre part, sur les conséquences à tirer de la reconnaissance aux groupements de la personnalité morale.

Cette période marquera durablement le droit syndical français d'une conception essentialiste dont la notion de représentativité portera les traces jusqu'à la réforme résultant de la loi de 2008.

Cette même période verra naître un autre débat portant cette fois sur la capacité du syndicat à représenter les intérêts collectifs de la profession et non seulement les intérêts de ses membres. La question est posée à propos de l'action en justice pour la défense de l'intérêt collectif et à propos de la capacité à négocier des accords qui puissent bénéficier à l'ensemble de la collectivité de travail et non seulement aux seuls adhérents du syndicat.

Le premier point a été résolu d'abord par **un arrêt de cour de cassation du 5 avril 1913** puis par la **loi du 12 mars 1919**. Sur le second point en revanche, **la première loi sur les conventions collectives du 25 mars 1919** en restera à une approche contractualiste de l'acte et il faudra attendre la **loi du 24 juin 1936** sur les conventions collectives nationales pour voir apparaître une autre conception de la convention collective dégagée de la logique contractuelle.

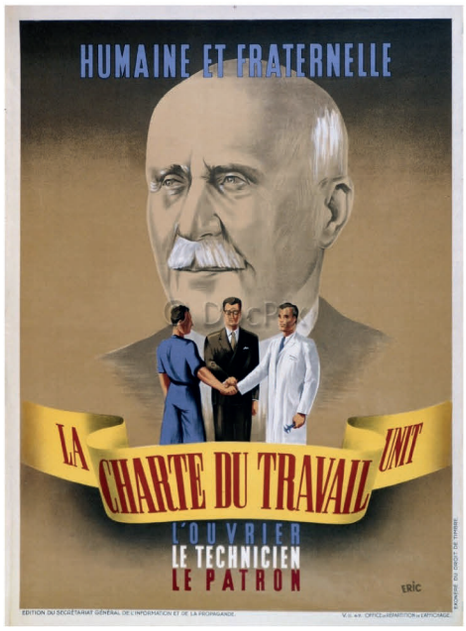
Le texte issu du Front populaire donne en effet naissance, à côté des conventions collectives simples dans leur forme résultant de la loi de 1919, à des conventions collectives étendues. On ne tarde pas à considérer ces dernières comme de véritables lois professionnelles. Négociées par des organisations syndicales et patronales « les plus représentatives », elles ont alors vocation à s'imposer à l'ensembles des salariés des entreprises de la branche.

Le Front populaire a connu une période relativement brève mais a occupé une place importante dans l'histoire du syndicalisme français. En l'espace de deux ans, plusieurs textes emblématiques ont été adoptés.

Sous l'aspect de la représentation du personnel au sens large, sont à signaler (à la suite des **accords de Matignon, art 5**) l'institution des délégués du personnel et le libre exercice du droit syndical. La **loi du 24 juin 1936** prévoit en effet que les conventions collectives devront comporter des dispositions relatives à la mise en place des délégués ouvriers. Elle est rapidement complétée, compte-tenu des débats auxquelles elle donne lieu en raison de son imprécision, par un **décret-loi du 12 novembre 1938** qui vient rendre les délégués obligatoires dans tous les établissements industriels de plus de dix salariés. Ce principe n'aura qu'une courte existence puisque deux décrets de 1939 mettent fin au principe de l'élection et remplace cette dernière par une désignation des délégués par les organisations syndicales le plus représentatives.

La CGT sort gagnante du Front populaire puisque ses effectifs progressent jusqu'à attendre 5 millions d'adhérents. La dissolution de la CGT et de la CFTC pendant la Seconde guerre mondiale associée à la tentation de mise en place du syndicat unique sur

la base corporatiste de la Charte du travail (1942) caractérisent la fin de cette période.



De la libération aux lois Auroux

La période de l'immédiat après-guerre n'a pas modifié en profondeur la réglementation en matière de droit syndical. Les principaux textes portent plutôt sur l'organisation de la représentation dans l'entreprise avec l'**ordonnance du 22 février 1945** puis la **loi du 16 mai 1946** sur les Comités d'entreprise, la **loi du 16 avril 1946** fixant le statut des délégués du personnel et le **décret du 1er Août 1947** instituant les comités d'entreprise.

Si le syndicalisme apparait sur la scène du droit, c'est à propos de la réforme des conventions collectives par la **loi du 11 février 1950** et d'une nouvelle tentative d'organisation du règlement des conflits collectifs de travail par la **loi du 26 juillet 1957**.

Seules quelques conventions collectives conclues après la **loi du 11 février 1950** avaient accordé une place au syndicalisme dans l'entreprise et le Conseil économique et social avait entre 1962 et 1964 tenté de promouvoir l'idée de l'action syndicale interne à l'entreprise.

Il faudra attendre la **loi du 27 décembre 1968** (à la suite du protocole de Grenelle signé le 27 mai 1968) pour voir se créer une première rupture avec l'entrée des syndicats dans l'entreprise. Le texte reconnaîtra en effet l'exercice du droit syndical dans l'entreprise et permettra la désignation par les syndicats représentatifs d'un délégué syndical dans les entreprises comptant au moins 50 salariés. Selon la loi, le délégué syndical représente le syndicat auprès du chef d'entreprise. Mais compte-tenu de la mission de défense des intérêts collectifs impartie aux syndicats, il y a aussi un pouvoir de représentation des intérêts de la collectivité de travail dans l'entreprise. Il est ainsi non seulement un représentant du syndicat mais également un représentant du personnel au sens large.

La désignation est le fait des organisations syndicales reconnues représentatives par l'Etat dans les conditions prévues initialement en 1948 puis reprises par l'**arrêté du 31 mars 1966**après la scission intervenue entre la CFDT et la CFTC.

Dans l'entreprise, le dualisme de la représentation des salariés élus et désignés résulte donc de la **loi du 27 décembre 1968**. Ultérieurement, la **loi du 13 juillet 1971** généralisera la négociation collective à tous les niveaux, en particulier dans l'entreprise ainsi que la condition de représentativité, y compris par affiliation. Ce droit à la négociation dans l'entreprise sera ensuite réaffirmé et organisé par la **loi du 13 Novembre 1982** tandis que la **loi du 28 octobre 1982** étend la présomption de représentativité à la présentation des candidats au premier tour des élections professionnelles.

Apparaît alors dans la loi, la recherche d'une meilleure adéquation et d'une plus grande efficacité de la représentation du personnel. Elle consacre ainsi la notion jurisprudentielle d'unité économique et sociale et donne naissance au comité de groupe. Elle cherche à assurer une représentation de la réalité des collectivités de travail, en décidant de l'inclusion dans les effectifs de l'entreprise des salariés mis à disposition et à adapter la représentation à la taille de l'entreprise, en autorisant sous certaines conditions la désignation d'un délégué du personnel comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés et en créant le délégué de site pour les entreprises de moins de 11 salariés.

La loi a également remis en ordre les missions des institutions représentatives du personnel, et particulièrement celle du comité d'entreprise en développant sa mission économique et ses moyens.

Elle a parallèlement fusionné les anciens comités d'hygiène et de sécurité et la commission condition de travail du comité d'entreprise, pour créer le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail.

Pour terminer, concernant les négociations collectives, la **loi du 13 novembre 1982** a organisé de façon spécifique le droit à la négociation dans l'entreprise en instituant la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs et l'aménagement du temps de travail. La loi a aussi instauré la possibilité de négociations dérogatoires d'entreprise, sous réserve d'un droit d'opposition ouvert aux syndicats non-signataires représentants plus de la moitié des salariés inscrits au premier tour des élections. L'introduction de la négociation dérogatoire avec pour corollaire celle de la prise en compte de l'audience syndicale, fut-ce pour s'opposer à un accord, constitua un tournant essentiel. Le développement de la négociation d'entreprise, dans le système français des relations professionnelles, puise en effet dans ce texte ses principaux fondements.

Progressivement, la condition de représentativité est devenue une condition générale d'exercice de l'ensemble des prérogatives syndicales dans l'entreprise, qu'il s'agisse de la négociation collective, de l'action syndicale ou de la présentation au premier tour des candidats aux élections.

Des lois Auroux à maintenant

Au cours de la période qui va des lois Auroux aux ordonnances de l'Automne 2017, dites ordonnances Macron, la première inflexion significative intervient avec la **loi du 20 août 2008** : « loi portant rénovation de la démocratie sociale ». Dans le prolongement de la **loi du 4 mai 2004** qui avait déjà modifié les conditions de validité des accords collectifs, ainsi que la hiérarchie entre les accords d'entreprises et les accords de branches pour donner plus d'autonomie aux accords d'entreprise, la nouvelle loi s'attache à définir le nouveau cadre juridique de la représentativité syndicale et renforce l'importance des élections professionnelles. Les résultats de ces dernières deviennent déterminants à la fois dans l'appréciation de la représentativité et à la fois dans l'accès à la conclusion de conventions collectives. Le nouveau texte conforte la place du principe majoritaire. Il s'inscrit plus généralement dans un mouvement visant à promouvoir la place du droit négocié dans le droit des relations du travail. Les principales étapes de ce mouvement sont les suivantes :

- L'accord sur la politique contractuelle du 31 octobre 1995.
- La position commune du 16 juillet 2001 ;
- La **loi du 4 mai 2004** qui a transposé dans le code du travail la position commune en l'amendant. Ce texte avait déjà substantiellement modifié les règles de hiérarchie des accords, en laissant plus d'autonomie aux accords d'entreprise, sauf clause contraire de l'accord de branche et à l'exception des stipulations se rapportant aux salaires minima, aux classifications et aux garanties collectives complémentaires ;
- La **loi du 31 juillet 2007** de modernisation du dialogue social dont les dispositions ont été codifiées dans un chapitre préliminaire du code du travail ; ces dispositions, inspirées du droit de l'union européenne, imposait et imposent toujours au gouvernement de soumettre à une « *concertation avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de favoriser* » une négociation pour tout projet de réforme portant sur « *les relations individuelles et collectives de travail, l'emploi et la formation professionnelle* ».

Sur la question de la représentativité syndicale, celle-ci est sommairement définie comme l'aptitude juridiquement reconnue à une organisation syndicale à exprimer et à défendre les intérêts de tous les salariés, qu'ils soient ou non syndiqués. La notion d'organisations professionnelles les plus représentatives apparaît pour la première fois en 1919 dans le traité de Versailles (Partie XIII) à propos des délégations nationales à la conférence internationale du travail. Certains textes français l'utilisent ensuite mais il faudra attendre le Front populaire pour voir la notion prendre de l'importance.

La **loi du 11 février 1950** fixera une liste de critères de représentativité à propos du cas particulier de la conclusion des conventions collectives susceptibles d'extension (effectifs, indépendance, expérience et ancienneté, attitude patriotique pendant l'occupation).

L'**arrêté du 31 mars 1966** figera pour un moment la situation conduisant à identifier quatre grandes confédérations représentatives (CGT, CGT FO, CFDT et CFTC) et une confédération catégorielle (La CFE CGC pour les cadres). L'instauration de la présomption de représentativité par la **loi du 27 décembre 1968** puis son extension en 1982 à l'élection des représentants du personnel façonnent le droit de la représentation syndicale mais dans le même temps renforcent une dissociation entre la représentativité réelle et la représentativité juridiquement reconnue.

Plus profondément encore, la combinaison de la généralisation de l'exigence de représentativité au droit à la négociation collective opérée par la **loi du 13 novembre 1982** accentue la dissonance entre représentation et représentativité.

Avant la **loi du 20 août 2008**, les critères de reconnaissance de la représentativité étaient les effectifs, l'indépendance, les cotisations, l'expérience et l'ancienneté ainsi que l'attitude patriotique pendant l'occupation. La pratique jurisprudentielle montrait pourtant que le juge saisi utilisait la technique du faisceau d'indices tendant à mesurer l'audience syndicale. Le système juridique des relations collectives s'est progressivement épuisé sous la conjonction des facteurs suivants :

- L'affaiblissement continu du mouvement syndical dans le secteur privé depuis une trentaine d'années, nourrissant une critique récurrente à l'encontre de la présomption irréfragable de la représentativité, un syndicat pouvant être représentatif par affiliation alors même qu'il ne compte aucun adhérent dans l'entreprise ;
- L'apparition de nouveaux syndicats au niveau national (Sud, Unsa) qui ne figuraient pas sur la liste des organisations syndicales les plus représentatives.
- Le caractère obsolète des critères de représentativité issu de la **loi du 11 février 1950** (attitude patriotique pendant l'occupation par exemple) ;
- La multiplication des litiges portant sur la représentativité des syndicats non affiliés aux organisations reconnues les plus représentatives au niveau national, engagés tant pas les employeurs que par les organisations syndicales concurrentes.

