FO ACTION SOCIALE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 333 | SEPTEMBRE/OCTOBRE 2020

PUBLIC-PRIVÉ REVALORISATION SALARIALE POUR TOUS

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 333 | SEPTEMBRE/OCTOBRE 2020

PUBLIC-PRIVÉ REVALORISATION SALARIALE POUR TOUS

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 333 | SEPTEMBRE/OCTOBRE 2020

PUBLIC-PRIVÉ REVALORISATION SALARIALE

333

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

- Edito ..... p 3
- Restrictions aux motifs sanitaires : réactionFO ..... p 5
- Accords CHRS ..... p 6
- Aide à Domicile ..... p 10
- CCNT 51 ..... p 12
- CCNT 66 ..... p 13
- Alisfa ..... p 16
- Missions Locales ..... p 19
- Familles Rurales ..... p 21
- Formation Professionnelle ..... p 23
- Handicap ..... p 25
- SFR ..... p 26

RÉSISTANCE

- Soutien à Anthony SMITH ..... p 31
- Fondation Apprentis d'Auteuil ..... p 32

Inclus dans ce numéro :

FO ACTION SOCIALE

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

PROCÉDURES D'INSTRUCTION

« De la connaissance naît le combat, du combat naît la dignité, de la dignité naît l'Homme. A cela je donne le nom de Liberté » **Philippe Bartherotte**

“

L'assurance contre les accidents du travail constitue la branche la plus ancienne du régime actuel de sécurité sociale. Elle remonte, en effet, à la **loi du 9 avril 1898**, limitée toutefois aux seuls salariés de l'industrie et qui fondait la réparation sur la responsabilité patronale (l'employeur pouvant conserver directement la charge des réparations, ou, et ce fut le cas le plus général, se garantir par une assurance).

La loi du 25 octobre 1919 a étendu le champ des risques aux maladies professionnelles.

Après plusieurs extensions successives, la **loi du 1er juillet 1938** garantit l'ensemble des salariés.

Amorcée par **l'ordonnance du 4 octobre 1945**, une transformation importante de la législation sur les accidents du travail fut réalisée par la **loi du 30 octobre 1946**.

Tout en reprenant nombre des dispositions antérieures (formalités de déclaration, réparation forfaitaire plus complète qu'en cas de maladie, liste des maladies professionnelles indemnisables…), la **loi du 30 octobre 1946** concrétise l'idée d'une assurance obligatoire contre un risque social et substitue ainsi à la responsabilité individuelle de l'employeur une responsabilité collective. Le risque « accident du travail - maladies professionnelles » est alors intégré dans l'ensemble des risques sociaux et pris en charge par les organismes de sécurité sociale moyennant une cotisation de l'employeur pour financer ce régime.

Toutefois, la responsabilité de l'employeur peut toujours être reconnue en cas de faute inexcusable ou intentionnelle de sa part ou de la part de ses préposés.

La **loi du 30 octobre 1946** comporte d'autres innovations importantes : elle consacre la catégorie juridique d'« accidents de *trajet* », elle organise l'action des caisses en matière de prévention et développe les possibilités de rééducation professionnelle et de reclassement des accidentés.

Le régime issu de ce texte est applicable aux accidents survenus et aux maladies professionnelles constatées depuis le 1er janvier 1947, ainsi que le précise l'**article L.412-1 du Code de la Sécurité Sociale**.

Les accidents et maladies survenus avant cette date sont indemnisés selon des modalités spécifiques fixées aux **articles L.413-2 à L.413-9 et R.413-2 à R.413-19 du CSS**.

Les modifications apportées ultérieurement à la **loi de 1946** ont complété ses orientations sans les remettre en cause.

On signalera, néanmoins, la **loi 93-121 du 27 janvier 1993** qui a ouvert la possibilité de reconnaître une maladie professionnelle non inscrite dans un tableau.

- Centre Médico-Psycho-Pédagogique ..... p 36
- SDAS 35 ..... p 38
- SDAS 42 ..... p 40
- SDAS 48 ..... p 41
- SDAS 59 ..... p 42
- SDAS 63 ..... p 43
- SDAS 67 ..... p 44
- SDAS 85 ..... p 45
- Résolutions CCN ..... p 46

Agenda militant 2020

	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE
Bureau Fédéral	15 & 16	13 & 14	02 24 & 25	14 & 15
Conseil Fédéral			03, 04 & 05	
Stage Fédéral	22 & 23 : Parcours Travail/Handicap 24 : Parcours DSC	05/09 : Session 3 à Noirmoutier 20 : Journée des Référents 2019 Travail/Handicap	16/20 : Session 2 à Noirmoutier	30 nov/04 : Session 4 à Noirmoutier 07/11 : Séminaire Apprentis d'Auteuil à Noirmoutier 8/9/10 : Parcours Travail/Handicap
Réunions Nationales	30 : Journée Formation Professionnelle	07 : Bureau de la SFR 07 : Bureau de la SFC 21&22 : CCC	09 : Journée Action Enfance	
AG des SDAS	03 : AG SDAS 67 09 : AG SDAS 75 25 : AG SDAS 63	09 : AG SDAS 56 09 : AG SDAS 89 09 : AG SDAS 74	19 : AG SDAS 35	04 : AG SDAS 36 09 : AG SDAS 91

Edito

“ INTERVENTION LORS DU COMITÉ CONFÉDÉRAL NATIONAL DU 23 ET 24 SEPTEMBRE 2020

Je vous apporte le salut fraternel de la Fédération Nationale de l'Action Sociale qui syndique les salariés du secteur privé à but non lucratif dans le médico-social, l'aide à domicile la protection de l'enfance et l'insertion des adultes et des jeunes en difficultés. Alors que les salariés ont subi et subissent encore cette crise sanitaire, pour certains, le Coronavirus a été une aubaine.

Les 25 plus riches du monde ont vu leur richesse augmenter de 255 milliards de dollars entre la mi-mars et la fin mai seulement, soit une augmentation moyenne de 10 milliards de dollars.

Par exemple, le patron d'Amazon, Jeff Bezos aurait pu verser, grâce à ses bénéfices, une prime de 105 000 dollars à ses 876 000 employés, y compris pour les quelques 10 000 salariés français.

Jeff Bezos, c'est cet employeur, nouveau milliardaire, qui selon les publicités Amazon du moment, recycle d'anciens travailleurs sociaux dans ses entrepôts.

Plutôt que d'investir dans l'emploi, les revalorisations des salaires et même l'investissement dans la transition écologique, de nombreuses entreprises en Europe et partout dans le monde continuent de verser coûte que coûte des dividendes à leurs actionnaires, malgré des résultats en baisse.

Ainsi en France, 23 entreprises du CAC 40 ont donné au moins 37 milliards de dividendes pendant la crise. De même, le patrimoine cumulé des 500 plus grandes fortunes de France a battu un nouveau record malgré la crise. Il a progressé de 3% en 2020.

Et il en est de même sur les marchés financiers, le Covid-19 s'est transformé en fièvre des bonnes affaires, sachant que, selon un article du New York Times, 84 % des actions sont détenues par les 10% des personnes les plus riches aux États-Unis. Novacyt, entreprise de biotechnologie française spécialisée dans la production de tests de dépistage, a vu ses actions passer de 18 centimes début janvier à 5,64 euros le 14 avril, soit une hausse de plus de 3000 %. Moderna, engagée elle, dans la course au vaccin, face aux espoirs d'en trouver un, a vu son action s'envoler de 20 %.

Cette situation a été rendue possible par l'intervention monétaire des banques centrales. Cette intervention a fortement accéléré l'augmentation des titres, c'est-à-dire un déversement de liquidités sur les marchés financiers, encore et toujours au profit des plus riches.

Ce véritable casse du siècle est contraire aux intérêts des salariés et à nos régimes sociaux. Pendant que les actionnaires continuent de s'enrichir, ce sont des miettes salariales qui sont versées aux travailleurs tandis que les exonérations de cotisations sociales, qui sont pourtant notre salaire différé, se poursuivent. Les entreprises licencient à tour de bras et ferment des unités de production comme Bridgestone à Béthune. L'hôpital public, lui, reste exsangue. Notre protection sociale est en danger.

Dans nos secteurs fédéraux du privé à but non lucratif du social et médico-social, de l'aide à domicile, de la protection de l'enfance et de l'insertion dont les Missions Locales, pendant le confinement, les salariés ont fait leur travail malgré tout et au risque de leur vie. Certains en sont morts.

Pourtant et contrairement à ce qui a pu être annoncé par le Président et le Ministre de la Santé, les primes COVID sont données au compte-goutte, tout simplement en fonction du rapport de force qui existe dans les établissements. Un grand nombre de salariés qui n'ont pourtant jamais été confinés n'en ont toujours pas vu la couleur. Ainsi dans l'Aide à Domicile, où nous menons une enquête, les camarades ont commencé à nous faire savoir que la prime Covid va de 0 euro à environ 1300 euros.

Que dire des 183 euros d'augmentation de salaire, obtenus dans la Fonction Publique Hospitalière, important point d'appui revendicatif pour nos secteurs. Nos employeurs n'ont toujours pas ouvert de négociation.

S'ils l'ont fait, c'est uniquement dans la CCNT51. Dans cette convention collective, les employeurs veulent bien entendu limiter ce dû aux seuls personnels de santé et aux salariés qui travaillent dans les « bonnes structures ».

Comme dans la Santé avec les personnels territoriaux et son versant médico-social public, cela va avoir comme conséquence d'exclure, de cette légitime augmentation de salaire, 40 % des salariés de cette convention collective. Ceux du médico-social de notre secteur associatif à but non lucratif qui ne travaillent pas dans les EHPAD et les Hôpitaux. Cela va ainsi poursuivre la casse de nos droits conventionnels collectifs avec la mise en place d'une convention collective à deux vitesses « salariale », voire trois.

Mais, comme nos employeurs ne manquent pas d'imagination, pour les autres, rien n'est acquis puisque dans son projet le syndicat employeur, la FEHAP, soumet son attribution à l'obtention des budgets par l'État et menace, s'il n'a pas de signataire, de passer par un accord unilatéral. Nous verrons bien.

Comme Fédération de l'Action Sociale, nous avons pu porter nos revendications lors du Ségur de la Santé. Merci Didier.

Depuis, nous revendiquons l'octroi de ces augmentations de salaire dans tous nos champs fédéraux, à minima à hauteur de 183 euros net pour tous, attaché au combat pour l'unité public/privé puisque comme vous le savez, nous dépendons encore et toujours, pour partie ou totalement, de financement public malgré que les salariés de nos secteurs soient de droit privé.

Pour notre Fédération, il ne saurait y avoir aucune contrepartie en échange de cette légitime augmentation de salaire pour tous les salariés. De même, et avec la Santé Privée, nous refusons tout chantage des employeurs conditionnant son versement au financement par l'État.

En toute cohérence, nous défendons l'unité des droits dans nos différentes conventions collectives comme nos camarades du public et plus particulièrement, de la Fédération des Services Publics et de Santé et de la Fédération Générale des Fonctionnaires qui défendent leurs statuts.

Nous ne pouvons qu'apporter notre soutien aux mobilisations qui ont déjà eu lieu ou auront lieu, en ce sens et nous prendrons, comme Fédération, nos responsabilités en temps voulu.

Oui camarades, les milliards offerts aux banques et aux actionnaires sont bien là. Rien ne saurait justifier que ceux qui ont travaillé, au prix de leur vie, n'en bénéficient pas.

Il n'est pas acceptable, non plus, que dans l'Aide à Domicile, l'avenant 43 qui augmente les salaires de 15 % en moyenne n'ait toujours pas été examiné par le ministère du Travail. Il aurait dû l'être en priorité. Nous l'avons pourtant signé en mars de cette année. Ce n'est pas la future loi dépendance qui résoudra ce problème, mais bien l'agrément et l'extension, sans attendre, de cet accord négocié paritairement.

Et comme Yves et la Confédération l'ont écrit, il n'est pas acceptable que le ministre de la Santé se déjuge et qu'au final, la reconnaissance comme maladie professionnelle de la Covid-19 exclut un grand nombre de salariés qui pourtant ont été contaminés. Pour obtenir ce droit, ce sera un véritable parcours du combattant. Malgré les séquelles qui apparaissent, cette reconnaissance demeure restrictive : elle se limite aux cas les plus graves, mais fort heureusement pas aux salariés décédés. Pourtant, le ministre avait bien annoncé le 23 mars, je le cite : « Aux soignants qui tombent malades, je le dis : le coronavirus sera systématiquement et automatiquement reconnu comme une maladie professionnelle et c'est la moindre des choses. Il n'y a aucun débat là-dessus comme il n'y aura jamais aucun débat dès lors que les mesures annoncées iront dans le sens de la plus grande protection possible de ceux qui sont sur le terrain ».

Dans les combats qui ont eu lieu et qui se poursuivent, nous avons continué de prendre toute notre place.

En défense de l'indépendance de l'Inspection du Travail, nous avons soutenu Anthony Smith, inspecteur du travail. Le combat unitaire a vu la ministre reculer et sa sanction atténuée.

Je le salue au nom de la Fédération, comme je salue les salariés de l'ARADOPA de l'Aide à Domicile, qui n'ont pas lâché prise malgré le coup porté, avec sa suspension suivie de cette mutation de « leur » inspecteur du travail. Tout cela pour les empêcher d'obtenir les moyens nécessaires pour leur santé et leur sécurité et poursuivre, comme salariés de l'Aide à Domicile, leur travail de qualité, en toute sécurité.

Nous étions également mobilisés avec les salariés des Centres Médico-Psycho-Pédagogiques et des Centres Médico-Psychologiques qui s'opposent à la restructuration/destruction de l'activité particulière, mais indispensable, de la pédopsychiatrie dans notre pays. Ce gouvernement, avec l'aval des Agences Régionales de Santé dont il a les commandes, tente de faire disparaître les structures d'accueil gratuites que sont les CMPP pour enfants et les CMP pour adultes. En parallèle et sans budgets supplémentaires, au nom des plans d'économie budgétaire qui se poursuivent, les ARS, pour répondre aux manques de ce type de lieux de prise en charge, mettent en place des plateformes d'orientation téléphoniques. Elles orientent vers des psychologues libéraux des jeunes ou des adultes qui ne peuvent plus bénéficier de ces lieux d'accueil gratuits par manque de places et de moyens.

Nous serons mobilisés demain avec nos camarades de la Fédération des Services Publics et de Santé et de la Fédération Générale des Fonctionnaires pour tenter d'obtenir nos légitimes augmentations de salaire suite au Ségur et défendre nos conventions collectives et leur statut. Nous en sommes d'accord.

Partout les salariés ont su et ont raison de se battre pour leur santé et leur sécurité, obtenir les masques, le gel hydroalcoolique, les espaces suffisants de sécurité pour travailler, l'amélioration de leurs conditions de travail et de leurs droits, l'obtention des primes et l'augmentation de leur salaire. Nous continuons de les appeler sans relâche, avec nos syndicats, à construire dans les assemblées générales, leurs cahiers de revendications et ainsi le nécessaire rapport de force pour obtenir satisfaction et à nous rejoindre pour renforcer le syndicalisme libre et indépendant.

Leurs mobilisations sont un formidable point d'appui pour nos négociateurs, lesquels résistent, sur la base de notre mandat fédéral, à la restructuration des Branches, à la mise en place de toute convention collective unique et bien entendu, revendique l'augmentation immédiate des salaires, en particulier par la transposition des accords salariaux du Ségur de la Santé dans toutes les conventions collectives et au bénéfice de tous les salariés.

NOUS NE LÂCHERONS RIEN !

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

”

Restrictions aux motifs sanitaires : réaction FO

“

La Confédération générale du travail Force Ouvrière, réunie en Comité Confédéral National ce jour, a pris connaissance des nouvelles dispositions d'ordre sanitaire décidées par le gouvernement.

Présentées comme répondant à des impératifs fondés sur l'expertise scientifique en vue de protéger la santé de la population, elles n'en constituent pas moins des restrictions graves aux libertés individuelles et collectives, notamment en matière syndicale, que nous condamnons car entravant le droit de réunion et de manifestation. Nous revendiquons le rétablissement de ces libertés dans le cadre du respect des gestes barrières.

Or, les conséquences sociales et économiques d'une telle situation sont porteuses de graves reculs de droits sociaux à commencer par le droit à un véritable emploi pérenne respectant les garanties collectives du Code du travail et des conventions collectives.

Aussi, et dans l'immédiat, FO estime indispensable que le gouvernement annonce sans délai que les réformes – celle du système universel de retraite contestée largement et celle de l'assurance chômage rejetée par l'ensemble des confédérations syndicales – soient abandonnées. Elle appelle aussi le gouvernement à renoncer à ses intentions de main mise sur d'autres dispositifs sociaux, produits de la négociation collective et du paritarisme, dont Action logement, ou le transfert du recouvrement de l'AGIRC-ARRCO vers l'URSSAF prémice de la réforme des retraites et de laisser la négociation se mener librement, notamment sur les sujets de la santé au travail et du télétravail.

Adopté par les Membres du CCN
Paris, le 24 septembre 2020

”

GROUPE AESIO
ADREA Mutuelle
apréva
EoVi MCD mutuelle

ACCORDS CHRS

“ DEFENDRE LES ACCORDS CHRS : RÉGIME DE PRÉVOYANCE, COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET ÉTAT DES NÉGOCIATIONS

RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Le protocole 163 relatif au régime de prévoyance pour les CHRS a été mis à signature. **FO ne signera pas.**

Après un calendrier serré pour respecter le cahier des charges, les organisations syndicales sont arrivées à un accord avec NEXEM pour le nouveau régime de Prévoyance qui doit se mettre en place au 01/01/2021.

Ce protocole 163 relatif au régime de prévoyance pour les CHRS était mis à la signature dans les bureaux de NEXEM, jusqu'au 16 septembre inclus.

Pourtant, les négociations avaient bien mal démarré !

Dès février 2020, NEXEM a tenté, dans la lignée du 1er accord interbranches 66/CHRS sur la complémentaire santé, d'imposer, avec l'appui de la CFDT, un accord interbranches 66/CHRS sur la Prévoyance. Depuis le début d'année, notons que les commissions paritaires CHRS[1] se sont réunies près de 15 fois !

Quelques rappels concernant les régimes actuels nous paraissent nécessaires.

Les garanties des deux régimes ne se valent pas. Par exemple, dans l'accord Prévoyance en cours, la subrogation[2] est obligatoire, ce qui n'est pas le cas dans la 66. Le régime des CHRS est excédentaire… Celui de la 66 ne l'est pas. Les taux de cotisation ne sont pas les mêmes.

Dans la formulation de l'appel à concurrence adressé aux assureurs, NEXEM souhaitait que soient mentionnés à la fois une référence à la CCN66 ainsi qu'un possible rapprochement « contraint » des conventions collectives. Cela a été un point de désaccord laborieux à solutionner. La formulation retenue a finalement permis de lancer l'appel à concurrence en mars, respectant à peu près les mandats de chacune des organisations présentes.

FO réaffirme son attachement aux Accords CHRS existants et sa volonté de les améliorer par la négociation. Nous refusons (et nous nous y opposons s'il le faut) à tout accord interbranches.

FO revendique deux accords séparés et a souhaité que les négociations se déroulent de manière indépendante dans chaque champ conventionnel.

Qualifié de contraint, le rapprochement des Branches ne relève pas d'un jugement de valeur, mais d'un fait établi. Et si nous nous y opposons, c'est pour défendre la liberté de négociation et par là même, les intérêts des salariés concernés qui se verraient appliquer des accords moins disant.

Nous contestons également la tactique grossière de NEXEM, qui après avoir échoué à conclure un accord de fusion des champs CHRS/66, a tenté d'imposer son projet politique de Convention Collective Unique à grand renfort d'accords interbranches et déclarations d'intention qui n'auraient rien à envier à la novlangue gouvernementale actuelle.

Nous nous opposons à tout rapprochement de Branches qui ne pourrait aujourd'hui se traduire (avec les moyens insuffisants qui sont alloués à la Branche) que par une individualisation des droits. Et individualiser les droits n'est pas un progrès : c'est bel et bien un recul !

Ne soyons pas dupes !

Pour élaborer le cahier des charges, la commission paritaire devait également valider plusieurs hypothèses de chiffrage en fonction des taux de garanties couvertes. Et, on ne s'en serait pas douté, outre l'hypothèse correspondant aux garanties actuelles, l'hypothèse ajoutée par NEXEM correspondait aux garanties actuelles de la CCN 66. Par provocation, les organisations

[1] Commissions Mixtes Paritaires et Commission Nationales Paritaires Techniques de Prévoyance confondues.
[2] Pour rappel : en principe, les IJSS sont versées au salarié par sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Cependant, l'employeur peut demander à percevoir les IJSS à la place du salarié. Cela lui permet de verser au salarié la totalité des indemnités qui lui sont dues en une seule fois, avant d'être remboursé par la Sécurité sociale. C'est ce qu'on appelle la subrogation de maintien de salaire.

syndicales ont également demandé plusieurs chiffrages : 7 hypothèses avaient ainsi été mises au cahier des charges.

En avril, lorsque les réunions ont repris en visioconférence, la procédure d'appel d'offres suivait son cours. Plusieurs organismes avaient déjà répondu.

Les résultats de l'appel d'offres ont été présentés en juin : 4 assureurs ont répondu affichant tous une hausse des tarifs, de 9 % en moyenne.

Alors même que les comptes 2019 du régime actuel devaient être à l'équilibre (résultats présentés et confirmés en juillet), comment justifier d'une telle hausse ?! Trois des quatre opérateurs affichent également des frais de gestion (ce qu'ils gardent pour eux !) de plus de 12 % alors que les frais de gestion actuels sont à 9 % !!!

Les organisations syndicales présentes se sont accordées à dire que la hausse des cotisations ne doit pas peser sur les salariés et ont revendiqué que celle-ci soit intégralement à la charge de l'employeur.

La question d'une hausse de cotisation peut se poser à condition qu'il s'agisse de maintenir ou d'améliorer les garanties avec une hausse des salaires en conséquence. Mais il n'est pas question d'accepter une hausse injustifiée qui ne serait liée qu'à l'augmentation de frais de gestion. Hors de question également d'accepter une baisse des garanties.

Dès lors, NEXEM a décidé de revoir sa position et il a été convenu de ne garder que l'hypothèse du maintien des garanties actuelles pour les non-cadres avec le même montant de cotisation.

