

FO / 2019
ACTION SOCIALE CONGRÈS

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 327 | JUILLET-AOÛT 2019

**RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2016 / 2019
XVIII^E CONGRÈS**

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 327 | JUILLET-AOÛT 2019

**RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2016 / 2019
XVIII^E CONGRÈS**

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 327 | JUILLET-AOÛT 2019

**RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2016 / 2019**

123012

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

- Edito p 3
- Rapport Moral et d'Activité p 3
- Formation Syndicale des Militants p 31
- Formation Professionnelle Continue
+ Règles De Financement p 33
- Commission Paritaire de Branche p 40
- Commission Paritaire Consultative p 42
- Trésorerie Générale p 45
- Trésorerie : e-FO, Carte/Timbre p 47
- OETH p 48
- Juridique p 50
- Aide à Domicile p 62
- CCNT 51 p 67
- CCNT 66 p 70
- Centre d'Hébergement
et de Réinsertion p 77
- Régies de Quartier p 81

Incluse dans ce numéro :

I Affiche A3



- Familles Rurales p 89
- ALISFA p 97
- CCNT 65 p 104
- Petite Enfance p 106
- Missions Locales p 109
- Section Fédérale Cadres
+ les cadres à APPRENTIS D'AUTEUIL p 111
- Section Fédérale des Retraités
et futurs retraités p 119

Agenda militant 2019

	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE
Bureau Fédéral	3	28 et 29	18 et 19	8 et 9 CCC 9 et 10 BF 29 et 30 BF
Conseil Fédéral				
Stage Fédéral			10 au 12 Formation Travail/Handicap	2 et 3 Formation des Trésoriers des SDAS 21/25 Module 1
Réunions Nationales	2 Régies de Quartier	Fermeture de la Fédération du 12 août au 6 septembre inclus	23 Bureau de la SFC 23 Journée AURORE 24 BAD 26 Journée Action Enfance 30/09 au 3/10 Fondation Apprentis d'Auteuil	15, 16 et 17 Journées OPCO Santé 17 Bureau de la SFR 22 Bureau de la SFC
AG des SDAS				



Mes chers camarades

En vue de notre 18^{ème} congrès, celui de la résistance, des revendications et de la reconquête, ce bulletin 327 retrace toute l'activité fédérale sur les 3 dernières années.

Il est dense de toutes les actions qui ont été menées au nom de la Fédération, conformément au mandat que vous nous avez confié lors de notre précédent congrès, celui de la Pommeraye.

Les combats à venir seront importants et celui sur les retraites essentiel.

Nous en mesurons tous l'importance au regard du constat que chacun peut faire à savoir que nos droits sociaux sont encore et toujours en recul malgré les luttes déterminées que nous avons menées. Aucune des lois, dont nous demandions l'abrogation, ne l'a été jusqu'à présent. Au contraire, depuis la Loi Travail il y a eu les ordonnances Macron et bien d'autres.

Congrès donc qui se tiendra à Dunkerque du 19 au 22 novembre 2019. Nos camarades du Nord sont fin prêts pour nous accueillir. Nous comptons sur vous pour participer nombreux à ce moment important de la vie démocratique de notre fédération. Moment où vous serez amenés à voter sur les rapports, des modifications statutaires, élire les instances fédérales que sont le Conseil et la Commission de Contrôle et de Conflits, et bien entendu, déterminés dans nos trois résolutions (générale, sociale et professionnelle) le mandat de la prochaine équipe.

En attendant de nous y retrouver, au nom du Bureau Fédéral j'espère que vous aurez tous passé de bonnes vacances puisque ce bulletin arrivera dans vos boîtes aux lettres fin août, début septembre au plus tard.

Il sera suivi très rapidement du bulletin n°328, qui lui, contiendra l'ensemble des déclarations fédérales qui ont émaillé cette mandature, et elles sont nombreuses.

Bonne lecture à tous.



Pascal CORBEX
Secrétaire Général

Rapport moral et d'activité XVIII^e Congrès



...il faut, pour la marche en avant du genre humain, qu'il y ait sur les sommets, en permanence, de fières leçons de courage. Les témérités éblouissent l'histoire et sont une des grandes clartés de l'homme. L'aurore ose quand elle se lève. Tenter, braver, persister, persévérer, s'être fidèle à soi-même, prendre corps à corps le destin, étonner la catastrophe par le peu de peur qu'elle nous fait, tantôt affronter la puissance injuste, tantôt insulter la victoire ivre, tenir bon, tenir tête ; voilà l'exemple dont les peuples ont besoin, et la lumière qui les électrise...

Victor Hugo - Les Misérables

Ce rapport est rédigé au moment où la confédération vient de prendre l'initiative d'un rassemblement à Paris le samedi 21 septembre 2019. FO y réaffirmera son opposition à toute réforme des retraites qui conduit à réduire les droits des salariés, le niveau des pensions et à reculer l'âge de départ en retraite à 64 ans. C'est un combat majeur qui s'engage pour le maintien de tous les régimes de retraite existants et associés, de la retraite par répartition et des droits associés comme les pensions de réversion ou d'orphelins, contre la décote dissuasive et à la retraite à 64 ans, pour le maintien des 42 régimes et statuts spécifiques dont le code des pensions civiles et militaires.

Cette initiative importante positionne notre confédération. Elle est conforme à la décision de quitter la concertation, décision que nous avons prise collectivement lors du comité confédéral national de mars 2019.

Prendre date est essentiel dans cette période contradictoire. Période qui voit ce gouvernement chercher à poursuivre sa politique de destruction des droits et des garanties des salariés du privé et du public tout en travaillant à affaiblir les organisations syndicales. Ainsi, défendre les syndicats participe de la défense de toutes les conquêtes ouvrières.

Pendant que partout les salariés sont en lutte, ce gouvernement et son président, s'affichent toujours plus minoritaires depuis les dernières élections européennes. Et encore plus autoritaires, ils continuent de porter des coups majeurs contre nos droits collectifs, d'aggraver la répression avec la loi « anti casseur », et tentent d'associer les organisations syndicales au travers notamment du Grand débat, auquel notre confédération a refusé de participer.

La plus récente remise en cause de nos droits collectifs concerne l'assurance chômage qui va voir 300 000 chômeurs privés de leurs droits. C'est pour dire, sur ce sujet, la CFDT y est opposée, n'est-ce pas un signe !

Et je pourrais ajouter, la fin programmée de la Sécurité Sociale de 1945 qui devient majoritairement fiscalisée et donc n'est plus assise sur nos cotisations. Voici définitivement une partie du budget de l'État placée sous pression de l'austérité budgétaire ; et encore à terme, la fin de la formation diplômante et qualifiante avec la création de France compétence et la mise en route des opérateurs de compétence (OPCO) ; puis, en attendant, le projet définitif sur les retraites le maintien de la décote pour les retraités qui, s'ils veulent percevoir une retraite à taux plein, doivent partir à 63 ans ; et aussi, les ordonnances Macron avec la mise en place des CSE et la fragilisation des instances du personnel par leur fusion, la baisse du nombre de représentants du personnel ainsi que la diminution du nombre d'heures de délégation.

De l'autre côté la lutte, avec les salariés qui n'en peuvent plus, qui se mobilisent avec leurs syndicats et dans l'unité dans tous les secteurs professionnels.

Partout, bien que peu médiatisées, des grèves sont en cours dans les hôpitaux, les Finances publiques, la Poste et des collectivités territoriales, les pompiers, Alstom... Avec leurs organisations syndicales, les salariés et les agents s'organisent pour tenter d'inverser un cours des choses que certains voudraient rendre inéluctable.

Cela participe du ras-le-bol qui a traversé le pays

Cette crise actuelle, comme l'a dit notre confédération, prend une dimension démocratique et institutionnelle. Elle recouvre une dimension à la fois citoyenne, économique et sociale. Elle est le symptôme d'un sentiment d'impuissance ou de démission du politique face à la domination des contraintes économiques et à la financiarisation insolente du système. Elle est aussi le produit de la non-écoute ou de l'impuissance des syndicats. Elle trouve son origine dans les fins de mois difficiles, les petits salaires, la précarité, le chômage, les pensions qui ne suffisent pas à faire face au coût de la vie quotidienne, la disparition de services publics, le sentiment d'abandon et les inégalités que nous dénonçons de longue date. Pour autant, il ne s'agit pas d'un échec pour les syndicats. Les élections professionnelles dans la Fonction Publique l'ont montré. Ainsi, 2,4 millions agents de la

Fonction publique, titulaires et contractuels, ont apporté leurs suffrages aux syndicats. FO, a conservé sa place de première organisation dans la Fonction publique de l'État et a conquis la deuxième dans la Fonction publique hospitalière. Elle a recueilli 438 500 voix, qui s'ajoutent aux 818 393 voix portées sur ses listes dans les entreprises privées au cours du cycle 2013-2016. Au total, plus de 1,250 millions salariées et salariés ont ainsi estimé nécessaire et utile de soutenir FO.

Et nos propres résultats dans le cadre des élections au CSE dans des grandes entreprises nationales de notre secteur le montrent. Nous sommes devenus 1er syndicat à l'Armée du Salut, 1^{er} à l'Entraide Universitaire, 1^{er} au Clos du Nid de Lozère, représentatifs à l'Association de Groupements Éducatifs (AGE), à la Fondation des Amis de l'Atelier...

En cette année 2019, cette dynamique s'accompagne d'un développement plus uniforme de nos syndicats qui semblent de nouveau créer des sections et se développer.

Ceci est encourageant dans cette période difficile et contradictoire, malgré le fait d'avoir perdu le combat majeur contre les ordonnances Macron.

Nous faisons la preuve que malgré tout, malgré la crise qui nous a traversée en 2018 et qui s'est prolongée dans notre fédération, nous avons su préserver nos principes fondamentaux à savoir : la liberté, la liberté de pensée et de choix individuel, politique, philosophique et religieux de chaque militant.

Comme les instances confédérales, nos instances ont pris toutes leurs responsabilités.

Et unanimement, le 10 janvier 2019, le Conseil Fédéral a lancé une adresse aux syndicats pour convoquer notre 18^{ème} congrès. À cette occasion nous avons rappelé que dans le respect des résolutions de notre précédent congrès, la fédération a porté et défendu ses revendications dans les négociations et sur l'ensemble de ses mandats. Après avoir largement débattu de la situation, nous avons rappelé notre volonté de tout mettre en œuvre pour que la liberté, l'indépendance et le développement de la fédération soient réaffirmés en garantissant l'élaboration collective de ses décisions, résolutions et mandats.

Nous invitons les syndicats départementaux à convoquer partout des Assemblées Générales afin de construire avec les salariés les cahiers de revendications, à établir le rapport de force, et à engager, lorsque les conditions sont réunies, le combat pour obtenir satisfaction, par la grève si nécessaire.

Je suis fier, comme secrétaire général, de pouvoir vous présenter ce rapport dense qui reste assis sur nos fondamentaux, à savoir FO un syndicat pas un parti. Les rapports sur nos différents mandats fédéraux qui complètent le mien en témoignent.

Je le fais dans un contexte où une partie de nos employeurs, ceux regroupés dans une nouvelle confédération, tentent à nouveau d'en finir définitivement avec une partie de nos conventions collectives nationales. Sous le prétexte de la restructuration des branches qui nous est imposé, mais auquel ils veulent s'associer, le but est de faire disparaître les accords CHRS pour mieux s'attaquer à notre convention collective majeure : la CCNT du 15 mars 1966. Elle est majeure, car elle comprend des droits collectifs importants, dont des grilles de salaires attachées à des diplômes d'État. Elle reste au cœur de notre fédération puisque nous en étions signataires, comme syndicat autonome, à l'époque le Syndicat National Autonome et Interprofessionnel de l'Enfance Inadaptée (S.N.A.I.E.I.), avant de rejoindre la confédération en 1972. Et elle sera au cœur de nos combats à venir s'il s'avère que nos apprentis sorciers d'employeurs, regroupés en confédération, aillent au bout de leur logique pour en finir avec nos garanties conventionnelles et renvoyer la négociation de nos droits, comme le voulaient les ordonnances Macron, dans les entreprises.

Bien entendu nous restons des résistants, fidèles à nos valeurs de liberté et d'indépendance, attachés au paritarisme, au maintien et à l'amélioration de tous nos droits collectifs, opposés depuis bien longtemps à cette austérité qui n'en finit pas d'être suicidaire économiquement, socialement et démocratiquement. Toute la période qui vient de s'écouler depuis notre précédent congrès le prouve.

La crise mondiale du capitalisme se poursuit

Les déséquilibres mondiaux persistent, mais ont changé de nature après la crise financière liée aux « subprimes ». Ils sont pluriels et variés : nouvelles ères du commerce international, ralentissement et transition du modèle de croissance chinois, modalités incertaines de la sortie du Brexit et la réorientation en cours de la politique économique des États unis suite à l'élection de Trump.

Depuis des mois, États-Unis et Chine se livrent une bataille économique à coup d'imposition de taxes douanières, d'un côté comme de l'autre. Trump menace d'aller plus loin et de taxer l'équivalent de la totalité des exportations de la Chine. Cette guerre économique en direction de la Chine, mais pas seulement, s'accompagne de la volonté de l'impérialisme américain de créer partout des zones de tension, préparant les conditions possibles de la guerre, comme c'est le cas en ce moment avec l'Iran.

Dans cette période, marquée par les va-t-en-guerre à l'œuvre, le dernier rapport sur les exportations d'armes de IHS Markit est explicite. Ce cabinet qui scrute 40.000 programmes d'armement dans 65 pays, même en baisse en 2018, montre combien le marché de l'armement est une valeur sûre.

Nous y avons une place de choix puisque la France a fait son entrée sur le podium mondial des ventes d'armes en 2017. Avec 5,2 milliards de dollars de livraisons, la France, troisième, n'est devancée que par le leader mondial incontesté, les États unis (26,9 milliards de dollars), et par la Russie (7,2 milliards). Elle termine en revanche devant l'Allemagne (4,3 milliards), le Royaume-Uni (4 milliards), Israël (2,1 milliards) et le Canada (1,9 milliard). Paris gagne ainsi une place par rapport à 2016, année où l'Allemagne l'avait devancée de peu (4,36 contre 4,3 milliards de dollars).

Rien de surprenant d'ailleurs, qu'au regard des zones de guerre présentes ou à venir, le Moyen-Orient, porté par l'Arabie Saoudite, va continuer d'importer de l'ordre de 22 milliards de dollars d'équipements par an ces quatre prochaines années. Sur les dix prochaines années, les opportunités de ventes d'armes sont estimées à 27 milliards de dollars en Arabie Saoudite, 22 milliards en Inde, 14 milliards aux Émirats Arabes Unis. L'Indonésie et l'Algérie s'annoncent aussi comme des prospects solides, avec 9 milliards de dollars de commandes potentielles pour chacun d'entre eux.

En début d'année 2019, tous les analystes ont dévoilé leurs prévisions pour les douze mois à venir.

Les prévisionnistes estiment que 2019 devrait être une année de ralentissement modéré de la croissance. L'agence de notation S & P Global table sur une augmentation du PIB ¹ de 1,6 % l'an prochain en zone euro, contre 1,9 en 2018 ; de 2,3 % aux États-Unis, contre 2,9 % en 2018 ; et de 6,2 % en Chine contre 6,5 % en 2018. Bref, « l'automne arrive, mais pas l'hiver », commente Sylvain Broyer, chef économiste de S & P Global pour L'Europe.

Toutefois, l'agence ne croit pas à une récession dans le courant de l'année 2019. Elle estime que les marchés financiers se sont montrés exagérément pessimistes au 4e trimestre 2018, en enregistrant une baisse d'environ 20 % des actions des entreprises.

Selon elle, le relâchement budgétaire et les baisses d'impôts en Europe devraient jouer en faveur de la croissance, d'autant que le nombre d'emplois vacants reste élevé, ce qui signifie que les salaires devraient continuer à augmenter. « Or l'inflation reflue en zone euro pour la première fois depuis trois ans, si bien que les ménages vont réellement ressentir l'effet des hausses de salaire en 2019 ».

Pour la France, l'agence prévoit une croissance de 1,6 % en 2019. Le pouvoir d'achat des ménages devrait augmenter de 1,2 à 1,6 %, résultat de plusieurs facteurs : une baisse de l'inflation de 0,5 %, notamment grâce au recul attendu du prix du pétrole (à 67 dollars le baril, contre 72 en 2018) ; des baisses d'impôts, qui « vont libérer 0,4 % de pouvoir d'achat » ; une progression de l'emploi

¹ Produit Intérieur Brut

au même rythme que l'an dernier. Résultat, la consommation pourrait augmenter de 1,3 %, contre 1 % l'an dernier.

Mais ceux qui nous prédisent une relance de la croissance mondiale sont les mêmes qui, en 2008, n'avaient rien vu venir.

Pour le FMI ², 70 % de l'économie mondiale ralentira en 2019. Ainsi, la croissance des économies de la planète est passée de 4 % en 2017 à 3,6 % en 2018 - un fléchissement déjà plus important qu'envisagé - et elle ne devrait pas dépasser 3,3 % en 2019.

Le Canada, la zone euro, plombée par l'Allemagne et l'Italie, puis le Royaume-Uni sont les plus frappés, suivis par les États-Unis et même l'Inde. Les pays émergents et en développement gardent une croissance forte, mais avec de grandes disparités et une tendance malgré tout à la baisse. Seule la Chine connaît une prévision révisée à la hausse, avec 6,3 % attendus en 2019.

Les causes invoquées pour expliquer ce ralentissement généralisé sont connues : la guerre commerciale entre la Chine et les États-Unis ; les tensions macroéconomiques en Argentine et en Turquie ; les difficultés du secteur automobile, notamment en Allemagne ; le durcissement du crédit en Chine ou encore les incertitudes liées au Brexit.

Ainsi, la crise de 2008, née du surendettement, a débouché sur une situation d'endettement mondial encore plus important qu'avant, notamment dans le secteur public. Celui-ci a dû emprunter pour secourir bon nombre de banques et gérer les conséquences sociales de la crise. En même temps qu'en Europe les taux de croissance peinent à retrouver leur rythme passé, sous l'effet des politiques d'austérité et de la pression permanente de sanctions de la part de la Commission Européenne, les pays du Sud restent embourbés dans une situation dominée par l'endettement public, mais aussi par l'endettement privé des ménages. La Grèce, l'Espagne et le Portugal sont loin d'avoir retrouvé leur niveau de production réalisé avant la crise. Pendant ce temps, le chômage endémique continue de faire des ravages au sein des populations confrontées de plein fouet aux réductions drastiques des budgets sociaux qui ne font qu'accentuer les inégalités dans toutes leurs dimensions (économiques, sociales, sanitaires...). Ces trois pays ont même vu leur population globale décroître depuis 2009 ce qui relativise au passage certaines améliorations relatives de l'emploi, dues pour l'essentiel au reflux de population et non aux bienfaits des réformes structurelles. Le peuple grec s'enfoncé quant à lui davantage chaque jour dans une logique de sous-développement.

Le système financier et bancaire reste tout puissant pendant que les États continuent de voir leur capacité d'intervention toujours plus limitée, ceci au nom de la poursuite de la mise en œuvre des politiques visant à réduire les déficits publics.

De nouvelles failles ont été identifiées comme celles des banques italiennes au bord de la faillite, de la bulle spéculative sur les prêts étudiants américains et celle de l'opacité du système bancaire chinois. Mais aussi, surgit la finance de l'ombre ou système bancaire parallèle dit « shadowbanking » qui participe de cette fragilisation du système financier et bancaire. Alors que les activités fondamentales des banques d'investissements sont soumises au règlement et au suivi des banques centrales ainsi que d'autres institutions gouvernementales, il est devenu pratique courante d'effectuer des transactions de manière à ne pas figurer sur les bilans conventionnels et à ne pas être visible aux régulateurs. Ainsi, avant la crise financière de 2007, les banques d'investissement finançaient les emprunts de logement par moyen de titrisations hors bilan et se protégeaient grâce aux couvertures de défaillance hors bilan. Cette pratique se poursuit comme si de rien n'était.

Les germes de la prochaine crise économique sont bien présents. Cela n'augure rien de bon pour l'avenir si une nouvelle crise arrive. Car en parallèle, notre modèle social collectif protecteur et qui dépend de nos cotisations et non des marchés financiers est en train d'être totalement vidé de son sens et de son contenu.

Et pendant ce temps-là, pour certain, tout va bien !

Les 100 plus grandes entreprises mondiales qui pèsent plus de 20 000 milliards de dollars ont vu leur capitalisation boursière progresser de 15 % en 2018. C'est un nouveau record depuis 2008. Dans ce classement, les entreprises du vieux continent se comptent maintenant au nombre de 23, une de plus qu'en 2017. Et leurs capitalisations sont en hausse de 11 %.

Ainsi en 2018, des nouveaux records ont été franchis pour les actionnaires du CAC 40. Ils ont touché 51 milliards d'euros de dividendes, soit 10 % de plus que l'année précédente.

Cette progression des dividendes, à défaut d'être juste socialement, n'est pas un indice du renouveau industriel français. Entre 2010 et 2017, les entreprises du CAC 40, qui ont versé à leurs actionnaires des dividendes en augmentation de 44 %, ont supprimé 20 % de leurs effectifs en France !

Ainsi, des centaines de milliers d'emplois sont sacrifiés (et des milliards d'euros de ce fait soustraits à la Sécurité sociale et à l'impôt en France) pour permettre à ces groupes d'augmenter leurs effectifs dans des pays où la protection des salariés est réduite à son minimum et ainsi de rétribuer encore plus grassement actionnaires et spéculateurs !

² Fonds Monétaire International

Nous ne sommes pas dupes, Macron veut que le capital rapporte de plus en plus, et pour cela que le travail paie de moins en moins ! Toute sa politique – salaires, temps de travail, Sécurité sociale, retraites, impôts... – vise à écraser le salaire, direct et différé.

Une dernière preuve s'il en faut.

Avec un total de 431 milliards d'euros en 2018 (375 en 2017 soit plus 15 %), les plus grandes fortunes françaises n'ont jamais amassé autant d'argent. Bernard Arnault (LVMH) c'est 72 milliards et il est le 4ème milliardaire du monde et l'Européen le plus riche. Suivent la famille Bettencourt (L'OREAL) : 37 milliards, la famille DUMAS (HERMES) : 34 milliards, la Famille Guerlain : 6 milliards, la Famille Burelle (Plastic-OMNIUM) : 3 milliards et nous finirons par Famille Michelin : 1 milliard. D'autres suivent, mais pour ne pas en faire une liste à la Prévert, je m'arrête là.

Dernière conséquence de ses gains faramineux, le nombre de milliardaires recensés à la fin 2018 est de 2200 issus de 72 pays. À eux seuls, ils pèsent 9 100 milliards de dollars, un chiffre en hausse de 1 % depuis 2017.