La **loi du 20 août 2008** a modifié en profondeur ce droit de la représentativité et fixé des nouveaux critères de représentativité, « cumulatifs » que sont : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, une ancienneté minimale de deux ans dans le champs géographique et

professionnel couvrant le niveau de négociation (l'ancienneté s'apprécie à partir de la date légale de dépôt légal des statuts), l'audience, l'influence « principalement » caractérisée par l'activité et l'expérience et enfin les effectifs et les cotisations.

Cependant, le nouveau dispositif conduit à distinguer une « petite représentativité » résultant de la réunion des quatre premiers critères. Cette représentativité permet au syndicat de créer une section syndicale et de présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles. La représentativité pleine suppose quant à elle, la réunion des sept critères. Elle seule permet par exemple la désignation d'un délégué syndical.

Les quatre critères de la « petite » représentativité sont le **respect des valeurs républicaines** (ce critère sera contrôlé par le juge du fond que si l'employeur le conteste, la charge de la preuve pesant alors que lui), **l'indépendance et l'ancienneté minimale de deux ans** (qui s'apprécie dans le champs professionnel et géographique à la date du dépôt des statuts) et la jurisprudence y a adjoint le critère de **transparence financière** visé à l'article L 2135-1 du code du travail, estimant qu'il s'agissait d'un critère de base de reconnaissance d'un syndicat.

L'accès à la représentativité « pleine » suppose la réunion de trois critères supplémentaires qui sont **l'effectif des adhérents et les cotisations, l'influence** caractérisée par l'activité et l'expérience et l'**audience électorale**. Ainsi pour être représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, les organisations syndicales doivent avoir obtenu au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à défaut aux dernières élections des délégués du personnel. Nous parlons bien évidemment maintenant de représentativité aux élections du CSE.

Ce taux s'apprécie tous collèges confondus. A la suite de la loi, la jurisprudence a eu l'occasion de préciser :

• Que les critères de l'influence, des effectifs et des cotisations, de l'ancienneté et de l'audience électorale font l'objet d'une appréciation globale (**Cass. Soc 29 février 2012, n°11-13.748, PV n°83**) et sont considérés comme acquis pendant toute la durée du cycle électoral ; les autres critères devant être satisfaits de manière permanente (c'est ainsi que si un syndicat représentatif abandonne les valeurs républicaines, ne satisfait plus la transparence financière ou perd son indépendance, il perd par la même sa représentativité).

• Que l'affiliation à une confédération étant un élément de vote des travailleurs, une organisation ne peut revendiquer les résultats d'un syndicat que si l'affiliation était portée à la connaissance des électeurs (**Cass. soc 12 avril 2012, n°11-22.290 et n°11-22.291, PV n°127**).Par ailleurs, la désaffiliation, autrement dit, le fait qu'un syndicat quitte une confédération, a pour effet que le syndicat concerné perd le droit de se prévaloir des résultats acquis sous l'ancienne étiquette pour établir sa représentativité (**Cass. soc 28 novembre 2012, n°12-14.528, PV n°311**), il peut en revanche utiliser cette ancienne affiliation pour établir son expérience et son ancienneté. En effet, rien n'empêche un syndicat de désigner comme délégué syndical, un salarié ayant autrefois représenté un autre syndicat ou ayant été élu sous une autre étiquette (**Cass. soc 17 avril 2013, n°12-22.699, PV n°104**).

• Que les résultats sont pris en compte, quelque soit le nombre de votants et donc même si le quorum n'est pas atteint ;

• Que si les syndicats établissent une liste commune, ils doivent préciser la répartition entre eux des suffrages exprimés ;

• Que la représentativité dans un périmètre donné est établie pour toute la durée du cycle électoral (**Cass. soc 13 février 2013, n°12-18.098, PV n°42**).

Les syndicats catégoriels (c'est-à-dire ceux dont les statuts ne donnent vocation à présenter des candidats que dans certains collèges), font l'objet de règles particulières. Sont considérés comme représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement, les organisations catégoriels qui :

1. Sont affiliés à une organisation syndicale catégorielle, interprofessionnelle et nationale représentative et ;

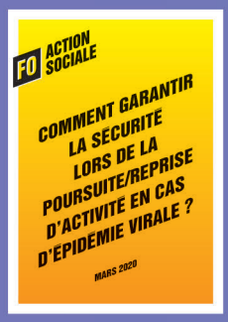
2. Qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles (aujourd'hui des élections des titulaires du CSE) (**art. L 2122-2 du code du travail**), à vrai dire, seule la CFE-CGC est au niveau national, catégorielle et interprofessionnelle.

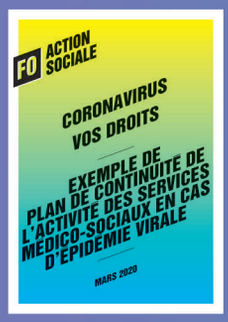
Lorsque les statuts le prévoient, un syndicat catégoriel peut parfois présenter des candidats dans d'autres collèges que son collège naturel. En pareil cas, sa représentativité et son audience électorale seront établies à partir des résultats obtenus dans l'ensemble des collèges dans lesquels il a présenté des candidats. Dans un arrêt du 24 septembre 2013, la Cour de cassation a ainsi pu rappeler que si un syndicat catégoriel revendique la représentativité, il doit : soit être affilié à une organisation catégorielle interprofessionnelle, soit avoir recueilli dans l'entreprise en cause au moins 10% des voix aux dernières élections professionnelles tous collèges confondus (**Cass.soc 24 septembre 2013, n°12-27.647 et n°12-60.556, PV n°199 ; dans le cadre particulier de l'aviation civile : Cass. soc8 octobre 2014, n°14-11.317, PV n°234**).

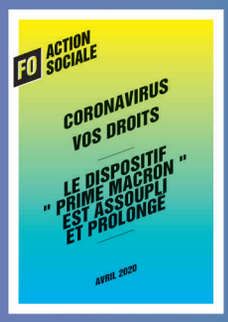
La réforme de la représentativité syndicale ne pouvait être conduite à son terme sans que par ailleurs soit posée la question de la représentativité patronale. Jusqu'à la **loi du 5 mars 2014(loi n°2014-288, 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, JO 6 mars)**, celle-ci était abordée. Dans les hypothèses ou la légitimité d'une organisation patronale était contestée, le juge saisi décidait de la représentativité des syndicats de salariés à l'exception de celui de l'audience électorale. Désormais, cette représentativité patronale fait l'objet de règles précises, liées notamment au nombre d'adhérents des organisations.

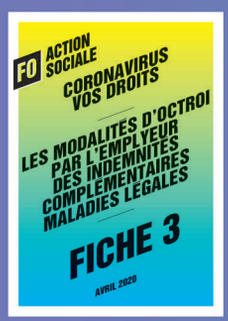
David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint

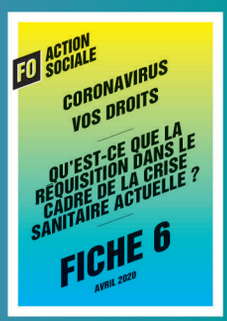
NOS PUBLICATIONS SPÉCIALES CORONAVIRUS
WWW.FNASFO.FR

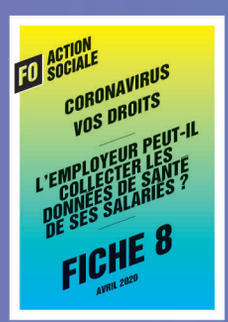




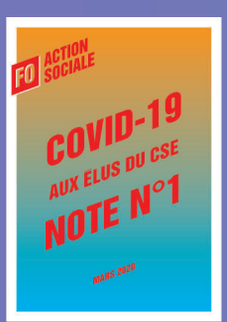


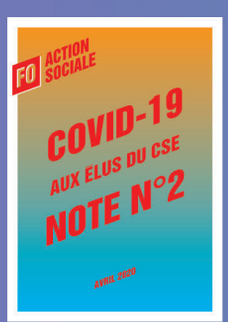




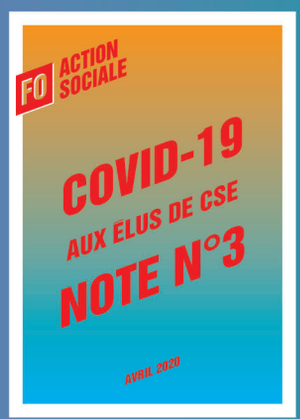


+





+



RÉSISTANCE

RÉSISTANCE

RÉSISTANCE

Déclaration du Conseil Fédéral

“ ASSIGNÉS À RESISTANCE : TOUS EN GRÈVE LE 16 JUIN 2020 !

Réuni en visioconférence le 9 juin 2020, le Conseil Fédéral de la FNAS FO réaffirme son attachement indéfectible à la liberté et l'indépendance qui fonde notre syndicalisme dans la défense des intérêts matériels et moraux des salariés.

Après avoir fait le point sur la situation particulière liée à l'épidémie de COVID-19, le Conseil Fédéral constate la cohérence des positions et des revendications prises par la Fédération durant toute cette période conformément au mandat de notre dernier congrès et qui ont été portées lors du Ségur de la Santé.

Le Conseil Fédéral salue l'opiniâtreté et l'engagement des militants à faire respecter les instances représentatives pour que les employeurs prennent les mesures de protection nécessaires. Il apporte son soutien à tous les militants méprisés, inquiétés ou menacés de sanction pour avoir défendu les droits des salariés et la liberté syndicale.

Le Conseil Fédéral affirme que la santé et la sécurité des salariés ne sauraient en aucun cas être sacrifiées sur l'autel de l'économie et du profit. De la même manière, la crise que nous traversons ne peut en aucun cas ni justifier la destruction des droits des salariés, ni même des dérogations aux droits existants et encore moins favoriser les licenciements et le blocage ou la baisse des salaires.

Si une guerre est menée, ce n'est pas contre le coronavirus, c'est contre les travailleurs et l'ensemble de leurs droits ! Cette situation est inacceptable.

Ni excuses, ni remerciements, ni médailles, ni état d'urgence, ni aucune répression ne feront taire nos revendications !

Pour le Conseil Fédéral, les ordonnances adoptées durant la crise sanitaire ne sont que le prolongement des Ordonnances Macron-Pénicaud et de la Loi Travail que nous avons combattues. Présentées comme temporaires, pourtant pérennisées, elles aggraveront durablement les conditions de travail et d'existence des salariés.

Le Conseil Fédéral dénonce les mensonges et les orientations de ce gouvernement,qui par ses décisions pour faire face à l'épidémie de COVID-19, a mis en danger les salariés et les publics accompagnés. Ce gouvernement l'a fait avec l'assentiment d'un certain nombre d'employeurs des secteurs social et médico-social, de l'aide à domicile, de la petite enfance et de l'insertion.

Le Conseil Fédéral condamne les politiques libérales des dernières années que le gouvernement actuel poursuit et aggrave. De plus, ce gouvernement prend prétexte de cette crise sanitaire pour imposer encore davantage de reculs sociaux dans la lignée des précédents et de consciencieusement détricoter l'ensemble des droits des travailleurs.

Pour les salariés, c'est la quintuple peine !

Risques pour leur santé, dégradation de leurs conditions de travail, remise en cause de leurs droits, remise en cause de leur salaire et de leur emploi.

D'abord, les Équipements de Protection Individuelle ont fait défaut et font encore défaut aujourd'hui dans beaucoup d'établissements. Les salariés ont pourtant permis, au péril de leur santé, quand ce n'était pas de leur vie, que l'activité se poursuive au bénéfice des plus fragiles de notre République, et ce, malgré l'incurie des employeurs et du gouvernement.

Puis les ordonnances, notamment l'ordonnance n° 2020-313 qui dérèglemente notre secteur, préparent la poursuite des économies à tout prix sur les budgets des établissements et services. Ces ordonnances permettent des dérogations au droit existant, déjà fortement remis en cause depuis la Loi Travail. Elles sont inacceptables et ne participent en rien à la lutte contre l'épidémie. Congés payés, organisation du travail, qualifications, charge de travail, temps de travail… Tout y passe !