NEXEM abandonnait donc l'idée de signer un accord prévoyance interbranches ! Malheureusement, cette position s'est accompagnée d'une « harmonisation » des garanties entre cadres et non-cadres. En d'autres termes, les garanties des cadres ont été alignées sur celles des non-cadres…

Les assureurs ont donc revu leurs propositions avec les nouvelles exigences, notamment en termes de frais de gestion, et ils ont tous répondu favorablement début juillet aux demandes de la Commission Paritaire Santé.

L'accord à signature a donc été validé à la Commission Paritaire du 7 septembre 2020.

À retenir dans cet accord :

- La recommandation de 6 organismes assureurs ayant accepté les conditions de la mutualisation par recommandation d'organismes assureurs.
- La négociation et les résultats à l'équilibre du régime actuel qui ont permis de renouveler les conditions tarifaires de la mutualisation appliquées depuis 2016. Pas d'augmentation du taux de cotisation !
- L'« harmonisation » des garanties non-cadres et cadres. Les cadres voient donc l'ensemble de leurs garanties revues à la baisse et alignées sur celles des non-cadres.

Certes les garanties proposées restent intéressantes. Certes nous avons su repousser un accord interbranches et une hausse des cotisations. Nous ne pouvons cependant nous en satisfaire puisqu'en parallèle, l'ensemble des droits des cadres a été revu à la baisse.

FO n'avait pas signé l'accord de 2015, accord qui revoyait à la baisse certaines garanties. Le présent accord n'aura pas non plus notre signature pour la même raison. Nous ne saurions accepter une baisse des droits.

Évolution des garanties de Prévoyance dans les Accords CHRS en trois accords :

Garanties	Avant 2015	2015-2020	2020
Capital Décès Cadres	440 %	300 %	220 %
Capital Décès Non-Cadres	315 %	220 %	
Garantie Incapacité Temporaire Cadres	83 %	83 %	80 %
Garantie Incapacité Temporaire Non-Cadres	80 %	80 %	
Invalidité Cadres 1ère catégorie	50 %	50 %	48 %
Invalidité Non-Cadres 1ère catégorie	48 %	48 %	
Invalidité Cadres 2ème et 3ème catégories	83 %	83 %	80 %
Invalidité Non-Cadres 2ème et 3ème catégories	80 %	80 %	

RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

L'accord interbranches CCN 66/79 et Accords CHRS du 2 décembre 2019 « relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire santé » s'applique. Rappelons que nous nous y étions opposés. Pour deux raisons principales :

- Nous sommes attachés à chaque convention collective et accords nationaux, attachés à leur amélioration et refusons tout accord interbranches qui dans leur principe porte la fusion des Branches ;

- Les promoteurs de la complémentaire santé obligatoire sont les ennemis de la Sécurité Sociale et son principe de solidarité.

À ces raisons, nous pouvons en ajouter une : le régime dans les Accords CHRS était excédentaire, contrairement à celui de la CCN 66. Les réserves ainsi constituées servent aujourd'hui à maintenir artificiellement les cotisations au niveau antérieur… Quand elles seront épuisées, nous essuierons une hausse.

Suite à la mise en œuvre de cet accord interbranches 66/CHRS concernant la complémentaire santé, se posait la question de l'instance de suivi du régime. Cette instance n'avait pu jusque-là être mise en place suite à une opposition majoritaire des organisations syndicales. Un accord, créant une commission de suivi interbranches, a été proposé à la signature. **Nous avons fait valoir notre droit d'opposition, mais cette opposition n'a pas été, cette fois-ci, majoritaire…**

AVENIR DES ACCORDS CHRS

Dans un précédent article, nous évoquions déjà la volonté du gouvernement de réduire de manière drastique le nombre de Branches professionnelles. Parmi les armes législatives utilisées, celle de l'absence de CPPNI3 intéresse particulièrement les Accords CHRS, et semble-t-il NEXEM… En effet, l'absence de cette instance obligatoire depuis 2016 et devant remplacer la CNPN, peut aujourd'hui conduire à une fusion administrative de la Branche concernée à une autre Branche. Dans notre cas, ce pourrait être la CCN66.

NEXEM n'ayant pu aboutir à imposer leurs accords interbranches semble se satisfaire de cette situation. Attend-il simplement que le couperet tombe et que le ministère décide autoritairement de la fusion ? Nous avons su résister. Et nous résisterons encore. Lors de la dernière réunion de négociation, FO a porté une proposition d'accord de CPPNI. Cette proposition, rédigée selon notre mandat, doit encore être discutée lors de la prochaine réunion début octobre.

Car non, nous ne sommes pas dans l'opposition de principe. Nous négocions et proposons. Mais il n'est pas question d'aller à l'encontre des intérêts des salariés !

Maintien et amélioration des Accords CHRS : c'est notre seule ligne de conduite. Notre seul mandat !

Nous sommes bien là pour résister, pour revendiquer et pour reconquérir !

David GREGOIRE, Véronique MENGUY, Jean-Sébastien PAWLAH, Michel POULET, Sandrine VAGNY
Les Négociateurs CHRS

”

La réforme 100 % santé, des soins pour tous 100 % pris en charge

Les français renoncent trop souvent à des soins pour des raisons financières.
Depuis le 1er janvier 2020, les assurés peuvent bénéficier des paniers optiques et dentaires de l'offre 100 %.

100 % Optique

- Une large gamme d'équipement,
- Des verres antireflets, anti-rayures,
- Des verres amincis,

Garantis pendant deux ans en cas de casse.

100 % Dentaire

- Des prothèses de qualité,
- Des prothèses esthétiques,
- Céramique = 100 % remboursées sur les dents du sourire.

Obligation pour les professionnels de santé de proposer des devis pour des équipements sans reste à charge.
Une condition : être équipé d'un contrat de complémentaire santé responsable.

Aucune contrainte !
Votre contrat de complémentaire santé vous permet d'accéder à des offres avec reste à charge.

Pour plus d'informations :
https://www.ag2rlamondiale.fr/sante-prevoyance/mutuelle-sante/qu-est-ce-que-le-100-sante

AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

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 : Getty Images - 042020-89322

Aide à Domicile

“ PRIME COMME PEAU DE CHAGRIN...

Au plus fort de l'épidémie, nous nous sommes sentis héroïques ou peut-être pas, mais nous l'avons été, salariés de terrain, comme administratifs et administratives, nous avons pris soin des plus fragiles sans penser à nous, ou presque…

Ce Héros, cette Héroïne, cette personne qui agit avec bravoure, pour porter secours à autrui au péril de sa vie, l'État, l'Économie, nos employeurs, nous ont contraints à l'être.

En pleine crise sanitaire, sans protection, avec des consignes variables au jour le jour, sans organisation administrative préparée, nous avons organisé la planification au mieux. Nous avons écouté et tenté de rassurer nos collègues de terrain. Nous avons appelé pour rompre l'isolement. La peur au ventre, très souvent, nous nous sommes rendus au chevet des plus fragiles, risquant de les contaminer ou d'être contaminés nous-mêmes, quand leurs proches, Héros ailleurs, sans doute, en étaient empêchés par le confinement !

Mais pour nous, pas d'applaudissements comme pour les soignants et leur cortège de petites mains de l'ombre. Pour nous, les Invisibles, aucune prime annoncée, aucune prime méritée.

Après quelques mois de murmures, de chuchotements ici et là, quand les soignants, exténués, mettent genou à terre, la deuxième ligne apparaît enfin ! Merci le coup de chaleur estival qui a ravivé la mémoire de l'été caniculaire meurtrier, où les Aides à Domicile ont été remerciées pour l'accompagnement et les soins portés aux personnes dépendantes. Ainsi, les Aides à Domicile, soudain, deviennent visibles, soudain, indispensables et méritantes.

C'est donc durant l'été que le Président de la République annonce la reconnaissance tant attendue.

Mais, pour les Invisibles, le montant de la prime n'atteindra pas celui espéré. Plafonnée à 1000 €, elle pourra être versée jusqu'à Noël.

320 000 salariés devront ainsi se partager 160 M€. Oui ! Dans le meilleur des cas, vous avez bien calculé, cela fera au mieux 500 € par salariés. Mais, votre calcul est celui du Camarade, celui qui est solidaire, et qui partage équitablement… Vous le savez bien, l'État ne calcule pas ainsi.

Aujourd'hui, alors que l'effet d'annonce est passé, on se rend bien compte, encore une fois, que rien n'est clair, que rien n'est calé et surtout, **rien n'est juste.**

Les Conseils Départementaux qui n'ont pas tous les mêmes capacités, ni les mêmes choix d'utilisation de leurs moyens financiers, doivent verser l'argent pour la prime aux structures. Certains disent qu'ils ne le feront pas, quand d'autres l'ont déjà fait : les inégalités de traitement apparaissent déjà.

Mais elles deviennent vraiment palpables lorsque les salariés comparent leurs bulletins de salaire. N'oubliez pas que les employeurs répartissent la prime comme ils le souhaitent entre les salariés.

Des associations locales d'une même Fédération ADMR, en pleine crise sanitaire, avant les annonces présidentielles, ont promis une prime « substantielle » sur leurs fonds propres pour « récompenser » les salariés de leur implication.

Pour ceux et celles qui ont maintenu leur activité, comme si tout le monde avait eu le choix ! Certaines associations d'un même département versent 120 €, quand d'autres plafonnent la prime à 600 € en fonction des heures travaillées, tout en accordant, en dehors de ce qui semblait être des critères établis, une prime de 780 € à certains. En Côte d'Or, la Présidente de la Fédération ADMR annonce que seuls les salariés ayant travaillé à temps plein pendant la crise auront 1000 € de prime. Quand on sait que moins de 20 % des salariés travaillent à temps complet dans notre Branche, on imagine bien que très peu toucheront cette somme.

Les consignes, sur les modalités de distribution, sont tellement floues qu'un Président d'association bénévole dans le Nord s'est versé la prime ! Scandaleux !!! Mais que dire lorsque travailler au péril de sa vie, ou de celle de sa famille, vaut 0.54 € de prime ?!

Ainsi, nous avons constaté que la prime varie au niveau national entre 0.54 € et 1000 €.

OUI. Voilà la reconnaissance accordée aux invisibles du quotidien !

320 000 salariés dans la Branche de l'Aide à Domicile, ce n'est pas rien !!!

Quand aura lieu la mobilisation massive qui démontrera que nous valons bien mieux que les restes qu'on daigne nous accorder ?
Invitez vos collègues à nous rejoindre dans le syndicat. Ensemble, nous serons plus forts pour nous faire entendre !!!

Geneviève Debilliers
Conseillère Fédérale

”

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° 341 911 576, 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

CCNT 51

“ POUR L’ÉGALITÉ SALARIALE DANS LA CCNT51

Suite au « Ségur de la Santé », un protocole d’accord a été signé, afin de « Rendre attractive la Fonction Publique Hospitalière : Revaloriser les carrières et les rémunérations et sécuriser les environnements de travail ». Le Gouvernement a accepté que les mesures de revalorisation des salaires des personnels de l’Hôpital Public soient transposées dans le secteur privé, et qu’un financement dédié soit apporté à ce dernier, sous réserve de la conclusion d’un accord collectif négocié.

Seuls les personnels des établissements hospitaliers privés et les EHPAD sont concernés. Les salariés du secteur social, médico-social et petite enfance n’ont pas eu droit de cité dans ce « Ségur de la Santé ».

La FNAS FO revendique que les mesures de revalorisation des salaires soient appliquées à l’ensemble des salariés de la CCNT51, sans distinction de statut des établissements. Revendication légitime d’autant plus que le secteur social, médico-social et de la petite enfance représente au moins 40 % des établissements de la FEHAP.

Comment peut-on accepter de telles différences de traitements entre des salariés qui donnent du temps à leurs missions tant dans le service public que dans les établissements des services de santé privée. Tous le font malgré les risques afin d’assurer une prise en charge continue des personnes accompagnées, qu’ils soient du secteur sanitaire, social, médico-social ou de la petite enfance !

La revalorisation des salaires passe, en partie, par la reconnaissance de la qualité du travail fourni. Chacun, à son niveau et selon les missions qui lui sont confiées, mène ce travail d’arrache-pied. Nous sommes soucieux de ce que nous pouvons apporter à nos établissements, d’autant plus dans cette période particulière de COVID-19.

Comment expliquer aux salariés, du social et médico-social, qu’avec ce « Ségur de la Santé », les salaires ne seront plus les mêmes pour une même profession, un même diplôme, une même qualification, alors qu’ils font partie de la même convention collective ???

Par leur travail, ces salariés démontrent leur professionnalisme, leur implication, alors que depuis des années ils ne reçoivent que mépris face à leurs légitimes revendications de revalorisations salariales.

Les salariés du secteur social et médico-social ont-ils moins de valeurs que les salariés du sanitaire ?

Nous revendiquons que la revalorisation des salaires et des coefficients soit revue dans sa globalité et pour TOUS. Si nous laissons la porte ouverte aux distinguos de ce genre, où allons-nous demain ? Vers une convention collective 51 multi-coefficients, selon le statut de l’établissement, pour une même fiche de poste ???

C’est inacceptable ! Chacun dans sa spécificité travaille pour un même objectif : l’accompagnement et le soin des patients, des usagers, des résidents.

Nous n’avons pas été conviés au « Ségur de la Santé » et nous ne bénéficierons pas des 183 € nets d’augmentation alors qu’il nous est demandé, au quotidien, une coopération entre les professionnels du sanitaire et médico-social, entre le public et le privé, une complémentarité entre le soin et l’accompagnement.

On parle sans cesse de manque d’attractivité du secteur, de la difficulté à recruter. Comment attirer « des jeunes » vers nos métiers du social et médico-social avec ces nouvelles mesures ?

Notre secteur d’activité pourra-t-il survivre avec de tels niveaux de salaire ?

Nous revendiquons une égalité salariale dans la convention collective 51, pour l’ensemble des salariés.

Nous ne lâcherons rien ! Nous ne baisserons pas les bras !
Préparons la mobilisation, n’attendons pas une hypothétique loi « Grand Âge et autonomie » pour laquelle nous n’avons aucune garantie de réelles augmentations de salaire.

Isabelle TESSIER, Conseillère Fédérale
Nathalie De Oliveira Callanquin, Trésorière Adjointe
Négociatrices CCNT51

”

SÉGUR DE LA SANTÉ : TRANSPOSITION DANS LE SECTEUR PRIVÉ DÈS MAINTENANT !!!

La mobilisation et la grève du 16 juin 2020 ont permis d'obtenir l'engagement du gouvernement sur la transposition du Ségur pour tous les salariés non médicaux du secteur privé (non lucratif et lucratif) des établissements hospitaliers et des EHPAD.

Cet engagement confirmé dans un courrier du 10 juillet par le Ministre de la Santé est soumis à la signature d'accords dans les Branches concernées.

Pour FO Action Sociale ce recul du gouvernement est un point d'appui pour poursuivre et amplifier le rapport de force et ainsi obtenir notre dû !!!

FO Action Sociale continue de revendiquer 300 euros net pour tous, mais, exige :

- ✔ **La finalisation dans la CCNT51 d'un accord octroyant l'intégralité des 183 euros net avec les mêmes modalités et le même calendrier d'application que celui prévu dans la fonction Publique !!!**
- ✔ **L'ouverture de négociations pour la transposition de ces accords à tous les salariés du social, médico-social, de l'aide à domicile et de l'insertion.**

Les milliards octroyés aux banques et aux actionnaires doivent revenir en priorité aux salariés.

FO Action Sociale refuse le chantage des Fédérations patronales de conditionner la transposition du Ségur dans tout le secteur privé, au versement du financement par les pouvoirs publics !!!

Elle appelle les salariés et ses syndicats à réunir des Assemblées Générales pour définir les cahiers de revendications et prendre toute initiative pour développer la mobilisation.

Public, Privé, du secteur social, médico-social, de l'aide à Domicile et de l'Insertion, même combat !

Ensemble, pour l'obtention de nos revendications sur l'augmentation générale des salaires.

Fait à Paris le 18 septembre 2020

CCNT66

LA COMPLÉMENTAIRE SANTE

Depuis le 1er janvier 2020, le régime de complémentaire santé de la CCNT66 est fusionné avec celui des CHRS. Pourquoi FO s'est opposée en octobre 2019 à l'accord interbranche (66 et CHRS) qui réunit les 2 régimes de complémentaire santé, et pourquoi FO s'oppose aujourd'hui à l'avenant (n°1) à cet accord ?

1. Contrairement aux annonces des employeurs (NEXEM), leur objectif n'était pas d'améliorer la complémentaire santé des salariés (ça se saurait et ça se verrait sur nos fiches de paie…). Il s'agit pour NEXEM, par tous les moyens, de mettre une première pierre à un édifice qui leur tient à cœur depuis longtemps : une convention collective unique.

2. NEXEM bafoue les règles élémentaires de loyauté dans la négociation : les négociations et procédures d'appel d'offres pour le renouvellement des régimes de complémentaire durent près d'un an, et ce n'est qu'à la dernière séance que NEXEM parle d'interbranche, et l'impose en le mettant à la signature de suite.

3. *« La complémentaire santé 66 est meilleure que celle des CHRS »* : peut-être, mais c'est aux salariés des CHRS de décider, cela ne doit pas leur être imposé ! La majorité des représentants syndicaux (CGT, FO et SUD) n'étaient pas d'accord. Si les garanties sont meilleures, la cotisation est plus chère. Aujourd'hui les employeurs ont détourné l'excédent du régime des CHRS pour financer cette augmentation, qu'en sera-t-il demain ?

4. La preuve, le régime de prévoyance (incapacité, invalidité et décès) CHRS offre de meilleures garanties que celui de la 66. Les procédures de renouvellement sont en cours actuellement. **Tiens ! Cette fois NEXEM ne veut pas regrouper les régimes…** C'est bien la preuve que l'argument de l'amélioration de la complémentaire santé des salariés des CHRS n'était qu'une aubaine, et qu'il n'est pas fondé sur une réelle volonté d'amélioration.

5. Un avenant n°1 à l'accord complémentaire santé a été mis à la signature en juillet 2020, il est destiné à mettre en place une commission de suivi du régime interbranche de complémentaire santé. En effet, la rédaction de l'accord interbranche doit être corrigée puisqu'il prévoit une mise en place par la CPPNI… Qui n'existe pas… Ne serait-ce pas la conséquence de l'avoir imposée dans la précipitation aux organisations syndicales ? **FO est cohérente avec ses positions et dit non !**

NEXEM, toujours en avance pour appliquer les mesures gouvernementales, comme ici pour rapprocher les Branches profession-

nelles, joue les apprentis sorciers et met en difficulté le suivi du régime de complémentaire santé.

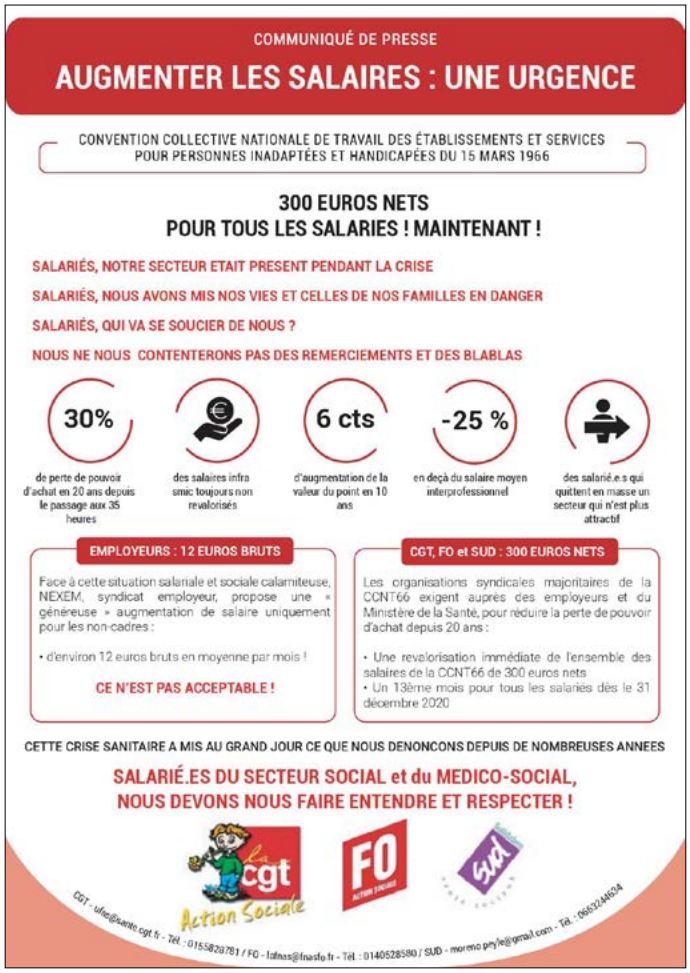
Face à cette situation, FO assume ses positions et s'oppose, tout en exigeant de pouvoir poursuivre le suivi des régimes, comme elle le fait depuis sa création en 2014 pour obtenir les meilleurs prix et garanties santé.

Le suivi des régimes était assuré jusqu'à maintenant par les CNPTP (Commissions Nationales Paritaires Techniques de Prévoyance). FO ne s'y dérobera pas et propose depuis plusieurs mois de convoquer les deux CNPTP (66 et CHRS) pour assurer le suivi du régime et gérer le fonds de solidarité.

Les deux régimes CHRS et 66 sont peut-être réunis dans un régime interbranche, mais il faut savoir qu'ils restent bien distincts puisque les cotisations sont différentes.

Nous communiquerons sur les résultats et sur l'intérêt ou non pour les salariés de poursuivre un régime interbranche. Un retour aux régimes d'origine est tout à fait possible !

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 !

la cgt Action Sociale
FO
Sud

CGT - ufas@sante.cgt.fr - Tél. : 0155828781 / FO - fafnas@fnasfo.fr - Tél. : 0140528580 / SUD - moreno.pny.le@gmail.com - Tél. : 0663244604

FORMATIONS FÉDÉRALES 2021

NOIRMOUTIER	PARCOURS TRAVAIL / HANDICAP (sur 6 jours) à Paris	PARCOURS DES DÉLÉGUÉS CENTRAUX (fin du parcours 2020) à Paris	PARCOURS HARCELEMENT (sur 6 jours) à Paris
SESSION 1 : du 1er au 5 février	25 février	23 et 24 mars	13 avril
SESSION 2 : du 15 au 19 mars	07 et 08 avril	22, 23 et 24 juin	08 et 09 juin
SESSION 3 : du 27 sept. au 1er oct.	25, 26 et 27 mai		18, 19 et 20 octobre
SESSION 4 : du 15 au 19 novembre			

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

ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

I.WAS 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

ALISFA

“ POINT D’ÉTAPE SUR LES NÉGOCIATIONS

Depuis le début de l’année, nous menons de front trois grosses négociations : formation professionnelle, régime de complémentaire santé et régime de prévoyance en même temps que d’autres (accords salaires, GPEC – Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences –, salariés en situation de handicap, fonds du paritarisme).