Pendant ce temps le chômage mondial reste élevé

Le nouveau rapport de l'OIT ³ qui fête ses 100 ans cette année, « Emploi et questions sociales dans le monde – tendance 2018 » est très clair.

Ainsi, le chômage mondial reste élevé, avec plus de 190 millions de chômeurs.

Selon les nouvelles estimations du BIT ⁴, fondées sur des ensembles de données et des méthodologies améliorées, le taux de chômage mondial devrait baisser légèrement pour s'établir à 5,5 % en 2018 (contre 5,6 % en 2017), marquant ainsi un redressement après trois années de hausse. Toutefois, avec l'arrivée d'un nombre croissant de personnes sur le marché du travail, le nombre total de chômeurs devrait rester stable en 2018, soit au-dessus de 192 millions. Les prévisions pour 2019 dévoilent un taux de chômage mondial pratiquement inchangé, alors que le nombre de chômeurs augmenterait de 1,3 million.

De même, l'emploi vulnérable est à la hausse

Les améliorations attendues de l'emploi étant limitées, le nombre de travailleurs dans des formes d'emploi vulnérable (travailleurs pour leur propre compte et travailleurs familiaux collaborant à l'économie familiale) devrait s'accroître dans les années à venir. Globalement, les progrès significatifs réalisés dans le passé en matière de réduction de l'emploi vulnérable stagnent depuis 2012.

On estime qu'environ 42 % des travailleurs dans le monde (soit 1,4 milliard) occupent des emplois vulnérables en 2017, et cette proportion devrait rester particulièrement élevée dans les pays en développement et les pays émergents, dépassant respectivement 76 % et 46 %. Fait inquiétant, les projections actuelles indiquent que la tendance devrait s'inverser et le nombre de personnes occupant des emplois vulnérables augmenter de 17 millions par an en 2018 et 2019.

Ainsi, le rythme de réduction de la pauvreté au travail ralentit.

Le marché du travail mondial n'a enregistré que de faibles progrès en ce qui concerne les travailleurs pauvres. En 2017, l'extrême pauvreté au travail est restée très fréquente, avec plus de 300 millions de travailleurs disposant d'un niveau de vie du ménage inférieur à 1,90 dollar par personne et par jour (PPA) dans les pays émergents et en développement. Dans l'ensemble, les progrès en matière de réduction de la pauvreté au travail sont trop lents pour suivre le rythme de croissance de la population active dans les pays en développement. Dans ces pays, le nombre de travailleurs extrêmement pauvres devrait dépasser 114 millions en 2018, soit 40 % de l'ensemble des personnes occupées.

En revanche, les pays émergents ont réalisé des progrès significatifs dans la réduction de l'extrême pauvreté au travail, progrès qui devraient toucher moins de 8 % (environ 190 millions) des travailleurs en 2017. L'incidence de l'extrême pauvreté devrait continuer à diminuer. Cela se traduira par une réduction 10 millions par an du nombre de travailleurs extrêmement pauvres de en 2018 et 2019.

Néanmoins, la pauvreté modérée des travailleurs, qui ont un niveau de vie compris entre 1,90 et 3,10 dollars par jour, reste largement répandue. En 2017, elle touchait 430 millions de travailleurs dans les pays émergents et en développement.

Toujours selon ce rapport, le monde continue d'enregistrer diverses tendances en matière d'emploi. Les pays développés entreraient dans leur sixième année consécutive de baisse des taux de chômage, lesquels tomberont à 5,5 % en 2018, soit le taux le plus bas enregistré depuis 2007. Pourtant, de nombreux pays continuent de faire état de taux élevés de sous-utilisation de la main-d'œuvre, avec une forte proportion de travailleurs découragés et une incidence croissante d'emploi à temps partiel contraint.

En revanche, les pays émergents ont enregistré une hausse significative des taux de chômage entre 2014 et 2017, sous l'effet de forts ralentissements économiques, en partie dus à la chute des prix des matières premières dans bon nombre de grandes économies, comme le Brésil et la Russie. L'année 2018 marque un tournant, puisque le taux de chômage devrait tomber à 5,5 % (contre 5,6 % en 2017), ce qui se traduirait par une augmentation du nombre de chômeurs dans les pays émergents d'environ 0,4 million en 2018 et 1,2 million en 2019.

³ Organisation Internationale du Travail

⁴ Bureau International du Travail

Le nombre de chômeurs dans les pays en développement s'élèverait d'un demi-million par an en 2018 et 2019, laissant un taux de chômage aux alentours de 5,3 %. Toutefois, la persistance d'emplois de qualité médiocre et la pauvreté des travailleurs restent les principaux problèmes de nombreux pays en développement et émergents.

De même, les inégalités persistent sur le marché du travail. Les écarts entre hommes et femmes sont à cet égard particulièrement préoccupants. En moyenne, les femmes sont moins susceptibles de participer au marché du travail. Les inégalités mondiales entre les sexes dépassant les 26 points de pourcentage, les femmes ont moins de chances de trouver un emploi. Lorsqu'elles occupent un emploi, elles sont confrontées à la ségrégation en termes de secteur d'activité, de profession et de type de relation de travail, ce qui entrave l'accès à un emploi de qualité. Par exemple, 82 % des femmes occupent des emplois vulnérables dans les pays en développement en 2017, contre 72 % des hommes.

Par ailleurs, le manque de possibilités d'emploi pour les jeunes (de moins de 25 ans) constitue un autre défi mondial majeur. Les jeunes sont beaucoup moins susceptibles d'avoir un emploi que les adultes, le taux mondial de chômage des jeunes étant trois fois plus élevé (13 %) que celui des adultes (4,3 %). Il est important de noter que les inégalités entre les sexes existent déjà parmi les jeunes travailleurs, ce qui rend les potentiels progrès futurs dans la réduction des écarts entre hommes et femmes encore plus difficiles.

La pauvreté s'accroît dans le monde du travail européen. Selon les derniers chiffres de l'Office européen de la statistique publiés en 2018, la part des travailleurs pauvres en zone euro est passée de 7,3 % en 2006 à 9,5 % en 2016. Du côté de l'Union européenne à 28, ce taux est passé de 8,3 % en 2010 (première année disponible) à 9,6 % en 2016. Les effets de la crise et les mesures d'austérité ont contribué à cette paupérisation du monde du travail. Si la réduction du nombre de personnes confrontées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale est l'un des objectifs de la stratégie Europe 2020, les derniers chiffres relatifs à la population active indiquent que le pari est « loin d'être gagné ».

De plus en plus de chômeurs sont pauvres. Ainsi, sur la décennie 2006-2016, la proportion de personnes sans emploi en risque de pauvreté a augmenté continuellement passant de 41,5 % en 2006 à 48,8 % en 2016. Dans l'union monétaire, cette part est passée de 39,2 % à 48,9 %. Tous les pays sont touchés. Évidemment, ces moyennes masquent des contrastes au sein du continent. Parmi les états membres, l'Allemagne est le pays qui connaît le plus fort taux de chômeurs en risque de pauvreté (70,8 %). La France affiche un taux de 38,4 %.

Par ailleurs, si en Europe, 1 salarié sur 6 est un travailleur pauvre, la France avec un taux de 8,8 %, se situe bien en dessous de la moyenne européenne qui est de 17,2 %.

Partout dans le monde c'est toujours l'insécurité sociale qui perdure. La précarisation et la sous-traitance représentent une menace permanente pour les travailleuses et les travailleurs. Les délocalisations accompagnent ce processus généralisé à des fins de gains de productivité.

C'est encore et toujours la soumission aux « lois du marché » qui est en cours. Macron veut que le capital rapporte de plus en plus. Toute sa politique – salaires, temps de travail, Sécurité Sociale, retraite, impôts... – se fait au seul profit d'une minorité qui paie grassement sa place aux dirigeants et actionnaires. Elle a pour objectif de faire payer la crise aux salariés par l'abaissement du coût du travail, politique qui vise à écraser le salaire direct et différé, par la poursuite de l'individualisation des droits, contre les garanties sociales collectives, par la privatisation de pans entiers et essentiels de la vie quotidienne.

Dans ce contexte, la démocratie est en crise et la répression brutale est utilisée pour réduire au silence l'ère de la colère.

C'est ce que montre l'indice des droits dans le monde CSI ⁵ 2019. Le démantèlement systématique des fondements de la démocratie sur le lieu de travail et la répression violente des grèves et des manifestations mettent en péril la paix et la stabilité. Le recours à la violence extrême à l'encontre des défenseurs des droits sur le lieu de travail s'est traduit par des arrestations et des détentions massives en Inde, en Turquie et au Vietnam.

Sharan Burrow, secrétaire général de la Confédération syndicale internationale, a déclaré « De Hong Kong à la Mauritanie, des Philippines à la Turquie, les gouvernements tentent de réduire au silence l'ère de la colère en limitant la liberté d'expression et de réunion. Les travailleurs et les travailleuses n'avaient pas d'accès, ou un accès limité, à la justice dans 72 % des pays, des cas graves ayant été rapportés au Cambodge, en Chine, en Iran et au Zimbabwe ».

« La rupture du contrat social entre travailleurs/euses, gouvernements et entreprises a entraîné une augmentation du nombre de pays qui excluent la main-d'œuvre du droit de constituer un syndicat ou d'y adhérer, passant de 92 en 2018 à 107 en 2019. La plus forte hausse a été enregistrée en Europe, où 50 % des pays excluent désormais des groupes de travailleurs/euses de la législation, contre 20 % en 2018. Le travail décent en subit les effets, et les droits sont bafoués par des entreprises éludant les règles et les réglementations ».

Les atteintes au droit de grève dans 85 % des pays et à la négociation collective dans 80 % des pays affaiblissent le rôle des syndicats. Toutes les grèves et manifestations ont été interdites au Tchad, alors que des décisions de justice ont été utilisées pour

⁵ Confédération Syndicale Internationale

mettre fin à des actions de grève en Croatie, en Géorgie, au Kenya et au Nigéria. En Europe, qui constitue traditionnellement le pilier des droits de négociation collective, des entreprises minent les droits des travailleurs en Espagne, en Estonie, en Norvège et aux Pays-Bas.

« Les entreprises qui ont systématiquement porté atteinte aux droits des travailleurs sont désormais confrontées à des protestations à l'échelle mondiale. Uber fait actuellement face à des grèves et à des batailles réglementaires d'Australie à la Corée du Sud et de Mumbai à San Francisco. Les travailleurs/euses dans les entrepôts d'Amazon en Europe et aux États-Unis se sont engagés dans des manifestations et des actions de grève, et les syndicats, dans plusieurs pays d'Europe, ont lancé la plus grande grève de l'histoire de Ryanair. La cupidité des entreprises est sans doute mondiale, mais les actions des travailleurs et des travailleuses sont unifiées comme jamais auparavant », a souligné Sharan Burrow.

Les principales conclusions du rapport sont les suivantes :

- 85 % des pays ont enfreint le droit de grève.
- 80 % des pays privent une partie ou l'ensemble des travailleurs/euses de la négociation collective.
- Le nombre de pays qui excluent les travailleurs/euses du droit d'établir un syndicat ou d'y adhérer a augmenté, passant de 92 en 2018 à 107 en 2019.
- Les travailleurs/euses n'avaient pas d'accès, ou un accès limité, à la justice dans 72 % des pays.
- Le nombre de pays où les travailleurs/euses ont été arrêtés et détenus est passé de 59 en 2018 à 64 en 2019.
- Des 145 pays étudiés, 54 interdisent ou limitent la liberté d'expression et de réunion.
- Les autorités ont entravé l'enregistrement de syndicats dans 59 % des pays.
- Les travailleurs/euses ont été victimes de violence dans 52 pays.
- Des syndicalistes ont été assassinés dans dix pays : le Bangladesh, le Brésil, la Colombie, le Guatemala, le Honduras, l'Italie, le Pakistan, les Philippines, la Turquie et le Zimbabwe.

Les conditions en Europe se sont aggravées l'année dernière compte tenu d'une augmentation des agressions violentes contre des dirigeants syndicaux et d'une tendance croissante à l'accusation et à la condamnation des travailleurs/euses en raison de leur participation à des actions de grève.

En 2018, des dirigeants syndicaux ont été assassinés en Turquie et en Italie. Plusieurs actions de grève ont été brutalement dispersées par les forces de police, et les travailleurs/euses qui manifestaient ont été poursuivis et condamnés pour leur participation aux grèves. En Belgique, 18 membres de la FGTB ⁶ ont été poursuivis pour avoir bloqué des rues lors d'une manifestation. Le président de la section de la FGTB d'Anvers a

fait l'objet d'une condamnation, mais sans sanction. De la même façon, en France, cinq membres de la Confédération Générale du Travail (CGT) et de Force Ouvrière (FO) ont été convoqués par la police pour avoir distribué des dépliants à un péage. Le secrétaire général de la CGT du Lot a été poursuivi pour « occupation illégale de routes publiques » et son procès est prévu en mai 2019.

Dans de nombreux pays européens, notamment en Espagne, en Norvège et aux Pays-Bas, des entreprises évitent parfois de négocier collectivement avec les syndicats et poussent le personnel à conclure directement des accords.

La France est maintenant classée en catégorie 2 pour violation réitérée des droits ce qui veut dire que certains droits subissent des attaques répétées des pouvoirs publics et/ou des entreprises, ce qui compromet la lutte pour de meilleures conditions de travail. En 2016, lors de notre précédent congrès elle était classée en catégorie 1 pour violations sporadiques des droits. Ainsi dans cette catégorie, les droits collectifs au travail sont généralement garantis. Les travailleurs et les travailleuses peuvent librement constituer des syndicats et y adhérer, défendre leurs droits collectivement face aux pouvoirs publics et/ou aux entreprises et améliorer leurs conditions de travail grâce à la négociation collective. Des violations des droits des travailleurs sont commises, mais de manière sporadique.

On n'en est plus là, mais cela a généré des questions fondamentales qui n'ont pas été résolues comme la remise en cause du droit de grève, le licenciement arbitraire de grévistes, les attaques politiques orchestrées avec pour finalité de jeter le discrédit sur les syndicats et de créer ainsi un climat de défiance. Et que dire de la loi de 2008 sur la démocratie sociale qui enfreint la liberté syndicale et le droit à la libre négociation collective.

Toujours l'austérité, rien que l'austérité

Les logiques d'austérité restent de mises quelques soient la manière de les nommer sous les termes de « consolidation budgétaire » voire de « sérieux budgétaires ». Ce sont clairement des réductions des dépenses publiques qui sont menées partout en Europe. Elles répondent aux objectifs prioritaires fixés par les politiques européennes comme l'équilibre des comptes publics, la réduction de la dette publique, sanctuarisés par les Traités européens dont le TSCG ⁷ en 2012 qui est venu s'ajouter aux critères de Maastricht et au Pacte de Stabilité et de croissance.

La compétitivité à marche forcée aboutit à la modération salariale et à la baisse du coût du travail qui engendrent la baisse du revenu réel des salariés moyens et modestes et la remise en cause de la protection sociale collective.

⁶ Fédération Générale du Travail de Belgique

⁷ *Traité sur la Stabilité la Coordination et la Gouvernance au sein de l'Union économique et budgétaire*

La priorité est allée à la lutte contre les déficits et les dettes publiques alors que la crise trouve son origine dans le système économique et financier.

Pendant que la finance ne connaît pas la crise, un des effets des politiques d'austérité est la réduction de l'investissement public. Même la Commission Européenne s'en est émue dans son rapport annuel début 2017, reconnaissant que les dépenses publiques ont été contenues par une réduction de l'investissement public qui a reculé de 0,6 % du PIB sur la période 2012-2017.

Nous savons tous que moins d'investissements publics correspondent à moins de services publics, à des infrastructures vieillissantes, à l'augmentation du sentiment d'abandon dans un nombre croissant de territoires.

Lorsqu'on nous annonçait une France sur la voie de la reprise en 2016 et 2017 avec des chiffres du chômage « officiel » en légère baisse et quasiment au même niveau que celui de 2012, cela était dû selon l'INSEE ⁸, à la conjoncture favorable, mais aussi aux mesures de baisse du coût du travail. Mais avec une faible création d'emplois à hauteur de 136 000 en 2016 et une augmentation du nombre de personnes dans le halo du chômage - ceux qui veulent un emploi, mais ne sont pas chômeurs au titre du BIT -, nous sommes bien loin du million d'emplois que voulait créer le gouvernement Hollande avec le soutien du MEDEF. Cette objectif voulu et jamais atteint dans le cadre du pacte de responsabilité et de la mise en place du Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi (CICE) et de son pendant pour notre secteur, à savoir le Crédit d'Impôt sur la Taxe sur les Salaires (CITS).

Alors ce sont toujours des milliers d'emplois publics qui disparaissent dans la poursuite du plan généralisé de baisse des emplois publics qui a commencé par la « Révision générale des politiques publiques » (RGPP), politique menée de 2007 à 2012 sous Sarkozy, puis la « Modernisation de l'Action Publique » (MAP) sous Hollande et maintenant avec « Action Public 2022 » (AP22) sous Macron. Ce sont 150 000 emplois qui ont été supprimés majoritairement par le non-remplacement des départs en retraites, entre 2005 et 2012.

Dans cette conjoncture, l'OCDE ⁹, comme la commission Européenne, considérait que la France avait encore beaucoup à faire, qu'elle avait comme principales faiblesses une forte segmentation et rigidité du marché du Travail, des niveaux de prélèvement et de dette publique excessifs et un manque de compétitivité. Et qu'a poursuivi ce gouvernement à l'instar de ses prédécesseurs ? Il annonce 50 milliards de dette publique, impose la loi travail « El Khomri », parallèlement à l'annonce d'un plan de formation des demandeurs d'emploi tout en ponctionnant une partie importante des fonds de la formation professionnelle.

Et ce gouvernement décida le 9 août 2016, comme pour la loi « Macron » en 2015, de passer en force et de mettre en jeu trois fois sa responsabilité en activant l'article 49 alinéa 3 de la constitution.

Ce même gouvernement a mis en place, suite aux attentats, l'état d'urgence remettant en cause le droit de manifester et par des mesures plus répressives poursuivant comme ses prédécesseurs l'atteinte aux libertés publiques et individuelles.

Ce gouvernement servile qui a su : augmenter la concurrence dans le transport ferroviaire et le marché de l'électricité, déréglementer des professions avec « le succès » que l'on a vu pour les taxis, poursuivre les exonérations de cotisations sociales et mettre en place les exonérations d'impôts pour les entreprises, développer les emplois aidés, créer le Compte Personnel Formation de 150 heures, diminuer les régions, poursuivre la baisse des emplois publics et poursuivre les économies massives dans le secteur de la Santé Publique.

Ce gouvernement Hollande verra son propre président décider de ne pas se présenter à l'élection présidentielle n'assumant pas un mandat qui fut, comme pour celui de ses prédécesseurs, catastrophique pour les salariés et la classe ouvrière dans son ensemble et tout bénéfique pour les actionnaires.

La défiance généralisée, la colère rentrée contre tous ceux qui aspirent à s'occuper de l'intérêt général et qui s'exprimaient à sa façon dans la rue contre la loi Travail, est restée bien présente. Les différentes élections qui s'en sont suivies l'ont confirmé avec un éclatement du vote, une abstention en hausse qui a touché tous les partis politiques institutionnels. Que dire du résultat électoral du nouveau président élu, Emmanuel Macron qui, au premier tour de cette élection, et malgré des institutions de la Vème république taillées pour « le coup d'état permanent » n'a recueilli sur son nom que 18,19 % des inscrits ? Qu'il est minoritaire et qu'il le reste au fil des résultats électoraux de la république en marche.

Ce président est aux ordres des marchés financiers, de l'Europe anti-sociale et de sa classe sociale qu'il défend et qui nous exploite chaque jour.

À peine élu, Juncker dès mai 2017 s'est d'ailleurs empressé de lui rappeler que la France dépensait trop et que, dès lors, la logique de l'équilibre budgétaire devait être respectée et que plus aucun délai ne serait accordé.

Le précédent gouvernement avait obtenu implicitement la clémence de la Commission sur le déficit public en échange des « réformes » dites « structurelles » que furent entre 2014 et 2016 les lois « Macron », « Rebsamenn » et la « loi Travail ».

Et comme notre combat contre la loi Travail n'a pas abouti, nous avons maintenant à faire avec une loi régressive qui fragilise

⁸ Institut National de la Statistique et des Études Économiques

⁹ Organisation de Coopération et de Développement Économiques

les droits des salariés, assouplit les modalités de licenciement, décentralise la négociation de branche vers l'entreprise par l'inversion de la hiérarchie des normes.

De même, et il est bon de le rappeler, le titre de la loi Macron est « pour la croissance et l'activité ». Elle n'a servi qu'à donner des gages aux marchés financiers, aux patrons et à Bruxelles dans le cadre du pacte budgétaire. Plus de déréglementation, de privatisation, moins de droits et de protection collective avec pêle-mêle : la banalisation et généralisation travail du dimanche et en soirée, la casse des professions réglementées, la privatisation du permis de conduire, la dépénalisation du délit d'entrave. Elle n'est qu'une mise en œuvre du rapport ATTALI et de ses 300 propositions.

Quant à la loi Rebsamen sur le dialogue social et l'emploi, elle avait vu le jour après l'échec de la négociation interprofessionnelle sur la modernisation du dialogue social. Cette réforme a fragilisé les institutions représentatives du personnel et attaqué les droits des salariés tout en contournant les syndicats. Elle avait par exemple, créé la DUP élargie regroupant les DP, CE et le CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés et modifié un ensemble d'obligation pour les CE et pour les négociations. Les ordonnances Macron, avec la mise en place des CSE, sont allées plus loin.

Dans cette logique permanente de pression de la Troika (Fonds Monétaire International, Banque Centrale Européenne et Commission Européenne), cette dernière, en leur nom et dans ces recommandations 2017 adressées à la France, s'est félicitée de la loi travail.

Force est de constater que les logiques d'austérité budgétaire sont toujours à l'œuvre et que ces logiques restent suicidaires économiquement, socialement et démocratiquement.

Comme fédération nous avons à nouveau pris toute notre part et notre place dans les combats et les actions de mobilisation qui ont ponctué ce nouveau mandat fédéral et qui ont suivi ce recul social majeur que fut la mise en place de la loi Travail et que poursuivent les ordonnances Macron.

Il en est de même en France

La France dans cette Europe libérale n'échappe pas à la précarisation de l'emploi qui s'accompagne d'une modération salariale continue. Selon l'institut syndical européen (ETUI ¹⁰), cette modération salariale accrue génère des conséquences économiques dans tous les pays avec une demande intérieure en panne, une pression à la baisse sur les prix, et de longues périodes de stagnation économique.