Et enfin, le gouvernement, non content d'avoir mis en place des dispositifs qui vident toutes les caisses d'assurances sociales, veut aujourd'hui faire payer une seconde fois les salariés ! À force d'exonérations de cotisations, y compris avec le dispositif d'activité partielle, c'est à notre salaire différé qu'il s'attaque et à notre Sécurité Sociale.

Le Secrétaire général de notre Confédération l'a justement pointé : « Et voilà que maintenant s'ajoute la ritournelle de l'incitation à la modération salariale, que devraient concéder les salariés face à une reprise d'activité progressive et partielle. » Et d'ajouter : « le salaire n'est pas l'ennemi de l'emploi, au contraire ! »

Notre secteur la connait, la modération salariale ! Combien d'années sans réelle augmentation de salaire avons-nous connues ?! Près de 30 % de perte de pouvoir d'achat en 20 ans… Revendiquer des augmentations de salaire dans les circonstances présentes est donc plus que légitime : c'est vital !

Dans le même temps, l'état d'urgence sanitaire est prorogé. Ce régime d'exception que le pouvoir impose par décret remet en cause la liberté fondamentale de manifester puisqu'il prévoit que « tout rassemblement, réunion ou activité à un titre autre que professionnel sur la voie publique ou dans un lieu ouvert au public, mettant en présence de manière simultanée plus de dix personnes, est interdit sur l'ensemble du territoire de la République. »

Le Conseil Fédéral condamne ces dérives liberticides que d'aucuns voudraient justifier par la lutte contre l'épidémie et fait sienne la déclaration unanime de la CE confédérale du 19 mai dernier quand elle « appelle à ce que soit mis fin à ce régime d'exception au regard de son impact sur les libertés fondamentales et individuelles, y compris les libertés syndicales, comme sur le droit du travail. »
L'urgence est à la satisfaction de nos revendications. Les salariés ne sont en rien responsables de cette crise. Ils n'ont donc pas à la payer.

C'est pourquoi, avec eux, pour le progrès et pour la justice sociale et l'égalité des droits, nous revendiquons :

- **L'augmentation des salaires de 300 euros de tous les salariés, qu'ils soient sous ou hors conventions collectives nationales ;**
- **La revalorisation des grilles salariales pour que le minimum conventionnel soit supérieur à 20 % du SMIC ;**
- **Le doublement des heures supplémentaires ;**
- **Un treizième mois pour tous ;**
- **Le maintien intégral de tous les salaires ;**
- **Un financement du secteur cohérent et à la hauteur des besoins ;**
- **L'arrêt immédiat des exonérations de cotisations et le retour à la sécurité sociale de 1945 ;**
- **L'abrogation des ordonnances Macron-Pénicaud et de la Loi Travail ;**
- **L'abolition de l'état d'urgence, qu'il soit sanitaire ou pas ;**
- **L'interdiction de tous les licenciements et les embauches immédiates pour améliorer sans attendre les conditions de travail ;**
- **L'abandon définitif du projet de la contre-réforme des retraites ;**
- **L'abrogation de la contre-réforme de l'assurance chômage.**

Oui à un plan financier d'urgence, à la hauteur des besoins salariaux et matériels pour notre secteur, comme pour tous les secteurs indispensables, comme celui de la Santé. Les moyens existent puisque le 19 mars 2020, ce gouvernement a fait voter à l'unanimité l'attribution de 300 milliards d'euros aux banques qui maintenant est de plus de 400 milliards.

Le Conseil Fédéral invite l'ensemble de ses syndicats à se réunir en assemblée avec les salariés pour définir leurs revendications et décider des initiatives à prendre dans cette situation pour obtenir satisfaction.

Il soutient les syndicats déjà engagés dans l'action. Il appelle à la grève et à rejoindre la mobilisation nationale du 16 juin prochain lancée dans le secteur de la Santé dans l'unité la plus large.

Résister, Revendiquer, Reconquérir.

Adoptée à l'unanimité

SDAS 42

SDAS 42

Syndicat APPASE

“ RETOUR SUR LES ACTIONS FO AU SEIN DE L’APPASE, ASSOCIATION À DIMENSION RÉGIONALE ŒUVRANT DANS LE MÉDICO-SOCIAL.

Nous sommes 250 salariés, 2500 usagers.

L’été dernier, notre association a traversé une période difficile et a été sous le feu des projecteurs dans le cadre d’une mission d’enquête diligentée conjointement par la DDCSPP[1] 04, la DIRECCTE[2], L’ARS[3], et le Conseil Départemental 04.

Cette mission d’enquête a révélé de nombreux dysfonctionnements au sein de l’association et notamment des incohérences dans la gestion des biens et financements publics dont nous bénéficions.

Le Président de l’époque a été révoqué en juillet 2019 suite à de graves accusations.

L’association a manqué de peu de se retrouver sous tutelle de l’État.

Depuis, un nouveau Président, sorti de nulle part, a été mandaté par le Conseil d’Administration de l’époque. Ce monsieur affiche un CV aussi impressionnant qu’improbable, mais dans le contexte, il a été perçu comme un sauveur, alors beaucoup ont fermé les yeux.

Au fil des mois, le Conseil d’Administration a essuyé départs sur démissions le réduisant petit à petit à 3 administrateurs, et plaçant l’association dans une position statutaire très délicate, car moins du minimum requis.

Du côté des élus, nous avons dû faire face à des difficultés grandissantes : posture du Président en PDG, outrepassant ses prédispositions, empiétant sur celles du Directeur de l’association, ordres contradictoires, non communication des éléments demandés en CSE, report sine die des consultations récurrentes, ainsi que des NAO, départ forcé de la DRH par rupture conventionnelle, jamais remplacée, licenciement pour faute lourde d’une Directrice d’établissement, licenciement discutable et surtout non remplacé à ce jour obligeant le Directeur général à assurer l’intérim, non transmission aux financeurs des demandes de subventions annuelles en temps et heure...

1 *Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations*

2 *DIrection Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi*

3 *Agence Régionale de Santé*

Plus récemment (4 juin), on nous annonce sous un délai d’1 semaine : le départ du Directeur Général, le départ du Directeur Financier, tous deux par ruptures conventionnelles... On apprendra plus tard qu’on leur a forcé la main ; on nous annonce également sous moins de 10 jours, un changement des statuts associatifs pour devenir entreprise, et d’ici septembre, une fusion-absorption avec le groupe SOS ????

Pour FO, la lecture est claire. Ce Président imposteur tente de faire main basse sur notre outil de travail et de le vendre au plus offrant. Monsieur ne sert que ses intérêts personnels et n’en a que faire de l’avenir des salariés et des usagers.

Nous avons immédiatement alerté l’UD 04 qui nous a bien épaulés durant notre parcours, et apporté son soutien.

Nous avons entrepris de contacter l’ensemble de nos financeurs sur le 04, le 05, le 84 afin de les rencontrer et leur signaler la situation flottante de l’APPASE, ainsi que nos soupçons.

En interne, nous nous sommes rapprochés de la direction en partance, ainsi que des 2 membres du Conseil d’Administration restant.

Une réunion exceptionnelle du Conseil d’Administration avec participation des membres du CSE (dont une membre FO) a été organisée.

Lors de ce Conseil d’Administration du lundi 15 juin, et largement appuyé par notre syndicat, le Président a été destitué.

Un nouveau conseil est entrain de se monter, des cooptations de nouveaux membres sont en cours, et un nouveau Président a été nommé. Nous avons déclenché une mobilisation des salariés durant la tenue de la réunion, car nous redoutions un revirement de situation de la part de l’ancien Président.

Aujourd’hui, la question de la gouvernance semble réglée, mais nous restons cependant sans direction générale jusqu’au recrutement. En ce sens, les financeurs que nous avons rencontrés avec l’appui de l’UD, nous ont assurés qu’ils garderaient un œil sur nous et au besoin, pourraient nous accompagner durant la phase de transition.

Pour l’heure, le Directeur Général a quitté ses fonctions, le Président n’est pas encore opérationnel, et nous espérons que rapidement des procurations puissent être délivrées notamment au Responsable Financier arrivé il y a quelques jours à peine.

Nous avons, enfin, demandé un CSE extraordinaire afin d’éclaircir avec la nouvelle gouvernance les questions d’organisation de travail pour les semaines à venir.

Tout n’est pas encore réglé et peut-être que si nous ne pouvions gérer la situation à notre niveau nous solliciterions l’appui de la Fédération.

Jessica PICHOTIN
Déléguée Syndicale

”

SDAS 22

ADRESSE À L'ARS

Depuis des années, les délégués et représentants FO des Côtes d'Armor, avec leur Fédération Nationale de l'Action Sociale, alertent de façon incessante sur la dégradation des conditions de travail des salariés des secteurs social et médico-social, de la protection de l'enfance, de l'insertion, de la petite enfance et de l'aide à domicile, en lien avec la dégradation des budgets alloués aux établissements. Nous nous sommes déjà rencontrés à ce sujet le 14 février de cette année.

Toutes nos demandes et nos revendications restent lettres mortes. Malgré les alertes à tous les niveaux, rien ne se passe. Le secteur s'asphyxie inexorablement et, depuis le début de la crise sanitaire, les salariés continuent à exercer leurs missions de service public, quand bien même ils relèvent du droit privé. Ils ont tout fait pour garantir la continuité de « l'intervention sociale ».

Cette continuité a été assurée dans des conditions de sécurité et de travail discutables, et parfois même dangereuses pour la santé et la vie des professionnels. Certains en ont payé le prix fort.

Ils l'ont fait malgré tous les risques encourus, afin que les plus démunis, les plus fragiles de notre République, ceux qui sont le moins à même de se protéger puissent continuer de bénéficier d'un accompagnement adapté à leur situation.
Tout comme le secteur de la Santé Publique et Privée, notre secteur connaît la modération salariale ! Combien d'années sans réelle augmentation de salaire avons-nous connues ?!

Près de 30 % de perte de pouvoir d'achat en 20 ans… Revendiquer des augmentations de salaire dans les circonstances présentes est donc plus que légitime : c'est vital !

FO, comme l'ensemble des salariés du secteur, ne se contentera pas d'un vague et condescendant « merci » avec une prime octroyée à certains professionnels. Cela ne pourra en aucun cas compenser la perte cumulée de pouvoir d'achat des décennies passées.

Pour FO, des actes forts s'imposent, des revalorisations nettes, des moyens suffisants pour répondre aux besoins des personnes accompagnées, et une amélioration conséquente des conditions de travail.

Les ordonnances, notamment l'ordonnance n° 2020-313 qui dérèglemente notre secteur, préparent la poursuite des économies à tout prix sur les budgets des établissements et services. Ces ordonnances permettent des dérogations au droit du travail, déjà fortement remis en cause depuis la Loi Travail. Elles sont inacceptables et ne participent en rien à la lutte contre l'épidémie. Congés payés, organisation du travail, qualifications, charge de travail, temps de travail… : tout y passe !

Nous ne pouvons que condamner ces dérives liberticides que d'aucuns voudraient justifier par la crise sanitaire actuelle.

Pour FO, cette crise sanitaire met en lumière l'ineptie des politiques de casse orchestrée, dans notre secteur ces 30 dernières années, par les gouvernements successifs. Politiques relayées et aggravées par tous les financeurs et accompagnées par les syndicats employeurs, au nom de l'austérité. Quel mépris pour les travailleurs !

Aussi, madame la Directrice de l'ARS 22, nous vous demandons de relayer auprès du gouvernement et des ministères concernés, nos revendications que notre Fédération Nationale FO de l'Action Sociale a d'ores et déjà déposées en contribution au Ségur de la Santé. Le premier ministre pour ouvrir ce Ségur a dit : « Il faut que ce Ségur de la Santé démarre par un discours de vérité », et « qu'aucune faiblesse ne soit masquée ».

Nous n'avons rien à masquer sur la situation dégradée du secteur social et médico-social, de la protection de l'enfance, de l'insertion, de la petite enfance et de l'aide à domicile, ni sur les conditions de travail et de rémunération de ses salariés !

Il y a urgence à l'augmentation générale des salaires ; il y a urgence au maintien de toutes les conventions collectives du secteur.