Durant le confinement et jusqu’en juillet, les réunions se sont succédées à un rythme infernal. Avec les visioconférences, le temps consacré aux déplacements des négociateurs a disparu, remplacé par du temps consacré aux réunions, qu’elles soient de préparation ou de négociation. Heureusement, l’équipe de négociateurs Alisfa s’est étoffée depuis le Conseil Fédéral d’après congrès. Sophie Dalphrase, David Grégoire et Gil Silvestri se sont joints à Christine Grandmougin et moi.

Nous avions espéré un accord formation professionnelle de haut niveau compte tenu des moyens financiers importants dont dispose la Branche Alisfa dans ce domaine. Le syndicat employeur a préféré jouer « petits bras ». Les financements sont essentiellement orientés vers les formations à la main des patrons. Nos revendications ont été balayées par exemple sur la VAE – Validation des Acquis de l’Expérience – ou intégrées en trompe-l’œil ou plutôt en « trompe salarié ».

Prenons un exemple : notre revendication, d’un abondement de 1000 euros sur le CPF – Compte Personnel de Formation – des salariés en mi-temps thérapeutique. L’accord prévoit bien un cofinancement du CPF par la Branche pour ces salariés. On pourrait croire que notre revendication a été entendue. Que nenni ! Les1000 euros n’ont pas été retenus. À la place, une étude des modalités est confiée à la CPNEF – Commission Paritaire Nationale Emploi Formation – sur la base d’une liste de certifications qu’elle aura établie. En clair, le montant sera décidé par la CPNEF et pas pour tous les salariés concernés ! Nous sommes loin des 1000 euros pour tous.

Tout l’accord est de la même veine, entre le néant et l’aléatoire. Seule la CFDT l’a signé. Nous avons fait opposition ainsi que la CFTC. La CGT-USPAOC (Union des Syndicats des Personnels de l’Animation et des Organisations sociales sportives et Culturelles), qui devait également faire opposition avec nous, ne l’a pas fait suite à une erreur de leur part. L’opposition majoritaire n’a pas pu se faire. Malgré ces aléas, la délégation FO reste combative. Nous nous battrons pied à pied sur chaque ligne de ce qui doit encore être décidé en CPNEF et même sur ce qui ne l’est pas, comme les frais liés à la VAE, à la charge des salariés.

FO demandait que les accords formation professionnelle et GPEC soient séparés. Suite au refus d’Elisfa, l’accord formation professionnelle intègre un soi-disant accord GPEC qui n’en est pas un. Le véritable accord GPEC est toujours en cours de négociation. Nous sommes particulièrement vigilants d’autant plus que nous allons bientôt aborder l’analyse des passerelles possibles entre les différents métiers de la Branche.

Les négociations, en vue du renouvellement des accords sur les régimes de Complémentaire Santé et de Prévoyance, entrent dans leur dernière ligne droite. Ils doivent prendre effet au 1er janvier 2021. Après l’élaboration des cahiers des charges et la sélection des assureurs, les discussions s’engagent maintenant sur le contenu des garanties et les tarifs. Les propositions sont sans surprises. Concernant la complémentaire santé, s’il y a maintien des garanties, il y aurait augmentation des tarifs et inversement, si nous ne voulons pas d’augmentation, nous serions censés accepter une baisse des garanties. La proposition d’Elisfa de supprimer la part patronale de 25 % de la cotisation du premier et deuxième enfant n’est pas acceptable pour nous. La délégation FO aborde cette seconde phase de négociation bien décidée à faire entendre sa voix. Pour la Prévoyance : une des hypothèses veut faire évoluer les garanties conventionnelles existantes avec un capital décès identique cadre/non-cadre à hauteur de 250 % du salaire annuel brut. Nous n’oublions pas non plus les demandes de nos camarades assistants maternels.

La négociation d’un accord concernant les salariés en situation de handicap est actuellement dans sa phase préparatoire puisque l’enquête préliminaire sur leur emploi dans la Branche a été lancée début septembre.

À l’ACGFP – Association de Gestion des Frais du Paritarisme –, nous avons obtenu la prise en charge des frais de repas et d’hébergement des négociateurs lors des journées de préparation des négociations, la veille des commissions paritaires. Nous revendiquons la prise charge de ces frais, y compris de déplacement, quelle que soit la date de réunion paritaire. Nous ne lâcherons pas sur cette question.

La CFDT a introduit dans la négociation du paritarisme la mise en place de chèques syndicaux, bon d’absence pour permettre aux salariés de se réunir en région. Nous ne soutenons pas la démarche. 800 bons d’absence d’une demi-journée par an pour l’ensemble des organisations syndicales de salariés pour les 89400 salariés de la Branche (chiffres 2018), on ne peut pas appeler cela du droit syndical ! Malgré tout, nous saurons faire usage de ces bons afin de permettre aux camarades de la Branche de se réunir en région. D’autant plus que ces chèques syndicaux s’accompagnent d’une somme de 15000 euros par organisation syndicale de salariés pour financer les éventuelles locations de salle et les frais des camarades se rendant à ces réunions. De belles perspectives de rencontres en région et de développement. La négociation n’est pas terminée.

Le bilan, en ce début septembre déjà riche en négociations, ne nous fait pas oublier les salaires avec leur augmentation misérable et le refus d'Elisfa d'une prime liée à la crise sanitaire. La moitié des salariés de la Branche perçoit moins de 11,90 euros de l'heure ce qui correspond à une rémunération mensuelle brute de 1812 €. Les emplois repères avec les rémunérations les moins élevées sont le personnel de service (11 €), les agents de maintenance (11 €), les chargés d'accueil (11,4 €), les animateurs d'activité (11,5 €) et les auxiliaires Petite Enfance (11,9 €). La rémunération moyenne des animateurs est de 13 € (chiffres du Panorama de la Branche 2018).

Sans surprise, les femmes perçoivent en moyenne moins que les hommes soit 8 % d'écart en 2018. Est-ce que l'accord égalité femmes/hommes que nous n'avons pas signé en 2017 a changé quelque chose ? Nous en doutons. La délégation FO a travaillé ces derniers mois, dans le cadre de l'Observatoire de Branche, à un questionnaire aux entreprises, destiné à établir le bilan de l'accord et à analyser les pratiques des structures afin d'identifier des pistes d'amélioration. Cet accord doit être revu l'année prochaine.

Bien entendu, dès que nous avançons des revendications en matière de salaires, Elisfa nous renvoie à la négociation de la classification au quatrième trimestre de cette année.

Nos revendications sont claires : suppression des critères classants, mise en place d'avancement à l'ancienneté tout le long de la carrière, augmentation générale des salaires. Nous ne manquerons pas d'y inclure un chapitre concernant les assistants maternels, éternels oubliés de cette convention.

La délégation FO Alisfa, issue du Conseil Fédéral de décembre 2019, s'est immédiatement engagée sur les grèves et actions sur les retraites avec des négociations forcément chaotiques à cette période. Puis, la crise sanitaire est arrivée avec ses malades. La délégation encore en rodage a été durement touchée. Malgré le confinement et le travail à distance, nous avons su faire face et porter haut les couleurs de FO.

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

Avançons solidaires, protégeons chacun

Depuis 60 ans, la Macif s'engage à vos côtés

MACIF

Essentiel pour moi

Crédit photo : Oliver Rossi / Getty images

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.

Missions Locales

> “ Les salariés des Missions Locales, à peine sortis de la période de confinement où ils ont maintenu au mieux et avec les moyens du bord un suivi des jeunes à distance, poursuivent leurs missions dans une situation marquée d’incertitudes, de matraquage médiatique et de mesures délibérément liberticides impactant particulièrement les jeunes.

En cette rentrée 2020, en pleine crise économique et sociale précipitée par la crise sanitaire, les jeunes se retrouvent en situation encore plus difficile : plus de difficultés pour finaliser des études, quand les salles de cours sont fermées et que l’équipement numérique fait régulièrement défaut, faute de moyens ; plus de difficultés pour trouver un emploi quand les annonces de plans sociaux se multiplient. C’est dans ce cadre que nous nous intéressons aux deux mesures gouvernementales de cette rentrée pour les jeunes :

- Issu du Plan Pauvreté, **LE PLAN JEUNES** (#Un Jeune Une Solution) présenté le 23 juillet 2020 par le Premier ministre pour « accompagner les jeunes, pour construire leur avenir au sortir de la Crise Covid-19 ». Les mesures en faveur des jeunes concernent des aides aux entreprises (des primes à l’embauche, soutien de l’apprentissage, des contrats aidés) et des renforcements en nombre de la Garantie Jeune (+ 50 000 places en 2021), des parcours d’accompagnement contractualisés vers l’emploi et l’autonomie (PACEA, + 80 000), des places dans Parcours Sup (+ 10 000), etc.
- Également issue de la stratégie Pauvreté annoncée en septembre 2018 et instituée par la loi « École de la confiance » , l’**OBLIGATION DE FORMATION** jusqu’à 18 ans s’applique dès cette rentrée 2020. Les Missions Locales ont été choisies pour assumer cette nouvelle obligation : **elles doivent désormais coordonner le suivi des jeunes âgés de 16 à 18 ans, en situation de décrochage scolaire.** Les Missions Locales auront satisfait l’obligation de formation dès lors qu’il sera attesté de « l’inscription du jeune et de son assiduité à des actions de formation, qui peuvent être dispensées en tout ou en partie à distance », précise le décret du 5 août 2020.

PLAN JEUNES : DES MOYENS POUR LES JEUNES OU POUR LES ENTREPRISES ?

D’emblée, le montant phénoménal des aides financières aux entreprises nous interpelle et ce PLAN JEUNES n’en est qu’une des facettes. Partout les médias affichent des milliards d’aides aux entreprises pour faire face à la crise sanitaire Covid-19, mais rien pour améliorer les hôpitaux, que ce soit pour augmenter le nombre de lits, en particulier en réanimation, ou pour augmenter le nombre de personnels et leur salaire.

Le gouvernement a présenté un « Plan Jeunes » de 6,5 milliards d’euros sur deux ans face à la crise, avec comme mesure phare, **une aide de 4.000 euros pour favoriser 450.000 embauches d’ici janvier**. Ce plan « Un jeune, une solution » table aussi sur la signature de 230.000 contrats d’apprentissage et 100.000 contrats de professionnalisation (5000 euros pour l’embauche d’un apprenti mineur et 8000 euros pour un majeur). Outre 100.000 places supplémentaires en service civique, il prévoit 300.000 « Parcours d’insertion », dont 60.000 contrats aidés dans le secteur marchand, et 200.000 places supplémentaires en formation.

Où sont les aides pour les jeunes ? Des milliards pour les entreprises, mais quels salaires pour les jeunes ? Pas une seule mesure ne concerne une amélioration des salaires des apprentis ! Pas une seule mesure ne relève l’indemnité indécente des jeunes en service civique !

De même, aucune mesure n’améliore l’accès au logement pourtant déterminant pour finaliser un contrat d’apprentissage. Il faut toujours plus, et de plus en plus, de caution et de garants pour obtenir un logement décent qui plus est dans un périmètre acceptable vis-à-vis de son lieu de travail. Un salaire d’apprenti ne permet pas de subvenir à ses besoins, en particulier pour le transport, l’achat d’un véhicule, du carburant… Des mesures urgentes doivent être prises en faveur des apprentis pas uniquement de leurs employeurs !

Pour les jeunes en recherche de solutions, alors que nombre d’associations alertent depuis des années sur la nécessité de mettre en place le RSA pour les moins de 25 ans, aucune mesure ne va en ce sens. La précarité des Jeunes est un sujet toujours aussi préoccupant.

Quant aux mesures pour les étudiants, la plus conséquente est celle qui renforce les prêts-études garantis par l’État, autrement dit celle qui engage les jeunes à s’endetter. Le PLAN JEUNES prévoit un renforcement de 16 millions d’euros (qui représente au total 58 000 étudiants potentiels et un endettement de 680 millions d’euros).

Force est de constater que le PLAN JEUNES n’a de jeune que le nom.

OBLIGATION DE FORMATION 16/18 ANS : CŒUR DE METIER EN APNÉE ?

Cette nouvelle mesure, issue de la loi Blanquer, alerte tout d'abord par son glissement entre l'obligation d'instruction des parents envers leur enfant jusqu'à 16 ans, vers une obligation de formation jusqu'à 18 ans, contrôlée par les Missions Locales.

Les valeurs fondamentales des Missions Locales s'appuient sur la relation de confiance indispensable à toute relation d'accompagnement dont la clé d'entrée est la libre adhésion. Pour les salariés des Missions Locales il s'agit d'une remise en question de leur place dans la relation avec les Jeunes.

De plus, cette mesure introduit une rencontre avec les représentants légaux. Ainsi, à nouveau, le cœur de métier évolue « Les Missions Locales doivent recevoir les jeunes et leurs représentants légaux pour les informer sur l'obligation de formation ».

La rentrée 2020 est en place depuis 4 semaines. La mise en œuvre concrète de cette mesure n'est toujours pas connue. Les circuits d'informations entre les établissements scolaires, les CFA, l'inspection académique et autres institutions publiques vers les Missions Locales ne sont toujours pas déterminés, encore moins les circuits « après contrôle » entre les Missions Locales et les services du Conseil Départemental, en particulier de l'Aide Sociale à l'Enfance.

Des questions sont en suspens et doivent nous interroger fondamentalement : comme la liberté individuelle face au fichage des jeunes, aux circuits de ces fichiers, au droit des parents de mener l'instruction de leurs enfants, à la liberté de décider pour soi-même de son propre avenir.

Pour la FNAS FO, cette mesure est, comme beaucoup de mesures actuellement, décidée sans concertation avec les acteurs directement concernés : ici les salariés des Missions Locales. L'utilité reconnue par les jeunes et les collectivités de l'accompagnement des Missions Locales prend tout son sens dans ses valeurs et ses principes : un accompagnement global prenant en compte tous les freins à l'insertion (logement, mobilité, soins, accès au droit, au sport, à la culture). Cet accompagnement ne peut prendre forme que dans une relation libre et consentie.

Des précisions sur cette posture des Missions Locales devront être apportées, tout comme les moyens pour y parvenir dans le respect le plus strict des jeunes

AU FINAL, QUELS MOYENS POUR LES MISSIONS LOCALES SONT MIS EN FACE DE CES DEUX MESURES ?

Aucune mesure ne vient modifier le mode de financement des Missions Locales : **il faut remplir les objectifs pour obtenir les subventions.** Même si le Président des Missions Locales, JP GILLES, espère une enveloppe de 100 millions d'euros, elle restera conditionnée aux résultats. C'est-à-dire que les Jeunes doivent s'inscrire dans ces dispositifs sinon il n'y a pas de moyens.

La FNAS FO conteste ce mode de financement, tout d'abord pour les risques pervers qu'il comporte : adapter l'accompagnement d'un jeune aux dispositifs existant plutôt que l'inverse avec, en toile de fond, le risque de fermeture de la Mission Locale et/ou de suppressions d'emploi si les objectifs ne sont pas atteints, tord la loyauté de la relation et fait porter le risque lourd aux jeunes les plus en difficultés d'être exclus de ces dispositifs.

La FNAS FO conteste également ce mode de financement lié aux résultats car, d'une part, il favorise le développement de risques professionnels pour les salariés en faisant peser sur eux un stress anxiogène vis-à-vis de leur propre emploi ; d'autre part, il engendre un potentiel conflit de valeurs chez le salarié qui se doit d'entrer les jeunes reçus dans des cases du logiciel seul à même de compulser les statistiques pour débloquer les financements.

C'est pourquoi la FNAS FO revendique encore et toujours des financements pérennes pour les Missions Locales non soumis aux résultats et s'oppose au « rangement des Jeunes » dans des cases !

Pour la FNAS FO, l'accompagnement global des Jeunes, tout comme l'insertion sociale et professionnelle ne peuvent avoir d'obligation de résultats, en respect de la liberté individuelle, mais une obligation de moyens.

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

”

Familles rurales

“ DES CHANTIERS EN COURS, POUR LE MAINTIEN DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

L’avenir de la Branche est en question. Le syndicat employeur étudie un rapprochement vers la Convention Collective Nationale de l’Animation. Celle-ci régit un vaste domaine : les entreprises privées sans but lucratif qui développent à titre principal des activités d’intérêt social dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air, notamment par des actions continues ou ponctuelles d’animation, de diffusion ou d’information créatives ou récréatives ouvertes à toute catégorie de population. Elle s’applique de même aux activités d’intérêt général de protection de la nature et de l’environnement, notamment par des actions continues ou ponctuelles, de protection de la conservation des sites et espèces, d’éducation à l’environnement, d’études, de contributions au débat public, de formation, de diffusion, d’information ouverte à toutes catégories de population. L’aide à domicile qui représente un tiers des activités de Familles Rurales, irait-elle vers la Branche de l’Aide, de l’Accompagnement, des Soins et des Services à Domicile ? À ce jour nous l’ignorons.

FO défend le maintien et l’amélioration de la Convention Collective.

L’accord sur la complémentaire santé, qui a pris effet le 1er janvier 2016, pour une durée de 5 ans, arrive à échéance le 31 décembre 2020. Retardé par la crise sanitaire et pressé par le temps, l’ensemble des organisations syndicales prévoit de le reconduire à l’identique pour 2 ans, sans passer par un appel d’offres. Ce qui n’exclut pas pour FO son amélioration.

Toujours en matière de santé, les fonds du DES (Degré Elevé de Solidarité) disponibles fin 2019 se montent à 332 087 €. Ils permettent le financement de prestations de prévention et d’action sociale. La CPPNI réfléchit actuellement à mettre en place une participation aux frais d’inscription aux activités sportives et socio-culturelles sous la forme d’un forfait annuel pour certains salariés adhérents à la mutuelle. L’idée consiste à inciter la reprise d’activités physiques et socio-culturelles pour la santé physique et mentale des adhérents. Le montant et les conditions de ressource pour bénéficier de cette aide sont en discussion.

FO a négocié et signé un accord sur les contrats de professionnalisation qui améliore un peu le Code du travail. Nous avons œuvré en mai pour la mise en place d’une CPNEF – Commission Paritaire Nationale Emploi Formation – en lieu et place du Comité technique Paritaire Formation. La CPNEF a un rôle politique fort. Elle devra dans un premier temps définir une politique nationale de formation, ses critères et modalités. Nous avons demandé la négociation d’un accord sur la formation professionnelle afin de se mettre à jour avec les changements induits par la loi du 5 septembre 2018 dite pour la liberté de choisir son avenir professionnel. La négociation vient de s’ouvrir.

L’activité croissante des négociations démontre le caractère dynamique de cette convention. Jour après jour, nous ne cessons de construire. C’est ainsi que nous œuvrons au maintien et à l’amélioration de la Convention Collective.

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

”

SYNCEA

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

Formation professionnelle

“ ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE DE L’ACTION SANITAIRE ET SOCIALE

Retour sur plusieurs mois de négociation

L’accord précédemment négocié (accord sur la formation professionnelle dans la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif du 07 mai 2015) a été dénoncé par les employeurs en fin d’année dernière. Le contexte général de la formation professionnelle est en proie à des bouleversements issus directement de la dernière loi sur le sujet, loi datée du 5 septembre 2018, la mal nommée « Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. »

Rappelons pour commencer que FO s’est opposée à l’accord de 2015 signé alors par la seule CFDT[1]. Cet accord marquait en effet une régression (que nous considérions alors à juste titre comme étant sans précédent) des droits à la formation professionnelle dans notre secteur. N’ayant pu obtenir d’opposition majoritaire, cet accord s’est appliqué et s’appliquera encore jusqu’au 31 décembre de cette année. À cette occasion, FO avait dénoncé un recul des droits importants, notamment la diminution de la cotisation dévolue à la formation (2,3 % à 2 %), l’instauration d’un CIF[2] à points[3], et une plus grande latitude pour les employeurs dans l’utilisation d’une partie des fonds… Pour ne citer que ces points…

Rétrospectivement, cet accord s’est fait l’annonciateur de reculs plus importants encore. La loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » promulguée en 2018 poursuit le saccage de nos droits avec une brutalité sidérante : bouleversement des modalités de collecte des cotisations, paritarisme à la diète avec la substitution des OPCA[4] par des OPCO[5], disparition du CIF, monétisation du Compte Personnel de Formation (CPF), renforcement du principe de « compétence » contre les qualifications…

Les employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, regroupés dorénavant en confédération[6], se sont donc empressés de saisir ce qui ne pouvait être, pour eux, qu’une opportunité servant leurs intérêts. Ils ont donc dénoncé l’accord existant en voulant y substituer un accord plus régressif encore.

LA QUESTION DU FINANCEMENT DE L’OPCO

Cette question se pose désormais dans des termes différents qu’au temps de l’OPCA. Au-delà de ce que nous pourrions qualifier d’entourloupe terminologique (quelle trouvaille[7] !) visant à faire croire à une certaine proximité entre les deux organismes, leur fonctionnement et leur structuration sont pourtant bien différents. L’OPCA concernait exclusivement le secteur sanitaire, social, et médicosocial ; UNIFAF, devenu l’OPCO Santé, regroupe aujourd’hui un champ d’activité bien plus large puisque le secteur lucratif y prend sa part[8]. Du temps d’UNIFAF, le secteur finançait le fonctionnement de l’OPCA à hauteur de 0,06 % de la masse salariale brute… À l’entrée des négociations, AXESS proposait 0,04 %, argumentant cette position comme étant « politique » et souhaitant ainsi forcer la main du secteur lucratif pour que celui-ci participe au financement de l’OPCO. FO, comme la CGT, ont considéré qu’il s’agissait là d’une proposition pouvant aboutir à un Plan de licenciement9 dans l’OPCO.

Nous avons donc protesté et argumenté pour d’autres solutions : maintenir le financement initial ou bien envisager de laisser l’OPCO décider pour lui-même de la hauteur de ses besoins de financement (décision qui se serait imposée à ses adhérents). Ces deux solutions ont été rejetées catégoriquement par AXESS.

1 FO, CGC et CFTC ont fait valoir leur droit d’opposition… Non majoritaire… Et la CGT n’a ni signé, ni fait opposition.

2 CIF : Congés Individuel de Formation

3 Passage d’un CIF comme un droit inconditionnel, à un droit conditionné. Seuls ceux qui pouvaient obtenir suffisamment de points pouvaient en bénéficier.