Et ce n'est pas l'inflexion des discours de la commission ou de certains gouvernements en Europe qui a de quoi nous rassurer puisque sur la question sociale, les logiques d'austérité budgétaires sont toujours à l'œuvre. Ailleurs en Europe, dans la plupart des états membres les réformes engagées ont été similaires à la loi Travail française. L'Espagne, le Portugal, le Royaume-Uni et la Grèce ont assoupli les conditions de licenciement. Cette facilitation des licenciements est passée par des mesures diverses comme l'affaiblissement des procédures en termes de délais à respecter, de consultations des représentants des salariés ou d'obligation d'un plan social. En Espagne et au Portugal, elles ont réduit les indemnités dues en cas de licenciement. L'Italie a abandonné l'obligation de réintégration dans l'emploi en cas de licenciement injustifié. Au Royaume-Uni, les procédures de licenciement sont même devenues payantes.

Au regard du contenu des ordonnances Macron, le copier-coller est plus qu'évident.

Partout en Europe, on est bien loin d'un socle de droit social ambitieux et protecteur promis dès 2015, surtout lorsque l'on regarde de près le contenu des documents présentés en avril 2017 par la Commission Européenne qui n'ont pas de valeur impérative pour les États, et en l'absence de proposition de révision des traités européens. « La dimension sociale de l'Europe à l'horizon 2025 », document issu de toutes ces réflexions, pose beaucoup de questions et aura peu de retombées concrètes positives. Il a de quoi inquiéter lorsque nous savons qu'il propose l'harmonisation de l'âge de départ à la retraite en Europe sur la base de l'espérance de vie !

La stratégie économique en France repose sur deux piliers principaux, la réduction des dépenses publiques et la politique de baisse des prélèvements obligatoires. Respecter un critère de déficit public tout en multipliant les exonérations sociales et les dépenses fiscales n'a jamais fait une politique économique en faveur de la croissance, de l'investissement et de l'emploi !

Début 2017, sur les 46 mds d'économies en dépenses publiques, plus de 18 mds proviennent des administrations de la sécurité sociale et un peu moins de 10 mds des collectivités locales. Pour ces dernières, ces économies ont été réalisées via la baisse importante de leurs dépenses d'investissements et un net ralentissement de leurs dépenses sociales. Or, elles impactent directement notre secteur social, médico-social et de l'aide à domicile.

Dans ce contexte constitué de toujours plus d'austérité, les nombreuses mesures fiscales sont venues compenser la baisse des dépenses publiques.

La restauration d'un peu de justice fiscale, avec le rétablissement de la progressivité de l'impôt sur le revenu, fut un miroir aux alouettes puisqu'en même temps, elle s'est vue accompagnée d'un important transfert fiscal des entreprises vers les ménages

¹⁰ European Trade Union Institute - Institut syndical européen

à hauteur de 35 mds. Les ménages ont vu leur pouvoir d'achat en pâtir. C'est dans ce contexte que Macron est allé au bout de la logique enclenchée par Hollande, à savoir la mise en place du prélèvement à la source. Nous y restons opposés au regard des conséquences sur l'emploi dans les DGFIP ¹¹, mais aussi de la baisse de la rentrée fiscale qu'elle annonce. C'est in fine la poursuite de la casse du service public qui se joue par une forme de privatisation larvée, puisque ce sont les entreprises qui maintenant font ce prélèvement dans un contexte où elles seront moins contrôlées du fait de la baisse des effectifs dans le service public des impôts.

Rappelons que pour nous, à FO, le service public ce n'est pas une dépense, mais un investissement pour la liberté, l'égalité, la fraternité et la laïcité, au même titre que notre secteur à but non lucratif et à financement public.

Si les dépenses publiques restent en France bien supérieures à la plupart de nos voisins européens, c'est parce que la sphère publique y couvre de façon obligatoire, collective et mutualisée plus de risques sociaux. La « dépense » publique c'est aussi de la commande publique et donc directement de l'emploi privé. Les prestations sociales au sens large (minima sociaux, allocations familiales allocations logements, RSA activité et Primes pour l'emploi) constituent presque la moitié du revenu des ménages les plus modestes. Et selon la DREES ¹², elles contribuent à augmenter leur niveau de vie de plus de 70 %.

Ainsi et malgré les attaques qui lui sont portées, notre système de redistribution parvient à diviser par plus de 3 les inégalités de revenus entre les plus pauvres et les plus riches.

Contrairement à d'autres pays, nos services publics au sens large sont délivrés à tous, gratuitement ou à faible coût. Ainsi, selon l'INSEE, plus du quart de la consommation globale des ménages est pris en charge ou remboursé par la collectivité.

Nous n'avons pas à rougir des performances de notre modèle social, même s'il est perfectible, car comme écrit plus haut, la France affiche des taux de pauvreté très largement inférieurs à ceux des autres pays européens.

Notre secteur social, médico-social de l'insertion et de l'aide à domicile n'échappe pas à cette logique « austéritaire »

Cette logique budgétaire est en œuvre et se poursuit sous la forme de la baisse des prélèvements obligatoires des entreprises (impôts et cotisations sociales) qui voient les capacités de

financement public continuer de se réduire pour l'ensemble de notre secteur.

Cela réduit irrémédiablement les moyens financiers que peuvent nous allouer pour nos établissements la branche santé et la branche famille. De surcroît, c'est un vol de notre salaire différé contributif des financements de la Sécurité Sociale dans son ensemble puisque nos cotisations disparaissent des prélèvements, mais ne nous sont en aucune façon reversées en salaire.

Pour la première fois en 2019, la part des cotisations sociales dans le budget de la Sécurité Sociale est inférieure à la part fiscale. Cette fiscalisation rampante aura une autre conséquence, à savoir que la fin des cotisations c'est la fin des droits qui y sont liés. C'est pourquoi nous restons fermement attachés à ce principe « de chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins ».

Entre 2014 et 2016, les allègements fiscaux s'élevaient à 100 mds de manque à gagner pour l'intervention publique et sociale.

Mais depuis, le gouvernement Macron a trouvé mieux. Selon Bruno Le Maire, le ministre de l'Économie et des Finances, s'appuyant sur le rapport Charpy-Dubertret : au nom de la poursuite de « la trajectoire de rétablissement des finances publiques », le budget de la Sécurité Sociale n'est plus sécurisé, des transferts peuvent se faire au nom de la « solidarité financière » entre l'État et la Sécurité sociale. Et c'est déjà programmé. Ainsi, la Sécurité sociale doit retrouver l'équilibre dès 2019, avec un excédent un peu inférieur à 1 milliard d'euros (régime général + FSV ¹³). Du coup, le projet de loi de finances prévoit de ponctionner 1,5 milliard d'euros sur la TVA affectée à la Sécurité Sociale en 2020, puis 3,5 milliards en 2021, et 5 milliards en 2022, le tout pour réduire le déficit de l'État.

Et cerise sur le gâteau : depuis cette année, l'État ne compense plus intégralement toutes les baisses de cotisations, grâce à cette nouvelle règle instaurée par Gérald Darmanin, à savoir « ne pas combler les allègements spécifiques, mais combler les allègements généraux ». Ainsi, depuis janvier dernier, la Sécurité Sociale finance le déficit du budget de l'État.

À travers la mise en œuvre de toutes ces nouvelles mesures, et comme l'a annoncée clairement la confédération en février 2019, nous assistons au crépuscule de la Sécurité Sociale de 1945 au nom de « l'État providence du 21^{ème} siècle » voulu par Emmanuel Macron.

Pour nous à Force Ouvrière, il n'y a aucune surprise à cela. Nous l'avions précisément dénoncé en 1996 lors de la création des Lois de Financement de la Sécurité Sociale. Ainsi, il aura fallu 22 ans pour que les pouvoirs publics parviennent à leur objectif : étatiser la Sécurité Sociale.

¹¹ Direction Générale des Finances Publiques

¹² Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) est une direction de l'administration centrale des ministères sanitaires et sociaux.

¹³ Fonds de Solidarité Vieillesse

En ce qui concerne les collectivités territoriales, autres importants financeurs de notre secteur, le pacte financier est respecté, comme le confirme l'Observatoire National de l'Action Sociale, mais à quel prix !

En 2018, « avec seulement 1,3 % d'augmentation, la dépense nette d'action sociale départementale affiche la plus faible progression enregistrée depuis plusieurs années. Les départements ont en effet veillé à respecter les instructions gouvernementales concernant l'augmentation de leur dépense (+1,2 %). Cela s'est répercuté sur leur principal budget de dépenses, celui de l'action sociale.

Ce résultat pourrait être perçu comme rassurant s'il ne s'accompagnait d'un autre constat : les dépenses obligatoires que sont les allocations augmentent de 2 %, tandis que l'ensemble des autres dépenses progresse de moins de 0,7 %.

On voit donc à nouveau s'accroître le poids des dépenses obligatoires que sont les allocations par rapport aux autres dépenses sociales.

Par exemple, si l'on regarde le secteur de la protection de l'enfance, concernant l'accueil et l'hébergement, les chiffres parlent d'eux-mêmes.

La dépense nette d'accueil et d'hébergement atteint 6,4 milliards d'euros en 2018 ; elle progresse davantage (+2,9 %) que l'ensemble des dépenses en protection de l'enfance (+2,6 %). Cette augmentation est essentiellement liée aux placements en établissements (+5,8 %), la dépense dédiée au placement familial restant stable (+0,5 %).

Cette évolution résulte exclusivement de l'augmentation du nombre de jeunes accueillis (+10.000, soit +5,8 %). En effet, le coût moyen d'hébergement (placement familial et tout type d'établissement confondu) diminue de 1,8 % en passant de 37.900 à 37.200 € par an et par jeune pris en charge.

Ceci dévoile à la fois la pression exercée par les départements sur le secteur associatif pour parvenir à une meilleure maîtrise des coûts, et la recherche de solutions moins onéreuses que les foyers, en particulier pour les mineurs non accompagnés.

L'afflux de Mineurs Non Accompagnés (MNA) se poursuit : ils représentent 6300 des 8500 mineurs supplémentaires accueillis en 2018 par rapport à 2017. La part des MNA parmi l'ensemble des mineurs accueillis est désormais de 17,7 %, contre 6,8 % en 2015.

Globalement, la baisse amorcée depuis plusieurs années pour les autres dépenses d'aide sociale à l'enfance se poursuit.

Si les budgets alloués aux Techniciens de l'Intervention Sociale et Familiale ¹⁴ (120 M€) et à la prévention spécialisée (220 M€)

restent assez stables (-1 %), les autres postes accusent de nouveau une nette diminution : -5 % pour les aides financières (120 M€ en 2018) ; -15 % pour les Fonds d'Aide aux Jeunes, lesquels avaient déjà subi une très forte baisse (-23 %) en 2017.

La maîtrise des dépenses, même celle qui concerne le secteur des personnes âgées dépendantes, résulte, selon l'ONDAS ¹⁵, de réels efforts de gestion, mais elle exprime aussi une baisse des marges de manœuvre des collectivités, au point de menacer leur autonomie financière.

Dans ce contexte budgétaire, qui va à l'encontre des intérêts et des besoins des salariés ainsi que des usagers de notre secteur, la révision des directives sur les marchés publics et contrats de concession est venue proposer la simplification des conditions d'accès aux marchés publics, l'élargissement de la mise en œuvre des clauses sociales et la qualification des marchés réservés.

Les directives obligent à faire respecter des critères plus économiques par toutes les entreprises, y compris celles de l'économie sociale. La mise en concurrence va donc se poursuivre entre des « opérateurs » qui participent à des procédures de passation des marchés. La concurrence obstrue l'accès plus aisé des marchés publics à ceux de l'économie sociale.

Seul le droit de réserve étendu aux organismes dont l'objet principal est d'œuvrer à l'insertion des publics défavorisés les exclut de la mise en concurrence.

Les établissements et services de santé, médico-sociaux et sociaux qui relèvent de la loi HPST ¹⁶ et de la loi du 2 janvier 2002 relative à l'action sociale et médico-sociale et des règles de tarification qui en découlent, ne relèvent ni des marchés publics, ni de la subvention !

Comme nous l'avons déjà écrit, la loi de janvier 2002, sous prétexte d'une meilleure prise en compte des « usagers » par l'individualisation de leurs droits, a permis l'introduction de la notion de coûts moyens pour les financements, l'encadrement par le contrôle public des financements publics par la planification, et instauré les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens.

La loi Bachelot a fait de même puisqu'elle a créé la notion d'Établissement et Service Social et médico-social Privé d'intérêt Collectif (ESmsPIC), alter ego des Établissements de Santé Privée d'intérêt Collectif (ESPIC) pour le secteur de la santé. Au départ, conçu pour distinguer clairement les établissements de statut privé à but non lucratif de ceux à but lucratif, elle inclut une partie du secteur privé lucratif au sein du nouveau statut.

¹⁴ TISF : Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale

¹⁵ Institut National de la Statistique et des Études Économiques

¹⁶ Organisation de Coopération et de Développement Économiques

Les Agences Régionales de Santé (ARS) sont bien le pivot de la maîtrise des dépenses de santé, avec les conséquences que nous avons dénoncées et qui restent d'actualité :

- La mise en concurrence, du secteur social, médico-social, sanitaire médical, avec le secteur lucratif, entres autres, par l'intermédiaire de la procédure d'appel à projet,
- L'étranglement financier des établissements, par la mise en place des CPOM ¹⁷, dans le cadre d'enveloppes financières nationales bloquées avec comme conséquence, la fermeture de services entiers de santé ou médico-sociaux,
- La poursuite du démantèlement de la sécurité sociale de 1945, et de sa gestion paritaire, pourtant seule garante de l'égalité d'accès aux soins et aux services sociaux et médico-sociaux sur tout le territoire.

La loi Santé de Marisol Touraine est venue poursuivre cette œuvre néfaste en direction de l'hôpital public. Elle menace toujours plus les hôpitaux publics, par la baisse de l'offre de soins et en instaurant, avec l'obligation d'adhésion à un Groupement Hospitalier de Territoire (GHT), un service public différent en fonction des territoires. L'objectif était de dégager dans un premier temps une économie de 270 millions d'euros sur la masse salariale, soit l'équivalent de 6 800 emplois à temps plein. La loi Buzin « Ma santé 2022 » est du même acabit. Cette dernière remet en cause l'offre de soins, l'hôpital public et le statut des personnels.

La loi relative à l'économie sociale et solidaire adoptée le 21 juillet 2014 et toujours en vigueur fait cohabiter dans un même cadre des structures non lucratives et d'autres dont « la lucrativité limitée » n'est pas garantie.

Dès lors, chacun comprend mieux les raisons qui ont amené le gouvernement à en finir dès janvier 2018, via les ministères concernés, avec l'opposabilité des accords négociés pour tous les établissements et services sous CPOM. Ainsi, pour cause de baisse de moyens financiers, les départements ne seront plus obligés de financer les accords de branche ou d'entreprise. Par ailleurs, et les camarades de la Sauvegarde d'Indre-et-Loire en savent quelque chose, pour des raisons budgétaires voire même d'excédent, les départements peuvent suspendre un CPOM et demander à toute association, en attendant de faire des appels à projets, d'utiliser ses fonds propres pour finir l'année.

Les économies budgétaires sont ainsi devancées avant même la relance des appels à projet. Dans le 59, le 49 ou le 37, cette mise en concurrence entre associations et fondations visait la réduction méthodique du coût financier des prises en charge, que ce soit dans la protection de l'enfance ou dans tout autre type de structure.

La raison est connue, ces lois de décentralisation sont venues accompagner l'austérité budgétaire depuis 1983.

Cette « déconcentration » voit aujourd'hui les dépenses sociales locales assurées à 85 % par les départements et représenter 56 % de leur budget.

En 2016, soutenue aujourd'hui par NEXEM, la mise en place des « contrats à Impact Social » à la Française complète le tableau. Mis en place sous François Hollande et poursuivis par Emmanuel Macron avec ses deux acolytes Christophe Itier et l'« entrepreneur social » Jean-Marc Borello, ces contrats viennent compléter le processus de poursuite de la marchandisation de notre secteur. Cette libéralisation du secteur social avait été initiée en 2000 par l'agenda de Lisbonne. A été créée une forme non traditionnelle d'obligations émises par l'État sans taux d'intérêt fixe, mais sur une période prédéterminée par laquelle l'État s'engage à payer pour l'amélioration significative des résultats sociaux à l'adresse d'une population définie ».

Ces résultats permettent aux pouvoirs publics de confier à une organisation une action sociale précise : par exemple, faciliter l'accès à l'emploi des adolescents sans diplôme. Ils mobilisent trois acteurs principaux : l'État ou ses représentants, un acteur social tel qu'une association, et un financeur qui peut se réunir en groupement d'investisseurs. L'État et la structure retenue se fixent des objectifs de résultats. S'ils sont atteints, les investisseurs seront remboursés et percevront un intérêt pour le risque pris. Dans le cas contraire, les investisseurs ne toucheront théoriquement rien, si ce n'est qu'ils pourront défiscaliser leur investissement.

Au final, ce sont bien les investisseurs qui seront les gagnants quoiqu'il se passe. Christophe Itier, ancien directeur de la Sauvegarde du Nord vantait en 2018 les mérites de ce « *partenariat gagnant-gagnant* » entre « *des investisseurs qui auront un taux de retour sur investissement de 6 %* » et « *une collectivité qui vont réussir à faire des économies substantielles* », tout en évitant « *le drame humain qu'est la séparation* ». Il n'oublia pas de rappeler au passage que tout cela est une question économique puisqu'« *un placement en établissement coûte 60 000 euros par an et par enfant et qu'un accompagnement éducatif à domicile coûte 3 000 euros* ».

S'inscrit dans ce même processus de rentabilisation de notre secteur, la mise en œuvre de Services et Établissements Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées (Séraphin PH). *Cet outil dont nous ne voulons pas, sert à la mise en place dans les Etablissements et Services Médico-Sociaux (ESMS) d'un référentiel tarifaire.* Cette nomenclature se concrétise dans la mise en place d'une tarification à l'acte qui, comme pour le secteur hospitalier public. Elle va poursuivre la dégradation des prises en charge dans les établissements et services médico-sociaux. Cette procédure nuit gravement tant aux conditions de travail des salariés qu'à la qualité de l'accompagnement.

¹⁷ Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

La volonté annoncée est claire, c'est mettre en adéquation les besoins et les prestations fournies. Et ce sont les moyens financiers qui détermineront comment les besoins devront rentrer en adéquation puisque ce référentiel contient une logique par objectifs. Une logique qui vise à financer un nombre d'actes, mais sans tenir compte des facteurs humains. Comme le disent partout les camarades, soumis à ce nouvel outil au nom de l'ordre de la rentabilité à tout prix : NON à Seraphin-PH qui empêche de penser et de travailler ! Cet outil sert « à résorber les temps improductifs » que l'IGAS ¹⁸ évoquait déjà en 2010 dans son rapport « mission relative aux questions de tarification et de solvabilisation des services d'aides à domicile en direction des services fragiles ». Il a servi à légitimer un financement de l'Aide à Domicile bien loin d'être à la hauteur des besoins. Seraphin-Ph vise à collecter des données et indicateurs à la seule fin de réduire les moyens financiers alloués aux Établissements Sociaux et Médico-Sociaux. Il incite les structures à réduire leurs tarifs tout en tentant d'uniformiser les coûts.

Ainsi, la mise en concurrence avec le secteur marchand fait régresser à la fois les droits des salariés et ceux des usagers, contrairement à toutes les paroles et les écrits qui justifient cette concurrence sous couvert de « bonnes intentions ».

Elle remet en cause les conditions mêmes de l'existence, dans notre pays, d'un secteur social et médico-social à but non lucratif et républicain, ainsi que celle d'entreprises ou de services publics.

Pendant ce temps, une partie des employeurs de l'ESS ¹⁹ tente d'obtenir de l'Europe un « label », qui serait de toute façon facultatif. L'Europe continue de considérer que seul le statut d'entreprise de l'économie sociale et solidaire répond aux critères qu'elle s'est fixée. Dans un rapport d'août 2017 intitulé « Le but non lucratif », ou de la nécessité d'adopter une nouvelle notion de « lucrativité limitée », la MGEN ²⁰ rappelle que le droit de la concurrence de l'Union Européenne a détruit le concept de non-lucrativité. Plusieurs arrêts de la cour de justice de l'Union Européenne sont venus confirmer que le non-lucratif ne peut pas lever du capital, et ne peut pas bénéficier des avantages de l'État pour compenser son handicap. Pour les entreprises concernées, le seul moyen est de réinvestir les excédents réalisés.

Pendant ce temps, la situation financière des associations reste toujours précaire, conséquence de la baisse des recettes. Ainsi, que ce soit en termes de subventions ou de commandes publiques, les pertes budgétaires progressent d'année en année. Mais surtout, la baisse des subventions n'est pas compensée par les commandes publiques. De 1,5 milliard d'euros en 2014, elles sont passées à 5,2 en 2015, prévues à hauteur de 9,2 en 2016 et de 13,4 en 2017, soit un total de 29,2 milliards d'euros sur 4 ans ! Depuis, est venu se rajouter la fin d'une partie du financement

des contrats aidés, une fin qui a impacté fortement le secteur associatif dans son ensemble.

Les conséquences pour les associations se traduisent encore et toujours par :

- L'autolimitation financière, une dégradation des conditions de travail des salariés, un sur-travail, les non-remplacements, la déqualification, avec des conséquences évidentes pour la santé au travail et la qualité de la prise en charge des personnes suivies ou accueillies.
- La marchandisation croissante de l'action, induite par l'augmentation des tarifs pour les prestataires et l'accroissement du volume des prestations.
- La privatisation de secteurs entiers et l'instauration de « services au public ».
- La réduction de l'activité avec, comme corollaire, les licenciements ou la disparition même de l'activité.

Depuis 2017, aucun nouveau chiffre n'est venu confirmer les estimations du collectif des associations citoyennes. Ce collectif, qui tenant compte « des capacités de survie, de précarisation et de marchandisation des associations » l'a conduit à annoncer un volume global de « 25000 emplois menacés en 2014, 65000 en 2015, près de 80000 en 2016 et 95000 en 2017 ». Ces prédictions étaient corroborées par le comité de finances locales, l'association des Maires de France et l'Assemblée des Départements de France.

Se poursuit un plan social, diffus, mais bien réel, dans tout notre secteur. Il est fait de fusions/absorptions, appels à projet qui viennent restructurer l'action sociale dans des départements, voire procéder à la disparition d'une partie de nos associations. La recherche du moindre coût est menée en permanence.

Dans ce contexte, les projets gouvernementaux vont tous dans le même sens : contraindre notre secteur de faire toujours plus avec moins de moyens.

Les bonnes intentions affichées ne cachent plus la réalité des projets.