NB : le SDAS FO 22 fait sienne la contribution revendication de sa fédération FNAS au « Ségur de la santé »

SDAS 12

“ CONFÉRENCE DE PRESSE 13 JUIN 2020 UD FO 12

Discrètes par nature on nous entend rarement nous exprimer. Mais cela pourrait peut-être changer car aujourd'hui, nous en avons gros sur la patate et « il faut que ça sorte «. Depuis les locaux ruthénois de Force Ouvrière, nous, déléguées syndicales FO et aides à domicile, exprimons, à la presse, notre ras-le-bol pour les 4000 salariés en Aveyron.

Après une pétition, la sensibilisation de la population, un pique-nique géant… les actions sont nombreuses pour rendre visible notre travail et notre mission de service public. Nous demandons à ce que notre travail pendant le confinement ne soit pas oublié.

Nous sommes les mieux placées pour expliquer tout ce qui ne va pas dans notre profession, mais personne n'écoute et ne le prend en compte. C'est rageant !! Nous subissons les aberrations de la profession. Comme les besoins des bénéficiaires souvent mal évalués par d'autres. On se retrouve avec des temps d'intervention trop courts. Et au final on n'arrête pas de courir et ce sont les bénéficiaires qui en pâtissent, avec des journées de 13 heures d'amplitude horaire, des repas pris à la va-vite dans notre voiture, du bénévolat pour éviter les dépassements des plans d'aide…

Ce métier, nous ne l'avons pas choisi par dépit. On est des couteaux suisses. On doit savoir tout faire, mais nous privilégions, avant tout, le contact avec les bénéficiaires. Souvent, ils ne voient personne d'autre dans la journée. Il faut pouvoir leur consacrer le temps nécessaire. Il ne faut pas oublier que plus longtemps ces personnes seront bien chez elles, plus longtemps elles y resteront. Cela permet à la société de faire des économies.

Mais là, la colère gronde. Souvent payées au SMIC, c'est de l'esclavagisme moderne malgré la difficulté de nos missions, les temps partiels subits et la non reconnaissance de notre ancienneté, le glissement de tâches de plus en plus important. Nous réclamons depuis trop longtemps une revalorisation salariale ! Les salariées en catégorie A, classées pendant 17 ans en dessous du SMIC, mais bien souvent, faisant fonction, de catégorie C.

Autant dire que nous avons plutôt bien accueilli l'annonce faite par le gouvernement, le 15 avril, d'une prime à tous les personnels du secteur social et médico-social. Sauf qu'entre-temps les aides à domicile ont été sorties du dispositif. Plus de prime !

Une nouvelle qui ne passe pas. Alors que dans certains départements ils ont pris sur les finances du Conseil Départemental pour financer cette prime, ici rien. Nous avons demandé aux acteurs du secteur, mais aussi à ceux qui le financent, comme le Conseil Départemental, la tenue d'une table ronde. Une demande qui est restée pour l'instant sans réponse. Avec le soutien de l'UD et d'Emmanuel Dumas, le secrétaire général nous avons adressé un courrier d'alerte dès le 15 juin à tous les élus du Conseil Départemental *« Ils sont dans tous les cantons et les territoires, comme les aides à domicile ».*

Et si nous n'obtenons pas de réponse, on pourrait appeler la profession à descendre dans la rue. ***« On aimerait juste une reconnaissance pour avoir été là et avoir évité aux hôpitaux d'être débordés ».***

Et l'arrivée du Covid n'a pas arrangé notre quotidien, bien au contraire. Nous avons même des frais en plus, car on nous demande de laver nos vêtements tous les jours, de désinfecter notre téléphone, notre voiture tous les jours, et tout ça, à nos frais. Je suis désormais experte du « Sanytol ». Les bénéficiaires étant confinés, nous avons fait toutes leurs courses et nous avons donc eu plus de frais kilométriques alors que le remboursement à hauteur de 0.35 €/km n'a pas évolué depuis 10 ans.

Sans compter le stress quotidien, lié au risque de contaminer les bénéficiaires, et celui, post-traumatique, ressenti par ces derniers, que nous devons gérer. Ils veulent sortir, mais les consignes sont *« les plus de 65 ans, restez chez vous ! »* Nous avons toutes les peines à expliquer à certains que ce confinement continu est imposé pour leur propre bien. Et leurs réponses nous laissent parfois sans voix *« je n'en ai rien à faire », « mourir de ça ou d'autre chose… »* ils en sont arrivés là ! ».

Maintenant, nous abordons l'après Covid avec son lot de chocs psychologiques, la perte de mobilité et donc d'autonomie chez les usagers. Alors même que les salariées sont fatiguées psychologiquement, elles vont devoir affronter la vague de canicule avec de nouveaux protocoles qui vont s'ajouter à ceux du Covid. Les professionnelles sont en souffrance, car le manque, de plus en plus important de reconnaissance est criant. **L'aide à domicile ce n'est pas un « job d'été » !!! C'est un VRAI métier**.

Sylvie Brunel, ADMR Lanuéjouls
Catherine Foucault, UMM Millau

”

SDAS 28

Prime Covid-19, pétition

Nous, les aides à domicile du Service Aide A Domicile Schweitzer (SADS 28) soutenus par le Syndicat Force Ouvrière réclamons une revalorisation de nos salaires et le versement de la **même prime exceptionnelle que celle accordée aux soignants, suite à la crise sanitaire liée au coronavirus.**

Nous sommes restés au front à prendre soin de nos aînés et des personnes fragilisées... Au début nous avons travaillés sans protections... et malgré tout nous étions présent pour assurer le suivi de la prise en charge !

Nous ne voulons plus être les oubliés du système, nous voulons être reconnus dans notre travail !

NOM	PRÉNOM	SIGNATURE

Pétition à retourner à l'adresse mail suivante : lafnas@fnasfo.fr
ou
FNAS FO,
Pétition SDAS 28,
7 passage Tenaille
75014 Paris

SDAS 29

“ RENCONTRE INTERSYNDICALE DES AIDES À DOMICILE AU CONSEIL DEPARTEMENTAL FINISTERE (29), le 25 juin 2020

Les Aides à Domicile montent au créneau, car elles ne veulent pas être les oubliées de la crise !

L'intersyndicale FO 29 Action Sociale et la CGT ont rencontré ce 25 juin 2020, le Conseil Départemental du Finistère pour demander une prime Covid-19, la revalorisation des salaires et pouvoir échanger sur leur expérience durant le confinement.

Les Aides à Domicile, acteurs du milieu médico-social ont un statut « bateau » : soignants sans pour autant soigner, salariés reconnus comme indispensables, de première nécessité et en première ligne, ont été applaudi au même titre que les soignants de la fonction publique. Le gouvernement a annoncé en premier lieu, une prime pour tous, mais a lâchement laissé la responsabilité aux Conseils Départementaux la tâche de la financer. Plus d'applaudissements, plus de prime, silence et vaquez à vos occupations ! Honteux !

Le Conseil Départemental 29 a souligné qu'il a mis sur la table 4 millions d'euros pour la reprise des déficits des structures et assurer le paiement des heures APA non effectuées. Il nous a informés que les Conseils Départementaux, dont les dotations sont limitées, ne peuvent en aucun cas être déficitaires et que les autres Conseils Départementaux qui ont versé la prime vont se retrouver en plus mauvaise posture qu'ils ne l'étaient. Il nous a assuré qu'il approfondirait la réflexion sur le financement de la prime (fonds MSA?) sans nous laisser une réponse tranchée. Qui vivra verra ! Nous avons insisté pour qu'il sollicite le gouvernement pour l'obtention de fonds. Déjà sollicité à plusieurs reprises, le gouvernement fait la sourde oreille. Ce constat confirme la logique des politiques d'austérité et de mort que FO condamne !

Nous leur avons fait remarquer que la prise en charge des ainés (loi ASV) ne pouvait fonctionner que si les moyens financiers étaient à la hauteur afin d'assurer le maintien à domicile des personnes âgées/handicapées ; ce à quoi le Conseil Départemental était d'accord et déplorait le non investissement du gouvernement. Cela se traduit dans les faits, par des personnels très bien formés, décemment rémunérés et en nombre suffisant. C'est tout le défi de la refonte du système : prise en considération, reconnaissance, revalorisation des salaires et image de marque de ces métiers du grand âge (exit « la bonne à tout faire » !!!). C'est grâce aux aides à domiciles que tourne la « boutique » du grand âge, ne l'oublions pas !

Nous avons revendiqué un salaire à 1500 euros et un temps plein à 32h/semaine. Le seuil de pauvreté est à 1086 euros et nous constatons qu'une aide à domicile travaille souvent à temps partiel (de 900 à 1300 euros), que certains indices sont en dessous du SMIC. Une aide à domicile est une travailleuse pauvre ! Le recrutement est d'ailleurs difficile : souvent embauchées sans diplôme, les quelques formations mises en place pallient au manque de compétences pour le même salaire de misère.

La crise du Covid s'est passée dans la peur, l'angoisse et le désert. Pas de matériel adéquat, pas assez de communication avec les bureaux. C'était la gestion dans l'urgence et seule.

Catherine CRÉACH
Secrétaire SDAS FO 29

”

SDAS 30

“ SOUTIEN AU VERSEMENT D’UNE PRIME POUR LE PERSONNEL DE PRÉSENCE 30, SERVICE À LA PERSONNE

1 502 personnes ont déjà signé. Prochain objectif : 2 500 !

Christelle HOSTINGUE, auxiliaire de vie sociale (AVS) a lancé cette pétition adressée à Denis BOUAD - Président du Conseil Départemental du Gard -

Le CSE de l’AMPAF[1] Présence 30 sollicite votre soutien pour le versement d’une prime à l’ensemble des salariés de Présence 30 (personnels administratifs, et personnels d’intervention).

Comme habituellement, les services à la personne sont les grands oubliés de la pandémie COVID-19.

Les Aides à Domicile et les Services de Soins sont intervenus durant toute la période de confinement auprès des personnes isolées et dépendantes dans les gestes essentiels (préparation de repas, courses, téléassistance) en collaboration avec les personnels administratifs en télétravail ou au siège de l’association.

Pour affronter ce terrible virus, la vie professionnelle et personnelle des salariés en première ligne a basculé et pour autant, le gouvernement ne reconnaît pas cet effort à sa juste valeur.

L’ensemble du personnel de l’AMPAF Présence 30 vous remercie de participer à cette pétition par votre signature.

Le CSE vous remercie pour votre soutien.

Les élus du CSE

A la mi-juin, il y a plus de 1500 signataires sur le site et d’autres en version papier.
Il est également envisagé une rencontre avec Monsieur Denis BOUAD, Président du Conseil Départemental du Gard. Un courrier dans ce sens lui sera adressé prochainement.

”

[1] *Association d’aide Ménagère et d’aide à domicile des Personnes Âgées et des Familles*

SDAS 64

SDAS 64

SDAS 64

SDAS 64

SDAS 34

“ ADRESSE À LA DIRECTRICE GÉNÉRALE DE L’ ADMR HÉRAULT

Je ne m’attarderais pas sur la situation de la crise sanitaire que nous vivons tous, car je pense que vous êtes autant sinon plus informé que nous, situation que nous regrettons et subissons tous.

Nos divers élus Force Ouvrière et nous-mêmes sommes très sollicités par les salariés de la branche de l’aide à domicile. Nous avons tenté de répondre aux différentes préoccupations de terrain sans connaitre réellement les positions des Présidentes et Présidents des associations ADMR de l’Hérault.

Dans cette situation que le Président de la République qualifie lui-même « d’état de guerre », le dialogue social, au sein de toutes les entreprises, aurait été plus que nécessaire.

Malheureusement, la concertation avec les élus des Instances Représentatives du Personnel est au sein de la plupart des ADMR de l’Hérault insuffisante voire inexistante.

Nous ne pouvons que constater sur le terrain ce manque de communication, d’information, l’absence ou le manque d’Équipement de Protection Individuel, le stress lié aux interventions de terrain, à la possibilité de contracter le virus ou le transmettre mêlé au sentiment d’abandonner les usagers, l’inquiétude liée à la perte de salaire, à la perte d’emploi pour les CDD…

Nous ne souhaitons pas accabler plus que d’habitude les Présidentes et Présidents des associations, car nous aussi sommes conscients que la situation est difficile à gérer.

Il nous semble cependant regrettable de ne pas s’appuyer sur des compétences de terrain et la réelle volonté d’un dialogue social.