4 OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé.

5 OPCO : OPérateur de COmpétences.

6 Baptisée AXESS, la confédération patronale est née le 17 avril 2019. Cette dénomination vient remplacer « UNIFED » et regroupe en son sein : la Croix-Rouge Française, la FEHAP, NEXEM et Unicancer.

7 De l’OPCA à l’OPCO, une lettre seulement de différence… Et pourtant, rien de semblable dans le fonctionnement !

8 Le secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif, le secteur de la santé au travail interentreprises, le secteur de l’hospitalisation privée, le secteur du thermalisme et l’Établissement Français du Sang. Environ 800 000 salariés concernés.

9 Appelons un chat un chat. Un PSE, ça n’existe pas… C’est toujours un plan de destruction des emplois ! Rien n’est sauvegardé, sinon les bénéfices des patrons !secteur de l’hospitalisation privée, le secteur du thermalisme et l’Établissement Français du Sang. Environ 800 000 salariés concernés.

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION… ET DE L'APPRENTISSAGE

L'une des caractéristiques de la loi de 2018 que nous avons évoquée est de regrouper dans une seule et même cotisation le financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Sans parler de la captation de cette manne financière par l'État au travers de la création d'un organisme dédié, répondant au doux nom de « France Compétence[10] ».

Il est à noter à ce stade de la discussion, ce qui d'emblée en 2015 ne semblait pas être pour tout le monde une évidence : chaque recul des droits, fût-il minime sur l'instant, porte en lui un recul bien plus grand. Ce qui a été cédé dans l'accord de 2015 se voit ici amplifié, démultiplié, et même justifié ! Ceux qui alors considéraient avoir choisi le « moindre mal » s'apercevront-ils aujourd'hui avoir choisi le « mal » ?! Car les employeurs se targuent aujourd'hui de maintenir (à quelques chiffres après la virgule !) le financement de la formation professionnelle… Après l'avoir baissée de façon conséquente il y a cinq ans avec la complicité de qui vous savez… Le mal était fait, et aujourd'hui s'auto justifie… Parfois même en tentant de se parer des habits de la résistance. Cinq ans après, ce qui a été perdu continue malheureusement de l'être.

Mais il s'agit d'un presque maintien. Un presque maintien en trompe l'œil ! Une part de liberté plus large encore est ici laissée aux employeurs dans l'utilisation des fonds. L'accord oblige l'employeur à financer la formation professionnelle à hauteur de 0,65 % de la masse salariale brute dans l'association, mais sans nécessité de mutualiser ces sommes au niveau de l'OPCO… L'employeur étant libre de les utiliser comme bon lui semble selon des modalités, certes circonscrites dans l'accord, mais finalement, peu contraignantes.

Seul 0,3465 % de la masse salariale brute annuelle serait versée au titre de la contribution conventionnelle intégralement mutualisée et dont le contenu serait fléché de manière précise par ce même accord.

INSTRUMENTALISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PAR LES EMPLOYEURS.

Ce que nous dénoncions déjà en 2015 se renforce encore aujourd'hui. L'un des enjeux principaux de la formation professionnelle depuis 1970 et la mise en place de sa gestion paritaire, résident précisément dans l'idée que celle-ci doit permettre la promotion sociale des travailleurs. Pour atteindre cet horizon, les négociations menées n'ont jamais eu d'autres buts que de limiter le pouvoir de l'employeur et d'accroitre celui du salarié dans les choix possibles et les perspectives données à ces formations. La création du CIF répondait à cet idéal. Le CIF n'est plus.

[10] *Par l'intermédiaire des URSSAF, l'ensemble des fonds de formation professionnelle devrait être collectés avec pour grand ordonnateur, France Compétence, organisme d'État créé pour l'occasion.*

De nombreuses dispositions de l'accord ne souffrent d'aucunes interprétations sur ce point. Depuis ces 0,65 % de masse salariale à la disposition de l'employeur, à la possibilité (par accord d'entreprise) de transformer un droit individuel en obligation collective, tout est permis ou presque ! Certes, nous ne pouvons accuser ce seul accord de rendre ces régressions possibles. La loi de 2018 en est l'instigatrice. Cependant, AXESS s'y engouffre sans vergogne. Par accord d'entreprise, le CPF pourrait même devenir collectif ! En d'autres termes, il se pourrait que les salariés ne puissent même plus décider individuellement de l'utilisation de ce droit, certes chétif, mais malgré tout à sa disposition… Encore que… Tout pousse à l'utiliser en « co-élaboration » avec l'employeur afin d'en tirer davantage d'avantages ! Un droit individuel qui n'en est plus un… Un concept d'avenir pour les employeurs du secteur !

À L'HEURE OÙ NOUS PARLONS, UN ACCORD EST MIS À LA SIGNATURE.

La proposition patronale, malgré leurs allégations, n'a que peu changé durant ces mois de négociations. Certes, nous avons pu faire avancer certaines parties du texte… Notamment la rémunération des apprentis pour qu'ils ne soient pas lésés en termes de droits à la retraite par exemple.

Mais globalement, le projet patronal, transposition de la loi 2018, s'est imposé.

Difficile de ne pas faire le parallèle entre le déroulement des négociations en 2015 et celles qui se sont déroulées cette année. Une fois encore, les employeurs ont tenté de passer en force. Une fois encore, dans leur première tentative, aucune signature n'a été récoltée… Même pas celle de la CFDT ! Après des bilatérales[11] fin juillet (nécessitant pour certains d'entre-nous de différer en urgence nos départs en vacances !) et une menace de demande de CMP[12], AXESS a remis cet accord à discussion… Lors de ces bilatérales, FO n'a pas manqué de rappeler ses revendications… Et sa conception du paritarisme et de la négociation. Il ne s'agit pas de faire son marché ! La discussion ne peut être éludée, y compris avec les autres organisations syndicales, afin de trouver les compromis nécessaires. Négociation n'est pas marchandage.

AXESS : LA RÉGRESSION EN MARCHE.

Une représentante de la confédération patronale présenta le CQP[13] transverse comme une avancée pour les salariés ; ces derniers pouvant « monnayer leurs compétences » auprès de n'importe quel employeur… FO est immédiatement intervenue en

[11] *Rencontres entre AXESS et chaque organisation syndicale séparément, à l'initiative des employeurs… Une façon d'aller faire son marché pour obtenir une signature et éviter une opposition majoritaire.*

[12] *Commission Mixte Paritaire. Une sorte de mise sous tutelle par le Ministère du Travail des négociations…*

[13] *Certification de Qualification Professionnelle.*

pointant la régression sans précédent qu'une telle affirmation révélait. Nous avons demandé la suppression pure et simple de l'accord du chapitre concernant les certifications transverses, considérant qu'il s'agissait là d'une disposition dangereuse facilitant le glissement de tâches et fragilisant encore davantage les qualifications et l'égalité salariale.

Car faut-il, pour tenir de tels propos, avoir oublié 70 ans de construction de droits collectifs dans le secteur ?! 70 ans de négociations et de paritarisme ?! 70 ans de combats pour l'égalité salariale ?! Car nos conventions collectives s'appuient sur des grilles de salaire dites grilles « Parodi » qui consacrent la qualification et l'ancienneté comme seuls étalons de notre travail, et ce, contre la compétence et le mérite. En effet, compétence et mérite relèvent davantage de logiques inégalitaires, individualistes et servant les intérêts patronaux, que d'une idée égalitaire et solidaire. Certains, autour de cette table de négociations pourraient considérer ces idées comme obsolètes et dépassées. Et pourtant, nous considérons, encore et toujours, contre toutes tentatives réactionnaires et révisionnistes, que ces idées sont des idées de progrès et de justice sociale ! Qui pourrait prétendre qu'un retour au XIXème siècle pourrait constituer un progrès ?!

Ce qui pourrait être qu'une simple anecdote relevée lors d'une réunion de négociation se révèle finalement bien plus que cela. L'état d'esprit même des employeurs trouve ici sa quintessence. Nous, syndicalistes libres et indépendants, par la voix notamment de Fernand PELLOUTIER, avons avancé l'idée d'une éducation ouvrière intégrale nous permettant de nous émanciper de toute domination et de toute subordination, et nous nous sommes battus de génération en génération pour concrétiser cette idée. Il n'est pas question aujourd'hui de l'abandonner au prétexte d'un pragmatisme qui confine à la résignation et à la trahison.

Serons-nous encore de ceux qui pensent qu'il faut « instruire pour se révolter » ?

Nous pensons avoir répondu à la question.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

”

Handicap

“

MASQUES INCLUSIFS

Élisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, et Sophie Cluzel, Secrétaire d'État auprès du Premier Ministre en charge des personnes handicapées, ont annoncé les dispositifs de prise en charge du financement des masques inclusifs par le FIPHFP (secteur public) et par l'Agefiph (secteur privé).

Les masques inclusifs sont des masques à fenêtre transparente. Ils facilitent les échanges avec les personnes sourdes, malentendantes ou tout type de handicap pour lequel la communication non verbale est importante. La nouvelle aide proposée par l'Agefiph intervient à ce titre sur le coût induit pour les établissements et services par l'achat de masques inclusifs.

- Aide exceptionnelle concernant les surcoûts des équipements spécifiques de prévention du risque COVID19, comprenant tous les équipements de protection spécifiques au bénéfice d'une personne handicapée et du collectif dans lequel elle travaille.
- Financement du surcoût entre le prix d'un masque classique et le prix d'un masque inclusif, sur la base du coût réel supporté par l'entreprise (sachant que le coût des masques inclusifs agréés n'excède pas 15 euros).
- Éligibilité du salarié handicapé et de son collectif de travail. Exemple : si un service compte 10 salariés, dont une personne en situation de handicap sourde ou malentendante, la prise en charge de l'Agefiph portera sur le nombre de masques nécessaires pour 10 salariés.
- Prise en charge des besoins pour une période de 3 mois renouvelable en fonction de l'évolution du contexte sanitaire.
- Toutes les situations exceptionnelles entraînant des surcoûts seront étudiées par l'Agefiph en vue d'une aide au financement.

Cette mesure intéresse les salariés des Branches de l'Aide à Domicile, des Régies de Quartier, des Familles Rurales, de la CCN Alisfa, CCN 65 ainsi que des Missions Locales.

En parallèle, l'association OETH met également à la disposition des établissements et services du champ sanitaire, social et médico-social privé non lucratif couverts par son accord handicap (CCN 51, CCN 66, CHRS, Croix-Rouge Française) des masques transparents.

Les masques inclusifs sont prioritairement destinés à l'usage des salariés sourds et malentendants et à celui de leur équipe.

L'association OETH prend tout en charge :

- Coût Zéro pour l'établissement
- Aucune démarche auprès d'un fournisseur
- Aucun dossier à remplir

Les masques inclusifs à fenêtre sont produits par APF Entreprise, agréée DGA, et fabriqués en France. Ils permettent de soutenir la compréhension orale des personnes qui s'appuient sur la lecture labiale. Ils permettent de mieux voir l'expression du visage du porteur. Ils supportent 20 lavages à 60 °.

Les commandes s'effectuent par lot de 100 masques par salarié bénéficiaire - maximum 5 salariés par établissement.

Liens :

https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/l-agefiph-prend-en-charge-le-financement-des-masques-inclusifs-des-personnes

http://www.oeth.org/actualites

Jacques MOSCOVITCH
Trésorier Général

”

Section Fédérale des Retraités

“

POUR LA PRISE EN CHARGE DE LA PERTE D'AUTONOMIE DANS LA BRANCHE MALADIE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le Bureau National de l'UCR FO s'est réuni le 24 juin 2020 pour faire le point de la situation des retraités quelques jours après la deuxième phase du déconfinement.

Au moment où la situation semble s'améliorer, le BN rappelle que les personnes âgées ont payé un lourd tribut à l'épidémie de la Covid-19 du fait de la gestion catastrophique de la crise par le gouvernement et les ARS : la poursuite de la politique de suppression massive de lits d'hôpitaux, la pénurie de moyens de protection et de tests sont autant de faits qui accablent ceux qui nous gouvernent (ceux d'hier comme ceux d'aujourd'hui). Il faut y ajouter les consignes de certaines ARS visant à interdire aux personnes âgées en EHPAD la possibilité d'être hospitalisées.

Ces atteintes aux moyens de la santé ont provoqué une hécatombe dans la population : près de 30 000 morts officiellement reconnus mais il manque les décès à domicile (plusieurs milliers). Les retraités représentent ainsi 80 % des décès. Plus de la moitié des morts vivaient en EHPAD ou bénéficiaient de soins à domicile, deux secteurs qui s'occupent de la part de la population la plus fragile, mais qui ont subi la pénurie de masques, de gels, de blouses et qui n'étaient pas prioritaires pour en être dotés : les retraités ont subi la discrimination par l'âge, ont été sacrifiés.

SOUTIEN AUX PERSONNELS SOIGNANTS

C'est la raison pour laquelle, au moment où le gouvernement mettait en place dans la précipitation le « Ségur de la santé » présidé par Nicole Notat, l'UCR-FO a apporté son soutien aux professionnels de santé et à leurs organisations qui sont massivement descendus dans la rue le 16 juin dernier pour faire entendre leurs revendications de revalorisations de leurs salaires, l'arrêt des fermetures de lits et d'établissements, l'exigence d'embauches et le renforcement des moyens budgétaires.

Informé de l'organisation par l'intersyndicale FO, CGT, Sud, UNSA et les collectifs inter-Hôpitaux et Inter-Urgences d'une nouvelle journée de mobilisation le 30 juin prochain, le Bureau National de l'UCR FO leur apporte son total soutien et invite les retraités à rejoindre les personnels soignants ou non dans les rassemblements et les manifestations organisés dans les départements.

POUVOIR D'ACHAT DES RETRAITÉS : LES PROMESSES D'AVANT COVID DOIVENT ÊTRE HONORÉES

Le Bureau National de l'UCR FO s'élève contre les propos tenus dans les médias par certains responsables laissant entendre que les retraités n'ayant pas été affectés financièrement par la crise, pourraient faire un geste de solidarité envers les actifs.

Alors que leur pouvoir d'achat a baissé de 20 % en 15 ans, que les pensions ont été gelées depuis 2013, faut-il rappeler que le gouvernement et sa majorité ont amplifié le racket des retraités en gelant à nouveau les pensions en 2019 et, en n'octroyant pour 2020 qu'une « revalorisation » différente en fonction du niveau des retraites. À ces dégradations du niveau du pouvoir d'achat s'ajoute l'augmentation de la CSG pour des millions de retraités.

Pour le Bureau National de l'UCR FO, il ne saurait être question d'accepter, au nom de la « solidarité », le non-respect des engagements pris en matière de revalorisation des pensions même si celle-ci est injuste et insuffisante.

DÉFENDRE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le transfert à la CADES de 136 milliards d'euros de « dette sociale » liée à la crise sanitaire démontre que le gouvernement a une nouvelle fois choisi de faire peser essentiellement sur les travailleurs actifs, chômeurs, retraités, le prolongement de cette « dette sociale ».

Avec la Confédération Force Ouvrière, l'UCR-FO dénonce la volonté de faire peser sur les salariés le financement du sauvetage des hôpitaux dont la situation dramatique résulte pourtant des politiques d'austérité, en particulier de la logique de l'enveloppe fermée, menées ces 20 dernières années et poursuivies par ce gouvernement. Le Bureau National de l'UCR FO exige le maintien des conditions de calcul actuelles des pensions de réversion.

De même, le Bureau National de l'UCR FO exige l'abandon définitif du projet de mise en place d'un système de retraite par points que certains voudraient maintenant remettre en selle avant la fin de l'année. Ce projet est néfaste et constitue une rupture avec les principes mêmes de la Sécurité Sociale solidaire et intergénérationnelle.

PERTE D'AUTONOMIE ET « 5E BRANCHE »

Le Bureau National a pris connaissance de la volonté du gouvernement de créer une 5e Branche de la Sécurité sociale pour faire face à la perte d'autonomie.

Considérant que la perte d'autonomie ou dépendance constitue un « risque » au même titre que n'importe quelle maladie, le Bureau National considère que sa prise en charge relève bien de la Branche maladie de la Sécurité sociale.

Aussi, pour le Bureau National de l'UCR FO, nul besoin de créer une 5e Branche à moins de considérer, comme la CFDT qu'elle doit être financée en combinant fraction de la CSG, réaffectation de la CRDS, taxer les successions dès le premier euro et tout dispositif généralisé de mutualisation solidaire.

Ainsi, derrière cette proposition de 5e Branche, se profile en réalité la création d'une Branche spécifique pour les personnes âgées quel que soit par ailleurs leur état de santé, et qui serait financée par l'impôt.

Pour le Bureau National de l'UCR FO, cela n'a rien à voir avec la Sécurité sociale basée sur la solidarité intergénérationnelle et constituerait un grave précédent.

Aussi, plus que jamais, le Bureau National de l'UCR FO revendique, avec la Confédération, la prise en charge de la perte d'autonomie dans la Branche maladie de la Sécurité sociale.

La Sécurité Sociale, c'est la solidarité, la 5e Branche, c'est vous qui la payez !

DÉFENDRE LA LIBERTÉ D'EXPRESSION, À COMMENCER PAR LE DROIT DE MANIFESTER

Avec la Confédération FO, l'UCR-FO dénonce les nouvelles dispositions contenues dans le décret du 14 juin visant à instaurer un régime bouleversant des décennies de libertés démocratiques.

Le Bureau National de l'UCR FO soutient le communiqué commun, dont FO est signataire, rappelant que le gouvernement ne peut pas décider seul du cadre dans lequel s'exercent les libertés fondamentales et prévenant qu'elles ne demanderont pas l'autorisation de manifester leurs idées, leurs opinions, leurs revendications.

Le Bureau National de l'UCR FO

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.

Accompagner l'équilibre de vie du salarié aidant

Les Français souhaitent, à une écrasante majorité, vieillir chez eux. Les personnes en situation de handicap aspirent à l'autonomie la plus forte possible. Nous le savons, ils ne peuvent faire ces choix sans impliquer, de fait, leurs proches. Le rôle des salariés proches aidants est donc clé pour permettre cette société de l'autonomie. **Le Groupe VYV vous propose un décryptage et un rappel du droit applicable en soutien aux salariés aidants.**

Chiffres clés

8,3 à 11 millions
d'aidants familiaux

60 %
sont des actifs

73 %
aident au domicile de l'aidé

Le dialogue social en entreprise : clé dans la protection et l'accompagnement des aidants

Une diversité d'acteurs impliqués auprès des salariés aidants
La première clé de réussite de cet accompagnement est de créer les conditions facilitant la déclaration par le salarié de son rôle d'aidant. En effet, une des difficultés majeures est le caractère non visible de cette situation : les personnes ne souhaitent pas nécessairement se déclarer aidants.
Des dispositions légales permettent ensuite d'aider le salarié à s'organiser pour assumer plus facilement ce rôle et le dialogue social en entreprise peut permettre de déployer un plan dédié d'accompagnement de ces personnes pour mieux les protéger.
Les complémentaires santé et prévoyance ont également un rôle à jouer en proposant différents services aux entreprises afin d'améliorer le quotidien de leurs salariés proches aidants.

Le dialogue social en entreprise au cœur du soutien aux salariés aidants
Avec la loi du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants, ce thème a été inscrit dans le champ des négociations collectives, et plus particulièrement celui de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié proche aidant.

Les droits du salarié aidant

Le droit au congé au bénéfice de l'aidant
Ce congé se décline en 3 congés légaux :

- **Congé de présence parentale :** d'une durée maximale de 310 jours, dans la limite maximale de 3 ans. Durée définie dans le certificat médical précisant la durée prévisible du traitement de l'enfant. Pas de fractionnement ni de transformation en activité à temps partiel.
- **Congé de solidarité familiale :** durée maximale déterminée par convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou un accord de branche. À défaut, la durée maximale du congé est de 3 mois et est fixée par le salarié (fractionnement possible et transformation possible en activité à temps partiel).
- **Congé de proche aidant :** durée maximale déterminée par convention ou accord de branche ou, à défaut, par convention ou accord collectif d'entreprise. À défaut, la durée maximale du congé est de 3 mois et est d'un an maximum pour l'ensemble de la carrière (fractionnement possible et transformation possible en activité à temps partiel).

Ces congés concernent les salariés du secteur privé et ont été, pour partie et selon certaines modalités différentes, étendus aux agents de la fonction publique (loi du 6 août 2019).

D'autres dispositifs existent comme une retraite à taux plein à 65 ans dans certains cas.

Solidarité : don de jours de repos en entreprise

Les salariés ou agents publics (fonctionnaires ou contractuels) peuvent, sur leur demande et en accord avec leur employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de leurs jours de repos non pris au bénéfice d'un collègue.
Pour bénéficier d'un don de jours de repos, le salarié ou l'agent doit se trouver dans l'une des 2 situations suivantes :
- Avoir un enfant de moins de 20 ans à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Venir en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Le Groupe VYV mobilisé auprès des aidants et de leurs proches

Le Groupe VYV accompagne les aidants sur l'ensemble des impacts qui influent sur leur vie personnelle et professionnelle.
Retrouvez l'ensemble des solutions proposées par le Groupe VYV : https://objectif-autonomie.fr/aidant

Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr

GROUPE vyv
Entrepreneur du mieux-vivre

Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 532 661 832, numéro LEI 969500E016R1LLI4UF62. Siège social : Tour Montparnasse – 33, avenue du Maine – BP 25 – 75755 Paris Cedex 15 - PARAGRAPHE/imageur - 06/20

RÉSIS-TANCE

RÉSIS-TANCE

RÉSIS-TANCE

Non à la mutation d'office d'Anthony SMITH

"

La Ministre du Travail, Elisabeth Borne qui a décidé d'imposer le port du masque dans l'entreprise, a suivi l'avis du conseil de discipline en prenant une mesure de mutation d'office à l'encontre d'Anthony SMITH.

Il était suspendu de ses fonctions depuis le 15 avril 2020 pour avoir, en toute indépendance, exigé la mise à disposition d'équipements de protection individuels (notamment des masques) et la mise en œuvre de mesures de protection contre la pandémie de Covid-19, au bénéfice de salariés de l'association d'Aide à Domicile ARADOPA située à Reims.

Alors que le simple port du masque va devenir l'un des moyens essentiels et obligatoires de protection dans les entreprises, cette décision politique à l'encontre d'un inspecteur du travail est scandaleuse, d'autant plus qu'aucune faute ne peut lui être reprochée.

Elle démontre que la nouvelle Ministre a choisi le camp des employeurs qui ne respectaient pas leurs obligations de santé et de sécurité, relayant et encourageant ainsi les pressions qu'ils ont su exercer, CONTRE la santé et la sécurité des salariés.