Dans le secteur de la petite enfance, simplifier l'offre d'accueil passe par l'objectif de modifier le quota d'encadrement de personnels qualifiés et de le revoir à la baisse. Il s'agit de baisser le taux global d'encadrement des enfants accueillis et de procéder au glissement de tâche en créant notamment un référent santé qui aurait délégué médicale. Pénurie de médecins oblige !

Dans la protection de l'enfance, les 12^{èmes} Assises Gouvernementales qui ont eu lieu à Marseille, et dont nous n'attendions rien, ont à nouveau démontré leur inutilité. Les 8 milliards consacrés à ce secteur en 2018 restent une goutte d'eau. Les premières mesures qui viennent d'être annoncées par Adrien Taquet, secrétaire d'État à la Protection de l'enfance, sont dérisoires. Elles ne règlent en rien le fait que, faute de moyens, les dispositifs de prises en charge post-jugements sont saturés ou inexistants.

¹⁸ Inspection Générale des Affaires Sociales
¹⁹ Économie Sociale et Solidaire
²⁰ Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale

L'appauvrissement en terme financier et humain, rend monnaie courante ces décisions d'assistance éducative mises en œuvre 6 mois voir un an après leur prononcément.

Entre-temps, et les camarades le savent bien, les situations ont continué à se complexifier, avec toutes les conséquences délétères pour les mineurs et leur famille.

Conséquences de cette détérioration, les salariés sont les premiers touchés. Cela se manifeste par un accroissement conséquent des arrêts de travail comme dans les EHPAD²¹. Ceux-ci comptabilisaient, en septembre 2017, un nombre d'arrêts de travail deux fois supérieur à la moyenne nationale, toutes branches confondues. L'absence d'infirmier de nuit dans la majorité des établissements, conduit souvent à des hospitalisations aux urgences qui auraient pu être évitées. À cela s'ajoute une réforme de la tarification « de type kafkaïen », sans oublier un reste à charge important pour un coût d'hébergement de 2 000 euros en moyenne.

En cause ? Le travail en flux tendu et les sous effectifs.

Globalement, notre secteur s'inscrit dans une évolution défavorable avec une augmentation de l'absentéisme et de son taux de sinistralité (accident du travail et maladies professionnelles), comme le reconnaît la note ministérielle du 17 juillet 2018.

À FO ACTION SOCIALE, nous RESTONS bien évidemment opposés à cette régression sociale sans précédent qui se poursuit, sous prétexte d'euro compatibilité !

Nous défendons, encore et toujours, l'existence d'un secteur social, médico-social, de l'insertion et de l'aide à domicile, à but non lucratif, républicain et qui bénéficie de moyens à hauteur de ses besoins !

Nous refusons, comme nous l'avons fait depuis 2013, de cautionner la conférence salariale de notre secteur, lieu qui ne sert qu'à nous expliquer qu'en dehors de la soumission à l'austérité budgétaire qui passe par le blocage des salaires, il n'y a point de salut. Et il faudrait continuer à accepter qu'aux années blanches salariales succèdent d'autres années blanches !

Il n'est plus supportable que dans nos différents secteurs professionnels des grilles de salaires démarrent avec des salaires toujours en dessous du SMIC. Et nous n'attendons rien du comité de suivi des salaires de la Direction Générale du Travail qui se réunit tous les ans, en juillet, et fait le constat permanent que rien ne change et pas seulement pour notre secteur. Car

c'est bien le ministère du Travail qui décide d'agrèer ou pas nos avenants salariaux. C'est bien le même qui utilise la conférence salariale pour confirmer que les marges de manœuvre pour les augmentations de salaire sont faibles ou inexistantes. Les chiffres parlent d'eux même :

- 0,00 % (contre 0,03 % en 2018) pour la CCN de 1951 (FEHAP) ;
- 0,21 % (contre -0,06 % en 2018) pour la Croix-Rouge Française ;
- 0,35 % (contre 0,31 % en 2018) pour les centres d'hébergement et de réadaptation sociale (CHRS) ;
- 0,298 % (contre 0,20 % en 2018) pour l'Union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux (UNISSS) ;
- 0,28 % (contre 0,31 % en 2018) pour la CCN de 1966 (NEXEM) ;
- 0,17 % (contre 0,66 % en 2018) pour l'aide à domicile.

Nous avons boycotté la conférence salariale en 2017, rejoints par la CGT et SUD, tout en faisant parvenir au ministère une déclaration intersyndicale. Elle expliquait notre refus de participer à cette mascarade et notre appel à la grève pour le 7 mars 2017.

En 2018, forts de la journée de grève et de mobilisation du secteur le 30 janvier, nous sommes venus lire une déclaration et attendre des réponses du directeur de la Direction Générale de la Cohésion Sociale, Jean-Philippe VINQUANT. Ses réponses ont été conformes à « l'autisme » gouvernemental toujours en cours, à savoir : aucun budget en diminution, la prise en compte du « sentiment » que les professionnels vivent une dégradation de leurs conditions de travail par la mise en place d'une commission, la réforme des EHPAD qui ne réduit pas les moyens. Et encore, l'invitation aux employeurs et aux organisations syndicales de l'Aide à Domicile à réfléchir autrement sur la question des augmentations de salaire et la confirmation de la fin de l'opposabilité pour permettre aux financeurs d'avoir toutes libertés de décision. Suite à ces réponses, nous avons appelé les salariés à se mobiliser le 15 mars, à préparer la grève et la journée de mobilisation avec la fonction publique du 22 mars 2018.

En 2019, nous l'avons à nouveau boycottée et organisé une conférence de presse pour nous en expliquer, considérant que la situation dans les EHPAD, la Protection de l'Enfance ou l'Aide à Domicile restait inacceptable.

Ce blocage de nos salaires s'accompagne de réformes qui détruisent nos droits et notre capacité de négocier.

Les 18 premiers mois après l'arrivée d'Emmanuel Macron à la présidence ont été consacrés, selon lui, à « libérer les énergies pour réformer le pays ».

Et il n'a pas manqué d'énergie pour poursuivre, tout en accélérant une politique de rigueur dans la droite ligne de celle menée par Nicolas Sarkozy et poursuivie par François Hollande, avec sa signature sans renégociation du pacte budgétaire européen (TSCG²²) en 2012.

²¹ Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Handicapées

²² Traité sur la Stabilité, la Coopération et la Gouvernance

Il n'a bien entendu abrogé aucune des lois antérieures dont nous demandions l'abrogation : loi Bachelot, loi Touraine, loi sur la représentativité, loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, loi Macron pour « la croissance et l'activité », loi Rebsamen et encore moins la loi Travail.

Il poursuit sans relâche son action de destruction de nos droits collectifs, tentant de nous empêcher de jouer notre rôle comme organisation syndicale libre et indépendante. Il poursuit sa politique de la concertation et de l'intégration préparant les conditions de la mise en place du corporatisme.

Dans la continuité de l'acte III de la régionalisation, de la RGPP ²³ et de la MAP ²⁴ c'est CAP 2022 qui prépare la fin du statut des fonctionnaires.

La restructuration des branches s'accélère pour tenter d'arriver à moins de 70 branches en fin d'année.

L'Étatisation de la Sécurité Sociale de 1945 et sa fiscalisation préfigurent de sa disparition.

La loi anti-casseur poursuit les lois précédentes qui remettent en cause nos libertés individuelles, notre droit de grève et de manifester.

Les attaques contre les droits des chômeurs et contre l'assurance-chômage privent 30000 chômeurs de tout droit.

La mise en place des OPCO ²⁵ prépare la fin de la qualification et son remplacement par les compétences, l'individualisation des droits à la formation avec le renforcement du Compte Personnel de Formation.

La réforme des retraites, avec le projet de casse de la retraite par répartition, avec la mise en place in fine de la retraite à 64 ans et disparition des 22 régimes existants, poursuit celles engagées depuis 1993.

Face à toutes ses attaques sans précédent nous avons résisté et nous avons appelé à la mobilisation chaque fois que nécessaire. La chronologie qui suit en atteste.

Encore et toujours contre l'austérité

L'année 2017 : celle de l'élection présidentielle et des ordonnances Macron

Le futur président de la République, encore en fonction pour quelques mois, confirmait qu'il n'avait pas l'intention de changer

quoi que ce soit d'une politique en totale continuité avec les précédentes et qui s'est révélée totalement antisociale.

Il a poursuivi sans faille ses engagements militaires dans le monde, pendant que nos salaires restaient bloqués, que nos droits collectifs étaient attaqués puisque la Loi Travail a mis en œuvre, en cette nouvelle année, son travail de sape de nos droits collectifs. Au nom de la lutte contre le terrorisme, nos libertés individuelles ont été mises à mal, dans le cadre d'un état d'urgence qui n'en finissait pas. Avec la Loi Travail, ce bouleversement sans précédent du paysage juridique a eu comme résultats d'importants reculs pour les droits des salariés : inversion de la hiérarchie des normes, modification des conditions de validité des accords d'entreprise avec introduction du référendum et mise à l'écart croissante des organisations syndicales.

Pour vous aider, nous avons considéré qu'il était essentiel que vous ayez connaissance et que vous puissiez vous approprier les nouvelles dispositions juridiques pour vous permettre ainsi qu'aux salariés de faire valoir leurs droits et de les préserver.

Notre Presto 104 et les documents qui ont suivi en attestent.

Nous avons fait face à tous ces reculs sociaux avec toute la conviction et la détermination qui ont marqué nos mois de mobilisation contre la Loi Travail et que notre 17^{ème} congrès a confirmé dans sa tenue et les résolutions qui en sont issues.

Nous avons refusé de céder à la démoralisation au nom d'un réalisme économique qui plonge les salariés dans la misère.

Nous avons continué de combattre et d'empêcher, avec la Santé Privée, l'ouverture d'une négociation pour la mise en place d'une convention collective unique au moment de la fusion SYNEAS/FEGAPEI en NEXEM et lors de leur rupture avec l'UNIFED. Nous avons alerté sur les conséquences du conflit entre employeurs qui mettaient en cause notre capacité de négocier dans l'interbranche UNIFED ²⁶ et la gestion paritaire de l'OPCA ²⁷ UNIFAF.

Avec le secteur de la Santé et de la Protection Sociale FORCE OUVRIÈRE, nous avons appelé à une journée de grève et de mobilisation nationale pour le 7 mars 2017, dans l'unité au niveau national avec la CGT et SUD.

Nous avons organisé une journée nationale le 28 mars en défense de nos conventions collectives.

En toute indépendance, nous n'avons pas laissé de côté nos revendications, pour cause d'élection présidentielle, car nous restons un syndicat, pas un parti ; et nous nous sommes félicités que, conformément à ces principes, la confédération ne donne aucune consigne de vote.

²³ Révision Générale des Politiques Publiques

²⁴ Modernisation de l'Action Publique

²⁵ OPérateur de COmpétences

²⁶ UNIon des FÉDérations et syndicats nationaux d'employeurs du secteur sanitaire, social, médico-social à but non lucratif

²⁷ Organisme Collecteur Agréé

Solidaires des 6 d'Haguenau, dont notre camarade Michel, nous les avons soutenus et avons dénoncé la décision de justice les condamnant pour faits de grève à une amende pour entrave à la circulation de véhicule sur une voie publique et organisation d'une manifestation sans déclaration.

À cette occasion, nous avons rappelé notre attachement aux libertés syndicales, au droit de manifester et de revendiquer.

Nous nous sommes félicités de la réussite de la mobilisation du 7 mars 2017, rappelant nos revendications essentielles comme l'augmentation des salaires, l'abrogation des lois Travail et Santé, le maintien et l'amélioration des Conventions Collectives, des diplômes spécifiques et du caractère non lucratif du secteur ainsi que le financement des établissements et services à hauteur des besoins.

Nous avons exprimé notre colère face aux 1000 milliards de dollars, montant des dividendes versés en 2016 à leurs actionnaires par les 1200 plus grandes entreprises de la planète cotées en Bourse, au détriment des investissements, alors que parallèlement, en France, le chômage de masse augmentait, toutes catégories confondues, et que les « trappes de précarité » explosaient. Ceci, contrairement au million d'emplois qui fut promis par Gattaz à Hollande lors du marché de dupe que sous la dénomination de « Pacte de responsabilité ».

Nous avons dénoncé les campagnes de presse pour stigmatiser les fraudeurs aux allocations et le pillage en cours de la formation professionnelle continue, au nom de cette sacro-sainte « lutte contre le chômage ».

Nous fûmes solidaires du combat que menaient les salariés de Pôle Emploi avec leurs organisations syndicales contre la casse de l'Assurance Chômage par l'intermédiaire de la destruction/restructuration sans précédent des activités de Pôle Emploi, conjuguées à la transformation des contrats de travail des salariés chargés de l'indemnisation. Tout cela, se déroulant dans un processus généralisé de régionalisation/privatisation qui visait à mettre fin au caractère public et national de Pôle Emploi.

Contre cette austérité, suicidaire économiquement, socialement et démocratiquement nous avons soutenu le combat des femmes travailleuses de l'Aide à Domicile de Douai et des salariés d'Action Enfance, illustration du refus des salariés de notre secteur de se résigner à cette situation, et de leur volonté d'en découdre. Nous avons alerté sur la mise en place des Fonds à impact Sociaux (social impact bond). Ainsi, les articles rédigés par Corinne sont venus expliciter cette bombe à retardement pour notre secteur.

Nous avons rappelé notre attachement à l'ordonnance fondamentale du 2 février 1945, cette référence sur la délinquance des mineurs et la protection de l'enfance qui donne priorité à l'éducatif, sans éluder le besoin de sanction, et qui consacre le rôle du juge.

Nous avons combattu la casse programmée de nos diplômes d'État avec la collaboration de la Commission Professionnelle Consultative que nous avons boycottée à plusieurs reprises, à coup de déclarations. Cette casse s'accompagnant de la volonté de Brigitte Bourguignon d'inscrire à marche forcée une « définition » du Travail Social dans le code de l'action sociale et des familles.

Après l'élection présidentielle de mai 2017, qui a abouti à une élection en trompe-l'œil, puisqu'au deuxième tour Emmanuel Macron représentait moins de la moitié des électeurs inscrits, nous étions sur nos gardes et sans illusions.

Nous savions que dans son programme politique le nouveau président avait clairement annoncé vouloir poursuivre et accentuer les politiques d'austérité que nous combattons depuis des années. Nous savions qu'il préparait la poursuite de la casse du Code du travail, et annonçait vouloir s'attaquer à la Sécurité Sociale.

Nous avons apporté notre soutien sans faille à nos syndicats en lutte dans le Maine-et-Loire et dans l'Indre-et-Loire, lorsque les Conseils Départementaux ont décidé, au nom de la mise en œuvre de l'austérité budgétaire qui leur incombe, conséquence directe des lois de décentralisation, de déconventionner des associations et de suspendre leurs activités. Des appels intersyndicaux ont accompagné ces combats.

Dès le 7 juin 2017 et sans attendre, le Bureau Fédéral prenait position sur le « Programme de travail pour rénover notre modèle social » présenté par le gouvernement Macron.

Nous écrivions : « ce « programme » est dans la continuité de la loi Travail, mise en œuvre de façon anti-démocratique par l'utilisation répétée du 49.3, et que nous avons combattue. Nombre de ses dispositions en aggraveront les conséquences désastreuses pour les salariés. À cette fin, outre le passage sans discussion au Parlement envisagé par voie d'ordonnances, la méthode est révélatrice : « La rénovation de notre modèle social ne pourra se faire qu'en étroite concertation avec les organisations syndicales et patronales ». Autrement dit, c'est la volonté énoncée d'associer les organisations syndicales aux politiques d'austérité, la marche au corporatisme que nous combattons.

Ce « programme de travail » contient des mesures graves : « Redonner de façon immédiate et visible du pouvoir d'achat aux salariés, par la suppression des cotisations salariales sur l'assurance maladie et l'assurance-chômage, financée par un transfert sur la cotisation sociale généralisée et effective dès le 1er janvier 2018 ». Sous prétexte d'augmenter artificiellement le salaire net des salariés, il s'agit d'organiser le détournement de notre salaire différé, et de reprendre de l'autre main ce « gain de pouvoir d'achat » par l'impôt. « L'entreprise est le lieu où la création de la norme sociale permet de répondre de manière pertinente aux besoins spécifiques des salariés ». C'est ici le principe de l'inversion de la hiérarchie des normes qui est

confirmé et amplifié. Il s'agit d'exonérer les employeurs des dispositions contraignantes des conventions collectives, qui constituent les seuls remparts à la déréglementation et sont seules garantes d'égalité de traitement des salariés d'un même secteur professionnel. »

Pour combattre ce projet nous considérons que le mandat Force Ouvrière était clair et ainsi que « compte tenu de la situation et des mesures graves qui pourraient être décidées dans les semaines et mois à venir, y compris cet été, le CCN (...) donne mandat à la Commission Exécutive, au Bureau Confédéral pour prendre toutes les dispositions et initiatives qu'exigerait cette situation ».

Entre temps nos administrateurs des OPCA soutenant cette prise de position initiale décidaient de prendre position de façon complémentaire à la fois contre la mainmise de l'État sur l'Assurance Chômage et l'Assurance Maladie et contre la liquidation du paritarisme de gestion dans les OPCA par l'organisation d'un vaste détournement des fonds de la Formation Professionnelle Continue.

Dans cette continuité, le Conseil Fédéral du 22 juin 2017 confirmait l'analyse que nous avions et la nécessité de préparer le combat. Dans sa déclaration, il rappelait nos revendications à savoir :

- Non à la casse du Code du Travail.
- Abrogation des lois El Khomri, Rebsamen et Macron.
- Rétablissement de la hiérarchie des normes.
- Non au référendum patronal.
- Maintien de tous les droits syndicaux et des Institutions Représentatives du Personnel. Pas de fusion des instances représentatives.
- Non au plafonnement des indemnités de licenciement.
- Non à la casse de la Sécurité Sociale !
- Défense de la Sécurité Sociale de 1945, fondée sur le salaire différé.
- Non à son financement par l'impôt.
- Suppression de la CSG ²⁸ et de la CRDS ²⁹.
- Fin des exonérations de cotisations patronales et restitution des fonds accordés jusqu'alors.

Il appelait ses syndicats départementaux à organiser dès que possible des assemblées générales. Le but a été d'informer et de mobiliser les salariés autour des projets destructeurs de nos garanties collectives et ainsi, de préparer le rapport de force pour bloquer le pays.

Début juillet 2017, nous appelions à préparer la mobilisation et fin août 2017, le Bureau Fédéral exigeait le retrait des ordonnances Macron. Nous avons soutenu tous nos syndicats qui se sont mobilisés le 12 et le 21 septembre sur la base de nos revendications.

À cette occasion, au nom de la fédération, j'ai réaffirmé nos positions.

« Ces ordonnances sanctuarisent la fin de la hiérarchie des normes, du principe de faveur et s'inscrivent dans un projet gouvernemental d'ensemble. Au nom de l'austérité, ce gouvernement s'attaque à la Sécurité Sociale, l'assurance chômage, les retraites, le logement public, la formation professionnelle, le secteur public et ainsi, de manière plus ou moins directe, s'en prend à notre secteur dit « social et médico-social à but non lucratif » et à financement public que je représente au nom de Force Ouvrière... La confédération aurait dû prendre une initiative vu les mesures graves contenues dans le projet et surtout que la branche n'était pas sauvegardée... Nous devons répondre à nos camarades qui ne comprennent pas pourquoi nous ne sommes plus à l'initiative pour le moment alors que nous étions à l'initiative du combat contre l'austérité, puis contre la loi travail et pour son abrogation en défense de la hiérarchie des normes... Nous devons répondre à nos camarades qui ont fait pour certains 14 journées de grève en 2016 CONTRE la Loi Travail, et qui ne comprennent pas que notre seule véritable réaction CONTRE les ordonnances se soit limitée, au-delà de participer activement à une consultation, qui n'est pas une négociation, à voter CONTRE dans les consultations officielles et obligatoires... Alors oui, dans cette situation, nous devons rester un syndicat, pas un parti, et je le redis, il est temps de reprendre l'initiative. Il est temps de le faire, en s'appuyant sur un mandat clair et réaffirmé... Il est évident que pour obtenir satisfaction sur nos justes revendications, c'est bien la question de la grève interprofessionnelle, dans l'unité, public/privé, qui est à l'ordre du jour ».

En toute cohérence, suite au Comité Confédéral National, nous avons soutenu et appelé à la journée de grève et de mobilisation du 16 novembre, bien tardive.

Entre-temps, nous avons pris position, en soutien du maintien de l'Agence Nationale de l'Évaluation Sociale et Médico-sociale (ANESM), soutenu la pétition nationale concernant les AMP ³⁰ de la CCNT51. Nous avons dénoncé la suppression du pécule pour les jeunes placés par l'Aide Sociale à l'Enfance.

De même, dans l'unité la plus large (FO, CGT, SUD, CFDT, CFTC et CFE-CGC) nous avons exigé l'abrogation de l'article 70 de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale. Il a été voté et ainsi il supprime le principe d'opposabilité des conventions et accords collectifs de travail dans notre secteur professionnel pour les structures ayant contracté un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM). Nous demandons le maintien de l'opposabilité. De façon méprisante, nous avons été reçus par l'administration avec l'ensemble des autres organisations syndicales 3 jours après le vote.

²⁸ Contribution Sociale Généralisée

²⁹ Contribution à la Réduction de la Dette Sociale

³⁰ Aide Médico-Psychologique

En décembre, nous avons réaffirmé dans le secteur de l'Aide à Domicile, notre opposition au baluchonnage programmé dans le projet de loi « pour un État au service d'une société de confiance ».

De même, lors de la Commission Professionnelle Consultative du 15 décembre, nous avons exigé l'abandon des projets en cours de casse des diplômes du travail social, pour le maintien de tous les diplômes d'État et certificats du Travail Social d'avant 2002 ; le refus de la polyvalence ; l'abandon du décret promulgué pour les diplômes de niveau V.

Siégeant au Haut Conseil du Travail Social (HCTS), nous nous sommes opposés ou abstenus au vote pour la majorité des projets. Ceux-ci étant destinés non pas à améliorer le travail social, mais à présenter des actions faisant fi des moyens humains et financiers. Nous nous sommes opposés à la décentralisation galopante avançant masquée sous le terme de « développement local » destiné, soi-disant, à être « au plus près des besoins ».

Nous avons réuni un Comité Fédéral National pour tirer le bilan de l'année 2017. À cette occasion, les positions fédérales ont été confortées et soutenues à l'unanimité après un long rapport introductif rappelant nos positions et notre bilan depuis le précédent congrès.

L'année 2018 la poursuite des mobilisations et trois secrétaires généraux

Rien ne devait et ne doit nous diviser, c'est pourquoi j'ai pris l'initiative d'adresser à tous des vœux de développement et en particulier de renforcement de notre indépendance d'organisation syndicale libre, au seul service de la classe ouvrière.