Nous vous interpellons plus d’un mois après le début du confinement et suffisamment longtemps avant le 11 mai 2020, date annoncée de la levée du confinement, afin de laisser le temps aux Présidentes et Présidents des ADMR de l’Hérault pour organiser la reprise du travail en fonction des annonces et décisions gouvernementales.

Nous avons bien conscience, ce que vous avez d’ailleurs l’habitude de nous rappeler, que chaque association ADMR est responsable de son fonctionnement et que la fédération n’est là qu’en appui technique. Mais il s’agit bien là de la gestion d’une crise sanitaire sans précédent, chacun devant faire face à ses responsabilités ! Et les risques sont grands, tant pour les salariés toutes catégories de compétences confondues que pour les usagers pour la plupart assez âgés et donc encore plus en danger.

Il nous est remonté du terrain que les différentes ADMR de l’Hérault vont mettre en place la reprise de toutes les interventions auprès des bénéficiaires, y compris les interventions non indispensables, et ce, avant même la fin du confinement fixé au 11 mai 2020.

Cette information, si elle s’avère être exacte, nous inquiète au plus haut point et demande à être vérifiée afin que des positions claires et fermes soient prises à ce sujet.

Un sondage est à notre connaissance, en cours de réalisation auprès des bénéficiaires pour évaluer les réels besoins.

Cette volonté de reprise d’activité, si elle n’est pas accompagnée sur le terrain, et si elle n’est pas discutée avec les élus, sera de fait et source de stress et d’angoisses très importante.

Plusieurs interrogations se font jour :
- ➡ Comment cette éventuelle reprise va-t-elle se faire ?
- ➡ Quels sont les plans de continuité de l’activité prévus ?
- ➡ À la demande de qui cette activité va-t-elle reprendre ? (ARS, Département, ministère de la Santé…)
- ➡ Quelles mesures de protection sont envisagées et de quels moyens disposons-nous ?
- ➡ Quand seront organisées les visites avec le médecin du travail pour la reprise des salariés ainsi que les tests de séropositivité au Covid-19 ?
- ➡ Quelles seront les conditions de travail et avec quelle reconnaissance financière ?
- ➡ Dans l’éventualité d’une contamination au covid19, cette situation sera-t-elle reconnue comme accident du travail ? Et du coup, les assurances complémentaires sont-elles informées ?

La liste de nos interrogations est loin d’être exhaustive.

Aussi, le SDAS FO 34 revendique si une reprise d'activité totale est réellement envisagée avant le 11 mai 2020 :

- La mise en place des tests de dépistage avant d'intervenir chez les bénéficiaires, tant pour les bénéficiaires que pour les salariés.
- Des protections en adéquations avec le nombre d'interventions et non pas un masque et une blouse par jour.
- Le respect des délais de prévenance des salariés pour modifier les plannings.
- Le maintien de salaire à 100 % pour tous les salariés y compris ceux qui ne peuvent pas reprendre le travail.
- Une prise en charge de tous les frais et temps de déplacements des intervenants.
- L'octroi des primes annoncées par le gouvernement, négociées avec les syndicats représentatifs au sein des ADMR de l'Hérault et versées avec équité à l'ensemble des associations.
- La reconnaissance en catégorie B de toutes les salariées de catégories inférieures qui seraient amenées à assurer des actes essentiels de la vie quotidienne.

- Le respect du dialogue social en organisant des réunions avec les Instances Représentatives du Personnel et en apportant de vraies réponses aux questions posées.

Enfin, pour votre parfaite information, sachez que le SDAS FO 34 a adressé un courrier au Président du Conseil Départemental de l'Hérault afin que soient pris en considération l'implication et les risques encourus par les Aides à Domiciles, et pour que ces salariés aient la reconnaissance qu'ils méritent. Le Sdas FO 34 a demandé le maintien total des dotations aux associations et le versement d'une prime visant la valorisation de tous les professionnels de ce secteur.

Olivier HALLAY
Secrétaire Départemental SDAS 34

“ ADRESSE AU PRÉSIDENT DU CONSEIL DEPARTEMENTAL

La crise sanitaire que nous vivons tous nous amène à réfléchir à la société que nous voulons demain. Le coronavirus peut atteindre tout le monde, mais nous savons que certains publics sont fragilisés.

Nous sommes conscients que le conseil départemental est soucieux de nos ainés, des personnes en situation de handicap, de la protection de l'enfance et a une politique de maintien à domicile ambitieuse.

C'est pour cela que le Syndicat Départemental de l'Action Sociale Force Ouvrière de l'Hérault (SDAS FO 34) souhaite attirer votre attention sur les salariés qui interviennent tous les jours pour participer à ce que cette politique puisse se réaliser.

Les services et professionnels de santé sont aujourd'hui mis à l'honneur par toute la population et les médias et cela à juste titre. Ils sont respectés et applaudis alors qu'il y a peu de temps encore on les dénigrait leur promettant des baisses de moyens, une surcharge de travail, des conditions de travail de plus en plus difficiles…

Force Ouvrière n'a eu de cesse de se battre pour faire reconnaitre ce qui semble une évidence aujourd'hui : la nécessité de respecter ces professions, d'octroyer des moyens financiers et d'accorder les reconnaissances salariales indispensables…

Mais les aides à domicile et tous les services qui permettent de maintenir les personnes, âgées ou dans d'autres situations de dépendances, chez eux sont tout aussi efficaces.

Par leurs actions quotidiennes, ces salariées (car ce sont essentiellement des femmes) viennent contribuer à ce qu'il n'y ait pas ou peu de surcharge des hôpitaux.

Les retours que nous avons de nos syndiquées de l'aide à domicile montrent que toutes nos professionnelles de terrain sont montées au combat sans arme pour se défendre dès le début de l'épidémie.

Pourtant, elles n'ont pas déserté soucieuses des personnes dont elles s'occupent. Bien au contraire, elles ont pris et continuent à prendre des risques au niveau de leur santé, de leur famille et des bénéficiaires pour le maintien de la continuité de la prise en charge, apportant soin et réconfort et luttant contre l'isolement.

Dans de nombreuses situations, elles auraient pu se prévaloir d'un droit de retrait bien légitime.

Elles ne l'ont pas fait !

”

La crise vient mettre en exergue dans la rémunération de ces aides à domicile les problèmes des temps et frais de déplacement ; toujours non pris en compte au réel. L'avenant 36 sur les temps de déplacement qui n'est pas appliqué par les associations gestionnaires de l'aide à domicile, car non financé. Les organisations de travail sont bousculées. La majorité des employeurs ne prennent pas en charge la totalité des frais au réel des salariées de terrain. On trouve de nombreux exemples qui paraissent aberrants, mais qui sont pourtant du vécu : une salariée qui intervient pour seulement 2 h de travail chez une bénéficiaire à 20 kms de son domicile et dont les frais et temps de déplacement ne sont pas pris en charge.

Certaines salariées ont dû réduire leur temps d'intervention, d'autres augmenter leurs déplacements, parfois les deux en même temps. Leurs frais non pris en charge et l'incertitude d'heures réalisées et non payées peut-être !

Avec l'activité partielle et la modulation du temps de travail, il n'y a aucune garantie que les revenus soient à la hauteur des espérances des salariées.

En effet, quelle est la référence d'heures travaillées pour le chômage partiel : temps prévus au contrat de travail ? Temps repère sur une période basse d'activités ? Période haute ?

Ces salariées dont les salaires sont précaires (tout juste le SMIC), ne méritent-elles pas d'avoir un maintien de salaire à 100 % ?

Nous n'aborderons pas, pour l'heure, avec vous les dysfonctionnements dans le dialogue social qui était déjà dégradé par la loi El Khomeri et les ordonnances Macron et qui est devenu souvent inexistant ou chaotique dans cette période de crise sanitaire.

Nous n'aborderons pas non plus les possibilités offertes aux employeurs sur les amplitudes du temps de travail, le déplacement des congés payés, des RTT… sans que la salariée y trouve son compte.

Nous ne l'aborderons pas car vous n'avez pas les moyens d'agir sur ces problèmes-là.

Mais il nous paraissait important de le souligner et vous y sensibiliser, car cela reste le quotidien de tous ces salariés de l'aide à domicile.

Dans cette période et au sortir de cette crise, nous sommes bien conscients que les budgets du conseil départemental vont devoir tenir compte de toute la situation et que l'argent ne pourra pas couler à flot.

Cependant, le SDAS FO 34 vous demande de garder à l'esprit le dévouement de ces femmes et ces hommes qui auront oeuvré, prenant des risques pour leur vie, de vous souvenir que, peut-être, certaines prestations n'auront pas pu être assurées, mais que l'essentiel était fait et que la continuité essentielle du service aura été assurée.

Même si les applaudir peut leur faire du bien, même si des beaux discours et des beaux articles peuvent leur faire du bien aussi, le SDAS FO 34 estime qu'une reconnaissance financière est indispensable.

La première des reconnaissances financières est déjà de maintenir le budget aux associations comme si toutes les heures avaient été réalisées.

La deuxième des reconnaissances est de tenir compte dans ces budgets de tous les frais et temps de déplacements au réel des salariées (dès le premier déplacement à partir de leur domicile).

Et la troisième des reconnaissances est d'accompagner la décision du gouvernement en prenant en considération dans les budgets le versement par les associations de la prime de 2000 € pour toutes les salariées du secteur sans distinction.

Il devra être fait obligation aux employeurs de justifier de la bonne et conforme utilisation de ces fonds dédiés à cet accompagnement financier, et ce, avant même que ne soit élaboré les comptes administratifs de chaque structure.
Ces demandes toutes légitimes devront, à notre avis, amener à réfléchir sur les budgets à venir pour rendre ce secteur d'activité attractif et reconnaitre l'importance de ces métiers qui permettent de maintenir la vie dans nos villages et d'accompagner nos ainés dans les dernières pages de leur histoire.
Nous nous tenons à votre disposition pour participer à cela avec nos expériences et études dans ce secteur social et médico-social.

Olivier HALLAY
Secrétaire Départemental SDAS 34

SDAS 35

“ SECTION ARASS (ASSOCIATION POUR LA RÉALISATION D’ACTIONS SOCIALES SPÉCIALISÉES)

Demande de rencontre bilatérale

Monsieur le Président de l’ARASS,
Monsieur Le Directeur Général de l’ ARASS,

Notre organisation syndicale mandatée par nos Collègues a l’honneur de porter la demande de rencontre bilatérale avec le Conseil d’Administration Employeur de l’ARASS et les salariés de Cap Insertion, notre structure d’accueil de jour de l’AEREA sur Rennes.

Nous sommes en grande vigilance pour la sauvegarde de l’ensemble des emplois et la sauvegarde de l’organigramme existant, à savoir :

- 2,80 % ETP d’éducateurs techniques spécialisés
- 0,30 % ETP de psychologue
- 0,50 % ETP de chef de service
- 0,2 % ETP de secrétariat
- 0,50 % ETP de conseiller insertion professionnelle

L’audit d’évaluation du Conseil Départemental 35 menace l’ensemble des ateliers de jour de la protection des enfants aux jeunes majeurs, notamment notre service de Cap Insertion, bien que notre service d’ insertion sociale et professionnelle d’activités de jour puisse se prévaloir de près de 80 % de réussite et de reprise de projets individuels, soit plus de 90 jeunes confiés en sorties positives.

Non sans légitimer le sens éducatif et préventif, à venir de soutien à la parentalité, y compris par une montée en compétences, par le biais si besoin, de formations collectives spécifiques dispensées dans le cadre de notre budget formation annuelle ARASS, aux côtés des salariés de cette équipe éducative, nous soulignons aussi la qualité du service actuellement rendu, la qualité du travail d’insertion professionnelle d’ores et déjà réalisé par nos collègues éducateurs techniques spécialisés, conseillers d’insertion professionnelle, psychologue, chef de service et secrétaire. Aucun licenciement à l’encontre de l’ensemble de nos collègues ne peut, ni ne doit, intervenir au moment même où l’exclusion sociale peut menacer des pans entiers de public accompagné dans le cadre de la protection de l’enfance. Il est nécessaire de vraiment connaître le positionnement et les arbitrages envisagés ou actés de notre conseil d’administration.

Nos collègues ont apprécié votre intervention en qualité de Président de notre association, en lien avec les autres associations du département, pour défendre l’intérêt éducatif des ateliers de jour, en amont des dispositifs de droit commun.