Face à cette injustice, nous invitons la Ministre à savoir raison garder et à revenir rapidement sur sa décision. Si ce n'est pas le cas, nous ne l'oublierons pas.

Sans attendre, nous soutenons Anthony SMITH dans sa volonté d'obtenir réparation auprès du tribunal administratif contre sa suspension.

Nous exigeons le retrait des sanctions à son encontre et sa réintégration à son poste.

Non à sa mutation d'office.

Vive l'indépendance de l'inspection du travail..

Paris, le 18 août 2020

"

Fondation Apprentis d'Auteuil

“

En préambule, précisons que la Fondation Apprentis Auteuil accueille 30000 jeunes et 6000 familles. En 2019, elle continue de se développer dans le domaine de la **protection de l'enfance** et de l'**autonomie des jeunes** (6,5 %). Il y a eu une hausse des dons et legs. Cette amélioration de trésorerie va permettre d'investir (37 millions d'euros qui seront consacrés à la rénovation des bâtiments d'accueil des jeunes, à la construction d'un collège et à des travaux de mise aux normes) selon l'engagement de la Fondation. Mais aussi de faire face, autant que possible à la crise économique et sociale, conséquence de la pandémie de Covid-19.

CSE CENTRAL APPRENTIS AUTEUIL

Pour revenir sur le CSE Central des 14 et 15 mai 2020, celui-ci avait été reporté à la suite de la pandémie en mars.

Pour la première fois de son histoire, **le syndicat FO est devenu la première organisation syndicale Apprentis d'Auteuil** devant la CFDT, CFTC, CGT et l'UNSA lors des élections professionnelles.

Lors de ce premier CSE Central en mai dernier, **FO prend le secrétariat et nous félicitons le camarade Justo Frémeaux nouvellement élu.**

Nous sommes bien représentés dans chaque commission avec 3 membres élus sur 5, une belle progression au niveau du CSE Central pour notre organisation syndicale.

Commission Economique : les camarades Pascal Carpentier, Benjamin Douchin et Marie-Christine Queheille

Commission Formation – GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) – **Égalité et Diversité :** Présidente Murielle Combe, Salima Mokkadem (chef de service) et Daniel Laurent (RS au CSE central)

Prêt d'honneur – Logement – Mutuelle et Prévoyance : Présidente Rose-Marie Martinez Fuente, Olivier Lombart et Murielle Combe

CSSCT Central : Loïs Fondaneche, Olivier Lombart et Rose-Marie Martinez Fuente

Le syndicat FO est le représentant majeur au CSE Central avec 15 élus, dont 8 élus titulaires et 7 suppléants.

SITUATION GÉNÉRALE DE LA FONDATION APPRENTIS AUTEUIL :

La Fondation Apprentis Auteuil représente 5765 salariés (83,8 % de CDI et 16,2 % de CDD) au 31 décembre 2019, soit une évolution de plus 6,7 % avec une ancienneté de 7/8 ans.

73,8 % des salariés sont face aux jeunes et 35,9 % sont cadres.

48 % des effectifs CDI + CDD a moins de 5 ans d'ancienneté avec ***plus de 6 points entre 2017 et 2019***.

934 effectifs CDD ont été réalisés en 2019 pour 675 salariés hors Enseignants sous contrat. Un salarié peut avoir plusieurs contrats.

102 nouveaux salariés en CDI ayant moins de 26 ans. En 2019, 225 entrées Hommes et 479 entrées Femmes.

La proportion des femmes est de 63 % et l'âge moyen est de 42,5 ans pour l'ensemble des salariés.

La famille éducative est la famille la plus « jeune » affichant un âge moyen de 39 ans et 26 % d'entre eux ont moins de 30 ans.

Cependant, l'âge moyen de la famille **A E S (Administration Et Service non Cadre)** est de 46 ans.

15,3 % des salariés ont plus de 55 ans et 7 % des effectifs ont moins de 26 ans.

Dans le cadre des accords GPEC, 82 salariés séniors (11,6 % en 2019 et 10,1 % en 2018) toute famille confondue de notre convention d'entreprise ont été embauchés.

Le temps partiel représente 15,4 % des salariés dont 70 % de femmes. Nous ne sommes pas en capacité de pouvoir identifier, à ce jour, les temps partiels choisis ou non. Nous avons obtenu de la Direction Générale d'intégrer cet indicateur dans l'entretien d'évaluation pour permettre aux salariés de pouvoir compléter ou transformer ce temps partiel en temps complet. Nous pourrons accompagner plus largement les salariés afin qu'ils soient prioritaires à un retour à l'emploi à temps complet.

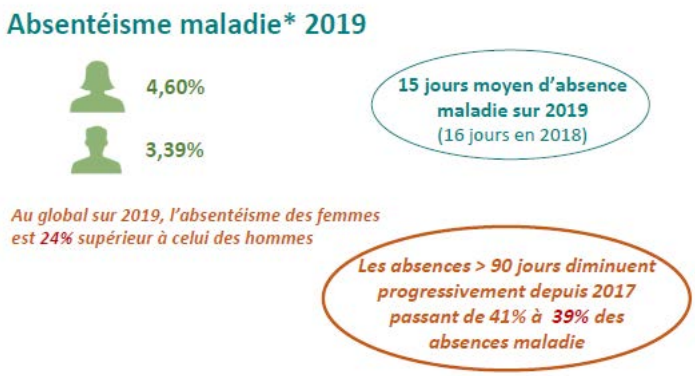
Le turnover diminue globalement à la Fondation Apprentis Auteuil sauf chez la famille cadre qui se maintient à 12,6 %. Un turnover différent dans chaque région : IDF à 14,2 %, Nord Est à 11,2 %, Nord-Ouest à 9,6 %, Sud-Est à 10,2 % et Sud-Ouest à 19 %.

ABSENTÉISME

L'absentéisme en 2019 reste plutôt stable avec 7,31 %, dont 8,34 % pour les femmes et 5,61 % pour les hommes.

La maladie représente 57 % des absences globales, dont 9 % pour les accidents du Travail (AT) qui représentent une absence de 26 jours en moyenne par salarié.

L'absentéisme maladie est de 4,14 %, au global l'absentéisme des femmes est supérieur de 24 % à celui des hommes. Les absences de plus de 90 jours diminuent depuis 2017. Cet indicateur a été mis en place avec la mutuelle/ prévoyance



Depuis le 1er janvier 2016, **AXA** est l'assureur de la Fondation d'Auteuil. **Gras Savoye** est gestionnaire et **notre interlocuteur** pour le remboursement de nos dépenses de santé. Une cotisation égale pour les salariés cadres et non cadre avec un régime isolé et famille.

Depuis plusieurs années, la prévoyance est largement déficitaire. Nous avons négocié d'engager un travail avec des indicateurs de suivi sur les salariés en maladie de plus de 90jours et un accompagnement personnalisé est proposé aux salariés dans le cadre d'une reprise d'activité professionnelle. La mutuelle est à l'équilibre financier.

Nous avons deux dispositifs pour accompagner les salariés rencontrant des difficultés :

- Un fonds social dédié : tout salarié ayant un an d'ancienneté et adhérant à la mutuelle peut en bénéficier et le montant est fixé à 2000 euros par an. Il est alimenté par les cotisations et est géré par la Commission « prêt d'honneur - logement – mutuelle et prévoyance » du CSE Central dont la présidente est madame Rose-Marie Martinez Fuente de Force Ouvrière. Son budget est limité. Actuellement il est de 40000 euros par an. Nous souhaitons échanger avec **Gras Savoye afin d'augmenter ce budget pour les salariés dans le cadre de nos revendications.**
- Un dispositif propre à la Fondation Apprentis d'Auteuil, **le prêt d'honneur** qui existe depuis plus de 20 ans… Les prêts d'honneur sont destinés à aider les salariés rencontrant des difficultés financières, faisant **face à une dépense exceptionnelle et d'urgence.** Le motif du prêt doit donc être clairement exprimé dans la demande. Les demandes sont examinées par la Commission Logement, Prêt d'honneur, Mutuelle, Prévoyance du CSE Central, en lien avec la Direction des Relations Sociales.

Les demandes d'attribution sont examinées selon des critères posés dans la Charte Prêt d'Honneur et sont limitées à une enveloppe nationale déterminée pour chaque année par le CSE Central du mois de mars. **Tous les salariés ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) et un an d'ancienneté au sein de la Fondation d'Auteuil peuvent en bénéficier.** Le Prêt d'Honneur est d'un **montant maximum de 1992 €** et les mensualités de remboursement sont fixées au choix du salarié, dans une **limite de 24 mensualités**. Le premier prélèvement intervient 3 mois après la date d'attribution du Prêt d'Honneur.

SORTIE DU CONFINEMENT

Nous sortons de plusieurs mois de confinement, les salariés en activité partielle reprennent le chemin du travail progressivement. L'activité partielle reste peu présente à la Fondation Apprentis d'Auteuil et diminue chaque semaine. Dans l'ensemble, nous constatons que les établissements ont respecté les mesures de confinement et le cadre des gestes barrières. Seulement quelques établissements ont été en dessous du travail à faire sur la mise à jour du DUER, la mise en place du plan de la continuité d'activité et la gestion sur l'organisation du temps de travail.

En amont du résultat de la négociation sur la NAO, deux primes de 500 euros ont été attribuées aux salariés.

PRIME EXCEPTIONNELLE (PEPA) & PRIME D'ENGAGEMENT

Après avoir consolidé les comptes de l'année 2019, il a été attribué, **à l'ensemble du personnel de la Fondation Apprentis d'Auteuil, la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA) d'un montant de 500 €** (base salariale à temps plein).

- Prime exceptionnelle (PEPA)

Celle-ci est versée sur le bulletin de salaire du mois de juin pour tous les salariés (CDI/CDD) et enseignants « agent public de l'État », présents tout ou partie des 12 derniers mois. Elle sera calculée au prorata du temps de présence avec un plancher minimum de 30 €.

Pour information, pour les salariés dont le salaire est inférieur à 3 fois le SMIC, la prime est alors exonérée de cotisations sociales et d'impôts sur leur revenu.

- Prime d'engagement :

En complément, **une prime personnalisée dite « d'engagement » de 500 €** – *basée sur l'ordonnance publiée au Journal Officiel du 2 avril 2020* au regard du surcroit de travail causé par la pandémie et de l'engagement fort des salariés est versée aux salariés et enseignants qui ont travaillé « en présentiel » au moins 50 % du temps de la période de confinement – *soit 4 semaines/8 semaines entre le 16 mars et le 11 mai* – pour les jeunes et les familles au sein des établissements et des dispositifs qui ont maintenu l'accueil de jeunes.

Pour information, les salariés dont le salaire est inférieur à 3 fois le SMIC, la prime est alors exonérée de cotisations sociales et d'impôts sur leur revenu.

La prime sera versée au plus tôt avec la paie du mois de juillet 2020.

Ces deux primes représentent un montant de 3,6 millions d'euros et n'entrent pas dans la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO 2020).

Elle a répondu aux revendications de FO et cela en amont des autres syndicats, afin de reconnaître les personnels, en maintenant leur pouvoir d'achat et ceux qui se sont mobilisés pour assurer la continuité de l'activité.

POUR LA NAO 2020

L'ouverture des négociations s'est déroulée sur le deuxième semestre 2019. Depuis plusieurs années, nous avons souhaité attendre les résultats définitifs des comptes financiers pour pouvoir porter des revendications cohérentes en lien avec la situation financière des Apprentis d'Auteuil.

Grâce aux revendications et aux avancées de FO lors de la négociation sur la NAO, on a pu signer ce vendredi 26 juin 2020 la NAO.

Ces nouvelles négociations ont abouti à l'obtention d'une évolution salariale de 0,8% (valeur du point à 5,198) pour tous les salariés au 1er juillet 2020

A cela s'ajoute :

- ✔ Alignement du nombre de jours de congé pour mariage au nombre de jours de congé pour la signature d'un pacte civil de solidarité (5 jours),
- ✔ Allongement du congé pour le décès du conjoint, partenaire ou concubin de 5 à 7 jours + création d'un congé de deuil d'une durée de 8 jours fractionnables à prendre sur l'année suivant le décès du conjoint, partenaire ou concubin.

Malgré le fait que FO attendait une augmentation générale des salaires plus élevée pour tous les salariés et revendiquait la prime de transport, les jours de ressourcement pour tous, l'augmentation du SFT (Supplément Familial de Traitement), un forfait frais de garde, l'augmentation de la participation de l'employeur à 70 % pour la mutuelle, l'augmentation du budget ASC (Activités Sociales et Culturelles) et l'augmentation des salaires des cadres sans condition de mérite, FO a décidé de signer la NAO.

FO continue de revendiquer l'instauration d'une prime d'internat et d'une indemnité forfaitaire pour les salariés travaillant la nuit au lieu d'une prime à la nuit faite.

Le syndicat FO Apprentis d'Auteuil a obtenu des engagements de la Direction Générale sur la NAO 2021, avec une augmentation des salaires, en sachant que les résultats financiers seront déficitaires à plusieurs millions d'euros ; étudier une indemnité forfaitaire pour les surveillants de nuit ou veilleur de nuit remplaçant la prime de nuit ; travailler une comparaison avec les autres associations et conventions d'entreprise pour créer une prime d'internat pour les éducateurs en MECS.

Pour rappel, lors de la NAO 2019, le syndicat FO avait obtenu dans la dernière heure de séance de négociation une augmentation des salaires à 0,7 % au lieu des 0,4 % avec un PV de désaccord et un résultat financier déficitaire sur l'année 2018 d'environ 6 millions.

ACCORD TÉLÉTRAVAIL

Une revendication importante de notre organisation syndicale, en principe, le télétravail revêt un caractère purement volontaire, mais l'employeur peut imposer le télétravail au salarié, notamment en cas de risque épidémique. C'est la raison pour laquelle nous avons revendiqué la réalisation d'un accord intégré dans notre convention d'entreprise afin d'éviter tout débordement, toute pression sur les salariés, sur l'activité, sur un contrôle exagéré du travail des salariés ou un manque d'information ou de compétence en la matière sur la mise en œuvre du télétravail.

Nous avons insisté sur le fait que le télétravail ne peut se faire au détriment du travail en équipe et sur site. Celui-ci va pourvoir bénéficier à une majeure partie des salariés grâce aux revendications Force Ouvrière.

Nous nous sommes appuyés sur l'expérimentation du siège qui a mis en œuvre différentes mesures intéressantes et assez complètes sur le télétravail pour les salariés.

En effet, le confinement a largement développé cette modalité d'activité, sans que forcément cela ait été préparé et dans des conditions qui ne sont pas souvent optimales. Il est donc nécessaire d'avoir des repères et un cadre dans le suivi de la mise en œuvre du télétravail régulier ou occasionnel.

Nous avons fait le choix d'encadrer le télétravail et proposé plusieurs formules de télétravail :

- Télétravail régulier (jusqu'à 2 jours par semaine) ou occasionnel encadré (24 jours par an) et télétravail exceptionnel (cas de Pandémie comme la Covid-19 partiel ou à temps complet).

De plus, cela doit pouvoir aider chaque direction dans la mise en œuvre du télétravail dans le cadre d'une pandémie ou d'autres situations d'urgence avec des recommandations d'application pour le bien-être des salariés qui doivent se sentir soutenus et encadrés. Le présent accord sur le télétravail rejoint également l'orientation du projet stratégique de la Fondation Apprentis d'Auteuil qui souhaite « rendre ensemble Apprentis d'Auteuil plus agile et plus efficient », également de s'inscrire dans le partage d'un sens commun des responsabilités, ainsi que dans une relation de confiance mutuelle. Le télétravail a été rendu possible grâce au développement des nouvelles technologies de l'information et de

la communication (NTIC). La direction et les délégations syndicales soulignent qu'un usage excessif peut néanmoins conduire à des situations difficiles en matière de respect des temps de repos et nuire à la santé et à l'équilibre des salariés. C'est pourquoi cet accord colle aussi aux principes du droit à la déconnexion définis au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil dans un accord d'entreprise.

Des doutes persistent et devront être analysés dans le cadre de la commission de suivi de l'accord et pris en compte dans la négociation qui suivra en 2021.

- Comment gérer la frustration des salariés non retenus et pas éligibles au télétravail par manque d'autonomie, de contenu de poste, pour besoin de service… Nous avons préconisé de mettre les salariés en situation dans le cadre d'une période d'essai.
- Comment s'assurer de l'équité de traitement des salariés sur les différents sites de la Fondation ?

Nous avons fait le choix de signer cet accord d'entreprise à durée déterminée jusqu'en décembre 2021. Nous avons obtenu dans ce cadre de négociation de travailler sur la prise en compte d'une indemnité pour la prise en compte des frais engagés par le salarié en effectuant un bilan de cet accord. La CFDT a également signé cet accord, la CGT ne l'a pas signé, car il n'était pas à durée indéterminée et la CFTC ne l'a pas signé, car celui-ci n'était pas contenu dans un seul et même accord avec la déconnexion et faisant référence au bloc 2.

L'aboutissement de cet accord va permettre à de nombreux salariés de pouvoir en bénéficier. Nous serons vigilants dans son application, et demandons aux salariés ayant un refus de nous alerter pour faire remonter ces difficultés et intervenir pour le bien du salarié. Nous avons conscience qu'il y a des efforts encore à faire et à négocier pour faire évoluer le télétravail à la Fondation. Cependant, on peut déjà reconnaître l'évolution importante et son application cohérente et transparente pour tous les salariés.

ACCORD DÉCONNEXION

Le droit à la déconnexion est érigé en thème de négociation obligatoire et s'inscrit dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail et plus particulièrement en application du 7° de l'article L2242-17 du Code du travail relatif plus spécifiquement au droit à la déconnexion

Une revendication portée par FO depuis plusieurs années aboutit enfin à un accord d'entreprise pour mieux protéger les salariés dans le cadre du respect des temps de vie professionnels et personnels.

Connectés en continu, de plus en plus de salariés souffrent d'une surcharge informationnelle qui peut générer une surcharge de travail, du stress, des risques psychosociaux comme le burn-out.

Face à ce constat, FO demande de mettre en œuvre le droit à la déconnexion inscrit à la fois dans la Loi Travail et dans l'accord sur la transformation numérique. Mais FO est bien consciente que concrètement ce droit à la déconnexion, s'il semble simple à énoncer, peut s'avérer complexe dans sa mise en œuvre compte tenu des pratiques et des attentes très diverses que peuvent exprimer les salariés et la Direction.

Alors que faire à une époque où la connexion permanente devient la norme dans la société tout entière, où il faut être présent tout le temps et partout. Ceci dans un contexte où l'information et le travail se densifient, où la connexion n'est pas seulement technique, mais une connexion au monde, aux autres, contribuant à la reconnaissance de chacun et étant voulue par les personnes.

Nous alertons sur l'utilisation intensive des technologies en dehors du temps de travail qui peut masquer la réalité de la charge de travail et nous revendiquons pour les salariés, le droit de passer une soirée, un weekend ou des vacances tranquilles. Mais FO dénonce aussi les interruptions multiples et variées des salariés dans leurs missions et pendant leur temps de travail du fait de la généralisation des smartphones des tablettes digitales et des systèmes de messageries instantanées qui nuisent à leur santé mentale (sans même parler du développement d'un open space sur le siège et sûrement d'autres). Faut-il pour autant bloquer la réception des courriels professionnels la nuit, le week-end et pendant les vacances et limiter la durée d'utilisation des outils numériques sur le lieu de travail. Faut-il déterminer une journée professionnelle sans mail ? FO n'y est pas favorable, car c'est une approche réductrice, comme si l'on souhaitait protéger les salariés d'un mal qui les menace, à savoir, les technologies numériques. Comme si la faute des problèmes liés au stress, à la surcharge de travail était reportée sur l'existence même de ces outils dont l'envahissement dans nos vies quotidiennes serait la cause de tous nos maux. Or, pour FO, les usages excessifs des outils digitaux cachent des problématiques qui se situent, avant tout, au niveau de l'organisation du travail et du management.

Pour FO, penser le droit à la déconnexion constitue une opportunité pour réfléchir aux pratiques de travail et d'organisation, au plus près du terrain. Il faut adopter un comportement « vertueux » en matière d'utilisation du mail et, plus généralement, des technologies de l'information et de la communication. Selon les métiers et les situations, et le rôle des managers, compte tenu des contraintes qui pèsent sur eux, une régulation des outils de communication numérique doit être associée à une réflexion plus globale autour des questions d'organisation, de la charge de travail, de la complexité et de méthodes managériales. Les mails reçus sont souvent beaucoup trop nombreux et nuisent ainsi à la qualité de vie au travail, à la concentration et à la santé de chacun.

Le but de l'accord est de reconnaître au salarié son droit à la déconnexion. En ayant la volonté d'une culture du droit à la déconnexion, nous avons une volonté de préserver les collaborateurs des « sur-sollicitations » numériques afin de mieux respecter leur vie privée et de protéger leur santé.

La négociation de cet accord sur laquelle, il est nécessaire de

rappeler qu'un accord n'est pas exigé par le législateur pour répondre aux obligations des entreprises sur ce sujet. Néanmoins, plutôt qu'une déclaration unilatérale de la Direction ou d'une charte sans obligation de l'employeur, nous avons souhaité négocier et signer un accord d'entreprise plus engageant. La CFDT et la CFTC ont également signé cet accord. La CGT ne l'a pas signé, car elle considère que les deux accords (Télétravail et Déconnexion) devaient être à durée indéterminée.

Dans son contenu, **l'accord sur la déconnexion rappelle les règles de bonnes conduites et instaure la possibilité pour chaque salarié de dénoncer des pratiques non conformes aux rappels de l'accord, impactant sa qualité de vie personnelle et familiale.**

L'accord a pour ambition de rendre actif le droit à la déconnexion en visant une prise de conscience collective. Le droit du salarié à ne pas être joignable en dehors de son temps de travail et de ne pas donner de réponse immédiate durant son temps de travail. Ainsi, l'accord prévoit, entre autres, des actions de sensibilisation, un dispositif d'alerte, un point sur la déconnexion au sein de l'entretien d'évaluation.

INFORMATIONS DE DERNIÈRE MINUTE

À Priziac, sur le site de St Michel, un feu s'est déclaré en milieu d'après-midi le 4 septembre, dans les ateliers du Lycée St Michel (menuiserie, mécanique auto, serrurerie, électricité). Fort heureusement, aucune victime n'est à déplorer, ni du côté des jeunes, ni du côté des salariés. Les pompiers sont sur place et l'incendie a été éteint par les professionnels. Les autres bâtiments n'ont pas été touchés. Nous sommes solidaires de nos collègues dans cette épreuve.