À cette occasion, j'ai rappelé que « le syndicalisme libre et indépendant est soumis, dans notre pays, à une offensive sans précédent qui menace son existence. Offensive du patronat, du gouvernement, et attaque politique extérieure contre le syndicalisme confédéré, et singulièrement, contre la nôtre de la part de responsables politiques «dégagistes». « Cette offensive » prenant appui, en interne, sur de réelles difficultés et contradictions qui traversent notre organisation depuis plusieurs mois ». Convaincu comme bon nombre d'entre nous que « nous saurons tout faire pour permettre à la confédération de continuer d'exister ».

Mais aussi, « les grands moments, comme 1959, qui a vu le refus de Bothereau de rentrer dans le gouvernement du général de Gaulle ; 1969, et le vote du congrès confédéral pour le non au référendum ; 1982, et le refus de Bergeron de voir notre organisation participer à la commission nationale de planification. À chaque fois, Force Ouvrière s'est dressée contre les tentatives d'intégration aux institutions de l'État, prenant ses responsabilités dans la défense de la démocratie politique dont le socle est l'indépendance des syndicats ».

« Notre richesse, c'est notre capacité à regrouper et faire agir ensemble des femmes et des hommes de toutes sensibilités politiques, par exemple, des militants qui se considèrent comme des réformistes et d'autres qui se considèrent comme des révolutionnaires ».

Et bien entendu, « la vie syndicale est marquée parfois par des désaccords, des polémiques, des empoignades. Comme d'autres, j'ai souvenir depuis près de 30 ans que je milite dans l'organisation, des discussions les plus âpres sur les mots d'ordre, sur les moyens de l'action. Dès lors, répéter que « Force Ouvrière est un syndicat, pas un parti », est un point d'appui d'actualité et non pas un simple slogan ».

« Notre force vient aussi du fait que nous avons toujours su débattre, rester du côté du compromis et non de l'intégration, mais aussi décider quand il était temps, soit de négocier, soit d'aller à la confrontation. Et, c'est notre fierté » !

J'ai insisté sur le fait que « Les débats qui traversent Force Ouvrière à la veille du prochain congrès confédéral sont donc conformes à la nature démocratique et aux traditions de l'organisation. Les positions adoptées par les syndicats, que je les partage ou non, sont légitimes, dès lors qu'elles partent des besoins des salariés et de la préservation de l'indépendance de l'organisation. C'est pourquoi je peux comprendre, sur la base des discussions en cours dans les syndicats, les raisons qui vont conduire certains d'entre eux à voter contre le rapport d'activité, d'autres à voter pour, d'autres encore à s'abstenir ».

Je reste toujours persuadé « qu'un rapport d'activité n'est pas un objectif en soi. C'est une photographie à un moment donné qui exprime l'opinion d'un congrès sur la manière dont le mandat a été ou non mis en œuvre. Le plus important, à partir de là, c'est que la discussion permette de définir le mandat confié à la future direction confédérale pour l'exercice qui vient ».

En qualité de Secrétaire Général, j'ai précisé que je ne pouvais pas accepter « que notre fédération soit en quelque sorte transformée...en un terrain de campagne interne à l'organisation ». Je m'étais déjà exprimé en ce sens lors de notre Comité Fédéral National du 23 novembre 2017. Pour moi, « le congrès confédéral est le congrès des syndicats, pas un congrès des fédérations ou des UD, mais bien le congrès des syndicats désignant leurs délégués sur la base d'un mandat ». « Sinon, j'ai toujours refusé la personnalisation des débats dans l'organisation syndicale... Cela ne relève pas des traditions de Force Ouvrière. Pour ma part, quels que soient les désaccords dans l'organisation... je préfère que la discussion se concentre sur les questions d'orientation ».

J'ai ajouté, bien sûr, que nous avons eu des désaccords pendant plusieurs mois. « Entre autres, ceux posés par les 14 journées d'action successives face à la loi El Khomri, qui n'ont pas permis de créer les conditions du mouvement d'ensemble pour bloquer cette loi. Il y a eu ensuite les problèmes majeurs que pose la

concertation avec le gouvernement qui, dans les faits, a abouti à accompagner des contre-réformes dévastatrices pour les travailleurs et pour l'instant n'a pas permis de les modérer. Pour autant, il y a aussi d'autres éléments positifs dans le bilan, comme la position de la confédération contre l'austérité, pour le retrait de la loi El Khomri, et si nous y regardons, de plus près le fait que la participation, discutable, à la concertation n'est pourtant pas allée jusqu'à l'intégration souhaitée par le gouvernement ».

Pour finir, j'ai indiqué que je restais « confiant dans la démocratie syndicale et fédéraliste, qui repose sur la capacité des syndicats, car le congrès confédéral est le congrès des syndicats, d'aboutir à des conclusions qui seront légitimes dès lors qu'elles procèdent d'une discussion libre. C'est-à-dire une discussion qui part des besoins et des aspirations des syndiqués, définissant leur mandat ; une discussion qui n'obéit aux injonctions de personne, pas plus celles qui viendraient des sommets confédéraux ou fédéraux que celles venues de l'extérieur de l'organisation ».

Oui, « la situation est difficile pour les salariés, notamment en conséquence de la poursuite des politiques d'austérité et de la mise en œuvre des ordonnances, mais je reste confiant dans leur capacité de résistance et à s'organiser. Ils le démontrent chaque jour. Elle l'est aussi pour notre confédération ».

Et en attendant le congrès confédéral, nous sommes restés à l'initiative.

Nous avons appelé à la grève dans les EHPAD et dans le secteur des Aides à Domicile le 30 janvier 2018.

Nous avons pris position, début janvier, en défense de la Formation professionnelle qualifiante débouchant sur des diplômes. Nous nous opposons au projet gouvernemental soutenu par le MEDEF cherchant à mettre « l'entreprise au cœur de la définition des certifications professionnelles » et les blocs de compétences au cœur de la formation. En même temps que nous réaffirmions notre opposition à la destruction des diplômes d'État en travail social dans la Commission Professionnelle Consultative.

Nous avons soutenu la mobilisation du 15 mars et appelé à la grève et aux manifestations le 22 mars 2018, « ce coup de semonce » en direction des politiques menées par ce gouvernement.

Notre déclaration du Conseil Fédéral du 15 mars rappelait que, pour notre part, nous considérons que la participation de FO à la concertation concernant les ordonnances Macron/Pénicaud avait démontré toute la limite de l'exercice. Le gouvernement a mis en place par Ordonnances son projet destructeur des branches professionnelles, de la hiérarchie des normes et du principe de faveur, et la possibilité quasi illimitée offerte aux entreprises de déroger aux Conventions Collectives. Pour notre fédération, les « négociations encadrées » comme celles sur les retraites et sur la formation professionnelle démontrent que ce gouvernement méprise le paritarisme. Sa décision de piétiner l'Accord

National Interprofessionnel du 22 février 2018 sur la Formation Professionnelle Continue en était la preuve. Face à ce Big Bang gouvernemental sur la Formation Professionnelle Continue qui est en réalité un tsunami qui va dévaster les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés, nous invitons la confédération à décider de retirer sa signature de l'accord national interprofessionnel puisqu'il avait été piétiné.

Avec les enseignants, nous avons participé activement à la journée de combat contre l'inclusion scolaire systématique organisée par la FNC-FP, réaffirmant à cette occasion nos positions contre l'inclusion scolaire forcée, pour la préservation des structures spécialisées, pour des moyens à hauteur des besoins.

Nous avons organisé une première journée nationale sur la question du Comité Social et Économique, conséquence directe des ordonnances Macron.

Nous avons salué les grèves en cours, dans la SNCF, à Carrefour, Air France, celles des éboueurs, dans l'université, et à la Fonction Publique qui voyaient les salariés avec leurs organisations syndicales, tenter d'arrêter l'hémorragie par la grève, aussi bien dans le public que dans le privé, grèves particulières qui pourraient aboutir à la grève générale. Nous avons apporté notre soutien plus particulier à la grève des cheminots pour le retrait du plan Macron/Spinetta et pour la défense du droit de grève, pour le retrait du projet de Loi n° 871 qui voulait remettre en cause de droit de grève « mixte », et dont les mobiles sont à la fois professionnels et conséquences des politiques gouvernementales.

120 de nos camarades étaient présents au Congrès confédéral et un bulletin fédéral y a été consacré. Un nouveau succès de notre présence militante lors d'un congrès confédéral, celui qui fêtait les 70 ans de notre organisation. Nos délégués y ont pris toute leur place, notamment par leurs interventions à la tribune, et par leur présence active lors des commissions de résolution qui sont maintenant la feuille de route de notre confédération. Ce congrès ne fut pas de tout repos. Rien d'étonnant, en effet, il se déroulait dans un contexte général qui voit, d'un côté se poursuivre par la concertation, les tentatives de ce gouvernement d'associer les organisations syndicales à ses projets de porter de nouveaux coups majeurs aux droits des salariés, et d'un autre côté, la résistance en cours des salariés et celle plus particulière des cheminots. Malgré les tensions, ce 24^{ème} congrès, a vu les délégués majoritairement dans leurs interventions et dans le cadre des commissions de résolution, faire valoir que l'unité de l'organisation par le consensus était plus importante que tous nos désaccords.

Finalement, nous en sommes sortis avec de nouvelles instances élues et près de 3000 délégués ont décidé de voter et d'ouvrir cette perspective : « Le Congrès soutient l'ensemble des syndicats FO du public comme du privé [...] qui se mobilisent pour une juste répartition des richesses, pour garantir nos droits collectifs et nos statuts et pour résister à une logique d'individualisation

de la société visant à déprotéger tous les travailleurs. Face à toutes les attaques actuellement en cours, les mobilisations se multiplient [...]. Le Congrès affirme en particulier son total soutien aux cheminots en grève depuis plusieurs semaines, et à la Fédération FO des Cheminots. Le Congrès exige le retrait du projet de loi, le maintien du statut particulier des cheminots, ainsi que le maintien du service public ferroviaire. Compte tenu de l'extrême gravité de la situation [...], le Congrès considère que la perspective d'une mobilisation interprofessionnelle est aujourd'hui nécessaire, y compris par la grève. Il donne mandat à la Commission Exécutive et au Bureau Confédéral pour prendre toutes les dispositions et initiatives dans ce sens, y compris en lien avec toutes les confédérations syndicales, à la recherche de la plus grande unité possible. Il appelle toutes les structures FO, tous les militants à rester réactifs et mobilisés ». Ces résolutions sont à la hauteur de la colère justifiée des salariés qui n'en peuvent plus. Colère qui s'est renforcée contre le président des actionnaires et des dividendes.

Dans la continuité du Congrès confédéral, nous avons appelé à la grève le 22 mai appelée par nos camarades de la Fonction Publique, puisque nous le rappelions dans l'appel, leurs revendications sont les nôtres.

Nous nous sommes opposés au projet d'accord sur le régime de prévoyance de NEXEM dans la CCNT du 15 mars 1966, et avons dû faire opposition et rencontrer les assureurs pour leur expliquer les raisons de cette décision. Nous avons exigé l'ouverture d'une nouvelle négociation pour sortir de l'impasse dans laquelle ils nous entraînaient avec la complicité de la CFDT.

Nous avons soutenu les combats en cours, comme ceux de la protection de l'enfance à Tours et Angers, l'ADAPEI du Puy de Dôme ou celui d'Aide à Domicile du SDAS de Chartres. Ces mouvements ayant la particularité dans l'unité comme à Angers, de s'appuyer sur les organisations syndicales ; les assemblées générales ont défini le mandat sur lequel se réfèrent leurs délégués désignés pour négocier et tenter d'obtenir satisfaction.

Dès l'été, nous avons répondu favorablement à l'appel de la confédération pour le 9 octobre 2018. Dans notre appel intersyndical avec la CGT, nous rappelions que les mesures encore récemment annoncées par le gouvernement (plan pauvreté) relèvent d'une logique d'individualisation mettant à mal la solidarité et la justice sociale, valeurs essentielles de la cohésion sociale. Elles fragilisent une fois de plus les précaires, les retraités et les plus démunis. La nouvelle « contre-réforme » des retraites qui s'annonce, vise à mettre fin aux 42 régimes de retraite actuels, au profit d'un système unique de « retraite par point ». C'est le passage d'un système de solidarité intergénérationnelle à un système individuel afin de réduire les pensions pour contraindre les salariés à épargner ou à mourir au travail. Au moment où est annoncée une fois encore, l'explosion des dividendes en France et dans le monde (200 milliards !... Alors que 4 milliards seulement sont redistribués aux personnes les plus pauvres) ; la baisse

généralisée du pouvoir d'achat, la dégradation des conditions de travail, la casse des garanties collectives et des conquises sociales ne font qu'accentuer les inégalités.

Face à ces constats, l'UFAS CGT et la FNAS FO opposent leurs revendications :

- Augmentation générale des salaires, retraites et pensions, traitements et minima sociaux.
- Amélioration des conditions de travail, par le financement du secteur social et médico-social à hauteur des besoins.
- Défense de la Sécurité Sociale contre toute exonération de cotisation sociale.
- Maintien des régimes de retraite existant et abandon du projet gouvernemental de retraite par capitalisation.
- Maintien et amélioration des garanties collectives (CCNT66, CCNT51, CCNT65) et accords (CHRS).
- De réelles mesures pour lutter contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Dès le 11 octobre et sans attendre, le Bureau Fédéral prenait position en défense de la Confédération. Constatant qu'une offensive sans précédent était engagée, par l'intermédiaire de la presse contre notre Confédération, que cette campagne médiatique intervenait alors que, sur le fondement de la charte d'Amiens et en toute indépendance, notre dernier CCN avait rappelé dans sa résolution son opposition aux contre-réformes en cours, en particulier sur les retraites, le Bureau Fédéral tenait à réaffirmer son attachement à la défense inconditionnelle de notre Confédération, pour son unité sur la base de nos revendications.

Et en toute connaissance de cause, notre Conseil Fédéral réuni début novembre considérait qu'il fallait sortir au plus vite de la situation que vivait la confédération. Nous rappelions alors que la campagne médiatique « participe à la volonté actuelle de casser la résistance des salariés qui cherchent à s'organiser. Elle fragilise notre organisation au moment même où elle prend les initiatives nécessaires, dans l'unité la plus large, pour aider les salariés à résister, revendiquer et reconquérir tous leurs droits ».

Nous réaffirmons « notre opposition fondamentale à tout type de fichage ». Nous notons que « le bureau confédéral et la Commission Exécutive ont réagi rapidement et apporté des réponses à la situation. » Nous approuvons « la décision de convoquer rapidement un CCN extraordinaire afin de permettre l'élection de notre futur secrétaire général et de sortir au plus vite de cette crise ». Attachés à l'unité de notre confédération, nous considérons que notre force réside dans le fonctionnement des instances et dans le respect du mandat issu des résolutions adoptées lors de notre dernier congrès confédéral et dont les orientations ont été réaffirmées à l'unanimité par le CCN d'octobre 2018.

Nous avons ensuite réuni les instances, le Conseil Fédéral et le Bureau Fédéral ou le mandat qui m'a été confié pour le Comité Confédéral National était un mandat ouvert. Une grande liberté

et une grande responsabilité. A ensuite été élu notre nouveau secrétaire général Yves Veyrier.

J'ai ensuite dû écrire un courrier en direction des syndicats au regard de la campagne interne de déstabilisation de la Fédération qui s'en est suivie et qui remettait en cause les instances fédérales. Dans ces conditions, le Bureau Fédéral a décidé de convoquer un Conseil Fédéral début janvier 2019 pour tenter collectivement de sortir de cette situation.

Fin novembre, nous réaffirmions notre attachement à l'ordonnance de 1945 et à la loi de 1951 sur l'enfance en danger, opposés au projet de la ministre de la Justice, Nicole Belloubet, de vouloir créer un code de justice pénale des mineurs.

Début décembre, en pleine crise sociale nous rappelions que la colère est légitime face à la baisse du pouvoir d'achat et lorsque seule la misère devient une perspective. Nous étions en accord avec la confédération qui expliquait que « La crise actuelle vient de loin. Elle recouvre une dimension à la fois citoyenne, économique et sociale. Cette crise est le symptôme d'un sentiment d'impuissance ou de démission du politique face à la domination des contraintes économiques et à la financiarisation insolente de l'économie. Elle est aussi le produit de la non-écoute des syndicats ».

Nous rappelions ensuite que l'annonce par le président et son gouvernement du seul blocage pendant 1 an des taxes sur l'essence et de la stabilité du coût de l'électricité ne répondait en rien à l'urgence de la situation. Car, pendant ce temps, aucun moratoire, ni blocage n'avait été annoncé sur l'ensemble des politiques d'austérité mises en œuvre par les gouvernements précédents et que ce gouvernement poursuit.

Comme l'avait proposé la confédération au niveau interprofessionnel, nous nous sommes alors adressés à tous les employeurs de nos branches pour la réouverture immédiate de négociations sur les salaires.

Nos revendications salariales sont claires et toujours d'actualité :

- L'augmentation immédiate d'au moins 20 % des salaires pour tous les salariés de notre secteur,
- L'augmentation des pensions et retraites, allocations, minima sociaux et APL,
- Un treizième mois pour tous,
- La généralisation obligatoire de la prime transport,
- L'amélioration des grilles de classification en fonction de l'ancienneté et de la qualification,
- Le rétablissement des cotisations sociales, qui ouvrent des droits, et le remboursement de toutes les exonérations patronales,
- La suppression de la CSG,
- Pas un minima social ou une pension de retraite inférieure d'un SMIC,
- Maintien de la retraite par répartition et des 42 régimes spéciaux de retraite existant, contre toute retraite par points,

- La relance de l'activité économique par de l'investissement public massif, en particulier dans nos secteurs financés par les collectivités territoriales, l'État et la Sécurité Sociale !

La négociation qui avait débuté en décembre concernant la mise en place d'OPCO pour nos différents secteurs nous a amenés à signer celui de la Cohésion Sociale. Celle-ci intégrait le secteur de l'Aide à Domicile et non le secteur des Services à la Personne. Concernant l'OPCO Santé nous avons fait valoir une opposition majoritaire avec la CGT et SUD. Seulement signé par la CFDT, son contenu mettait en péril son agrément. La négociation de janvier 2019 et notre détermination, portée par Éric, nous donna raison et ainsi conforta notre volonté ne pas avoir cédé vis-à-vis de ceux qui n'en voulaient pas. Ainsi, il fut agréé.

L'année 2019 en avant vers le 18^{ème} congrès

Dans toutes les conventions collectives, nous avons continué de porter nos revendications salariales en direction des employeurs. Interpellés à propos du mouvement des gilets jaunes, nous sommes restés en total accord avec l'analyse de la confédération. Ce mouvement trouve son origine dans les fins de mois difficiles, les petits salaires, la précarité, le chômage, les pensions qui ne suffisent pas à faire face au coût de la vie quotidienne, le sentiment d'abandon et les inégalités que nous dénonçons de longue date. Des salariés ont pu s'en saisir espérant se faire mieux entendre. Pour autant, il n'est pas l'échec des syndicats ». Les bons résultats de notre confédération aux élections de la Fonction Publique sont venus le confirmer.

Le Conseil Fédéral du 12 janvier nous a permis de mettre à plat nos désaccords et de proposer en cette année de la Résistance, des Revendications et de la Reconquête, de préparer notre 18^{ème} congrès.

Ainsi, « Dans le respect des résolutions de son précédent congrès, la fédération a porté et défendu ses revendications dans les négociations et sur l'ensemble de ses mandats. Nous créons des syndicats et nous progressons en nombre d'adhérents. Le Conseil Fédéral, après avoir largement débattu de la situation, décide de tout mettre en œuvre pour que la liberté, l'indépendance et le développement de la fédération soient réaffirmés en garantissant l'élaboration collective de ses décisions, résolutions et mandats. Déterminée et combative, la fédération ne peut que se renforcer en cette année décisive ».

Nous étions en total accord avec la décision de la confédération de ne pas participer au Grand débat, refusant justement d'être considéré comme un « corps intermédiaire » qui aurait pour rôle d'arbitrer ou d'être associé à l'arbitrage, au nom de l'intérêt général. FO, ni organisateurs ni co-organisateurs ou associés du grand débat.

En février, au regard de la loi n° 2018-1335 du 24 décembre 2018 portant « mesures d'urgence économiques », nous avons invité les camarades qui le souhaitaient à négocier des primes même si

cette « mesure d'urgence » ne sert pas nos intérêts. En effet, elle accélère le mouvement de défiscalisation et de désocialisation de par les exonérations qui, au final, grèvent les budgets publics et nos assurances sociales collectives.

Dans le même temps, et sur un tout autre sujet, nous rappelions notre opposition au projet de loi « anti-casseurs ». Nous demandions aux députés de ne pas la voter, car cette loi contenait des dispositions concernant le fichage des manifestants, l'interdiction préventive individuelle de manifester ce qui est une atteinte à nos libertés fondamentales, un périmètre de sécurité autour des manifestations, l'alourdissement des peines. Nous condamnions en même temps la répression et exigeons que l'utilisation d'armes, telles que les LBD et les grenades, soit interdite. Nous apportions notre soutien à toutes les victimes de la répression.

De même, nous lançons la pétition pour une valeur du point à 4 euros dans la CCNT66 et les CHRS.

En mars, l'accord constitutif de l'OPCO Santé sera agréé, UNIFAF avec ses 450 salariés en devenant l'opérateur. Contre NEXEM et la CFDT qui n'en voulait pas, il répondait enfin aux exigences légales et réglementaires, en particulier aux « critères de cohérence des filières et de pertinence économique ». Il couvre un million de salariés et dépasse largement le seuil légal de 200 millions d'euros de contributions gérées. Même si un OPCO n'est plus vraiment un Organisme Paritaire Collecteur Agréé car sous la tutelle de France compétences, il a le mérite d'exister.

Le 19 mars, nous étions de nouveau mobilisés à l'appel de la confédération. De même, nous avons appelé et soutenu l'appel à la grève du secteur public du 9 mai. Nous nous sommes mobilisés avec l'intersyndicale du secteur des personnes âgées (SAPA) et de l'Aide à Domicile par des pétitions et lors des différentes mobilisations qui ont eu lieu dans le 1er semestre 2019, la dernière datant du 1er juillet. À ce sujet, nous revendiquons la mise en place de mesures ambitieuses à court, moyen et long termes, assorties d'un financement pérenne et solidaire.