Les jeunes suivis par l’équipe de Cap Insertion ne peuvent pas prétendre immédiatement rejoindre ces dispositifs de droit commun. L’intervention éducative et le caractère singulier et innovant du projet de service sont les seuls à permettre à ces jeunes de la protection de l’enfance, de la protection judiciaire de la jeunesse, relevant parfois de reconnaissance MDPH d’accéder à une reprise de scolarité, à un accès à un apprentissage ou une formation qualifiante et professionnelle.

Les besoins sociaux des publics accueillis sont avérés. L’égalité républicaine nécessite qu’ils ne soient pas les laissés-pour-compte des enveloppes budgétaires fermées, notoirement insuffisantes pour garantir l’égalité des chances et l’égale dignité pour toutes et tous, et ce, sans conditions de nationalité.

De cela et de bien d’autres choses encore, Vos Professionnels de l’action et de l’insertion éducative veulent pouvoir à nouveau vous faire part de leur expertise, de leur retour d’expérience, de

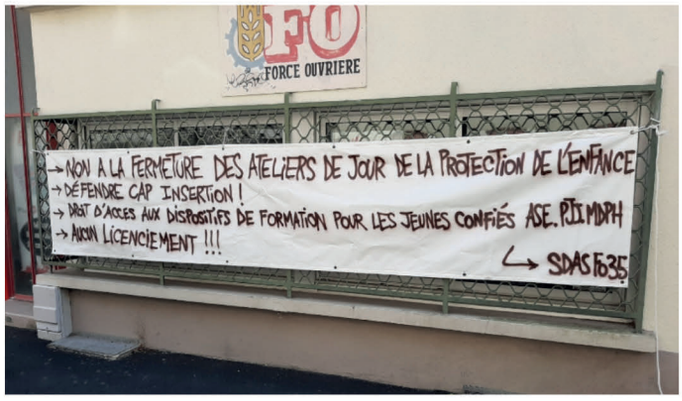
leurs pistes d'amélioration, de leurs connaissances et éclairages, symboliquement sur le lieu même où s'élabore l'orientation associative à savoir le siège social de l'ARASS, à la Direction Générale.

Ces propositions et ces réflexions doivent vraiment faire l'objet d'un échange de vues approfondies avec votre Conseil d'Administration, avec nos administrateurs et administratrices.

Le management « collaboratif «, « participatif «, « care», la gouvernance associative partagée sont au cœur des valeurs portées par l'ARASS. Cela nécessite des rencontres bilatérales loyales et sincères, pour conserver le primat du sens éducatif de l'action.

Escomptant une réponse positive en délai rapproché, afin d'apporter toutes les garanties, tant sur les savoir-faire pédagogiques, que sur la sauvegarde des emplois, la poursuite des conventions de partenariats ou de mises à disposition et l'attention particulière nécessaire à l'égard du travail de nos collègues, soyez d'ores et déjà assuré de notre très haute considération.

Rennes, le 18 juin 2020
Jacques TALLEC
Délégué Syndical Central FO ARASS



SOUTIEN FÉDÉRAL AUX SALARIÉS DE CAP INSERTION ARASS

Réuni en visioconférence le 11 juin 2020, le Conseil Fédéral de la FNAS FO (Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière) condamne la décision du Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine de fermer les ateliers de jour de la Protection de l'Enfance et notamment la structure éducative Cap Insertion de l'association ARASS.

Le Conseil Fédéral apporte son soutien total à l'ensemble des salariés et exige que le Conseil Départemental 35 revienne sur sa décision. Ce ne sont pas aux professionnels éducateurs/éducatrices techniques et aux équipes éducatives de payer l'asphyxie financière des collectivités territoriales.

Les salariés du secteur social et médico-social ne sont pas responsables de la crise de la COVID-19.

Après avoir été en première ligne, sans munitions (absences de masques, de tests, d'équipements de protection individuelle), ils n'ont pas à subir de double peine. Aucun licenciement n'est acceptable dans les ateliers de jour.

Le Conseil Fédéral revendique :

- l'interdiction des licenciements ;
- le droit d'accès des jeunes confiés à la protection de l'enfance aux dispositions spécialisées dans la formation, sans condition de nationalité ;
- le financement de l'ensemble des structures de jour et d'hébergements à la hauteur des besoins sociaux de la population.

En Ille-et-Vilaine comme ailleurs, OUI à un plan financier d'urgence à la hauteur des besoins salariaux et matériels pour le secteur social et médico-social comme pour tous les secteurs indispensables, dont celui de la Santé. Les moyens existent puisque le 19 mars 2020, le gouvernement a fait voter à l'unanimité l'attribution de 300 milliards d'euros aux banques qui est maintenant de plus de 400 milliards.

De l'argent pour la Protection de l'Enfance, et tous les secteurs du social et du médico-social, de l'aide à domicile, de la petite enfance et de l'insertion, pour la Sécurité Sociale, pas pour les actionnaires

Adoptée à l'unanimité.

ADPAH 38

SECTION SYNDICALE DE L'ASSOCIATION D'AIDE À DOMICILE AUX PERSONNES ÂGÉES ET HANDICAPÉES 38

Face à la dégradation de nos conditions de travail et au salaire qui ne sont toujours pas revalorisés, la section syndicale FO ADPAH 38 a engagé, en début d'année 2020, une action auprès des élus locaux dans le département.

Dans le courant du mois de février, nous avons rencontré les députés de notre circonscription afin de leur porter nos revendications pour le secteur de l'Aide à Domicile :

- **augmentation de la valeur du point**
- **augmentation de l'indemnité kilométrique**
- **application de l'avenant 36-2017**

Suite à notre rencontre, la députée a adressé un courrier au Conseil Départemental pour réclamer l'application de l'avenant 36-2017.

Nous avons reçu le 10 juin une copie de la réponse du Président du Conseil Départemental qui précise :... *« Je vous informe que le département de l'Isère n'a pas à se positionner pour que les SAAD1 relevant de la BAD2 puissent appliquer cet avenant. En effet, le département est sorti de la logique tarifaire qui consistait à soumettre à sa tutelle financière les décisions conventionnelles ou extra-conventionnelles que veulent mettre en œuvre les SAAD. Désormais, ces décisions leur appartiennent, dans le cadre de nos contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens. Ces CPOM fixent le tarif horaire de référence du département pour 2020 »*...

Nous apprenons par ce courrier que l'association a signé un CPOM ! Nous sommes en attente de la réponse de notre employeur auquel nous continuons de réclamer l'application de cet avenant.

Je ne manquerais pas de vous tenir informé des suites de nos actions pour la reconnaissance et la valorisation des salariés de l'ADPAH.

Sophie BEPOIX
DS FO ADPAH Vienne

SDAS 37

LETTRE OUVERTE D'UN GUEUX DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE

PAS MERCI, JEAN-GERARD !

Jean-Gérard, on va se tutoyer. On se connait maintenant depuis quelques années on ne va pas faire de chichi... Mais si, si, tu sais, on a déjà visité tes bureaux, à l'Hôtel du Département, même si on n'y était pas vraiment convié. On a un peu râlé quand tu as décidé de reprendre nos « excès de trésoreries », destinés à effectuer des travaux pour accueillir des dizaines d'enfants dans de meilleures conditions... On est revenu un peu plus tard, pour tenter de faire entendre nos voix face à des appels à projets qui étaient à mille lieux de la réalité du terrain... là ça y est, tu nous situes ?

Nous autres, Gueux du Social, pas soignants comme tu l'entends, où est-ce qu'on se range dans tes remerciements, dans la case « agents des services publics » ou dans celle des « professionnels du privé » ?
Peut-être bien nulle part, au vu de ce qui se passe dans le département que tu es supposé diriger, dans la mission qui t'est dévolue. Cette mission *« difficile mais profondément importante sur le plan humain »*, selon tes propres mots, lorsque tu t'adressais à Adrien Taquet l'été dernier.

Il en pense quoi, l'humain, de ce qu'il se passe en réalité ?
L'humain est-il au courant que plus de cinquante enfants et adolescents sont en attente de placement, depuis parfois plus de 6 mois, du fait de tes appels à projet et des places que tu refuses dorénavant de financer ?
L'humain sait-il que ces enfants pourraient être placés si les Gueux du social prônant plus de moyens, avaient été écoutés ?
Les enfants en attente de leurs placements savent-ils, que des lits seraient prêts à les accueillir, si TU décidais de donner les moyens aux associations pour le faire ?
Les magistrats connaissent-ils le délai incroyable entre le placement qu'ils ordonnent, et la mise en place de ce dernier ? Entre les mises à l'abri qu'ils estiment urgentes, et la réalité de laisser des situations familiales se dégrader ?
Connais-tu, Jean-Gérard, le nombre de dossiers actuellement empilés sur les bureaux des personnes qui mènent les investigations éducatives, desquelles découlera une mesure de placement pour bien des cas ?

Tu as la télévision pourtant Jean-Gérard, tu lis même sans doute la presse, tu n'es pas sans savoir que la période de confinement n'a pas amélioré ces situations. Tu dois même te douter d'une recrudescence des nécessités de prise en charge de ces mêmes enfants à l'issue de cette pandémie. Qui l'ignore, tout le monde en a parlé. Même ceux, nombreux, qui d'habitude s'en foutent.

Alors quoi Jean-Gérard, tu t'en moques, où tu fais semblant de ne pas voir, de ne pas savoir ?
Comment tu expliques aux services de l'Aide Social à l'Enfance que des places sont disponibles, mais que tu refuses de financer celles-ci aux associations qui gèrent les placements ? Est-ce que tu expliques aux enfants que ces places ne sont pas les leurs, qu'elles sont réservées aux enfants issus d'autres départements ? Est-ce que tu leur dis, tiens, que ces autres départements pourront payer pour la sécurité des enfants qu'ils prennent en charge, alors que toi tu ne le peux pas ?
Mais d'ailleurs, tu ne le peux pas, ou tu ne le veux pas ? Est-ce qu'elle t'importe, cette sécurité, finalement ?

Pendant ce temps là, les associations en question, celles que tu finances, seul, ce que tu regrettes amèrement, elles s'endettent. Pendant ce temps là, elles activent les réseaux pour se maintenir à flot. Elles démarchent, oui, oui, elles démarchent pour recruter de l'enfant à placer. *« Qui n'en veut de ma super place dans mon super foyer ?! J'ai rien contre les enfants d'Indre-et-Loire, mais comprenez, je peux pas accueillir à l'œil, ça coute un bras sinon !»*. Ce n'est pas de sa faute, à l'association. Un enfant, ça mange, ça s'habille, ça fait du sport, ça a besoin de soins… Et comme ça ne sait pas faire ça tout seul, ça doit être encadré par des professionnels, du petit-déjeuner au coucher, et même la nuit. Et tout ça, on le sait Jean-Gérard, ça coûte hyper cher.

Alors on va se dire les choses, Jean-Gérard. Soit tu te fous de nous, soit tu ne sais pas faire. Ce n'est même pas de la reconnaissance que l'on demande, la connaissance tout court nous suffirait à ce niveau là.

Quelle connaissance as-tu, pour refuser de financer des places résolument nécessaires ?

Quelle connaissance as tu, pour décréter qu'après deux mois de confinement, les enfants placés du département dont TU as la présidence, ne pourront rentrer dormir chez leurs parents, alors même que le guide ministériel les y autorisait quelques jours plus tôt ?

Quelle connaissance as-tu des conditions de travail de ces Gueux du Social, de manière générale et plus particulièrement des deux mois qui viennent de s'écouler ? De la manière dont leur sécurité a été prise en charge ? Du dévouement dont ils ont fait preuve, sans applaudissement, sans prime, sans congé compensatoire, sans masque,…?

Alors non Jean-Gérard, pas merci.

Pas merci de ne pas respecter les droits des enfants.
Pas merci d'en laisser 50 de côté sous un prétexte vaguement mercantile.
Pas merci et las, las d'essayer depuis des années de te faire comprendre les choses. D'essayer de te faire entendre que les places disponibles doivent pouvoir être remplies par ceux qui en ont besoin, là, maintenant.

Pour mettre en sécurité des enfants qui attendent.
Pour garantir le meilleur à ceux qui n'attendent plus.
Pour permettre aux associations de travailler correctement, sans fermeture, sans plan social.
Pour promettre aux salariés des conditions de travail décentes.
Pas merci de casser, de détruire, de fermer les yeux sur ce qu'il se passe vraiment.