Une bien triste nouvelle : deuil à la MECS de Lisieux, deux collègues nous ont quittés subitement, « Au nom de Force Ouvrière Apprentis d'Auteuil », nous présentons nos sincères condoléances à la famille, aux proches, amis et collègues d'Amina Lecomte, salariée de la MECS en tant que surveillante de nuit et Fabienne Lelandais, Assistante de Direction. Élise Rozier a perdu son petit Léo de 6 mois, en août. Ces évènements tragiques ont touché nos collègues et les jeunes accueillis dans l'établissement.

Chacune d'elle a beaucoup donné par sa bonne humeur, sa joie et son engagement pour contribuer à notre mission commune pour accompagner les jeunes. C'est aussi ce qui nous rassemble aujourd'hui pour leur rendre hommage et les remercier.

Daniel LAURENT
Conseiller Fédéral
DSC Apprentis d'Auteuil

Centre Médico-Psycho-Pédagogique

NON AU TRI DES ENFANTS EN CENTRE MEDICO-PSYCHO-PÉDAGOGIQUE

Rassemblement avec des professionnels en grève

Le vendredi 18 septembre 2020, avait lieu à Paris comme à Bordeaux un rassemblement des salariés des CMPP pour dire leur colère face à la politique gouvernementale de transformer les CMPP en plate-forme ressource médico-sociale pour la prise en charge des enfants avec des troubles « neuro-développementaux ».

La Fédération FO de l'Action Sociale a appelé et participé au rassemblement Parisien.

Nous avons pu échanger avec les manifestants présents face à ce projet gouvernemental déjà « en marche » en région aquitaine, mais pas seulement.

Ils ont témoigné qu'aujourd'hui, un certain nombre d'enfants doit attendre plusieurs mois pour avoir accès à une prise en charge par un CMPP, démontrant le manque de moyen alloué à ces services. Les salariés des CMPP refusent de fermer les yeux face à la détresse des familles et de ces enfants qui ne trouvent pas de structures pour les accompagner.

Comment concevoir qu'une plate-forme téléphonique et une prise en charge de 10 heures soient plus pertinentes que des rencontres avec des professionnels formés entre autres à l'écoute des enfants et des familles.

Ces plates-formes ne prendraient en charge que certaines pathologies, si l'enfant n'entre pas dans la case. Ainsi, il ne bénéficiera pas de la prise en charge nécessaire à ses besoins par les CMPP. De ce fait, par ce « diagnostic » téléphonique, une grande majorité des enfants pourraient être orientés vers des professionnels libéraux, bien évidemment aux frais des parents.

FO

cgt

cftc

NON AU TRI DES ENFANTS EN CENTRE MÉDICO-PSYCHO-PÉDAGOGIQUE

POUR LES MOYENS ET LA CRÉATION DES POSTES NÉCESSAIRES

Depuis le début de la pandémie COVID 19, force est de constater que les méfiances existent, mais pas pour les secteurs sanitaire, social et médico-social et spécifiquement le secteur de la pédopsychiatrie.

Dans la continuité des plans élaborés dès 2016, le Ministère de la Santé, partout en France avec ses Agences Régionales de Santé (ARS), spécifiquement celle de Nouvelle-Aquitaine, continue son plan de démantèlement des Centre Médico-Psycho-Pédagogique (CMPP).

Le projet en cours est de transformer les 29 CMPP de la Région « en plateforme ressource médico-sociale pour la prise en charge des enfants avec des troubles neuro-développementaux ». Le cahier des charges en Nouvelle-Aquitaine prévoit que tous les enfants qui n'auraient pas de notification de handicap – attribuée par les maisons départementales du handicap (MDPH) – seraient renvoyés vers les Réseaux d'aides spécialisées aux élèves (RASED) en voie d'extinction ou vers les professionnels exerçant en libéral.

Comme le laisse entendre une directive ministérielle de juillet 2020, la volonté du gouvernement est de fondre à terme, dans tout le pays, sur ce modèle, tous les centres d'accompagnements psychologiques et médico-sociaux destinés aux enfants et adolescents. Et les structures qui ne se plieraient pas aux injonctions prévues dans ces cahiers des charges perdraient leur habilitation.

Et ce projet aboutit, 85 % des jeunes concernés risquent de ne plus être pris en charge et leur nombre d'entre eux ne serait tout simplement plus soignés.

C'est le prélude du démantèlement de ce secteur et des missions du service public qui manquent déjà de moyens financiers pour prendre en charge sans délai les jeunes concernés. Les listes d'attente actuelles, faute de moyens suffisants en personnel, portent déjà gravement atteinte à la réussite scolaire et au développement des enfants. Le démantèlement se perpétue au mépris de toute la jeunesse et de ses droits à bénéficier dans notre République d'accueil et de soins psychologiques spécifiques publics, égalitaires et gratuits.

C'est pourquoi la CFTC, la CGT, FO et SUD exigent l'arrêt immédiat du démantèlement du secteur, le maintien des missions des CMPP et l'égal accès aux soins. Elles revendiquent :

- L'abrogation de ce cahier des charges et de tous les autres cahiers des charges existants ;
- L'arrêt de toutes les transformations/fermetures en cours des CMPP et des CMP ;
- L'allocation immédiate des moyens nécessaires pour les CMPP et les CMP afin de garantir la prise en charge de tous les jeunes qui en ont besoin ;
- Le maintien de tous les emplois et les embauches nécessaires à hauteur des besoins.

Le CFTC, la CGT, FO et SUD soutiennent toutes les initiatives qui iront en ce sens et appellent d'ores et déjà à se mobiliser* le vendredi 18 septembre 2020, à Paris, devant le ministère de la Santé (14 avenue Duquesne, 7ème) à **9h00** à l'occasion de la journée d'étude sur l'autisme, et à **Bordeaux**, devant l'hôtel Ibis Centre Mériadeck (25 cours du Maréchal Juin) à **13h30** au moment où se tiendra une réunion décisive organisée par l'ARS.

Elles invitent les salariés à avec leurs syndicats et dans l'unité la plus large à déposer partout leurs cahiers de revendications.

Elles demandent à être reçues au plus vite par le ministre des Solidarités et de la Santé pour garantir les droits des enfants et exiger l'abandon de ce projet contraire aux fondements mêmes de ce secteur professionnel.

Paris, le 10 septembre 2020

* dans le respect des gestes barrières

Quid des enfants dont les parents seraient dans l'incapacité financière de payer ces séances ?

Les salariés n'acceptent pas et s'opposent à cette volonté gouvernementale d'étendre ce nouveau dispositif à toutes les régions ainsi qu'à tous les CMPP. Il est inacceptable que les structures qui n'adhèreraient pas à cette transformation portée par les ARS perdraient purement et simplement leur habilitation.

C'est le manque de moyens alloués par l'État qui explique les files d'attente pour bénéficier d'un suivi en CMPP et non pas le manque de professionnalisme, ni de mauvaises pratiques comme a pu le prétendre la secrétaire déléguée à l'autisme.

Les salariés nous ont fait savoir leur parfait accord avec les positions que nous défendons.

Ils exigent l'arrêt immédiat du démantèlement du secteur, le maintien de cette mission de service public, l'égal accès aux soins qui permet à tous ces enfants d'avoir le suivi spécifique dont ils ont besoin. Ils revendiquent :

- L'abrogation de ce cahier des charges et de tous les autres cahiers des charges existants ;
- L'arrêt de toutes les transformations/fermetures en cours des CMPP et des CMP ;
- L'allocation immédiate des moyens nécessaires pour les CMPP et les CMP afin de garantir la prise en charge de tous les jeunes qui en ont besoin sans délai d'attente ;
- Le maintien de tous les emplois et les embauches nécessaires à hauteur des besoins.

Nathalie CALLANQUIN
Trésorière Générale Adjointe

“ RETOUR SUR LA SITUATION À L’ARASS (Association pour la Réalisation d’Actions Sociales Spécialisées)

Lundi 21 septembre 2020

Le Syndicat Départemental Action Sociale d’Ille-et-Vilaine avec sa section syndicale

« Béatrice Le Tourneur » a appelé à la grève et au rassemblement des salariés au sein de l’association gestionnaire rennaise ARASS suite à l’alerte de ses élus du CSE, commission SSCT, représentant de proximité, référente prévention du harcèlement moral et des agissements sexistes. L’association gère huit établissements en Bretagne et plus de 300 salariés.

Dès le 8 juillet, notre section syndicale alertait le Président de cette association sur la montée des périls et émettait les plus vives protestations concernant le management agressif, comminatoire et illégal de la part d’une récente Directrice Générale Adjointe recrutée sur une lettre de mission de six mois. En effet, elle devait potentiellement être renouvelée au 31 décembre 2020.

Ce risque grave était également dénoncé par les professionnels des établissements « Le Quengo » ITEP à Locminé et la MECS « Le Resto » à Pontivy, protection de l’enfance réunis sous une même direction du Pôle Morbihan 56 qui à deux reprises, par la tenue de deux réunions successives « droit d’expression des salariés », au Quengo et au Resto, ont fait un signalement à l’employeur sur la question de la dégradation des conditions de travail, l’insalubrité des locaux, l’absence prononcée et prolongée de direction puisque la Directrice et le Directeur Adjoint étaient en arrêt de travail.

À travers ces réunions, les professionnels ont dénoncé un problème systémique déstabilisant le travail éducatif et thérapeutique en raison du turnover inquiétant. En effet, en cinq ans, il y a eu 14 Directions successives, et 20 combinaisons différentes d’encadrements largement émaillés d’arrêts de travail à répétition.

Force Ouvrière a appelé l’ensemble des professionnels de l’association à faire grève et à se rassembler devant le siège rennais de la Direction Générale pour établir le rapport de force, par l’action collective des salariés eux-mêmes, avant la tenue d’une commission « santé-sécurité-conditions de travail » extraordinaire prévue le lendemain avec les représentants employeurs, Directrice Générale et Directrice des Ressources Humaines.

La plate-forme revendicative syndicale portait sur :

- le maintien, la pérennisation et la légitimation de tous les emplois du Pôle Territorial Morbihan institution Quengo et Resto
- le droit au respect et le respect des droits, le respect du Code du travail de la convention collective 66, à titre d’exemple et à juste raison.

Les salariés dénonçaient notamment le fait d’être appelés durant leurs congés payés ou leur arrêt travail ou leur temps de repos.

Les collègues dénonçaient aussi l’absence de contrat de travail et d’avenants, notamment sur leur quotité de temps de travail complémentaire en CDD.

Les professionnels s’accordaient sur le fait que la Directrice de Pôle, en arrêt, avait fait un travail de stabilisation et de sécurisation des équipes après une grave et ancienne crise dénoncée en son temps par le CHSCT, et qui avait vu l’ancien Directeur du Quengo être condamné aux prud’hommes pour harcèlement.

Les salariés s’interrogeaient sur le fait de qualifier ce qu’ils vivaient comme pouvant également s’apparenter, à nouveau, à des agissements limites, voire répréhensibles de la part de la Directrice Générale Adjointe :

- Écarter tout risque de fermeture administrative sur le service EMRENADUR de la MECS Le Resto, au regard de l’insalubrité du lieu d’hébergement des jeunes confiés : dégât des eaux, infiltration, humidité, puanteur, présence de rats et de blattes incompatibles avec les normes sanitaires ERP établissements recevant du public, offrant des conditions de protection et de placement indigne selon les collègues en charge de l’accompagnement des jeunes placés par l’inspection enfance du 56.
- Renforcer les ratios d’encadrement et l’égalité des dotations budgétaires pour tous nos services MNA (Mineurs Non Accompagnés), cette problématique étant particulièrement sensible sur un service de Châteaubourg est récurrente sur l’ensemble des associations accueillant des MNA (dans les associations Coalia, Tremplin, OAA). Cette revendication fait l’objet d’une autre commission SSCT qui se tiendra le 9 octobre 2020.

- Reconnaissance et valorisation salariale de l'itinérance de nuit, indemnité compensatrice revendiquée par FO dans le cas de la négociation collective à hauteur de 40 points d'indice et de trois jours de congés payés supplémentaires, et défendus par la délégation FO le matin même de la grève du 21 septembre.
- Lutte et prévention du harcèlement moral en présence de la référente élue FO.
- Créditer l'expertise des structures du terrain et écarter le risque grave d'une association employeur « hors sol » n'écoutant plus la réalité vécue par les professionnels et la souffrance des salariés.
- Exiger la dotation des moyens humains et financiers à la hauteur des besoins des jeunes placés.
- Faire aboutir les négociations collectives portant sur :

  - l'accord collectif d'entreprise portant sur « l'éviction de sécurité, le droit d'alerte, de retrait » portant sur le droit à la déconnexion, portant sur le recours au télétravail, portant sur - la prime Covid

  - l'accord collectif d'entreprise portant la mise en place du PTI DATI (Protection Travailleurs Isolés Dispositifs d'Alerte Travailleurs Isolés),

  - l'accord d'entreprise portant sur les cadres hiérarchiques, le compte épargne temps, l'itinérance de nuit.

L'action collective a permis que l'association employeur ARASS reconsidère sa position et puisse sans attendre prendre des mesures conservatoires immédiates à savoir :

- interruption au 30 septembre du contrat de travail de la DGA au regard de ses agissements péremptoires et maltraitants
- l'obtention à effet immédiat et le versement effectif au 30 novembre de la prime Covid
- l'obtention avec effet rétroactif d'une prime transitoire et temporaire le temps de l'aboutissement de la négociation collective portant sur la compensation salariale de l'itinérance de nuit
- la décision de faire appel au centre de formation Forsifa pour une approche systémique et résoudre par la médiation les problèmes anciens d'incompréhension entre la Direction Générale et le Pôle Territoire du 56
- les élus FO ont proposé la mise en place d'un référent alertes professionnelles afin de faire remonter les dangers graves et imminents, ainsi que les informations préoccupantes.

Les élus FO de la section syndicale iront rencontrer le 29 septembre les salariés du service MNA-U2A de Châteaubourg en lien avec une autre élue CFDT. Bien que la CGT et la CFDT n'appelaient pas au mouvement de grève et de rassemblement, la section syndicale FO a apprécié la présence tardive du DS CGT et a tenu à lui tendre le mégaphone au nom du respect du pluralisme syndical, démontrant, comme le 17 septembre, son attachement profond à l'unité syndicale à tous les niveaux quand les revendications sont communes ou partagées.

La leçon que nous pouvons tirer de cette grève tient au fait que la négociation avec les employeurs est facilitée lorsque le rapport de force et l'action collective sont organisés syndicalement avant les rencontres institutionnelles.

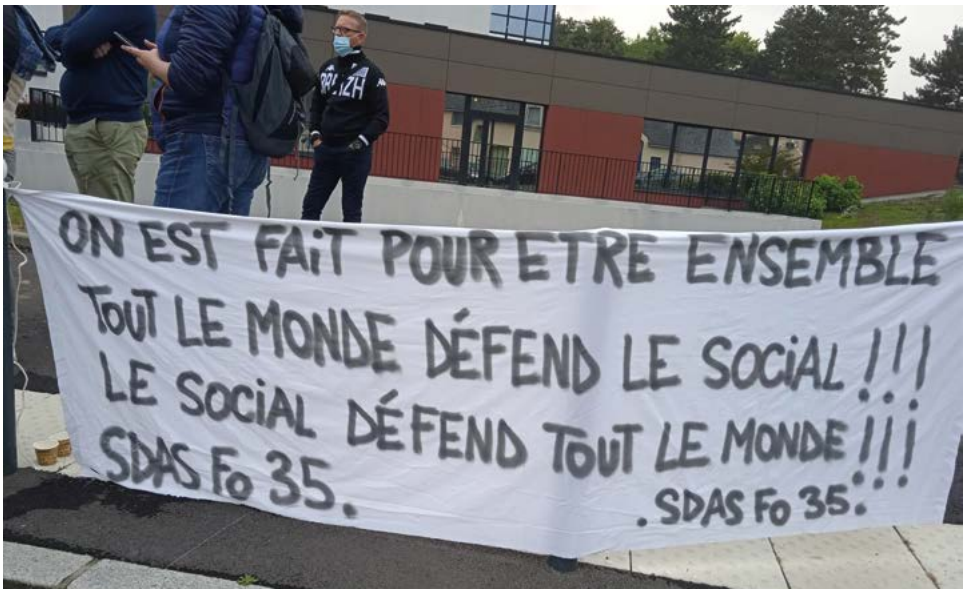
La proposition de mener des actions collectives est une prérogative de la section syndicale. Elle constitue un moyen puissant pour faire bouger les lignes dont le bénéfice sur les conditions de travail est immédiat pour l'ensemble des salariés. Faire que les employeurs reconsidèrent leurs positions. L'action syndicale ne saurait se réduire à la seule présence dans les instances CSE, présence nécessaire, mais la section syndicale doit aussi prendre toutes initiatives qu'elle juge indispensables et opportunes pour servir les intérêts matériels et moraux des collègues.

Vivre c'est ne pas se résigner.

Vivre c'est lutter sans cesse et briser l'isolement, largement propagé par le gouvernement à partir du ressort de la peur de l'épidémie dangereuse du Covid.

Personne ne confinera les revendications à la FNAS FO, nous sommes Assignés à Résistance !

Jacques TALLEC
DSC FO ARASS, SG SDAS FO 35,
Conseiller Fédéral



“ AIDES ET SOIGNANTS À DOMICILE : INVISIBLES, MÉPRISÉS, OUBLIÉS, ÇA SUFFIT !!!

Les salariés élu.es du CSE FO et CGT de l'AIMV services à la personne, service d'aide, de maintien et de soins à domicile ont appelé tous les salariés ainsi que les bénéficiaires, les familles, les aidants, les employeurs et toutes les professionnelles du médico-social et de la santé à soutenir leur combat.

Après la pétition lancée fin août, nos actions continuent pour sortir de l'ombre. La presse et la radio que nous invitons relayent chacune de nos actions.

TOUS : Aides et Agents à Domicile, Auxiliaires de Vie Sociale, Personnels Administratifs, Employé.es Familiales, Assistantes de Vie, service particulier employeur, CESU, personnel de jour et de nuit. Les salariées de l'ombre sont indispensables. La crise a mis en exergue l'importance du travail de l'ensemble de ces professionnelles au service de l'intérêt général. Aujourd'hui, comme hier, ils et elles restent ignorés, méprisés des pouvoirs publics. Pour exemple la prime COVID promise, versée ou non versée.

Ce 12 septembre, nous étions environ 80 dans les rues de St-Etienne pour rappeler que nous étions là, au front, auprès des plus vulnérables, souvent ***seul lien social*** auprès des personnes isolées pendantla crise sanitaire, le confinement, comme tous les jours, depuis des décennies.

Notre cortège s'arrête devant la préfecture, mais la Préfète est absente. Elle promet de recevoir une délégation prochainement. Devant le Conseil Départemental, toujours le même silence et nous décidons de revenir Place Jean Jaurès, une fois par semaine, à partir du 14 septembre 2020 pour réclamer et obtenir la prime COVID.

Nous salarié.es du secteur de l'Aide à Domicile, réclamons :

→ **la reconnaissance professionnelle par la revalorisation immédiate des salaires et des carrières** à la hauteur de l'utilité publique de nos métiers,

→ **une formation** professionnelle continue et **accessible à tous**,

→ de **meilleures conditions de travail** avec un **recrutement massif de personnel**,

→ **l'amélioration des garanties collectives**.

L'urgence est de satisfaire les besoins des populations les plus vulnérables pour respecter leur choix de vivre à domicile, malgré une perte d'autonomie, dans la dignité avec un accompagnant de qualité. Pour cela, il faut instaurer un grand service public de la santé, de l'action sociale et médico-sociale intégrant, l'aide à l'autonomie avec **une prise en charge de la dépendance par la Sécurité Sociale**. Le 5ème risque égalitaire pour un accompagnement dans la dépendance uniforme au niveau national et non plus départemental.

Stop aux discours !

Nous exigeons aujourd'hui le paiement de la Prime COVID par l'État et le Conseil Départemental.

À ce jour, nous attendons toujours la réponse à nos demandes d'audience auprès de M. G. Ziegler et de Mme C. Seguin.

AIDE À DOMICILE

UN MÉTIER POUR VIVRE et pas SURVIVRE

UN MÉTIER RECONNU PAR UN SALAIRE REVALORISÉ

Martine GELANI et Mireille AISSI

”

“

SITUATION CONFLICTUELLE À L'EHPAD LA COLAGNE À MARVEJOLS

Courant Juin 2020, la Section Syndicale FO de l'EHPAD La Colagne à Marvejols nous fait part d'une situation de crise qui est en train de s'installer dans cette structure.

En début d'année un problème conflictuel s'est créé entre la Médecin Coordinatrice et l'Infirmière Coordinatrice (il n'y avait plus de Directrice à ce moment-là). Cette situation a été vécue de part et d'autre comme du « harcèlement moral ».

Le SDAS FO 48 saisit par courrier la Présidente du Conseil Départemental de la Lozère, avec copies à la Préfète de la Lozère, au Président du COS (Employeur de l'EHPAD) et à l'Inspection du Travail.

Le 21 Juillet nous apprenons que l'Infirmière Coordinatrice (IDEC) est mise à pied à titre conservatoire et sera convoquée à un entretien la semaine suivante.

Aussitôt le SDAS FO 48 intervient auprès des Pouvoirs Publics et, en lien avec la section FO, organise une manifestation de soutien à l'IDEC le jour de l'entretien le 28 Juillet.

Une quarantaine de personnes (salariés, famille, militants FO) seront présentes devant l'EHPAD ce jour-là, avec présence de la presse locale.

La nouvelle Directrice (arrivée le 11 Mai 2020)...en congés au moment de ces événements...ne trouve rien de mieux à son retour de congés de convoquer 2 réunions de CSE, sans en parler au Secrétaire du CSE (FO) qui doit co-signer la convocation !!

Le 12 Août 2020 le SDAS FO 48 saisit l'Inspection du Travail pour ce que l'on pourrait appeler « un délit d'entrave au fonctionnement du CSE ».