En mai, nous poursuivions le combat contre « l'inclusion forcée » au regard du rapport de l'ONU du mois de mars, qui invite à fermer tous les établissements pour personnes handicapées, d'inscrire la désinstitutionnalisation des personnes handicapées au rang des priorités, d'envisager sérieusement d'établir un moratoire sur les admissions et de scolariser tous les enfants handicapés qui s'y trouveraient dans les établissements ordinaires. Avec cette logique, la notion de libre choix disparaît. Nous dénonçons la volonté conjointe de réduire dans l'école les postes d'Accompagnants d'Élèves en Situation de Handicap (AESH) alors qu'ils sont déjà en sous-nombre. Nous rappelions la logique budgétaire contenue dans la loi ELAN qui revoit à la baisse la mise en accessibilité des bâtis neufs pour les personnes en situation de handicap privilégiant des logements « évolutifs », au nom des logiques budgétaires. Nous devrions obtenir un rendez-vous avec la ministre en septembre.

En mai, nous lisions une ultime déclaration à la dernière CPC, qui se clôturait après 16 années à œuvrer pour réformer des diplômes d'État, réformes que nous dénonçons comme un démantèlement de la professionnalisation.

En juin, nous lançons un appel en défense la protection de l'enfance pour l'ouverture immédiate de négociations afin d'obtenir la mise en place d'un plan financier d'urgence.

Dans sa déclaration du 14 juin, le Conseil Fédéral, tout en saluant les combats toujours en cours dans les urgences, les hôpitaux, l'enseignement faisait sien l'appel de la confédération de mener le combat central pour défendre le système de retraites par répartition. Il invitait ses syndicats à informer massivement les salariés des projets en cours sur les retraites et à réunir les conditions de la réussite de la mobilisation FORCE OUVRIERE du SAMEDI 21 SEPTEMBRE 2019. Depuis, nous dénonçons le tour de passe-passe du gouvernement qui vise à relever à 64 ans l'âge de départ effectif, en instaurant une décote dissuasive, par le biais de la loi de financement de la Sécurité Sociale qui sera votée à l'automne avant même que la loi sur la réforme des retraites ne soit présentée au Parlement. En toute cohérence d'ailleurs, nous restons opposés à toute décote et exigeons que celle mise en place en janvier 2018 soit supprimée.

En attendant notre congrès du 19 au 22 novembre 2019, notre bilan est conforme à notre mandat du 17^{ème} congrès.

L'année 2019 est bien l'année de tous les dangers. Le gouvernement cherche encore, comme pour les ordonnances MACRON, à associer les syndicats par la concertation pour faire passer ses contre-réformes. Nous sommes et restons un syndicat indépendant de tout pouvoir politique. Nous invitons, encore et toujours nos syndicats départementaux à convoquer partout des assemblées générales afin de construire avec les salariés les cahiers de revendications, à établir le rapport de force, et à engager, lorsque les conditions sont réunies, le combat pour obtenir satisfaction, par la grève si nécessaire.

Nos revendications restent toutes d'actualité

La violence sociale et de classe est provoquée par ceux qui cherchent à liquider toutes les conquêtes sociales collectives et égalitaires, bloquent les salaires, veulent individualiser tous les droits dans des comptes personnels, condamnent et méprisent les organisations syndicales, inversent la hiérarchie des normes pour revenir au contrat de louage, remettent en cause nos conventions collectives, poussent au corporatisme, acceptent de baisser les budgets sociaux au nom de l'austérité, détruisent nos diplômes d'États, utilisent les exonérations de cotisations sociales pour en finir avec la Sécurité Sociale, préparent la retraite des morts, licencient à tour de bras et envoient dans la misère des millions de salariés.

Cette dérive vient de ces exploiters, publics et privés qui déjà hier, licenciaient, fermaient les usines et les établissements et se dégageaient ainsi les marges financières les plus importantes possible.

Nous continuons de refuser que ce système à bout de souffle continue de sévir. Nous en éprouvons professionnellement tous les jours, ses conséquences sur la qualité du travail et la vie des personnes dont nous nous occupons.

Nous continuons d'exiger l'abrogation de toutes les lois anti-sociales qui frappent la jeunesse, cible permanente de ceux qui ne veulent lui laisser aucun espoir et de toutes les lois qui ont fait reculer nos libertés (Loi Sarkozy, loi anti-casseur).

Nous demandons l'abrogation encore et toujours de celles qui ont été votées au nom de l'austérité et pour faire reculer nos droits : ce sont les lois de décentralisations, la loi 2002-2, la loi de solidarité pour l'autonomie, la loi « Boisseau Montchamp », les différentes lois Santé (Bachelot, Touraine), la loi Travail, les ordonnances Macron.

De même, nous demandons le retrait des projets de loi Dussopt « Transformation de la fonction publique », Blanquer « Pour une école de la confiance » et Buzin « Ma santé 2022 » conformément au mandat qui nous a été donné lors de notre 17^{ème} congrès « pour la défense de la république et de l'égalité territoriale ».

Nous restons opposés :

- À la concurrence déloyale qu'imposent les services à la personne au secteur de l'aide à domicile.
- À la loi dite de « Solidarité pour l'autonomie des personnes dépendantes » et la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement alimentée, pour la première, par une journée gratuitement travaillée par les seuls salariés. Nous restons partisans du fait que ce 5^{ème} risque réintègre la Sécurité Sociale.
- À la scolarisation forcée et non consentie des enfants et des jeunes handicapés en milieu ordinaire, conditionnée par un investissement de moyens financiers adéquats. Nous restons attachés à ce que les anciens Accompagnant d'Élèves en Situation de Handicap (AESH) bénéficient d'un statut reconnu et garanti ainsi que d'une formation professionnelle qualifiante et adaptée à ce type de prise en charge.

Nous réclamons toujours :

- Des embauches massives en CDI.
- La fin de la généralisation du gré à gré.
- Le retour au départ en retraite après 37,5 années de cotisations avec le calcul sur les 10 meilleures années.
- La retraite pleine dès 55 ans, juste reconnaissance de la pénibilité de notre travail.
- L'attribution des budgets respectant l'application intégrale des CCN en vigueur, ainsi que le financement des postes nécessaires à un travail et une prise en charge de qualité.

- La défense de tous les établissements en difficulté ou menacés de fermeture.
- Le maintien de toutes les places existantes et la création rapide de celles qui manquent dans l'action sociale et médico-sociale en général, ainsi que les moyens budgétaires pérennisant leur fonctionnement.
- La fin du chèque emploi service universel (CESU).
- Le retour à l'égalité d'accès aux soins et à la protection sociale pour tous les usagers et sur tout le territoire national.
- La gratuité de l'accès à tous les services sociaux et médico-sociaux.
- L'arrêt de l'intégration scolaire forcée.

En matière de Salaire :

- L'augmentation immédiate d'au moins 20 % des salaires nets, allocations et retraites.
- Plus aucune grille salariale conventionnelle ou aucun minimum conventionnel situé à moins de 120 % du SMIC.
- Un treizième mois pour tous.
- L'ouverture immédiate de négociations pour développer ou recréer dans l'ensemble des conventions collectives nationales de notre secteur, une vraie égalité salariale pour tous les salariés tenant compte des diplômes nationaux acquis.
- La fin de la journée gratuite de travail obligatoire dite « de solidarité » et du prélèvement de la CASA (Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie).

En matière de Conditions de Travail :

- Le retour à la seule référence hebdomadaire du temps de travail.
- L'amélioration de la protection et des droits des femmes enceintes ou adoptantes.
- La prise en compte de l'intégralité des heures travaillées lors des déplacements réalisés dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.
- La création d'un droit annuel à la visite médicale.
- L'augmentation du nombre de jours de congé exceptionnels rémunérés à 24 pour tous.

En matière de Formation Professionnelle :

- La mise en place d'un plan national d'urgence de formations diplômantes.
- La prise en charge de la formation professionnelle totalement par l'employeur, accomplie exclusivement pendant le temps de travail.
- La gestion unifiée de la formation initiale directe et en cours d'emploi des personnels de l'action sociale et médicosociale, avec comme unique référent, l'État.
Le rétablissement du financement des centres de formation en travail social sans but lucratif et agréé par l'État, afin de garantir une gestion nationale de la formation des travailleurs sociaux, avec le retour aux diplômes d'État de 2002 et l'abrogation du décret créant le Diplôme d'État d'Accompagnant Educatif et Social.
- Le maintien de la gestion de la formation professionnelle par le milieu interprofessionnel non marchand.

- Pour tous les personnels qui exercent encore sans certification professionnelle reconnue conventionnellement et nationalement, la réactivation massive de la formation en cours d'emploi, gratuite, rémunérée et sous statut conventionnel avec les moyens financiers correspondants tirés des budgets des établissements employeurs, sous la responsabilité d'un État qui s'implique.
- L'accès gratuit aux écoles de formation et l'augmentation des bourses.
- L'égalité de rémunération des stages pour les stagiaires, quel que soit leur niveau de formation.

Depuis notre dernier congrès, notre fédération reste en ordre de marche

Nous vous avons réunis et nous avons produit un grand nombre de documents pour vous aider rapidement à faire face au rouleau compresseur des négociations pour la mise en place de Comité Social et Économique (CSE) et des Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) qui vont avec. Merci à Jacqueline.

Toutefois, nous savons qu'il n'y a rien à sauver de ces ordonnances « corporatistes » de Macron, puisqu'elles sont une attaque directe contre l'existence même des organisations syndicales, de par le retour des salariés mandatés, mais aussi la possibilité offerte aux employeurs de mettre en place unilatéralement des accords dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Elles ont créé le CES qui est votre actualité quasi permanente et qui, pour certains, le restera jusqu'au 31 décembre 2019. Elles permettent la mise en place par accord du Conseil d'Entreprise qui intégrera les délégués syndicaux. Nous ne pouvons que rappeler que nous y sommes opposés.

Depuis 2017, le temps est vite passé. Sans réaliser l'impossible, vous avez pour certains, pris la mesure d'une situation qui a radicalement changé la donne, mais qui n'a vu aucun accord d'entreprise que nous connaissons maintenir l'ensemble des droits syndicaux qui existaient.

Nous avons renforcé nos implantations et nos résultats, entre autres, dans différentes entreprises nationales (Armée du Salut, Entraide Universitaire...).

Nous devons en gagner d'autres si nous voulons passer la barre de la représentativité à venir, qui sera connue en 2021, mais qui est déterminée par vos résultats électoraux en cours.

Notre absence dans nombre d'établissements reste préjudiciable. J'en veux pour preuve les résultats de la représentativité en 2017 sur l'ensemble de nos champs fédéraux. Au niveau de la Fédération FO Action Sociale, notre nombre de voix augmente, mais notre représentativité en pourcentage est en légère baisse du fait d'une augmentation du nombre de votants et cela malgré la baisse des

suffrages dans les TPE ³¹. En additionnant tous ceux de nos champs fédéraux (CCNT 51, 66, 65, CHRS, Familles Rurales, Alisfa, ML/PAIO, BAD et Régies de Quartiers) sans compter les ACI et les médecins spécialistes, FO ACTION SOCIALE fait 4130 voix de plus qu'en 2013, mais notre pourcentage de représentativité est en baisse et nous obtenons 12,29 % contre 13,13 % en 2013 (-0,84 %). Nous restons représentatifs dans les conventions collectives suivantes : 51, 66, 65, CHRS, Familles Rurales, Alisfa, BAASSD et Régie de Quartier. Nous ne sommes plus représentatifs dans les ML/PAIO. Pour le premier véritable résultat dans les ACI nous ne sommes pas représentatifs, car nous faisons un score à hauteur de 120 voix pour un pourcentage correspondant à 4,14 %.

Le résultat de la convention collective des médecins spécialistes est anecdotique puisque cette convention, et nous l'avons signalé en 2013 au ministère, n'est plus négociée et nous n'en sommes pas signataire et depuis elle a été fusionnée dans la CCNT66.

Nous sommes toujours troisième organisation dans les CCNT 51 avec 14,69 %, 65 avec 9,18 %, Familles Rurales avec 15,96 %, ALISFA avec 11,79 % et BAD avec 12,24 %. Nous passons 4ème organisation dans la CCNT 66 avec 10,79 % et nous restons 4ème organisation dans les CHRS avec 9,29 % et dans les Régies de Quartier avec 9 %. À noter que la CFTC disparaît de toutes les CCNT sauf Alisfa.

Notre progression en voix reflète le travail de tous les syndicats, mais nous avons encore du mal à progresser en adhérents, puisqu'en 2018 nous approchons la barre des 5000 adhérents, mais nous ne la dépassons toujours pas. Cependant nous ne serions tarder à passer ce seuil, qui n'est pas seulement psychologique, car votre travail permanent pour développer va dans ce sens.

Cela nous mettra tous dans d'autres dispositions pour l'avenir et permettra de tenter de sécuriser notre capacité de négocier, d'avoir les financements paritaires qui y sont rattachés et surtout de continuer de peser encore plus dans les rapports de force qui seront davantage nécessaire à l'avenir.

Mais nous n'oublions pas que la représentativité c'est la volonté de rendre totalement dépendantes les organisations syndicales de votes, qui permettent aux non-syndiqués de peser chaque jour un peu plus sur notre représentativité, contre notre liberté et notre indépendance. Elle accompagne la marche au corporatisme qu'on tente de nous imposer sous couvert de « démocratie sociale ».

Les résultats de 2017 pour l'ensemble des 5 confédérations représentatives montrent qu'elles sont finalement toutes malades de cette peste. La CFDT, qui pourra négocier dans 418 conventions collectives ne le pourra plus dans 40, cependant que la CGT pourra négocier dans 410, mais plus dans 48. La CGC n'est plus représentative dans 156 conventions collectives sur 458 et la

³¹ Très Petites Entreprises

CFTC peut seulement négocier dans 255 conventions collectives. Et nous, attachés que nous sommes au paritarisme et à la liberté de négocier, comment pourrions-nous nous satisfaire de ne plus pouvoir négocier dans 109 conventions collectives et seulement dans 349 ?

Le référendum issu de la Loi Travail et poursuivi par les ordonnances Macron accompagne cette dynamique qui nous est imposée et qui est le complément du renversement de la hiérarchie des normes.

Au nom de la liberté de négocier dans l'entreprise et rien que dans l'entreprise, c'est la remise en cause définitive de la négociation nationale libre, dans un cadre paritaire et non contraint financièrement où toutes les organisations syndicales seraient à égalité de droit, qui est impacté. Dans le même ordre d'idée, je n'oublie pas qu'avec les ordonnances Macron c'est bien de la restructuration/destruction des IRP ³² qui s'accompagnent de la baisse des droits en nombre de représentants, de l'exclusion des suppléants de la participation aux instances et de la baisse des temps syndicaux qu'il s'agit.

Face à cette situation nouvelle, à nos combats à venir, en défense de la retraite et de nos conventions collectives, il est évidemment essentiel, à quelques mois de notre 18^{ème} congrès, de poursuivre notre progression tout en maintenant nos revendications et nos positions fédérales.

Nos instances, Bureau Fédéral et Conseil Fédéral ainsi que la Commission de Contrôle et des Conflits, se sont réunies conformément à nos statuts. Notre Bureau Fédéral se retrouve maintenant toutes les 3 semaines soient à un rythme plus soutenu qu'avant et sur un jour et demi.

Au-delà de la crise qui a traversé la confédération, nous y avons débattu et pris des décisions conformément au mandat que vous nous avez confié en 2016.

Nos représentants fédéraux, engagés dans les différentes négociations paritaires et dans le contexte difficile que nous connaissons, ont agi dans ce sens et leurs comptes-rendus de mandats, pour ce XVIII^{ème} Congrès, en attestent.

Nous ne pouvons que continuer de nous féliciter de l'investissement renforcé de l'ensemble des membres du Conseil Fédéral dans la vie fédérale malgré les soucis de santé qui continuent de frapper certains d'entre eux. Ils participent, comme nous l'avons souhaité collectivement, aux négociations nationales et à différents mandats fédéraux. D'autres camarades, non membres du Conseil Fédéral qui le souhaitent, prennent toute leur place dans la vie fédérale qui en sort enrichie. Merci à tous les camarades non permanents qui participent ou ont participé activement à notre activité fédérale : Muriel, Irène, Alexandra, Geneviève, Sandra,

Hervé, Christine, Michel, Olivier, Isabelle, Nathalie, Véronique, Laetitia, Bachir, Auréda, René, Sandrine, Denis, Gil, Laura, Daniel... C'est une force.

Je voudrais particulièrement saluer dans ce rapport Josette qui continue son combat contre sa grave maladie, soutenue par son conjoint Jean-Claude. Ils ont tout notre soutien.

La Fédération bénéficie toujours de 5 postes de camarades mis à disposition au titre de l'accord de l'inter Branche de l'Action Sanitaire et Sociale et du CMDS de la CCNT 51.

Nous avons assuré la présence fédérale dans chacune de vos AG lorsque vous l'avez sollicitée, mais nous avons aussi pris l'initiative de vous rappeler de ne pas oublier d'inviter la fédération. Si vous n'avez pas toujours eu la présence du secrétaire général, au moins un membre du bureau y a participé. Et comme nous l'avons toujours fait, nous avons participé à d'autres réunions, dont vos Conseils Syndicaux, si vraiment notre présence était impossible aux AG.

Depuis le dernier congrès, nous avons participé à 113 AG. Ont eu lieu à la confédération 2 Comités Fédéraux Nationaux et plus particulièrement en 2018 1 journée développement CSE en direction des SDAS et 1 en direction de nos DSC et DSR. Nous étions présents à la journée contre l'inclusion organisée par la FNEC-FP.

À la fédération se sont tenues diverses journées nationales concernant nos différents champs conventionnels (CCNT 66, CHRS, ML PAIO, Régies de Quartier).

Sinon les réunions se sont intensifiées à la fédération pour ce qui concerne les entreprises nationales comme pour l'APF, AURORE, l'ARMÉE du SALUT, l'ENTRAIDE UNIVERSITAIRE, les APPRENTIS d'AUTEUIL, COALLIA, ACTION ENFANCE, VOIR ENSEMBLE. Ces journées créent une dynamique qui est bénéfique pour tous. Elles ont été exponentielles et au nombre de 34.

Nous continuons d'inviter tous nos délégués centraux à en faire de même.

Le groupe développement issu du Conseil Fédéral a produit des tryptiques utiles qui aujourd'hui sont utilisés en fonction des besoins des camarades dans leurs associations ou dans les SDAS.

Nous ne pouvons que nous féliciter des réunions nationales et régionales qui réunissent nos camarades de l'Aide à Domicile. Elles ont été tenues par Isabelle, au nombre de 30 depuis 3 ans, aussi bien à Paris qu'en région.

3 réunions nationales UNIFAF complètent ce tableau.

Nous continuons sinon de construire de nouveaux SDAS, comme dans l'Aude ou dans l'Indre.

³² Instances Représentatives du Personnel

Cette dynamique de développement passe forcément par le renforcement de nos liens avec les Unions Départementales qui restent bons. Nous y travaillons et notre pot de l'amitié à chaque Comité Confédéral National est toujours un point d'appui.

C'est ainsi que nous avons pu nous appuyer sur des UD pour qu'elles reprennent la main lorsque nos équipes syndicales ont jeté l'éponge et ainsi, nous n'avons pas laissé les adhérents isolés.

Odile, notre secrétaire administrative, nous permet encore et toujours de mener tous les mandats dont nous avons la responsabilité, en fonction des priorités que nous définissons le plus souvent lors des Bureaux Fédéraux. La mise à jour de vos fichiers départementaux reste essentielle, en lien avec elle, pour garantir que tous nos adhérents, anciens ou nouveaux, reçoivent leur bulletin fédéral et l'ensemble de nos correspondances.

Le site fédéral, qui a fait peau neuve en 2017, est de plus en plus regardé et utilisé, à hauteur de plus de 1000 visites par mois. Il reste un outil indispensable et où vous trouvez « libres de droits » tous les documents fédéraux que nous publions. Il propose des dossiers très différents, même culturels dans la partie idées, que nous jugeons utiles de mettre à votre disposition. Vous y trouvez tous les comptes rendus conventionnels que nous n'envoyons plus par courrier pour cause d'économie budgétaire. Vous y trouvez toujours, mais avec un code d'accès, l'outil du militant qui vous permet, entre autres, de réaliser des tracts et des affiches.

Nous connaissons de mieux en mieux nos équipes syndicales ainsi que leurs forces et leurs faiblesses. Les Inter-SDAS dans les régions sont nécessaires et ils se développent depuis que nous avons élaboré des statuts types afin de permettre l'obtention de droits syndicaux supplémentaires.

La Fédération a été présente à tous les CCN et y suis intervenu à chaque fois.

Mes interventions au nom de la fédération sont toutes parues dans le bulletin fédéral bimestriel.

Chaque fois que nécessaire, nous avons demandé l'appui de la Confédération qui nous l'a apporté.

Nous sommes entendus par la confédération au regard de notre poids fédéral dans les négociations du secteur de l'économie sociale, définitivement non solidaire, et nous avons pu permettre à la confédération de prendre position souvent dans un sens qui nous a toujours convenu même si nous devons rester vigilants.

Nous poursuivons, à Noirmoutier, nos formations fédérales de 2 niveaux en direction des responsables ou futurs responsables des SDAS, de manière à impulser une dynamique collective favorisant le développement des sections, et donc de chaque Syndicat départemental. Nathalie et Éric en sont les maîtres d'œuvre. Cela reste un moment qui permet d'apprendre quelques

ficelles, de profiter des expériences partagées. C'est une façon essentielle de conforter partout nos équipes syndicales élues.

Nous voulons un syndicalisme d'adhésion et démocratique qui va à l'encontre de celui que d'autres mettent en place c'est-à-dire celui de professionnel du marketing, les VRP de la liste électorale.

Nous tentons de développer des formations plus spécifiques en région en fonction de vos demandes. Elles ont été réalisées par Jacqueline à Paris, Auxerre, Montauban, Challans, Nîmes, Saint-Brieuc, Lille, Nanterre pour un total de 11 réunions.

Nous avons lancé cette année la formation handicap en lien avec l'AGEPHIP ³³ et OETH ³⁴, porté par Michel et Jacqueline.

Nous sommes bien gérés et modestes, comme le montrera le rapport de Jacques au nom de la trésorerie générale. Merci à lui pour tout son travail. Notre comptabilité est toujours bien tenue. Nos finances sont totalement saines. Et je tiens ici à remercier tous les camarades de la CCC ³⁵ qui font, dans cette instance leur travail militant avec l'attention nécessaire pour garantir notre indépendance financière. Nous bénéficions de notre histoire fédérale et de ce qu'elle nous a appris. Sylvie prend mieux la mesure de son poste de trésorière adjointe et je sais que certains d'entre vous ont pu avoir affaire à sa détermination. Nous nous sommes adaptés à e-FO.

Nous sommes à jour de toutes nos cotisations 2016, 2017 auprès de la confédération et nous avons versé une importante cote part pour 2018.