Tu dors bien en ce moment, Jean-Gérard ?
Parce que nous autres, Gueux du Social, on a beau être fatigué, on a du mal à trouver le sommeil, quand on sait tout ça.

Avec ou sans merci.

Le Syndicat Départemental de l'Action Sociale FO 37 fait sienne cette expression directe d'un salarié de la Protection de l'Enfance 37.

Avant tout remerciement, l'urgence c'est:

- **Augmenter les dotations aux associations pour un accueil au niveau des besoins réellement repérés;**
- **Promouvoir avec les présidents de Départements l'attribution d'un treizième mois, maintenant, et la revalorisation immédiate (+25%) des salaires soit sous la forme de l'augmentation de la valeur du point soit par l'évolution de l'indice des classifications ;**
- **Permettre aux associations l'octroi immédiatement d'une prime sanitaire de 1000 euros minimum par salariés ;**
- **Dans tous les cas, garantir par la pérennité des budgets, le maintien à 100% du salaire quel que soit la situation du salarié pendant la crise sanitaire, sans aucune contrepartie, ni présente, ni à venir ;**

Les seuls remerciements n'y suffiront pas.

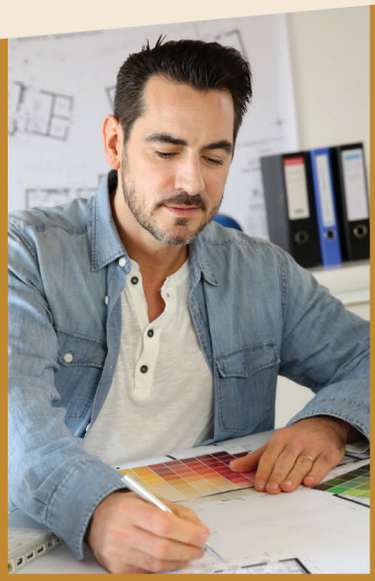
Le 29 mai 2020

ÉLECTIONS TPE 2021

25 JANVIER au 7 FÉVRIER

SALARIÉ D'UNE TRÈS PETITE ENTREPRISE, JE VOTE AUX ÉLÉCTIONS PROFESSIONNELLES

Un particulier-employeur, une entreprise ou une association de moins de 11 salariés sont des «Très Petites Entreprises» dites TPE.



mon vote c'est ma force

FO

info.tpe.fr

©force ouvriere 2020

SDAS 48

“ MAL-ÊTRE À L’ARC EN CIEL

L’association l’Arc En Ciel gère 3 Foyers de Vie pour Adultes Handicapés Mentaux en Lozère : le Foyer Hubert Libourel à Chaudeyrac, le Foyer de Pierrefiche et le Foyer de Prévenchères + une structure administrative La CURE (Centre Unifié des Ressources des Établissements) , siège de l’association (DG, DRH, services administratifs).

L’association comprend 109 Salariés. Les élus du CSE sont tous FO (seule liste présente lors des dernières élections CSE de mai 2019).

En février 2020 le SDAS-FO 48 intervient auprès du Président de l’association pour dénoncer des « pratiques de managements abruptes » et une absence de Dialogue Social. Le SDAS-FO 48 soutient la pétition des salariés réalisée pour soutenir un Éducateur Coordinateur (Foyer de Chaudeyrac) en arrêt maladie pour « burn-out ».

Nous rencontrons 2 Inspecteurs du Travail pour leur faire part de la situation et les invitons à se rendre sur place pour vérifier tout cela…

De leur côté, les élus du CSE font une enquête sur la QVT dans les 3 Foyers de Vie. Ces rapports sont remis au Président de l’Association lors d’une réunion du CSE ; ils sont également transmis à l’Inspection du Travail.

Incident grave le 12 mai 2020 au Foyer de Chaudeyrac où un résident agresse une salariée (adhérente FO). Six de ces collègues interviennent pour stopper cette agression. La Salariée se retrouve avec 12 jours d’ITT. Le Cadre présent sur ce site n’est pas intervenu…

Une autre salariée (adhérente FO) envoie un courrier de 5 pages au Président de l’Association pour exprimer « mal-être » et le fait de ne pas être soutenue par la hiérarchie.

Le 28 mai 2020, le SDAS FO 48 écrit à la Préfète de la Lozère pour demander une intervention urgente des Pouvoirs Publics dans cette association. Nous remettons en cause les lenteurs des Inspecteurs du Travail à intervenir dans ce dossier. Copie de ce courrier est envoyée au Président de l’Association, à la Présidente du Conseil Départemental de la Lozère, à la DIRECCTE, à l’ARS Occitanie, à la DSD 48, UD FO et FNAS FO.

Enfin, l’Association l’Arc En Ciel prend des mesures énergiques pour couper court à cette situation explosive : désignation d’un DG de transition (l’ancien DG avait été remercié courant 2019), la Directrice du Foyer de Chaudeyrac est poussée vers la sortie, le Président reçoit les salariés qui ont agressé « moralement et/ou physiquement », un vrai Dialogue Social s’instaure avec les élus CSE, une Inspectrice du Travail intervient auprès de l’employeur et des élus du CSE…

Le 11 juin 2020, le SDAS FO 48 écrit à nouveau à la Préfète de la Lozère pour l’informer de ce revirement de situation.

Le 22 juin 2020 la Présidente du Conseil Départemental de la Lozère écrit au SDAS FO 48 pour leur indiquer qu’elle suit de près la situation de l’Association l’Arc En Ciel.

Conclusion : l’action syndicale, même un peu confinée, a fini par payer !

”

SDAS 59

SDAS 59

SDAS 63

ACTIONS PRIME COVID

Tout est parti de nos camarades de NOVAVIE qui ont décidé en CSE avec les autres élus de faire une pétition accompagnée d'un courrier au Conseil Départemental pour obtenir la prime COVID de 1500 €. Ces camarades ont reçu 197 signatures de collègues sur 290 salariés. Une première réussite quand on sait combien il est difficile pour ces salariés de se rencontrer. Pour soutenir les camarades, le SDAS a rédigé un courrier de soutien aux salariés de NOVAVIE pour rappeler au Conseil Départemental que :

« L'ensemble des salariés de l'aide à domicile a été mobilisé auprès des personnes fragiles à leur domicile pour soutenir les personnels soignants durant cette crise, malgré des conditions de travail plus qu'aléatoires.

En effet, l'acquisition des matériels nécessaires à la continuité de service dans des conditions de protection indispensable fut un combat de chaque jour, un engagement de chaque instant. La légitimité de l'accueil des enfants de ces salariés à l'école fut un casse-tête, car un jour dissocié du personnel soignant, un autre, associé à ce personnel par la nécessité de la continuité de soins à domicile en étant reconnus "personnel indispensable".

Dépassant tous les obstacles : la peur de la maladie, les réductions de transport en commun, la réorganisation incessante des plannings, la diminution des effectifs de personnels, l'absence et la recherche de masques de protection, de solution hydroalcoolique, la mise à jour quotidienne des directives… malgré ces conditions de travail dégradées, les salariés de l'aide à domicile, les salariés de NOVAVIE étaient présents. Les bénéficiaires n'étaient pas seuls, leurs accompagnements ont été poursuivis.

Les aides à domicile ont fait leur travail. Elles ont tenu leurs engagements aux côtés des personnels soignants évitant ainsi l'engorgement des hôpitaux en accompagnant les sorties d'hospitalisation. L'Humain est le cœur de leur métier, la relation sociale est leur quotidien et ce soutien apporté aux personnes fragiles n'a pas de valeur !

Cette profession invisible, oubliée, souffre depuis trop longtemps d'un manque de reconnaissance, et de niveaux de salaires plus que misérables. Depuis le début de la crise, ces salariés(es), majoritairement des femmes, ont démontré leur professionnalisme et leur implication dans cette crise sanitaire. Leur engagement mérite une reconnaissance financière au même titre que les soignants.

C'est pourquoi nous vous demandons d'appliquer la prime de 1500 € pour toutes les salariées de NOVAVIE ainsi que tous les salariés du secteur social, médico-social qui dépendent des financements du Conseil Départemental. Le Gouvernement s'est engagé à verser cette prime, cette délégation de responsabilité vous incombant, vous devez répondre de cette décision.

Depuis des années les aides à domicile n'ont en réponse, que mépris, face à leurs revendications pourtant légitimes :

- *Vivre dignement de leur salaire.*
- *Un salaire décent avec la revalorisation des grilles salariales pour que le minimum conventionnel soit supérieur à 25 % du SMIC.*
- *L'augmentation des salaires de 300 euros de tous les salariés, qu'ils soient sous ou hors conventions collectives nationales.*
- *Le doublement de la majoration horaire des heures supplémentaires.*
- *Un treizième mois pour tous.*

Oui à un plan financier d'urgence, à hauteur des besoins salariaux et matériels pour ce secteur comme pour tous les secteurs indispensables que sont le social et médico-social. »

Nos camarades et une délégation de salariés ont porté cette pétition et les courriers au Conseil Départemental sans pouvoir être reçus par le Président du Conseil Départemental.

Suite à cette proposition de nos camarades de NOVAVIE, notre SDAS a décidé de faire un 2ème courrier au Conseil Départemental pour porter cette revendication de la prime COVID pour l'ensemble des salariés de notre secteur social et médico-social. Ainsi, nous avons évoqué un certain nombre de faits :

« Depuis le début de la crise sanitaire, par leur travail, ces salarié(es) ont démontré leur professionnalisme, leur implication dans cette crise, alors que depuis des années ils ne reçoivent que mépris à leurs légitimes revendications de revalorisations salariales.

Leur engagement mérite une reconnaissance financière au même titre que les soignants.

Le Gouvernement a décidé l'attribution de la prime COVID aux salariés du secteur social et médico-social par la voix de son ministre de la Santé Olivier Véran le 8 mai 2020.

Comment expliquer aux salariés d'une même association qu'ils n'auront pas la prime COVID, sous prétexte que l'établissement dans lequel ils travaillent dépend de financements du Conseil Départemental.

Pour nous, c'est inconcevable, inacceptable et discriminatoire.

Ces salariés ne sont pas responsables des choix politiques et des différentes lois successives de décentralisation qui ont abouti au désengagement de l'État. La délégation de responsabilités de ces secteurs vous incombant, nous vous demandons d'appliquer cet engagement gouvernemental et de verser la prime de 1500 € à tous les salariés du secteur social et médico-social, dépendant des financements du Conseil Départemental ».

SDAS 66

ASSOCIATION JOSEPH SAUVY : PRIME SUR LA CRISE SANITAIRE COVID-19

M. Sébastien FORGET et Mme Martine CHATEIGNON, délégués syndicaux FO, avons rencontré M. BARBE (DG AJS) concernant la prime liée à la crise sanitaire COVID 19 ce mercredi 17 juin 2020.

En résumé, **une prime de 1000 € sera versée par l'ARS** pour tous les salariés Sauvy qui remplissent les conditions de présences requises (télétravail compris). L'employeur s'engage à négocier une prime de 1500 € pour les salariés des établissements touchés par le COVID-19. Ces primes devraient être versées au mois de juillet.

M. BARBE nous précise qu'il ne sera pas possible de négocier dans un cadre légal, une deuxième prime défiscalisée (versée par l'Association Sauvy).

Concernant le Pôle Handicap départemental (Foyers d'hébergement adultes) et le Service d'Aide à Domicile (SAAD), **le Conseil Départemental 66 ne verse pas de prime.** M. BARBE s'engage à verser une prime de 1000 € à tous les salariés des foyers sur les fonds propres de l'Association Joseph Sauvy. Elle sera versée en septembre 2020.

Concernant le SAAD, M. BARBE s'engage à verser une prime symbolique de **150 € puisque le CD 66 ne joue pas le jeu**, mais ne peut pas attribuer la prime de 1000 € sans mettre en danger la pérennité de ce service, les enveloppes budgétaires n'étant plus perméables.

Nous sommes dépités !!!

Les salariés du SAAD sont en emploi précaire et sous rémunérés. Ils ont été au front durant cette crise et sont reconnus d'utilité publique et ils ne seront pas reconnus au moins par une prime du gouvernement. **SCANDALEUX !!!**

M. BARBE nous propose après dénonciation de l'accord du paiement des inters vacations du SAAD exigé par la DIRECCTE de commencer une négociation en septembre 2020, et ce, durant 1 an.