Alors que rien ne semble bouger un mois et demi après notre première alerte de fin Juin, le 19 Août 2020 les Pouvoirs Publics se rendent à l'EHPAD La Colagne :

- le matin 2 Représentants de l'ARS 48 et 2 Représentants de la Solidarité Départementale (DSD) rencontrent tour à tour la Directrice, puis les Représentants du Personnel
- l'après-midi 2 Inspecteurs du Travail rencontrent la Directrice et le Secrétaire du CSE. Les Inspecteurs du Travail indiquent à la Directrice que ces convocations sont illicites. Si cela devait se renouveler, ils seraient dans l'obligation de dresser un PV. Le Secrétaire du CSE fait savoir que les élus FO sont favorables au dialogue social, mais dans le respect des règles et des personnes.

Il est convenu de convoquer en Septembre un CSE extraordinaire en présence de l'ARS, de la DSD et de l'Inspection du travail.

Fin Août, la Directrice a été mise en arrêt maladie suite à un malaise au travail...

Le DG du COS a pris contact, en visioconférence, avec les élus CSE pour amorcer un nouveau dialogue social. Il leur a indiqué que la Directrice ne reprendrait pas ses fonctions à l'EHPAD La Colagne à la fin de son arrêt maladie.

Depuis le Lundi 14 Octobre 2020, un nouveau Directeur Intérimaire, envoyé par le COS, a pris ses fonctions à l'EHPAD La Colagne.

En conclusion, c'est très dur de faire bouger les choses...surtout en été...mais avec de la persévérance on finit par faire bouger les lignes.

Le slogan fédéral "Résister - Revendiquer - Reconquérir" est tout à fait d'actualité dans cette action de terrain.

Merci à tous pour votre implication et votre soutien.

SDAS FO 48
Pierre BRUEL
Secrétaire Départemental

”

“ VOUS REPRENDREZ BIEN UN TEST ?

Proximum services Avesnois, structure d'aide à domicile qui exige de ses salariés un test COVID !!

Tout a commencé par un message sur mon téléphone : *« Coucou David, dernière nouvelle. Mon boss ne veut pas que je reprenne lundi suite à mon arrêt COVID, j'ai été en arrêt 14 jours et malgré mes coups de fil à la médecine du travail et à l'inspection du travail qui dit qu'il n'a pas le droit de me refaire faire un test COVID et de prendre sur mes congés payés, il fait le mort et ne répond pas à mes messages... »*

Le déconfinement prenant de l'ampleur, les employeurs peuvent être tentés, au titre de mesures de prévention des contaminations au Covid-19 sur le lieu de travail, d'instaurer des dispositifs de contrôle de la santé des salariés, pourtant attentatoires à la protection de leur vie personnelle.

Le pire, c'est qu'ici, les élus du Conseil Economique et Social ont co-signé un document qui dit ceci : *« A la date du mercredi 23/09/2020, il est convenu que les salariés ayant eu un test COVID positif avec ou sans arrêt devra repasser un test avant sa reprise du travail. Cette disposition est prise pour rassurer toutes les collègues de travail ainsi que les usagers de Proximum services Avesnois »*.

Passons sur la grammaire et rappelons que l'organisation de tests de dépistage par l'employeur est formellement exclue, ce que rappelle la Cnil. La recherche des cas contacts d'une personne contaminée ou susceptible de l'être relève en effet des **autorités sanitaires compétentes**, auxquelles l'employeur pourra être amené à transmettre certaines informations en cas de sollicitations.

Si l'employeur souhaite initier d'éventuelles démarches visant à s'assurer de l'état de santé de ses salariés, il doit s'adresser aux services de santé au travail dont les conditions d'exercice des missions ont été adaptées dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire.

Il est par ailleurs intéressant de lire la réponse apportée par le médecin généraliste de la salariée :

« Je soussigné, avoir refusé la prescription d'un prélèvement naso pharyngé pour test RT PCR : détection du SARS-Cov-2. le 25/09/2020. Madame me dit que son employeur lui réclame cet examen pour la reprise du travail à la suite d'un test positif. Cet examen est inutile et non recommandé par les autorités légales et scientifiques. Le retour au travail est autorisé sept jours après un test positif, en l'absence de signes cliniques. Madame peut donc réintégrer son travail. Je refuse donc de prescrire un examen de laboratoire inutile et couteux pour la Sécurité Sociale. »

Le Syndicat Départemental de l'Action Sociale Force Ouvrière du Nord est intervenu par l'entremise de son Secrétaire Général Adjoint auprès de l'employeur, par téléphone et par mail en le menaçant de saisir au plus vite l'inspection du travail. Ce dernier, blessé dans son orgueil a finalement décidé d'envoyer la salariée à la médecine du travail.

Le Bureau du SDAS

”

AGD LE VIADUC : PRIME COVID-19, CHRONOLOGIE D'UNE REVENDICATION

Suite aux annonces gouvernementales sur la prime Covid-19, lors d'un CSE extraordinaire le 30 avril 2020, nous avons demandé l'ouverture de négociations pour la Prime Covid-19 pour tous les salariés, ainsi que l'ouverture de négociations pour la prime PEPA. Lors de cette réunion, la Direction a pris note de cette demande et indiqué qu'elle allait interpeller les financeurs sur ce point et qu'elle acceptait une ouverture de négociations sur les 2 points, tout en précisant que pour la prime Covid-19 cela serait tributaire des décisions des financeurs.

Les élus sont revenus sur ce sujet lors du CSE extraordinaire du 8 juin 2020. Pour la Direction, la négociation de cette prime est liée aux enveloppes qui seraient attribuées par les financeurs, seuls les salariés des établissements financés par l'ARS pourraient bénéficier de cette prime. Les élus Force Ouvrière ont à nouveau revendiqué que la prime Covid-19 soit distribuée à l'ensemble des salariés de l'Association. Nous avons signifié que Force Ouvrière ne signerait pas un accord discriminatoire envers un grand nombre de salariés. La Direction évoque alors le fait que les salariés non concernés par la prime Covid-19 pourraient peut-être bénéficier de la prime PEPA. Nous avons répondu que les 2 primes n'étaient pas liées et que les salariés devaient bénéficier des 2 primes.

D'autre part, lors de cette réunion, les élus ont précisé que le Syndicat Départemental de l'Action Sociale avait envoyé un courrier au Président du Conseil Départemental pour revendiquer cette prime Covid-19 pour l'ensemble des salariés du Social, médico-social, aides à domicile, et de l'insertion.

Le 22 juin 2020 lors de la réunion du CSE, la Direction confirme le versement de la prime Covid-19 pour les salariés des établissements sous financement ARS. Cependant, la Direction attend le vote du budget du Conseil Départemental de début juillet pour attribuer, ou pas, cette prime aux salariés des établissements financés par le Conseil Départemental. Au vu de ces éléments, nous avons fait remarquer à la Direction que nous n'étions pas dans le cadre d'une négociation puisque le versement de cette prime était assujetti aux financements, ou pas, par l'ARS et le Conseil Départemental. Nous avons réitéré notre demande d'ouverture de négociations pour cette prime et la prime PEPA.

Le 7 juillet 2020, lors d'une réunion NAO, la Direction a présenté un projet de versement de la prime Covid-19 en indiquant les choix qui pouvaient être faits entre la signature d'un accord et une décision unilatérale de l'employeur. Les conditions de versements de la prime Covid-19 ont été présentées : 1000 € versés aux salariés présents et en télétravail, calculée au prorata du temps de travail. Les personnes ayant moins de 15 jours d'absence sur la période de confinement ont bénéficié de la prime ; les salariés en arrêt maladie ou pour garde d'enfants sur cette période n'en ont pas bénéficié. Après discussion, nous avons indiqué que nous n'étions pas favorables à la signature d'un accord qui ne faisait que reprendre les directives des financeurs.

Au final, le 20 juillet 2020, la Direction a convoqué un CSE extraordinaire pour une consultation des élus sur une décision unilatérale de l'employeur relative au versement d'une prime exceptionnelle dans le cadre de l'épidémie Covid-19. La prime a été versée fin juillet.

En ce qui concerne la prime PEPA nous continuons à la revendiquer, ainsi nous avons fait un courrier à la Présidente du Conseil d'Administration en ce sens.

Les élus Force Ouvrière, AGD le Viaduc

“ RÉGIE DE QUARTIER (67) - MEINAU SERVICE

La progression fulgurante, depuis le début de l'année 2020, de la Covid-19, fait que le gouvernement est appelé à prendre des mesures drastiques pour protéger ses citoyens.

Certaines entreprises mettent leurs personnels en chômage partiel (CHP), d'autres, surtout celles qui ont une activité essentielle, continue de fonctionner à plein régime en appliquant les mesures barrières (port du masque, respect des distances…).

En ce qui concerne la Régie de Quartier de la Meinau, plus connue sous le nom de Meinau Services, nous participons à une réunion extraordinaire du CSE. Elle s'est déroulée à l'extérieur (parc Schulmeister)le 17 mars 2020.

Le 18 mars, la Direction décide de mettre les personnels en CHP, tout en n'en gardant un minimum, qui effectuera les tâches essentielles (présentation des containers, ramassage des déchets, entretien des rues…).

Les personnels à risque sont écartés ainsi que d'autres, dont la présence n'est pas indispensable. Nous travaillons une vingtaine d'heures par semaine au lieu de 35H. Les heures manquantes pour le personnel de terrain seront payées en CHP et les heures ouvrées seront payées avec une majoration de 20 %. Le personnel en télétravail (essentiellement d'administration) aura 10 %, peu de personnes sont concernées.

L'employeur a mis à disposition, pour tous ses personnels, les équipements de protection adéquate. Nous n'avons manqué de rien et c'est encore le cas maintenant. Cependant, l'atmosphère était pesante et certains, parmi ceux qui sont restés pour continuer, seraient bien restés chez eux.

L'équipe de l'entretien-extérieur sur ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN,dont j'ai la charge, a continué à travailler avec un effectif de 5 agents, moi y compris, et cela, jusqu'au 11 mai 2020.

Avec nous, il y avait aussi la responsable de l'équipe chargée d'entretenir les différents locaux dont elle a la charge (immeuble, bureaux…). Quelques agents l'accompagnaient dans cette tâche. On pouvait retrouver sur la Meinau plus ou moins le même dispositif.

La 3ème entité est le Pôle espaces verts qui se trouve zone des bouchers à Strasbourg. Là aussi le travail était réduit à son strict minimum.

Depuis la fin du confinement, les différentes équipes ont repris toutes les activités. Le travail ne manque pas à la Régie. Les journées de travail s'exécutent dans la stricte application des mesures mises en place pour éviter la propagation de la Covid-19.

Didier CARON
Délégué syndical

”

SDAS 85

“ RESISTANCE ! DROIT D’ALERTE À L’ESAT LES 4 VENTS, ILE DE NOIRMOUTIER, ACTE 2...

Ne pas se laisser envahir. Toujours avoir une longueur d’avance.

Quand les problèmes relationnels avec la hiérarchie se rajoutent à la crise sanitaire de la Covid-19, rien ne va plus !

A plusieurs reprises et en peu de temps, nous avons été interpellés par certains salariés sur les pratiques et la façon d’agir d’une personne de la hiérarchie. Plutôt du genre à penser que si vous êtes trop souvent malades, pas assez productifs ou alors incompétents, il vaut mieux se débarrasser de vous. Pour preuve : un licenciement pour motif « d’incompétence professionnelle » d’un salarié, suivi d’une rupture prématurée de période d’essai d’un autre salarié sous prétexte que « Vous ne faites pas l’affaire. » Des méthodes de communication intimidantes ont amené les élus à devoir faire un droit d’alerte pour « atteinte au droit des personnes » :

OBJET : Droit d’alerte du CSE - une atteinte aux droits des personnes
Copie *à l’Inspection du travail*
à la Médecine du travail

Monsieur Le Directeur,

Conformément à l’article L.2312-59 du Code du travail, les membres du CSE font valoir leur droit d’alerte en cas d’atteinte aux droits des personnes.

À plusieurs reprises ces derniers mois, nous avons été alertés et interpellés par des salariés concernant les pratiques managériales de M XXXX, membre de la direction à L’ESAT.

Selon ce qui nous est rapporté, il semblerait que sa façon d’intervenir auprès de certains salariés soit ressentie comme des pratiques intimidantes, agressives et parfois même menaçantes et ce n’est pas la première fois que ce comportement porte préjudice à des salariés.

Inquiets de cette situation préoccupante, nous vous demandons d’intervenir.

Nous souhaitons que l’exactitude des faits soit démontrée et vous demandons en conséquence la mise en place d’une enquête conjointe entre Direction - CSE, selon l’article suscité.

Nous vous remercions de prendre en compte notre demande.

Veuillez recevoir, Monsieur Le Directeur, nos salutations les meilleures.

Les membres du CSE.

Cette décision, réfléchie, mais difficile à prendre pour les élus, ne s’est pas vue aboutir par une enquête comme le droit le précise.
Le directeur de l’association attendait que les membres du CSE lui fassent l’exposé et l’écrit des faits qui se sont produits. Or, c’est bien l’enquête (faite par un membre de la direction et un élu) qui détermine la gravité et l’exactitude des faits et non aux les élus seuls.

Plusieurs salariés étaient prêts à témoigner, à évoquer leur ressenti. Nous avons discuté de ce courrier en réunion CSE, où la personne mise en cause était présente, pas facile… délicat, vous dirait-on, mais inévitable.

Ce droit d’alerte a eu, en revanche, le mérite de calmer les ardeurs de la hiérarchie. En effet, depuis, nous assistons à une accalmie des relations entre subordonnés.

Il a aussi incité l’inspection du travail à se déplacer, ainsi que le médecin du travail à notre dernière réunion CSSCT.

Cela nous a permis de montrer notre détermination et qu’il n’était pas question de nous laisser envahir.
Si des faits similaires se reproduisent ou si la situation s’aggrave, nous n’hésiterons pas à refaire un courrier.

Continuer à Résister !

Bureau du SDAS 85

”

Comite Confédéral National

“ LES, 23 & 24 SEPTEMBRE 2020 RÉSOLUTION ADOPTÉE À L’UNANIMITÉ

Réuni à Paris les 23 et 24 septembre 2020, le CCN rappelle son indépendance à l’égard du patronat, des gouvernements, des partis, des groupements ou rassemblements politiques, des sectes philosophiques. Il réaffirme d’une façon générale son opposition à toute influence extérieure au mouvement syndical, rappelant par là le préambule des statuts de la Cgt-FO.

COVID-19 : FAIRE FACE À LA CRISE SOCIALE

La crise sanitaire et la crise sociale et économique aujourd’hui ont montré une nouvelle fois, malgré les atermoiements et défaillances des pouvoirs publics, le rôle majeur de l’intervention publique, des services publics et de la Sécurité Sociale (activité partielle, fonds de solidarité, dépenses de l’assurance maladie et de la branche famille)ainsi que des syndicats en défense des intérêts des salariés et de la préservation de leur santé au travail.

Le CCN félicite toutes les militantes et tous les militants FO, ainsi que la Confédération, les Unions départementales et les Fédérations, qui ont su répondre aux sollicitations multiples des salariés pendant cette période inédite.

Alors que les suppressions d’emploi s’accélèrent, le CCN revendique le maintien d’un dispositif large d’activité partielle permettant de maintenir pleinement les contrats de travail et revenus des salariés. Le CCN dénonce la nouvelle baisse de l’indemnisation des salariés placés en activité partielle, programmée au 1er novembre. Le CCN invite tous les syndicats FO dans les entreprises à négocier la prise en charge à 100 % des salaires par l’employeur.

Le CCN considère que les aides publiques massives, directes et indirectes, doivent être soumises à conditions, contrôlées et sanctionnées. Parmi ces conditions doivent figurer l’interdiction des licenciements et du versement de dividendes, bonus et stocks option ou tout autre moyen de gratification. C’est la raison pour laquelle, notamment, le dispositif d’APLD[1] doit être impérativement revu pour interdire toute possibilité de recours à un PSE[2], ou toute autre restructuration supprimant des emplois.

Le CCN condamne et exige le retrait de textes récents ou ordonnances de sortie de confinement qui facilitent la mise en liquidation judiciaire d’entreprises et permet à ces mêmes entreprises de se placer en candidats à la reprise de leurs propres entreprises ou filiales, libérées de leurs dettes et restructurées à moindres frais, laissant de nombreux travailleurs sans emplois (INTEVA, ALINEA, etc.). Le CCN apporte tout son soutien aux camarades et salariés victimes des restructurations et plans de licenciements.

Le CCN souligne que le financement de ces mesures par la dette publique ne saurait en aucun cas justifier la poursuite et moins encore l’accentuation des mesures d’austérité qu’elles proviennent ou non des conditions imposées par l’Union européenne, la Banque centrale européenne ou le FMI.

Depuis des années, les gouvernements ont multiplié les mesures de réduction des prélèvements obligatoires en direction des entreprises, compensées en partie par une hausse des impôts et taxes des ménages, salariés, retraités... Par contre, à l’opposé, par l’impôt proportionnel (flat tax) les plus riches payent de moins en moins d’impôts. Le CCN dénonce cette politique centrée sur l’offre qui a contribué à aggraver les inégalités sociales et fiscales. Le CCN revendique la compensation totale parle gouvernement et revendique le retour à l’ISF[3].

Le CCN réitère son appel en faveur d’une réforme fiscale d’ensemble pour une plus grande progressivité de l’impôt et pour rediriger les richesses vers l’économie réelle en mettant fin à la déréglementation des marchés financiers via notamment la taxation généralisée des transactions financières.

Le CCN constate que la crise sanitaire a démontré l’importance et l’utilité de notre modèle social. Il estime nécessaire de conforter les ressources de la protection sociale par l’imposition des hauts patrimoines et des grandes entreprises. Le CCN affirme que la priorité doit être de consacrer les bénéfices à l’investissement, immédiat pour la santé et à venir pour protéger l’activité et l’emploi.

1. *APLD : Activité Partielle de Longue Durée*
2. *PSE : Plan de Sauvegarde de l’Emploi*
3. *ISF : Impôt Sur la Fortune*

Le APLD : Activité Partielle de Longue Duréeatteinte à son efficacité conduisant à l'affaiblissement de l'hôpital, source de désastre constaté dans cette crise.

Le CCN exige également un moratoire sur les suppressions d'emploi et un renforcement des moyens des administrations fiscales (DGFiP[4] - Douanes) pour lutter efficacement contre l'optimisation fiscale et l'évasion fiscale qui représentent une véritable rupture du pacte républicain et de l'égalité devant l'impôt.

Le CCN alerte sur les lourdes conséquences économiques et sociales d'une politique de redressement des comptes publics qui se traduirait par de nouvelles baisses de la dépense publique (sous-investissement public, austérité budgétaire, gel du point d'indice, des rémunérations et des recrutements...) et/ou par une augmentation de la fiscalité sur les ménages.

De plus, le CCN condamne toutes les ponctions sur les comptes des groupes de protection sociale pour le financement des mesures Covid.

Le salaire n'étant pas l'ennemi de l'emploi, le CCN réaffirme que l'augmentation des salaires via la renégociation des grilles de salaires par branche, du SMIC à hauteur de 1450 euros nets/mois et la revalorisation du point d'indice dans la fonction publique sont la clé d'une reprise économique au service du progrès social.

Le CCN confirme la revendication, portée sans relâche par la confédération, d'une revalorisation salariale d'ensemble des métiers et missions du public comme du privé à commencer par la deuxième ligne, ces métiers souvent mal considérés qui ont contribué à la poursuite de l'activité du pays.

Le CCN constate également que le recours à la sous-traitance permet un moins-disant social dans ces métiers et exige des mesures d'ordre public pour y mettre fin.

Le CCN apporte son soutien plein et entier aux salariés mobilisés pour la défense de leur emploi, l'amélioration de leurs conditions de travail et de leur pouvoir d'achat par des augmentations de salaires.

Le CCN considère que l'accentuation de la crise économique et sociale est due avant tout aux politiques successives que la Cgt-FO condamne de longue date. Pour le CCN, les politiques de détricotage méthodique de notre système de soins et de santé, entraînant entre autres des suppressions de services, de personnels soignants dans les hôpitaux et les EHPAD, les manquements en matière d'EPI[5], via les pénuries de masques et de tests, sont donc bien responsables de la crise sanitaire, économique et sociale.

Plus largement, le CCN rappelle sa revendication prioritaire et urgente d'une augmentation générale des salaires. Elle doit être significative comme l'a été l'augmentation parfaitement légitime à la hauteur des avancées obtenues dans le secteur de la santé, dont le CCN se félicite.

LE SALAIRE N'EST PAS L'ENNEMI DU CLIMAT

FO ne saurait être indifférente aux conséquences du réchauffement climatique, aux risques qu'il comporte ainsi qu'aux problématiques liées à l'environnement. Une véritable politique de protection de l'environnement ne peut se réaliser en pénalisant les travailleurs, que ce soit sur leur pouvoir d'achat ou leur emploi.

Le CCN s'inquiète de décisions qui, au nom de la «transition écologique », sont prises au détriment de la sécurité énergétique du pays et menacent plusieurs milliers d'emplois.

En ce domaine, comme plus généralement, le CCN réaffirme son attachement à la République et conteste l'approche lui opposant les « conventions citoyennes » et/ou démocratie participative.

Le CCN est, en conséquence, attentif aux mesures que pourrait vouloir imposer le gouvernement à ce prétexte, dont certaines mésestiment leur impact social. Le CCN rappelle que l'emploi et les salaires ne s'opposent pas à l'urgence climatique et à l'environnement. FO alerte sur une décroissance verte, mais revendique une transition porteuse de croissance et d'emplois de qualité.

Le CCN estime nécessaire une politique de développement de filières industrielles et de services répondant aux enjeux environnementaux via la relocalisation d'activités et le développement de filières industrielles d'avenir.

C'est pourquoi le CCN demande aux pouvoirs publics de mettre en place des plans de prévention de risques technologiques dans les zones industrielles et entreprises classées SEVESO, afin d'éviter les accidents comme celui de Lubrizol l'an dernier.

En la matière, FO estime qu'en répondant aux besoins de la population, un plan de relance doit conduire au plein emploi préservant les droits et acquis pour toutes et tous afin d'assurer la justice sociale.

LOGEMENT

Le CCN souligne le rôle des Organismes de Logement Social pour les aides apportées aux salariés lors de la crise sanitaire ainsi que leur contribution décisive et centrale à la défense de la mission d'intérêt général du logement social, partie intégrante de notre combat syndical.

Plus particulièrement, le CCN confirme l'engagement de la confédération au sein du Groupe Action Logement alors que les pouvoirs publics ont annoncé une nouvelle ponction sur sa trésorerie. Le CCN revendique la pérennisation de la gestion paritaire et autonome des ressources issues de la PEEC (Participation des Employeurs à l'Effort de Construction) qui relève d'une forme de salaire différé.