Il reste essentiel, qu'à l'instar de la Fédération, tous les syndicats départementaux se donnent les moyens de leur indépendance financière en créant partout où cela n'est pas encore fait, des barèmes d'adhésions qui leur permettent d'avoir un fonds de roulement financier suffisant pour fonctionner. La trésorerie d'un département n'est pas que l'affaire du trésorier avec son adjoint. C'est l'affaire aussi du secrétaire départemental et de tout le bureau.

Nous vous invitons à continuer de payer encore plus régulièrement en cours d'année vos cotisations, pour faciliter la gestion de la trésorerie fédérale même si nous avons actuellement l'année de réserve financière pour pouvoir fonctionner en attendant les divers versements. C'est une façon de participer activement à notre indépendance financière qui est essentielle dans cette période où tout est fait pour nous supprimer des moyens au nom de la représentativité.

³³ Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

³⁴ Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

³⁵ Commission Conflit Contrôle

L'austérité financière est bien partout. Nos comptes 2017 ont été arrêtés et ceux de 2018 le seront juste avant l'ouverture du 18ème congrès. Nous avons utilisé une partie de nos réserves en 2017, car nous avons investi dans un nouveau site fédéral, transformé notre ligne graphique, décidé de publier des documents essentiels comme la CCNT66 annotées, le livre résistance ou le Presto spécial Loi Travail n°104 qui a été un succès certain puisque nous avons dû le rééditer une seconde fois.

Notre indépendance financière nous a permis d'agrandir la surface de la fédération pour mieux vous accueillir et répondre à vos demandes de réunions et aussi de continuer de prendre en charge actuellement plus que 3 salaires depuis l'arrêt maladie longue durée de Josette.

Pour finir, nos sections fédérales, celles des retraités (SFR) et des cadres (SFC) poursuivent leur bonhomme de chemin, bon an, mal an. Elles ont tenu leurs assemblées générales chaque année et nous espérons que les nouvelles équipes vont continuer de leur permettre de se développer et d'accroître le renforcement de leurs référents dans les SDAS.

Vous devez tous veiller à ce que chaque SDAS désigne bien un correspondant départemental retraité et un cadre. Cela permettra à ces deux sections de se renforcer en lien avec le représentant de la fédération qui s'en occupe et non dans une forme d'autonomie contre-productive et qui peut créer des tensions inutiles.

L'expérience acquise avec le développement pendant tout un temps de la SFR montre qu'il faut de la patience et du temps pour atteindre nos objectifs pour la SFC.

Je tiens à redire que, dans le contexte qui voit les équipes de direction subir de plein fouet la baisse des moyens, les restructurations, il est essentiel, au-delà de la question de notre représentativité, que se développe au sein de la FNAS une expression propre des Cadres.

Avec la section fédérale des cadres, nous avons pu mener à bien le projet important d'un document de recherche et d'analyse sur la situation des cadres de notre secteur. Exploitant les nombreux entretiens de longue durée, l'étude effectuée par Hubert BILLEMONT, chercheur, docteur en sociologie, ancien membre d'un laboratoire de recherche en sciences sociales et chercheur indépendant en sociologie à Nantes, formateur au CNAM, rend compte très clairement de la subjectivité vécue des cadres, dont le statut de salarié à part entière les conduit à la loyauté envers l'institution. Il vient d'être publié grâce au soutien de FO-Cadres. Une journée nationale sera organisée pour le faire connaître. Nous en ferons un outil de développement.

La Fédération existe parce que le travail militant que vous effectuez dans des conditions difficiles sur le terrain paie, mais aussi parce nous serons capables de mieux répondre à vos besoins.

À travers notre combat syndical, pour promouvoir nos intérêts matériels et moraux, nous savons que c'est aussi la défense des droits des personnes handicapées, des personnes âgées, des enfants et adolescents en difficulté, des exclus, des victimes du système économique en vigueur, que nous menons.

Attachés à ce que continue d'exister dans notre pays une action sociale et médico-sociale, spécialisée, laïque, républicaine, gratuite, égalitaire et réalisée par des professionnels qualifiés et diplômés, nous ne lâcherons rien.

Notre Fédération, reste solide et en ordre de marche malgré la situation générale difficile et les coups que tente de nous porter ce gouvernement « austéritaire » et tous les tenants syndicaux de l'austérité.

En décidant de rejoindre le syndicalisme confédéré FO, en 1972, nos anciens ont posé des fondations solides. Nous attachons une attention particulière à les consolider et à les développer. Cela passe par la défense des syndicats et de notre syndicalisme libre et indépendant et par son développement.

Les salariés de l'action sociale, peuvent compter sur nous.

Alors oui, nous devons continuer de brandir haut et fort toutes les revendications que notre 18ème congrès décidera et pour beaucoup d'entre elles confirmeront.

Pour combattre concrètement cette politique qui favorise les idéologies du rejet de l'autre, il est temps de bloquer ce pays, afin d'obtenir satisfaction sur toutes nos revendications, et en premier lieu, en défense de la retraite par répartition.

Continuons d'avoir confiance dans la capacité des salariés à s'organiser avec nous, à retrouver ainsi le chemin de l'indépendance syndicale pour construire ensemble, le nécessaire rapport de force à la hauteur des enjeux en cours.

Que vive le 18ème congrès de la Résistance, des revendications et de la reconquête

Tenir bon, tenir tête.



Pascal CORBEX
Secrétaire Général

**SANTÉ
PRÉVOYANCE
ÉPARGNE
SERVICES FINANCIERS
RETRAITE**

**SE SAVOIR
ENTOURÉ,
ÇA PERMET DE
SE DÉPASSER**

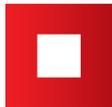
Damien SEGUIN,
skipper du bateau
Groupe APICIL,
1^{er} navigateur en
situation de handicap
au départ du
Vendée Globe 2020

 @groupeapicilsports
#GoDamien

Nous nous engageons au quotidien à vous accompagner dans vos projets.
Car nous savons que se savoir bien entouré est nécessaire pour avancer.
Et ça change la vie !

Protéger et servir depuis 80 ans

groupe-apicil.com

 **GROUPE
APICIL**

Formation syndicale des Militants

“ S'ORGANISER POUR SE DÉVELOPPER, UNE IMPÉRIEUSE NÉCESSITÉ !

Les modalités actuelles de la formation fédérale des militants de l'Action Sociale FO ont débuté suite au XV^{ème} Congrès de Carcan d'avril 2009, soit maintenant 10 ans.

Le fait d'avoir engagé cette démarche un an après la loi liberticide du 20 août 2008 n'a rien d'une coïncidence.

En effet, les changements induits par cette contre-réforme d'ampleur nous ont conduits à chercher les moyens d'outiller les camarades responsables des Syndicats Départementaux afin d'en contrer ses effets délétères, que ce soit sur la forme (statuts, réunions régulières des instances, conformité avec les obligations légales...) ou sur le fond (représentativité, recherche d'implantations, développement des sections, syndicalisation...).

Ces stages sont naturellement complémentaires aux stages organisés dans les Unions Départementales dans le cadre de l'interprofessionnel, ainsi qu'avec ceux organisés par la Confédération.

En particulier, il est plus que recommandé, et même nécessaire, d'avoir effectué le stage « Découverte de FO et des moyens du syndicat » avant de s'inscrire aux stages fédéraux.

Depuis le XVII^{ème} Congrès Fédéral de La Pommeraye (Maine-et-Loire) en octobre 2016, nous avons organisé 10 sessions de ces stages fédéraux pour environ 150 stagiaires, afin d'essayer d'apporter aux camarades des Syndicats Départementaux les éléments essentiels pour se structurer, s'organiser et bien entendu, se développer dans les meilleures conditions possible.

Progressivement, le Plan de Formation Fédéral, articulé autour des deux thèmes « S'organiser... pour se développer », s'est construit en interaction avec les apports des différents SDAS qui ont participé aux stages.

Il s'articule autour de deux sessions de 5 jours. Un support sous forme de diaporama sert de fil conducteur tout au long de ces sessions, permettant de concrétiser les travaux produits par les différents groupes de stagiaires.

Ce document est destiné à être utilisé par l'équipe syndicale pendant une période allant d'une à deux années entre les deux modules.

Parallèlement, un Guide support évolutif a été imaginé en 5 grands chapitres :

1. Du Salarié à l'Adhérent
2. De l'Adhérent à la Section
3. La Section Syndicale, Organe du Syndicat
4. De la Section Syndicale au Syndicat Départemental
5. Le Syndicat Départemental et ses Structures

Des fiches pratiques sont annexées dans le Guide, avec des espaces permettant la prise de notes, et elles peuvent ainsi être complétées et adaptées aux situations spécifiques que rencontrent les SDAS et Sections Syndicales.

Un des principaux avantages de ces fiches est qu'elles peuvent être actualisées au fil des évolutions législatives, qui n'ont pas manqué depuis la Loi dite « Travail » ainsi que les Ordonnances Macron-Pénicaud.

Le module 1 « S'organiser » permet de poser les bases du fonctionnement des SDAS au regard des obligations légales, réglementaires, statutaires.

Ces éléments essentiels et nécessaires à l'existence du Syndicat Départemental permettent d'appréhender souvent autrement les fondamentaux de la syndicalisation. C'est aussi l'occasion d'aborder les questions relatives à l'animation du syndicat, à son fonctionnement sur la base du collectif au sein notamment du Conseil Syndical, de la discussion argumentée pour analyser la situation et élaborer ensemble le mandat.

Le délai préconisé entre le Module 1 et le Module 2 est d'environ une année, de manière à pouvoir mettre en œuvre sereinement les apports de la première session et de disposer d'éléments concrets pour la seconde.

L'expérience nous a démontré qu'il était souvent nécessaire de faire un état des lieux du fonctionnement du SDAS, en repérant les points forts et les points faibles et la capacité à utiliser les structures de l'organisation (UD, UL, Fédération, site, supports, publications...).

Il est primordial d'être visible sur les lieux de travail, de préparer les élections, d'informer les salariés afin de les regrouper dans le syndicat pour s'organiser et construire le rapport de force.

A partir de ces expériences partagées, il ressort la nécessité de se structurer autour d'une équipe qui ne saurait se réduire aux seuls secrétaires et trésoriers départementaux si nous voulons être en capacité de répondre efficacement aux sollicitations de nos collègues, et de prendre des initiatives permettant d'améliorer nos conditions de travail, de salaire, et de faire aboutir nos revendications.

Un état des lieux de l'implantation de FO Action Sociale dans le département est indispensable pour disposer d'une vue générale des associations présentes, afin de bâtir un plan de syndicalisation et de développement.

En s'appuyant sur cet outil et à l'issue d'une période de mise en œuvre, le Module 2 « Se développer » complète le cycle de formation pour donner au SDAS les moyens de renforcer ses sections syndicales et d'en gagner de nouvelles.

C'est pour cette raison que le délai entre les deux sessions doit permettre de « donner du temps au temps », et donc sa durée dépendra de la capacité du SDAS à s'être organisé à l'issue du premier module.

Cela permet aussi à l'équipe syndicale de continuer à se former en participant à d'autres stages syndicaux proposés par la Confédération, le plus souvent au sein de leur Union Départementale, et à d'autres Camarades rejoignant l'équipe syndicale (Conseil syndical) de suivre le Module 1.

Les Camarades qui ont choisi de prendre des responsabilités, que ce soit au niveau du Conseil Syndical ou du Bureau, doivent « s'outiller » pour être le mieux à même de les exercer.

Au-delà des sessions qui sont organisées par le Centre de Formation des Militants Syndicalistes (CFMS), ces stages Fédéraux viennent compléter et adapter les informations aux particularités de notre secteur professionnel, et permettent d'échanger et de confronter les pratiques syndicales.

La volonté fédérale est de former des **équipes** syndicales. C'est bien une des raisons qui nous ont amenés à solliciter la présence d'au moins 2 Camarades par SDAS dans les sessions fédérales, sachant qu'une équipe de trois, quatre voire cinq camarades (maximum afin de conserver une forme d'équilibre entre les différents groupes) est toujours plus pertinente et conviviale !

Depuis le dernier Congrès Fédéral, l'équipe des animateurs s'est stabilisée et confirmée autour de Nathalie CALLANQUIN et d'Éric DENISET.

À chaque stage, une intervention d'un organisme paritaire de Protection Sociale Collective est systématiquement programmée de manière à pouvoir aborder dans un premier temps les questions de Frais de Santé (sujet sensible depuis l'obligation pour l'employeur de mettre en place un régime de Complémentaire Santé collectif).

Dans un deuxième temps, cette intervention vise à aborder les questions encore plus sensibles de la Prévoyance collective, couvrant les risques dits « lourds » que sont l'Incapacité, l'Invalidité et le Décès.

Ces interventions, qui donnent lieu à des débats nourris, permettent de mieux appréhender les dispositifs complémentaires à la Sécurité Sociale, et surtout de mettre en exergue et en perspective les enjeux de la défense de cette institution fondamentale pour les salariés constituée en 1945.

En 2016 au XVII^{ème} Congrès Fédéral de la Pommeraye, nous dénonçons la logique dévastatrice des « appels à projets », initiés par les Agences Régionales de Santé (ARS), et très vite suivis par les Conseils Départementaux.

Depuis, non seulement les mises sous Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) se sont multipliées, mais il faut ajouter que le Gouvernement a décidé d'élargir la fin de l'opposabilité budgétaire aux financeurs pour les structures sous ce mode de tarification.

Cette mesure est dans la droite ligne de la Loi Travail et des Ordonnances Macron-Pénicaud, qui viennent renvoyer l'essentiel des négociations dans l'entreprise.

Ce mouvement général n'a qu'un but : concentrer l'essentiel des relations sociales là où les salariés, même organisés, sont les plus « faibles », ou « vulnérables », c'est à dire là où existe le lien de subordination avec l'employeur.

Avec la Loi Rebsamen qui vient rendre l'élaboration des listes électorales plus difficiles et contraintes, la mise en place du Comité Social et Économique en lieu et place du Comité d'Entreprise, des Délégués du Personnel et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, la place et le rôle des Représentants du Personnel en deviennent plus délicates et complexes.

Les regroupements, absorptions-fusions, reprises d'activités se sont encore accélérés, laissant peu de temps pour réagir dans un contexte législatif complètement bouleversé.

Dans ce contexte, les rencontres que nous avons initiées lors du mandat précédent pour les camarades des associations à caractère régional et national montrent tout leur intérêt et deviennent encore plus nécessaires.

Ainsi, après les camarades de Voir Ensemble qui continuent de se réunir fréquemment, ce sont aujourd'hui ceux de l'association Aurore, de la Fondation d'Auteuil, de Coallia, de l'Entraide Universitaire, d'Action Enfance, de l'APF, ou encore de l'Armée du Salut qui se réunissent pour se coordonner à la Fédération.

La question de la syndicalisation, et donc, à la fois de l'implantation et du développement, est primordiale aujourd'hui si nous voulons

Formation Professionnelle Continue

faire entendre les revendications FO auprès de nos collègues, pour ainsi construire le rapport de force.

C'est également pourquoi la Fédération a organisé le 27 mars 2018 une grande journée d'information/formation en lien avec la Confédération sur la mise en place du Comité Social et Économique. Nous avons décidé également de faire le point sur les conséquences des Ordonnances Macron-Pénicaud sur l'articulation accords de branche-accords d'entreprises.

L'attention des camarades, les débats nourris et les questions soulevées, la participation d'environ 150 participants, ont été les signes d'une journée manifestation réussie.

Toujours dans le souci de mieux informer, de se coordonner, et d'établir collectivement analyses de la situation et élaboration des revendications, des journées rassemblant des camarades d'une même Convention Collective ont également été organisées, que ce soit pour les Régies de Quartier, les Missions Locales ou encore des CHRS.

Enfin, avec les processus « croisés » de regroupement des Branches Professionnelles d'un côté, et des possibilités de dérogation « offertes » par la Loi Travail puis les Ordonnances Macron-Pénicaud, il est encore plus primordial de pouvoir être informé au plus près du terrain, le plus en amont possible en particulier lors de négociations d'accords d'entreprise.

C'est dans ce sens que les membres du bureau de la Fédération se mettent à la disposition des militants, de manière à ce qu'un double mouvement permette d'apporter des propositions de réponses aux situations concrètes rencontrées sur le terrain.

Plus que jamais, la nécessité de s'organiser, de prendre le temps d'analyser ensemble les situations, d'élaborer collectivement les revendications et de trouver les moyens de les défendre, de les faire aboutir est cruciale pour répondre à l'ensemble des attaques portées contre nos droits.

Et en particulier, gageons qu'à l'heure où est rédigé ce rapport, la question de la défense de l'ensemble de nos régimes de retraite sera au centre de nos débats de notre XVIII^{ème} Congrès de Dunkerque !

Résister, Revendiquer, Reconquérir !

”

Eric DENISET
Secrétaire Général adjoint

“

En 2016, déjà, la Formation Professionnelle Continue venait de subir une modification profonde de ses modes de financement.

Pour le XVII^{ème} Congrès fédéral, nous indiquions que d'une obligation de financement, la Loi du 5 mars 2014 avait instauré une « obligation de faire », entraînant les négociations de Branche vers de nouvelles modalités de financement. Dans le même temps, et la négociation qui a abouti à l'accord du 7 mai 2015 dans la BASS¹ l'a montré, la notion de « compétences » était déjà un des pivots de ces négociations.

Le précédent rapport sur la Formation Professionnelle Continue se concluait sur ce que nous pressentions des futures évolutions :

« Il est évident que les précédentes « réformes » relatives aux OPCA, de la même manière que ce qu'il s'est passé sur le « 1% Logement », n'ont d'autre vocation que de réduire le nombre d'opérateurs, jusqu'à n'en laisser subsister que quelques-uns, voire un seul.

Ainsi, la proposition d'une « Agence Nationale pour l'évolution professionnelle » ne dissimule qu'à peine cette volonté, intégrée dans le projet plus large de « Sécurité sociale professionnelle », attachant les droits aux personnes, les individualisant, là où des garanties collectives, garantes d'égalité d'accès, étaient et sont encore la norme. »

Aujourd'hui, force est de constater que si le nom est différent, France Compétence ressemble à s'y méprendre à cette agence préfigurée par le gouvernement Hollande. Contrôlée par l'État, France Compétence aura désormais la main sur tout le système de financement de la Formation Professionnelle Continue, lorsque la collecte des fonds sera effectuée par l'URSSAF, à l'horizon 2021.

¹ Champ des activités sanitaire, sociale et médico-social à but non-lucratif (CCNT51, CCNT66, CCNT CHRS, CCNT CLCC et accords Croix-Rouge Française)

En 2017, les élections présidentielles ont amené au pouvoir l'ancien Ministre de l'Économie. À peine installé, le Président Macron a décidé de « révolutionner » le Code du travail et ses principes fondateurs que sont la hiérarchie des normes et le principe de faveur, achevant en quelque sorte la logique de la Loi Travail en l'élargissant à de très nombreux domaines jusque-là réservés aux Conventions Collectives.

Immédiatement après la promulgation de ces Ordonnances Macron-Pénicaud, qui au passage ont radicalement modifié la Représentation du Personnel en créant le Comité Social et Économique, qui « fusionne » les anciens Comités d'Entreprise, Délégués du Personnel et Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail avec moins de moyens, le gouvernement a décidé de s'attaquer à la Formation Professionnelle.

Il a enjoint patronat et syndicats à mener des négociations interprofessionnelles sur la Formation Professionnelle et l'Assurance-Chômage, tout en menant des concertations sur les dispositifs d'insertion des personnes handicapées.

Lors du Conseil Fédéral du 15 mars 2017, nous écrivions :

« Ce gouvernement poursuit sans faille sa politique « austéritaire » : blocage des salaires, remise en cause des droits des salariés et fonctionnaires, dégradation de leurs conditions de travail et donc d'accueil, de prise en charge et d'accompagnement des usagers qui leur sont confiés. Cette politique prend la forme d'une attaque sans précédent contre le paritarisme par des « négociations » encadrées et la réduction inacceptable des droits et moyens des Représentants du Personnel avec la mise en œuvre obligatoire avant fin 2019 du Comité Social et Économique. Pour le Conseil Fédéral de la FNAS FO, aucun Conseil d'Entreprise, qui permettrait de supprimer les délégués syndicaux, ne doit voir le jour.

La participation de FO à la concertation concernant les ordonnances Macron/Pénicaud a démontré toute la limite de l'exercice. Le gouvernement a mis en place par Ordonnances son projet destructeur des branches professionnelles, de la hiérarchie des normes et du principe de faveur, et la possibilité quasi-illimitée offerte aux entreprises de déroger aux Conventions Collectives.

Les « négociations encadrées » comme celles sur les retraites et sur la formation professionnelle démontrent que ce gouvernement méprise le paritarisme. Il a décidé de piétiner l'Accord National Interprofessionnel du 22 février 2018 sur la Formation Professionnelle Continue.

C'est une décision inacceptable que notre Confédération doit refuser !

La mise à mort des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), dont UNIFAF et UNIFORMATION sont En Marche !

Ce n'est pas seulement la perte de la collecte auprès des entreprises qui vient d'être signifiée, c'est également :

- L'ANI du 22 février 2018 acte la mort du Congé Individuel de Formation. Il sera « remplacé » par un Compte Personnel de Formation de 400 heures (550 heures pour les salariés de « bas niveau de qualification»). Le Gouvernement a décidé, contre l'avis des organisations signataires, de le « monétariser », à hauteur de 5 000€. Le coût moyen d'un CIF était de 25 000 €, et dans notre secteur, il pouvait atteindre environ 100 000 € pour la formation d'Éducateur Spécialisé par exemple. Quant au « Compte Personnel de Formation de reconversion », ne nous y trompons pas : l'employeur ne pouvait que reporter le départ en CIF, qui était donc un VRAI DROIT. Le CPF de « reconversion » demandera l'accord et l'autorisation de l'employeur, et pour l'instant, rien ne dit que les salariés pourront bénéficier d'un maintien, même partiel, de salaire. On est loin de la définition de la formation professionnelle continue comme « outil de promotion sociale » !

- Avec la disparition du CIF, il est légitime de se poser la question de ce que deviendront les salariés des FONGECIFs et AGECEFs, ainsi que des autres OPCA qui risquent d'être confrontés à des plans de licenciement.

- La fin de la collecte légale annonce la fin de la mutualisation des fonds qui permettait en particulier à UNIFAF de mettre en place des Actions de formation collectives, dont les frais pédagogiques étaient pris en charge par l'OPCA et ne s'imputaient pas sur le Plan de Formation de la structure. L'équivalent existait également à UNIFORMATION, sous d'autres formes.

- La transformation des OPCA en « opérateurs de compétences ». Les mots ont un sens, et là où des Programmes d'accès ou d'élévation de la Qualification des salariés existaient à UNIFAF ou UNIFORMATION, c'en sera terminé. Exit les Titres et Diplômes accessibles avec un maintien de la rémunération, place aux « compétences », évaluées par les employeurs pour attribuer des « éléments complémentaires de rémunération » selon leur bon gré, « compétences » que nous devons acquérir sur nos temps personnels !