Ainsi, le paiement des inters vacations ajouté au coût kilométrique de la CCN limiterait l'impact de la non prime du CD 66.

À savoir qu'une Aide à Domicile effectuant environ 128h00 par mois pourrait prétendre à **1000 €** sur l'année de négociation. Ceci n'est qu'**un pis-aller** !!!

Mr Barbe nous dit que des négociations pour le SAAD sont en cours et qu'il a saisi les parlementaires. Espérons qu'elles aboutissent !!!

Nous, élus FO serons réactifs, car il est inadmissible qu'au sortir d'une crise sanitaire de cette ampleur, les injustices sociales se creusent inexorablement…

Nous, élus FO ferons savoir par tous les moyens de communication possible, le désengagement et la non reconnaissance du Conseil Départemental 66 face à des salariés dévoués qui ont risqué leur vie et celle de leurs proches afin de remplir leur mission d'utilité publique (ce service est un des seuls à intervenir dans tout le département). Et même pas un geste de remerciement !!!

INADMISSIBLE !!!

Section Joseph SAUVY

SDAS 88

SDAS 88

SDAS 82

“ À MONSIEUR LE PRÉSIDENT DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE TARN-ET-GARONNE,

En tant que secrétaire départemental de l'action sociale Force Ouvrière de Tarn-et-Garonne, je me permets de vous interpeller quant aux primes qui doivent être versées dans les institutions du secteur social et médico-social, qui dépendent du financement du conseil départemental.

En effet, à ce jour, le gouvernement s'est positionné pour verser aux personnels soignants une prime liée au coronavirus. Le premier ministre dans son allocution du 25 mai 2020, dans le cadre du «Ségur de la santé» a aussi abordé le versement d'une prime pour les salariés du secteur médico-social. Sauf qu'il semblerait que ce soit les personnels des EPHAD les plus concernés. Tout un pan du secteur social et médico-social est oublié… les services d'aides à domicile, les missions locales, les Maisons d'Accueil Spécialisées, les Établissements et Services et d'Aide par le Travail, les Foyers d'Accueil Médicalisés, les foyers occupationnels, les Instituts Médico-Éducatifs, les chantiers d'insertions, etc.

Tous ces salariés sont les grands OUBLIÉS de la crise sanitaire.

Pourtant, l'engagement de ces personnes a été total. Toutes les institutions de ce secteur ont continué à fonctionner grâce à l'implication de chacun, quelle que soit sa fonction, quel que soit son rôle. Que ce soit sur son établissement de référence ou que ce soit mis à disposition sur un autre établissement qui accueille une population vulnérable et dépendante.

Mr Édouard PHILIPPE le dit « Je veux saluer l'immense effort collectif, entre médecins, infirmiers, aides-soignants, administratifs, entre l'hôpital, la médecine de ville le secteur médico-social, entre le public et le privé… que tous ceux qui font vivre ce système, qui en sont à la fois les rouages et les architectes en soient remerciés. Et qu'ils en soient fiers ! »

Des réseaux de soins, des liens entre hôpitaux, médecine de ville et EPHAD ou établissements médico-sociaux se sont tissés en quelques semaines… Finalement, grâce à cette mobilisation des soignants, le système de santé n'a jamais failli pendant cette crise et les patients ont pu être pris en charge… Cette reconnaissance est immense dans notre pays, et elle se traduira, le Président l'a dit, dans les rémunérations.

Dans ce cadre-là, et pour coller à l'optique prévue, nous, syndicat FO de l'action sociale de Tarn-et-Garonne, revendiquons de généraliser la prime liée à la mobilisation des salariés durant la crise sanitaire du coronavirus, à tous les salariés du secteur social et médico-social qui exercent dans les établissements qui dépendent de votre financement.

Le Premier ministre dans son discours rajoute « Le quatrième enjeu du « Ségur de la santé » est de bâtir une nouvelle organisation du système de santé dans chaque territoire, intégrant l'hôpital, la médecine de ville et le médico-social. Cette organisation au niveau territorial a été une des conditions de la bonne réponse apportée par le système de santé pendant la crise. À certains endroits, on pouvait s'appuyer sur des dynamiques qui étaient déjà à l'œuvre ».

C'est bien le cas des établissements sociaux et médico-sociaux, qui se sont appuyés sur une compétence et une technicité solide de leurs salariés pour continuer à prendre en charge des personnes, des usagers, des patients en grande difficulté de soins, et/ou difficulté sociale, en partageant leurs pratiques avec la cellule familiale, pour être au plus près de leurs besoins. Cette solidarité sans faille montre le professionnalisme et l'engagement dont ont fait preuve tous ces salariés, et qu'ils méritent plus qu'une reconnaissance de la part des autorités.

C'est pourquoi, nous, syndicat FO de l'action sociale de Tarn-et-Garonne, comptons sur votre bienveillance et votre compréhension, pour prendre en compte cet état de fait et de ne pas laisser sur le bord du chemin des professionnels qui, malgré être oubliés, ont participé activement à la réussite de la gestion de crise sanitaire, et sûrement permis que notre département soit l'un des moins touchés du pays.

Nous syndicat FO de l'action sociale de Tarn-et-Garonne attendons un geste fort de votre part pour aider financièrement ceux qui se sont investi sans compter, et sur qui vous avez pu et vous pourrez encore compter, pour assurer une mission essentielle auprès de populations dépendantes et vulnérables.
En tant que partenaires sociaux, nous restons à votre disposition pour tout échange ou discussion pouvant être porteur de nos revendications, dans un cadre constructif et pour préparer un futur professionnel attractif et adapté.

Veuillez recevoir, monsieur le Président, nos sincères salutations.

EYMARD DANIEL
Secrétaire départemental du SDAS FO 82
En charge du secteur CCN 66

THOS ALEXANDRE
Secrétaire départemental adjoint du SDAS FO 82
En charge du secteur CCN 51, BAD

”

SDAS 85

“

SOUTIEN SANS FAILLE DES SALARIÉS

Le SDAS 85, pendant cette période de crise sanitaire, soutient continuellement les salariés pour qui la santé et la sécurité doivent être intégralement assurées par l'employeur.

Dans cette situation inédite, le maintien et l'amélioration de nos droits collectifs sont le quotidien de nos combats syndicaux.

Les salaires doivent être intégralement maintenus. L'investissement et le stress que nous subissons au quotidien méritent des primes à la hauteur de notre engagement.

Il est important de continuer à réclamer et revendiquer, nous ne sommes en rien responsables de cette situation, et nous devons refuser de rajouter de l'arbitraire à la catastrophe sanitaire. Notre santé et sécurité en dépend !

PRIME – LES AIDES À DOMICILE EN COLÈRE !

Alors que durant la crise nous avons répondu **« PRÉSENTS »,**
Alors même que la loi nous a qualifiés de profession **« INDISPENSABLE »**,
Alors que nous sommes intervenues dans des conditions de protection parfois rudimentaires,
Alors que nous avons maintenu le lien social auprès des personnes vulnérables.
RIEN !! RIEN ne viendra reconnaître notre continuité de service public.
La prime promise aux salariés du secteur de l'Aide à Domicile est coincée dans les tuyaux entre l'État et les Conseils Départementaux !

À ce jour, la reconnaissance tant attendue par les professionnelles se fait toujours attendre !!
Alors… la colère monte. Il est temps que l'État reconnaisse notre engagement.
C'est pourquoi FO revendique 2000 € de prime de pouvoir d'achat pour tous.

Le SDAS FO 85 REVENDIQUE toujours :

- **Des masques, du gel hydroalcoolique, des gants, des vêtements appropriés (type surblouse) en nombre suffisant et a minima pour chaque intervention,**
- **La décontamination obligatoire des structures en cas de suspicion ou cas de Covid avéré,**
- **Le test de dépistage pour tous,**
- **La formation régulière des professionnels aux protocoles sanitaires préconisés.**

MAIS AUSSI :

- **Le maintien intégral de tous les salaires même pour les salariés malades, à domicile pour garde d'enfants, proches aidants ou en activité partielle,**
- **Les heures supplémentaires majorées au moins à 50 %,**
- **Le respect intégral du temps de travail et des amplitudes de travail conventionnelles ou légales.**

Contacts :
Christelle LECHAT : 06.41.68.49.08
Isabelle TESSIER : 06.03.67.22.12
Email : fosdas85@gmx.fr

Représentativité

POURQUOI ALLER SUR MARS ?

Lorsque les résultats des élections professionnelles sont proclamés ; que le syndicat connaît sa représentativité, des démarches **impératives** restent à accomplir.

Le centre de traitement des Elections Professionnelles compile tous les résultats ce qui permet la mesure de l'audience, que ce soit au niveau de la branche professionnelle ou au niveau national interprofessionnel.

C'était à l'employeur qu'il incombait d'envoyer les PV des élections au centre de traitement et aux syndicats concernés d'aller vérifier sur le site si cela a été fait.

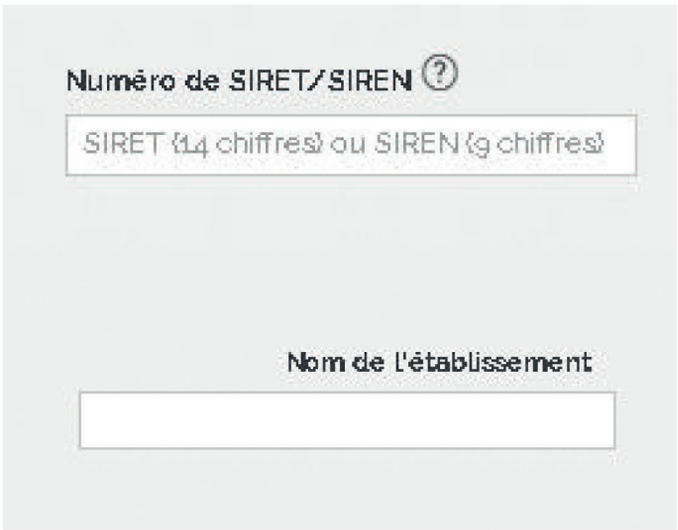
Démarches à suivre pour vérifier que les PV des élections seront bien pris en compte pour le calcul de la représentativité.

ALLEZ SUR LE SITE
https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/information

LORSQUE VOUS ETES SUR LE SITE,
CLIQUEZ SUR CONSULTER UN PROCES VERBAL

CLIQUEZ SUR JE CONSULTE

ENTREZ UN NUMERO DE SIRET/SIREN OU NOM DE L'ETABLISSEMENT



CLIQUEZ SUR RECHERCHER

CLIQUEZ SUR L'ONGLET

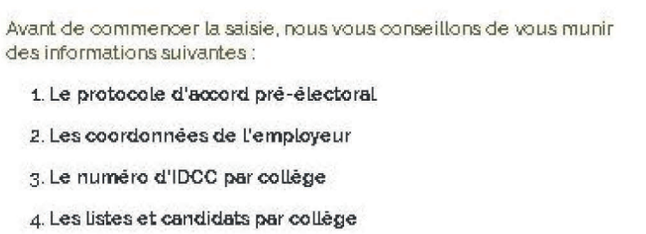
CLIQUEZ SUR VOIR LE PV

CLIQUEZ SUR DECLARER UNE OBSERVATION S'IL Y A UN PROBLEME

CONTACTEZ LA FEDERATION POUR NOUS EN INFORMER

ATTENTION : C'est maintenant le bureau de vote et non l'employeur qui doit saisir le procès-verbal directement sur le site

https:// www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/ information



PUIS SAISIR

ATTENTION : si les PV n'est pas enregistré sur le site, la représentativité acquise ne sera pas prise en compte pour déterminer la représentativité de FORCE OUVRIERE au niveau confédéral et fédéral.

STAGES FÉDÉRAUX FNAS FO
2ÈME SEMESTRE 2020

22/23 septembre 2020 24 septembre 2020	Travail et handicap Délégué Syndical Central
Du 05 au 09 octobre 2020 20 octobre 2020	Session 3 stage Noirmoutier Travail et handicap
Du 15 au 20 novembre 2020	Session 2 stage Noirmoutier
Du 30 novembre au 4 décembre 2020 Du 07 au 11 décembre 2020 Du 08 au 10 décembre 2020	Session 4 stage Noirmoutier Apprentis d'Auteuil Travail et handicap

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 : 26/06/2020 - **B.A.T.** : 15/07/2020 - **Date supposée de réception :** 23/07/2020