[4] *DGFIP : Direction Générale des Finance Publiques*

[5] *EPI : Équipement de Protection Individuelle*

NÉGOCIATION COLLECTIVE

La crise sanitaire et les semaines de confinement qui ont suivi, mais aussi plus récemment la généralisation des dispositions sanitaires (port du masque, gestes barrières) ont rendu plus difficile l'exercice de la représentation syndicale et des fonctions de représentants du personnel.

Le CCN constate que la disparition des CHSCT[6] et leur remplacement par les CSSCT[7] a été désastreuse pour la protection de la santé et de la sécurité au travail. C'est pourquoi le CCN demande le rétablissement des CHSCT et leur maintien dans les services publics.

De même dans la Fonction publique, FO revendique le maintien des commissions administratives paritaires, notamment mobilité et avancement par corps et cadres d'emplois. FO rappelle son opposition à la disparition programmée des commissions de réforme, instances compétentes pour l'imputation au service et les taux d'invalidité des agents.

Le CCN dénonce les difficultés toujours croissantes, rencontrées par nombre de représentants du personnel, pour exercer efficacement leur mandat, en particulier du fait de l'élargissement de leurs attributions, de la réduction de leur nombre sans compensation en termes de moyens, mais également du choix opéré par certaines entreprises de centraliser leur CSE, au lieu de maintenir des comités d'établissements. C'est ainsi que le CCN réitère sa revendication d'abrogation de la loi et des ordonnances Travail.

C'est pourquoi le CCN demande l'abrogation des mesures d'urgence mises en place au début de l'épidémie de Covid-19 en matière de représentation du personnel (réduction des délais d'information-consultation notamment). Le maintien de telles mesures réductrices des droits des institutions représentatives du personnel n'aura pour effet que d'en limiter le rôle et leur capacité d'agir dans l'intérêt des salariés.

Le CCN appelle dans le même temps à l'abrogation des dispositions des ordonnances permettant de déroger à la durée hebdomadaire de travail, au temps de repos et au repos dominical. Il demande de la même manière l'abrogation des dispositions permettant la mise en œuvre des Accords de Performance Collective (APC) qui placent les organisations syndicales et les salariés dans une situation de chantage permanent à l'emploi pour leur faire accepter la remise en cause de leurs droits et notamment de leurs salaires.

Le CCN réaffirme son attachement au respect du paritarisme et condamne toute atteinte à la liberté de négociation au niveau national interprofessionnel.

Le CCN rappelle son attachement à la négociation collective de branche, seul niveau permettant de garantir un socle minimum de droits pour tous les salariés d'un même secteur d'activité.

[6] *CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail*
[7] *CSSCT : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail*

Le CCN revendique le respect de la hiérarchie des normes et du principe de faveur, moyens pour lutter contre le dumping social.

Le CCN condamne toutes les tentatives d'entrave à la liberté contractuelle et à la liberté de négociation collective, notamment via le blocage et les retards dans les procédures d'agrément et d'extension. Le CCN exige l'extension des accords collectifs de branche dans des délais raisonnables sans dénaturation de la volonté des parties tels que les accords salaires, et condamne le système à deux vitesses qui consiste à faire passer en priorité les accords dits « Covid » au mépris de ceux accordant de réelles garanties aux salariés.

Le CCN rappelle son attachement indéfectible à la liberté de négocier, entravée aujourd'hui par les ordonnances travail.

REVENIR AUX RÈGLES D'ASSURANCE-CHÔMAGE NÉGOCIÉES EN 2017, AU PARITARISME

Le CCN réaffirme son opposition à la réforme de l'Assurance chômage du 28 juillet 2019, imposée par le gouvernement, qui sanctionne les demandeurs d'emploi notamment les plus précaires et exige un retour aux règles de la convention d'assurance-chômage du 14 avril 2017, négociée par les interlocuteurs sociaux.

Le CCN est particulièrement préoccupé par la situation des travailleurs saisonniers dans la mesure où ils ont de plus en plus de mal à atteindre les 6 ou 4 mois d'affiliation et ne peuvent plus recharger leurs droits. Cette situation est d'autant plus dramatique que la saison de l'hiver dernier a été prématurément interrompue par le confinement et que la saison d'été a bien souvent été elle aussi réduite !

Le CCN est tout aussi préoccupé par la situation des travailleurs précaires (CCD, intérimaires, employés des plateformes...) également impactés par les conditions actuelles d'ouverture et de rechargement des droits.

Il exige, partout où cela est nécessaire, des recrutements en CDI. Il soutient cette exigence à Pôle emploi qui procède actuellement à des recrutements pour faire face à la situation, mais en CDD !

Le CCN constate que le secteur du spectacle vivant n'a pas encore repris, les dates envisagées étant reportées en 2021. Le CCN s'inquiète pour les salariés intermittents qui ne pourront pas obtenir les heures nécessaires au maintien dans les annexes 8 et 10 d'ici là.

Le CCN considère que la lutte contre le chômage doit d'abord passer par la défense des emplois existants. Le CCN appuie le travail sur le terrain des délégués FO qui, dans un contexte difficile, mettent tout en œuvre pour préserver les intérêts des salariés en termes de maintien d'emploi et des rémunérations.

Le CCN se prononce pour un dispositif interprofessionnel favorisant l'emploi des jeunes et demandeurs d'emploi dans le cadre de départs anticipés des seniors, du type Allocation de Remplacement Pour l'Emploi (ARPE). Un tel dispositif peut concerner plusieurs centaines de milliers de personnes, ne serait-ce que sur une période définie.

TÉLÉTRAVAIL : NÉGOCIER POUR DE NOUVEAUX DROITS ET POUR PROTÉGER LES SALARIÉS.

Avec la crise sanitaire et la décision de confiner la population, une forme de travail à domicile a été imposée de façon massive et dans l'urgence, même si, dans certains cas, le télétravail aura permis de protéger les salariés face au risque sanitaire. Par ailleurs, cela a fait tomber des arguments d'employeurs qui contestaient la possibilité de télétravail pour plusieurs métiers.

Le CCN rappelle que FO revendique, depuis plusieurs années, l'ouverture de négociations pour un accord national interprofessionnel sur le sujet, renforçant les protections et offrant de nouveaux droits aux salariés sur la base du volontariat et sur le principe de la réversibilité.

Le CCN entend ainsi sécuriser la pratique du télétravail afin de limiter les risques et les dérives pour les salariés, notamment les risques de délocalisation des emplois. Ceci passe par un cadre national, puis des négociations dans les branches et les entreprises, sans mode dérogatoire possible.

Le CCN considère que le télétravail doit rester un mode d'organisation du travail parmi d'autres. Il ne saurait devenir la norme ou être généralisé, encore moins cinq jours sur cinq au risque de transformer la relation de travail en travail à la tâche ou prestations de services.

Le CCN souligne que l'analyse FO des difficultés et des opportunités rencontrées par les salariés durant cette période doit permettre de mener ces négociations afin d'encadrer le télétravail pour tous et en toutes circonstances.

MAINTIEN DE NOS RÉGIMES DE RETRAITE ET DU CODE DES PENSIONS CIVILES ET MILITAIRES

Depuis l'annonce par le gouvernement de sa volonté de réformer le système des retraites, FO n'a eu de cesse de dénoncer la réforme dite universelle par points qui conduira à imposer aux salariés de travailler plus longtemps pour prétendre à une pension de retraite. Le CCN en demande le retrait définitif.

Le CCN rappelle son opposition ferme à tout nouveau recul de l'âge de départ à la retraite que ce soit par le biais d'un âge légal, un âge de taux plein, pivot ou d'équilibre ou par l'allongement de la durée d'activité.

Le CCN rejette une réforme, qui s'attaque à la gestion paritaire de notre protection sociale, et aux fondements mêmes du paritarisme. La détermination de FO reste intacte face au retour évoqué de la réforme des retraites et du système universel par points.

Le CCN condamne le transfert du recouvrement des caisses de retraite complémentaires à l'Acoss[8], étatisant de fait la gestion des cotisations des salariés. Le gouvernement pourrait ainsi décider de leur niveau d'attribution et de répartition.

Le CCN s'oppose donc à la destruction des caisses par régimes paritaires dont les retraités et personnels de ces secteurs seraient victimes. Le CCN refuse ainsi, ce qui, de surcroît, est les prémices à la mise en place du régime universel par points.

Le CCN rappelle que cela conduirait à un régime unique entre les mains de l'État, évinçant le contrepoids exercé par le syndicat et la négociation collective.

Le CCN se prononce pour la défense et le maintien de l'ensemble des régimes qui reposent sur le principe de la répartition, expression de la solidarité intergénérationnelle, et qui méritent d'être défendus et améliorés.

Le CCN dénonce les discours récurrents présentant les retraités comme favorisés alors que leurs pensions sont bloquées depuis 2014. Il exige le retour à l'indexation des pensions sur l'évolution des salaires. Il condamne toute mesure qui aboutirait à réduire encore les revenus des retraités.

PROTECTION SOCIALE

Le CCN rappelle son attachement aux principes fondateurs de la Sécurité Sociale fondés sur la cotisation et le salaire différé, seul modèle qui permet aux salariés et à leur famille d'être solidairement couverts contre tous les aléas de la vie, de bénéficier de prestations d'assurance et non d'assistance, et d'assurer la gestion par leurs représentants. C'est pourquoi il s'oppose à la fiscalisation de la Sécurité Sociale opérée par les lois de finances successives, qui permet de transférer son financement par les entreprises aux salariés.

Il constate que notre système de Protection Sociale Collective solidaire montre une fois de plus sa capacité à faire face aux crises.

Le CCN considère que le transfert de la dette sociale à la CADES[9] (136 milliards d'€) conduit à faire supporter l'essentiel du coût des mesures prises pour faire face à la crise sanitaire, sur les salariés et retraités via la prolongation de la CRDS (Contribution au Remboursement de la DEtte Sociale) jusqu'en 2033, alors qu'elle devait s'éteindre en 2024 avec les prélèvements qui l'alimentent.

Concernant la création d'une 5ème Branche, le CCN rappelle que la perte d'autonomie constitue un risque au même titre que n'importe quelle maladie. Aussi, le CCN considère que ce risque doit relever de la Branche maladie de la Sécurité Sociale reposant sur des cotisations garantissant les principes fondateurs et protecteurs du salaire différé. Avec la création d'une 5ème Branche se profile en réalité la mise à l'écart des retraités du régime général et donc la remise en cause de l'un des fondements de la Sécurité Sociale basé sur la solidarité intergénérationnelle. C'est pour les mêmes raisons que le CCN rejette les pistes envisagées pour le financement de cette5èmebranche qui rompent avec le principe du salaire différé pour lui substituer l'impôt sous différentes formes.

[8] *Acoss : Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale*

[9] *CADES : Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale*

Sur les données de santé, le CCN dénonce les choix techniques et politiques avec la création « Health Data Hub », qui a écarté de sa gestion la représentation et la gestion paritaire, et confie à des entreprises privées étrangères les données confidentielles et privées de millions d'assurés. Ces dérives issues du projet « Ma Santé 2022 » accélèrent une nouvelle forme d'industrie du soin et une médecine à plusieurs vitesses.

Le CCN se félicite de l'ouverture de la négociation interprofessionnelle sur la santé au travail et interpelle le patronat afin que des mesures concrètes et efficaces puissent être instaurées pour favoriser la prévention au bénéfice de l'ensemble des salariés, et ainsi diminuer le nombre de morts au travail, d'accidentés et de patients atteints de maladies professionnelles.

Le CCN l'exprime encore haut et fort, la santé au travail doit être considérée comme un droit fondamental : on ne peut risquer sa santé et sa vie au profit de l'économie !

Pour la prévention du Covid-19, les jours de carence en cas de test positif doivent être neutralisés ou pris en charge pour que les salariés n'aient pas d'impact sur leurs salaires.

En matière de santé au travail, le CCN dénonce le recul du gouvernement concernant la reconnaissance du Covid-19 en maladie professionnelle. Alors qu'il s'était engagé à mettre en œuvre une reconnaissance automatique pour tous les soignants et à faciliter la reconnaissance pour les autres travailleurs, la procédure prévue par le décret du 14 septembre 2020 restreint considérablement la possibilité pour les travailleurs exposés durant cette période de crise sanitaire d'obtenir une véritable réparation. Le CCN revendique la modification immédiate du tableau de maladie professionnelle et l'élargissement du champ de prise en charge afin de consacrer une réparation juste à tous les travailleurs.

Le CCN revendique l'abandon de la définition actuelle de salariés à risques, le rétablissement de la définition initiale et l'abandon des délais de carence.

Le CCN revendique un débat sur la place et le rôle de la Protection Sociale Collective dans notre pays, ainsi que sur son financement, afin de conforter et renforcer ce qui reste l'une de nos plus grandes conquêtes sociales.

PRÉSERVER LA FONCTION PUBLIQUE ET LES SERVICES PUBLICS

Les réformes successives menées dans la Fonction Publique (RGPP[10], Réate[11], Notre[12], MAP[13], T2A[14], la loi HPST[15] pour l'hôpital public ou loi santé 2022, loi de transformation de la Fonction Publique) ont conduit à la fois à réduire la masse salariale tout en introduisant des logiques de rentabilité, d'externalisation ou de privatisation de missions. Le CCN condamne ces politiques qui affaiblissent lourdement les statuts, les garanties collectives et la protection sociale, éléments centraux de notre modèle républicain. Comme les autres services publics, l'hôpital public n'a pas échappé au dogme de la réduction des dépenses publiques avec des conséquences durables sur le système de santé. Le CCN constate que la crise sanitaire a révélé de nombreuses défaillances en termes de lits d'hôpitaux, d'équipements ou manque d'effectifs en particulier dans les services des urgences que les personnels hospitaliers dénoncent depuis des années.

Le CCN salue les actions menées par les syndicats FO et leur Fédération avec les personnels de la Fonction Publique Hospitalière qui ont permis d'obtenir 183 € pour une large majorité des personnels dans le cadre du plan Ségur.

Le CCN soutient les Fédérations qui continuent de revendiquer l'extension du « Ségur » aux personnels publics du médico-social, de l'Aide à domicile, des personnels des MDPH16 et des corps de santé de la fonction publique de l'État ainsi qu'aux personnels du secteur privé à but non lucratif de l'Action sociale, Médico-social, de la Protection de l'enfance, de l'Aide à domicile et de l'insertion.

Le CCN conteste les modalités de l'attribution d'une « prime Covid » d'un montant variable attribuée à certains personnels sans concertation avec les organisations syndicales représentatives des personnels.

Le CCN rappelle son attachement au statut de la fonction publique qui a été créé avant tout pour protéger les fonctionnaires de l'arbitraire du pouvoir politique afin d'assurer les principes d'égalité, d'indépendance, et de neutralité.

Le CCN revendique l'arrêt des suppressions d'emplois prévus dans le cadre d'Action Publique 2022 et le recrutement de fonctionnaires titulaires par concours afin de répondre aux besoins de la population sur tout le territoire et pour accompagner les publics les plus fragiles. Le CCN soutient l'action des personnels de l'Éducation nationale exigeant l'arrêt des contre-réformes qui appliquent l'austérité à l'Éducation nationale contre les missions de l'École publique, les diplômes nationaux et les statuts des personnels. Il dénonce l'utilisation de protocoles sanitaires pour remettre en cause le droit à l'instruction et aux études supérieures notamment par le biais des cours à distance et le recours aux associations. Il soutient toutes les initiatives qui revendiquent le rétablissement du fonctionnement des universités avec les cours en présentiel, qui, seuls, garantissent pleinement l'égalité et la qualité des enseignements.

Le CCN réaffirme sa revendication d'augmentation de la valeur du point d'indice, gelé depuis plus de 10 ans et son rattrapage. Le CCN soutient l'ouverture de négociations pour revaloriser les carrières et les grilles indiciaires des 3 catégories (C, B, A) pour toute la fonction publique.

[10] *RGPP : Révision Générale des Politiques Publiques*
[11] *Réate : Réforme de l'Administration Territoriale de l'État*
[12] *Notre : Nouvelle Organisation Territoriale de la République*
[13] *MAP : Modernisation de l'Action Publique*
[14] *T2A : Tarification A l'Activité*
[15] *HPST : Hôpital, Patients, Santé, Territoires*

Le CCN réitère son opposition aux « maisons France service » qui ne compenseront pas les suppressions d'emplois et la qualité de service délivrée par chaque administration ou opérateur.

Le CCN exige le retrait de la réforme du nouveau réseau de proximité (NRP) à la DGFIP, qui a pour objectif de supprimer près de mille implantations de cette direction sur l'ensemble du territoire et plusieurs milliers d'emplois.

Le CCN s'oppose au projet de loi de décentralisation dit « réforme 3D » et au projet de « dé-métropolisation » de fonctionnaires d'ici 2022 qui prévoit une offre de services publics différenciée sur le territoire remettant en cause l'indivisibilité de la République et l'égalité d'accès aux services publics. Le CCN rappelle son opposition à la loi de transformation de la fonction publique et exige son abrogation.

Le CCN revendique l'abrogation du jour de carence et la reconnaissance du Covid-19 comme maladie professionnelle pour toute la fonction publique.

Le CCN exige la réactivation du Conseil National des services publics pour débattre des effectifs, des missions et de l'organisation de la fonction publique.

Le CCN demande l'arrêt des privatisations d'entreprises publiques et revendique une véritable politique d'investissements publics dans le domaine de l'énergie, du transport public pour répondre aux nouveaux défis de transition écologique avec le maintien de tarifs sociaux ou la gratuité pour les plus démunis.

Concernant le projet de loi de programmation pluriannuelle sur la recherche, le CCN dénonce une profonde remise en cause de la recherche publique et des statuts des personnels, défend l'enseignement supérieur en tant que service public émancipateur et égalitaire dont la portée dépasse les seuls objectifs économiques.

SE DÉVELOPPER POUR FAIRE GAGNER NOS REVENDICATIONS

Le CCN réaffirme la nécessité de former au mieux et au plus près du terrain les camarades de notre Organisation. Les formations délivrées par le Centre de Formation des Militants Syndicalistes (CFMS) sont essentielles au développement de notre organisation, à l'éducation et l'émancipation de la classe ouvrière.

Alors que nombre de salariés se sont tournés vers les syndicats dans la période récente, il nous revient de nous organiser et d'agir pour convaincre le plus grand nombre de travailleurs de rejoindre les syndicats FO, accroître le nombre de nos implantations et de nos adhérents, renforcer notre efficacité dans les élections de représentants du personnel pour gagner sur nos revendications.

Le CCN appelle en particulier à poursuivre la mobilisation dans le cadre des élections professionnelles d'entreprise.

Le CCN rappelle également les dates des élections professionnelles des TPE du 25 janvier au 7 février 2021, et invite chaque camarade, militant et adhérent, à s'emparer de cette campagne de développement afin de faire de ce scrutin le plus grand succès possible.

CONCLUSION

Le CCN affirme la détermination de la Confédération FO à défendre et faire valoir les intérêts des salariés. Le CCN constate à cet égard que les dispositions sanitaires sont systématiquement utilisées pour remettre en cause les libertés syndicales, tout comme les libertés individuelles et collectives. Le CCN affirme que le droit de réunion et de manifester en sont un élément essentiel que FO défendra, comme elle l'a toujours fait, en toutes circonstances.

Rappelant que la grève est un droit intrinsèque de celui de la négociation collective et de la pratique contractuelle, auquel les travailleurs doivent pouvoir recourir librement, quand ils l'estiment nécessaire pour défendre et faire valoir leurs droits et revendications, le CCN apporte son soutien aux salariés mobilisés pour défendre leurs emplois, leurs garanties collectives et leurs salaires et affirme que la confédération n'hésitera pas à l'organiser au niveau interprofessionnel – comme elle l'a démontré en défense des retraites – si elle l'estime nécessaire.

Le CCN mandate le Bureau Confédéral pour soumettre aux autres confédérations un projet de mise en garde adressé au gouvernement et au patronat : « Ni les salariés ni leurs organisations syndicales ne peuvent accepter davantage que les emplois, les salaires et les garanties collectives soient systématiquement sacrifiés au motif de la crise sanitaire pendant que des milliards d'euros dont déversés, à guichets ouverts, dans la trésorerie des grandes entreprises sans aucune contrepartie ou obligation. De même, les salariés et leurs organisations syndicales ne peuvent accepter davantage que les réformes des retraites et de l'assurance-chômage restent à l'ordre du jour ».

L'heure est à la préparation urgente du rapport de force interprofessionnel.

Alors que nombre de salariés se sont tournés et se tournent vers les syndicats FO ou nos représentants dans les départements, le CCN appelle l'ensemble des structures, syndicats et sections syndicales FO à réunir leurs instances et leurs adhérents, à tenir les salariés le plus largement informés, à établir, faire connaître et porter leurs revendications.

”

Pour FO, le Ségur de la Santé ne doit exclure personne !!

Force Ouvrière a signé le « Ségur de la Santé » et se félicite des avancées salariales et de carrière obtenues pour les personnels hospitaliers et les agents territoriaux exerçant dans les EHPAD.

Pour autant, FO rappelle que certains personnels de santé du secteur médico-social public, et du secteur social privé à but non lucratif, sont exclus de cet accord, ce qui est inacceptable !

Ainsi :

→ Dans la Fonction Publique Hospitalière pour le secteur médico-social public,

→ Dans la Fonction Publique Territoriale et son secteur de l'Aide à Domicile, ainsi que pour les personnels des MDPH, des foyers logements,

→ Dans la Fonction Publique de l'État pour les secteurs du ministère de l'Armée, de l'Éducation Nationale et du corps interministériel des Infirmiers,

→ Dans le secteur privé à but non lucratif de l'Action Sociale, Médico-social, de la Protection de l'Enfance, de l'Aide à Domicile et de l'Insertion,

DES MILLIERS DE SALARIÉS ET DE PERSONNELS PUBLICS SONT OUBLIÉS.

C'est pourquoi nos Fédérations FGF-FO, FO-SPS et de son Union Nationale de la Santé Privée et FNAS Force Ouvrière mettent tout en œuvre pour que tous les salariés et agents publics puissent bénéficier des mesures de revalorisation des salaires et de carrière, dans le respect de leurs statuts,de leurs garanties collectives et dans les conventions collectives concernées.

D'ores et déjà, elles demandent audience au Premier Ministre pour faire aboutir leurs revendications fédérales.

Elles engagent leurs syndicats à informer et mobiliser largement les personnels pour préparer, si nécessaire, le rapport de force.

Paris, le 29 septembre 2020

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 : 28/09/2020 - **B.A.T.** : 09/10/2020 - **Date supposée de réception :** 16/10/2020