Cette liste pourrait encore s'allonger, avec notamment la création de « France Compétences », en lieu et place du COPANEF ², du FPSPD ³ et du CNEFOP ⁴. L'État sera aux manettes, et pourra encore plus facilement ponctionner les Fonds de ce qu'il restera pour la Formation Professionnelle Continue des salariés. Et ce, même si une « autorité décisionnaire des partenaires sociaux au sein de France compétences » venait à être créée, ce qui est encore loin d'être concrétisé.

² Comité Paritaire National pour l'Emploi et la Formation Professionnelle.

³ Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels.

⁴ Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles.

Cerise sur le gâteau, la vieille revendication patronale de mettre la main sur l'intégralité du processus de certification est en passe d'aboutir : la volonté gouvernementale est bien de confier aux « branches » le contenu des Titres et Diplômes, la démarche pédagogique ainsi que l'« examen terminal », en laissant croire que les « partenaires sociaux » trouveront des « compromis ». C'est un leurre ! Dans notre secteur, après la « refonte » catastrophique des diplômes du Travail Social à la sauce Bourguignon, c'est la porte ouverte à la fin des Diplômes d'État, et à la mise En Marche des « blocs de compétences » maison !

Aujourd'hui, force est de constater que le Big Bang gouvernemental sur la Formation Professionnelle Continue est en réalité un tsunami qui va dévaster les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés ! »

La Loi dite « pour la (pseudo) liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 s'est appuyée sur le rapport dit Marx-Bagorski pour contraindre les Branches Professionnelles à « négocier » ces fameux 11 Opérateurs de Compétences⁵, venus remplacer les 20 OPCA précédemment existants.

Dans notre secteur d'activités, la négociation de l'OPCO Cohésion Sociale, bien qu'âpre, a permis de conserver dans les grandes lignes l'activité qui existait à UNIFORMATION, ainsi que cette structure. Aujourd'hui, pour notre Fédération, cet OPCO couvre la Branche de l'Aide à Domicile, ALISFA, Familles Rurales, les Ateliers et Chantiers d'Insertion et les Missions Locales.

Il n'en a pas été de même pour l'OPCO Santé. En effet, il faut tout d'abord relever l'obligation qui a été faite de « négocier » sur un champ professionnel qui regroupait le secteur associatif non-lucratif avec le secteur commercial. Autant dire, marier deux secteurs d'activités certes similaires en termes d'activités sanitaires, mais aux « cultures » radicalement différentes !

Après avoir mûrement analysé la situation, FO a décidé de s'engager dans cette négociation, en particulier au regard de l'enjeu de préserver l'outil UNIFAF et ses salariés.

Cependant, les employeurs ont choisi, à quelques jours de l'échéance qui avait été fixée par le gouvernement au 31 décembre 2018, de signer un accord constitutif scélérat avec la seule CFDT.

Cet accord, s'il n'avait pas subi une opposition majoritaire de FO et de la CGT, aurait permis à la CFDT de faire la pluie et le beau temps dans le charmant monde du « développement des compétences » seule avec les employeurs.

Le front uni FO et CGT a heureusement déjoué cette stratégie.

Pour autant, le Ministère du Travail a tenté de se saisir de cette opposition pour essayer de « fusionner » les Branches professionnelles de l'OPCO Santé au sein de celui de la Cohésion Sociale.

Il aura encore fallu toute la ténacité des négociateurs FO, avec la CGT, pour arracher un nouvel accord constitutif, et surtout le faire agréer. Nous aurons mis toutes nos forces dans la bataille pour maintenir UNIFAF debout, en intervenant jusqu'au bout d'un conseiller social de Maignon et en négociant d'arrache-pied. Finalement, nous aurons obtenu satisfaction, et l'OPCO Santé est finalement agréé et UNIFAF et ses salariés épargnés.

Reste maintenant, au sein de ces deux organismes paritaires où FO a œuvré pour préserver au maximum le paritarisme et le respect de la pluralité des organisations, à réussir à obtenir de véritables garanties pour les salariés en matière d'accès à la Formation Professionnelle Continue et à la qualification.

Le changement qui est à l'œuvre n'est pas que dans la sémantique. Le passage de la qualification aux « compétences » va induire de profonds changements, car désormais, non seulement l'ensemble des formations devra être « tronçonné » en « blocs de compétences », mais la Loi a ouvert très largement les portes aux certifications de Branche. Nul doute que les employeurs de notre secteur chercheront par tous les moyens à s'emparer de cette possibilité qui leur est offerte pour tenter de créer des « titres » contre les Diplômes d'État existants.

Un exemple récent est la mise en place du Certificat de Branche Moniteur d'Atelier, de niveau IV, qui est aujourd'hui référencé au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Le souci n'est pas ce Titre Professionnel en soi, qui dispose d'une reconnaissance nationale. Mais son contenu et son mode de certification ne sont plus garantis par l'État, contrairement au Diplôme d'État d'Éducateur Technique Spécialisé (DE ETS).

Ce sont désormais NEXEM et la FEHAP qui sont devenues les autorités certificatrices.

Et le constat à ce jour est que les employeurs ont réussi leur œuvre de taxidermiste : les formations DE ETS deviennent peau de chagrin, voire disparaissent faute de postulants, et le Titre Moniteur d'Atelier devient la seule norme.

Par ailleurs, avec un Compte Personnel de Formation désormais « monétarisé », et non plus en heures, ainsi que la fin du Congé Individuel de Formation (CIF), les possibilités de suivre un parcours de formation qualifiant deviendront très minces. Sauf à se le payer soi-même.

⁵ OPCO, Opérateurs de Compétences, et OPCA, Organismes Paritaires Collecteurs Agréés.

Dans ce cadre, les négociations de Branche comprendront des enjeux importants, notamment sur le financement⁶ en tentant d'obtenir des fonds conventionnels mutualisés permettant de financer des parcours qualifiants et diplômants, débouchant sur des Titres et Diplômes reconnus dans nos Conventions Collectives.

C'est là que se situe l'autre enjeu pour les salariés, car désormais, les classifications sont attaquées de toute part dans nos Conventions Collectives.

Les Titres et Diplômes nationaux, garants d'égalité de traitement pour tous les salariés, sont le « noyau dur » de nos Conventions Collectives.

Avec le nombre croissant de glissements de tâches et le retour en force des « faisant-fonction », en particulier en raison de la faiblesse des salaires dans nos secteurs professionnels et de leurs difficultés de recrutement, les employeurs vont poursuivre leur offensive pour tenter d'abaisser le coût du travail.

A cet effet, la notion de « polyvalence » est désormais utilisée à toutes les sauces, et elle permet d'avoir une main d'œuvre taillable et corvéable à peu de frais.

L'exemple du Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social, véritable « couteau suisse » comme nous l'avions qualifié lorsqu'il a « fusionné » les diplômes d'Auxiliaire de Vie Sociale (DEAVS) et d'Aide Médico-Pédagogique (DEAMP), ainsi que les Accompagnants d'Élèves en Situation de Handicap (AESH), démontre bien la volonté d'en finir avec des professionnels spécialisés afin de leur demander de s'adapter continuellement aux changements de structures, fusions-absorption et autres reprises d'activités dans notre secteur.

Depuis, c'est au tour des Diplômes de niveau III d'avoir été passés à la moulinette, avec l'introduction d'un socle commun qui représente une bonne partie de la formation (près de la moitié) des 5 Diplômes d'État d'Assistant de Service Social, d'Éducateur Spécialisé, d'Éducateur Technique Spécialisé, d'Éducateur de Jeunes Enfants et de Conseiller en Économie Sociale et Familiale.

Leur reconnaissance au niveau II pour les nouveaux diplômés ne doit pas cacher la véritable intention qui est derrière cette contre-réforme : permettre encore une fois un maximum de « polyvalence » et d'adaptation contrainte au changement permanent, détacher ces acteurs au maximum du « terrain » afin de pouvoir recruter ensuite à moindre coût les intervenants qui seront en prise directe avec le public accueilli.

C'est bien un véritable changement en profondeur du travail social qui est mené depuis plusieurs années, et tous ces éléments sont les pièces d'un seul et même puzzle. Notre secteur coûte cher pour les gouvernants, et ses modes de financement

sont étranglés année après année par les mesures d'austérité budgétaires.

Ainsi, la stratégie qui est développée se construit brique par brique, depuis les Lois de 2002 et de 2005 qui ont commencé à « restructurer l'offre » comme le disent les technocrates aux commandes.

Et ce ne sont pas les propos de la Rapporteuse « spéciale » de l'ONU, Catalina Devandas-Aguilar qui vont nous rassurer. En effet, dans son rapport, elle recommande au gouvernement français de « fermer progressivement tous les établissements pour personnes handicapées ». *Toujours au nom des droits de l'homme. « Il n'existe pas de bon établissement d'accueil puisqu'ils imposent tous un certain mode d'existence qui limite les possibilités d'avoir une vie agréable sur la base de l'égalité avec les autres »*, insiste la rapporteuse.

Incontestablement, les coups contre notre secteur d'activité pleuvent de tous côtés. La prise en compte des difficultés des plus vulnérables dans notre société, comme pour la santé, passe d'abord et avant tout par le filtre « économies ». Tout comme la question salariale est prioritaire pour les salariés, celle de la baisse du « coût du travail » reste la première revendication des financeurs et des employeurs.

C'est bien une des questions fondamentales pour lesquelles nous sommes syndiqués : nous sommes bien conscients qu'il s'agit d'intérêts opposés, contradictoires, qui fondent nos revendications en matière de durée du travail, de retraite, de conditions de travail, de sa juste rémunération, et de la promotion sociale. Et cela, contre les politiques d'austérité.

Ces questions, qui ont trouvé une expression organisée à la fin du XIX^{ème} siècle avec la création du premier syndicat, ont ensuite traversé le XX^{ème} siècle, et sont encore aujourd'hui devant nous. Rien n'est joué, tout est question de rapports de force, et de notre capacité à s'organiser, pour résister, et reconquérir nos droits afin d'en obtenir d'autres. Simple à énoncer, certes, complexe à réaliser, c'est certain.

Pour autant, nous savons également que les seuls combats perdus d'avance sont ceux que nous ne menons pas. Seul ou isolé, on ne peut pas grand-chose. Organisés, dans un syndicat libre, indépendant, qui ne craint pas d'énoncer clairement les revendications, et les moyens pour les obtenir, on peut gagner. Et c'est bien là tout le sens de la devise de la FNAS FO : « Agir, pour ne pas subir ! »

Résister, Revendiquer, Reconquérir !

⁶ Voir en Annexe à ce Rapport, « Les nouvelles règles du financement de la formation professionnelle au 1^{er} janvier 2019 »

”

Eric DENISET
Secrétaire Général adjoint

“ LES NOUVELLES RÈGLES DU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU 1^{ER} JANVIER 2019

Publiée au « Journal officiel » du 6 septembre 2018, la loi du 5 septembre 2018 dite « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a levé le voile sur ce que sera demain le nouveau paysage de la formation professionnelle. Cette loi consacre la reprise en main du système de formation par l'État au détriment de la gestion paritaire et des Régions. Elle parie également sur l'« individu », « acteur de sa formation », et de ce fait supprime une grande partie de nos garanties collectives.

Cette nouvelle contre-réforme de grande ampleur concerne aussi bien les dispositifs que les financements et les acteurs. Avec une rénovation complète de la « gouvernance » du système : création d'une agence nationale de régulation, France Compétences ; transformation des OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) en OPCO (opérateurs de compétences), etc..

Désormais, les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

- Le financement direct des actions de formation de leurs salariés ;
- Le versement de la contribution unique (CUFPA) à la formation professionnelle et l'alternance ;
- Le versement éventuel de la contribution supplémentaire à l'apprentissage ;
- Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée.

Attention : échappent à la taxe d'apprentissage les entreprises ne réalisant aucun bénéfice en France, et qui de fait ne sont pas soumises à l'impôt. Par conséquent, les associations à but non lucratif des secteurs conventionnels couverts par la FNAS FO ne versent pas de Taxe d'Apprentissage.

La mise en œuvre de la réforme s'échelonne dans le temps, car de nombreux textes (décrets, ordonnances) doivent en préciser l'application, mais l'essentiel du dispositif est enclenché depuis le 1^{er} janvier 2019.

À noter : cette loi comporte également des mesures sur l'assurance chômage, l'égalité hommes/femmes, l'emploi des personnes handicapées et la lutte contre les fraudes au travail détaché.

Ce qui change pour les salariés

Le compte personnel de formation est monétisé. Le compteur en heures disparaît, dès le 1^{er} janvier 2019, au profit d'un CPF calculé en euros, alimenté à hauteur de 500 euros par an pour les salariés travaillant au moins à mi-temps, dans la limite d'un plafond de 5000 euros, hors abondement. Les salariés peu ou faiblement qualifiés (non titulaires d'un diplôme ou d'un titre de niveau V) bénéficieront de droits majorés : 800 euros par an avec un plafond de 8000 euros, hors abondement. Le CPF peut être abondé par Pôle Emploi, les Régions, les branches et les entreprises.

Ce passage d'un CPF en heures à un CPF en euros est une escroquerie pour les salariés. S'il n'existe pas de « coût unique » de l'heure de Formation Professionnelle, on peut cependant estimer sans trop se tromper, ne serait-ce qu'en regardant de plus près les chiffres publiés tant par UNIFAF qu'UNIFORMATION, que le coût moyen d'une heure de formation effectuée dans le cadre du CPF se situerait entre 35 et 40 €. En « monétisant » le CPF à hauteur de 14,28 € de l'heure, le Gouvernement a donc largement réduit les droits des salariés, à hauteur d'environ 60 % !!!

Une application mobile dédiée permettra de gérer son CPF directement depuis un smartphone. Pour l'heure, aucune nouvelle de ce dispositif.

Un CPF de transition professionnelle remplace le Congé Individuel de Formation (CIF). Destiné à financer des formations longues, permettant de changer de métier ou de profession, il sera géré par des Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales (CPIR), agréées par l'État, qui se substitueront aux Fongecif.

Attention : pour l'heure, les décrets d'application du CPF dit « de transition » ne sont pas encore parus. Difficile donc de dire ce qu'il sera au regard du CIF qui a aujourd'hui disparu, en particulier sur la rémunération minimum.

Ce qui change pour les entreprises

Une contribution unique à la formation professionnelle est instaurée : elle regroupe l'actuelle contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle (0,55 % ou 1 % de la masse salariale annuelle brute selon l'effectif de l'entreprise) et la taxe d'apprentissage (0,68 % ou 0,44 % en Alsace-Moselle). S'y ajoutent une contribution de 1% destinée à financer le CPF des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) et, pour les entreprises de 250 salariés et plus n'employant pas au moins 5% d'alternants, la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA).

Le plan de formation devient « plan de développement des compétences ». Son élaboration est simplifiée. Les catégories (adaptation au poste de travail, développement des compétences, professionnalisation) sont supprimées. Le plan de formation des

TPE/PME (moins de 50 salariés) est financé par un système de mutualisation et de solidarité des grandes entreprises via une contribution réservée aux TPE/PME.

La définition de l'action de formation est élargie, intégrant, dans certaines conditions qui seront précisées par décret, les formations réalisées à distance ou en situation de travail.

• **La loi réforme profondément la formation en alternance.**

L'accès à l'apprentissage est facilité :

- Pas de refus de contrat pour raisons financières ;
- Possibilité de conclure un contrat jusqu'à 30 ans ;
- Rupture facilitée en cas de difficultés ;
- Plus de souplesse pour l'apprentissage des mineurs (durée du travail) ;
- Enregistrement simplifié ;
- Aide unique aux entreprises de moins de 250 salariés pour le recrutement d'un apprenti préparant un diplôme de niveau inférieur ou égal au baccalauréat.

La loi supprime la période de professionnalisation remplacée par **un nouveau dispositif de « reconversion ou promotion par alternance » Pro A.** Celui-ci doit permettre aux salariés en CDI d'un niveau défini par décret de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Le contrat de professionnalisation est maintenu avec des règles de financement rénovées (prise en charge du contrat, du tuteur et des frais annexes). Il peut être exécuté en partie, à l'étranger, pour une durée maximale d'un an, et permet désormais de préparer un CQP (certificat de qualification professionnelle).

Quel est le montant de la contribution légale unique ?

La Loi Avenir instaure une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA) composée de :

- La taxe d'apprentissage
- La contribution à la formation professionnelle

En revanche, les montants des contributions « Formation » et « Apprentissage » restent inchangés :

- 0,55 % (pour les moins de 11 salariés) et 1 % (plus de 11 salariés) pour la Formation Professionnelle Continue
- 0,68 % pour l'Apprentissage (0,44 % en Alsace-Moselle)

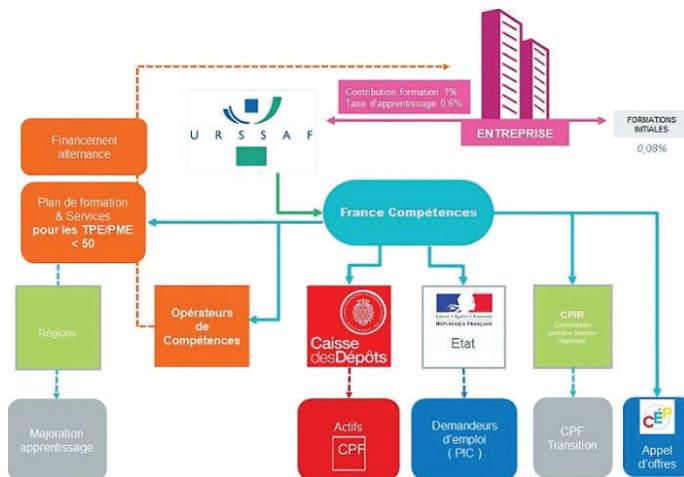
Soit une contribution unique variant suivant la taille de l'entreprise :

- 1,23 % de la masse salariale dans les entreprises de moins de 11 salariés (soit 0,55 % pour la contribution formation et 0,68 % au titre de la TA - Cas particulier : 0,99 % dans les départements d'Alsace-Moselle avec une contribution apprentissage de 0,44 %)
- 1,68 % pour celles de 11 salariés et plus (1 % au titre de la contribution formation et 0,68 % - Cas particulier 1,44 % en Alsace-Moselle avec une contribution apprentissage de 0,44 %).

Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance		
	- de 11 salariés	11 salariés et +
Taxe d'apprentissage	0,68%	
87% de la taxe : apprentissage 13% de la taxe : « hors quota » : F° initiale Régime spécifique Alsace-Moselle : 0,44%, pas de hors quota Maintien de la CSA		
Contribution formation professionnelle continue	0,55%	1%
Total	1,23%	1,68%

Quels sont les nouveaux circuits du financement de la formation

La Loi Avenir modifie en profondeur les circuits de collecte et d'affectation des contributions formation. Ces contributions seront recouvrées par les URSSAF qui reverseront les fonds collectés à France compétences qui se chargera de leur répartition entre les différents acteurs suivant leur champ d'intervention.



Qui collecte quoi, quand ?

La loi « avenir professionnel » transfère la collecte de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance vers les URSSAF.

Cette collecte par l'URSSAF est prévue pour 2021. D'ici là cette dernière sera réalisée par les opérateurs de compétence (OPCO).

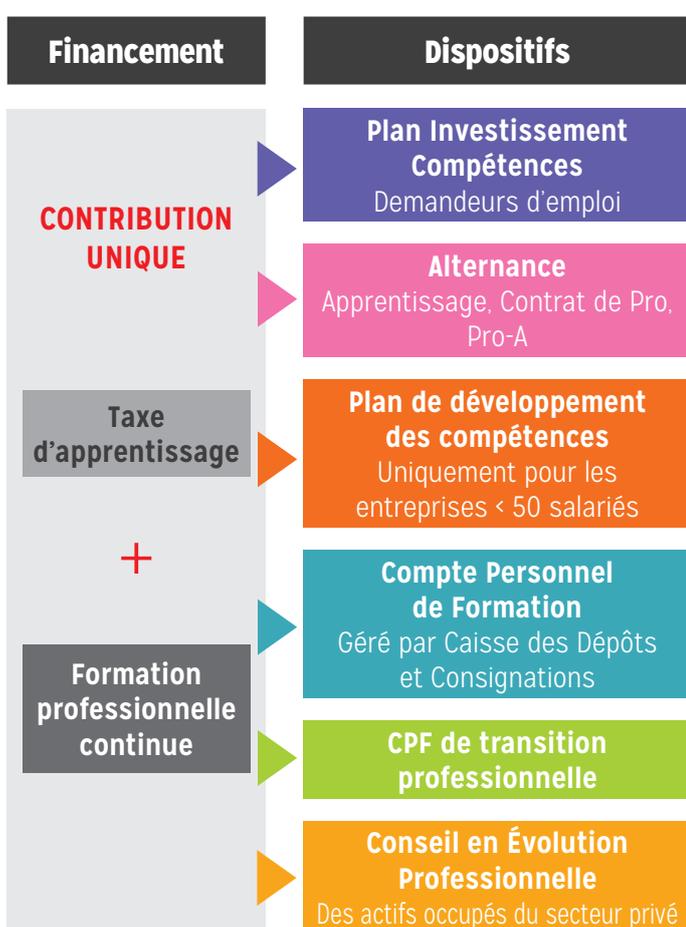
Autre changement : L'année de référence de la collecte

Aujourd'hui, la contribution « formation » est versée au titre de l'année précédente (N-1), et la taxe d'apprentissage (TA) est versée au titre de l'année en cours.

La contribution unique formation/alternance sera due au titre de l'année en cours, à partir de 2020.

- Début 2019, les entreprises vont s'acquitter de leur contribution formation au titre de 2018 et de la taxe d'apprentissage pour 2019.
- Un acompte de 75 % sur la contribution formation 2019 sera versé avant le 15 septembre, et le solde avant le 1^{er} mars 2020.
- En 2020, les entreprises verseront leur contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance CUFPA au titre de l'année en cours ; en 2 acomptes (mars et septembre)

Au final, que finance la contribution unique ? Comment financer la formation en 2019 ?



1. Mettre en place un accord sur le CPF co-construit

La réforme introduit la possibilité d'un co-investissement CPF entreprise-salarié. Comment ça marche ?

Un accord d'entreprise peut prévoir un abondement complémentaire CPF pour une sélection de formations certifiantes et diplômantes, stratégiques pour l'entreprise. L'entreprise financera alors la formation et demandera à la Caisse des Dépôts le remboursement de la part correspondant au CPF du salarié formé, dans la limite des droits acquis.

2 « enjeux » pour l'entreprise : identifier les formations stratégiques pour elles et communiquer pour convaincre les salariés d'utiliser leurs CPF sur ces formations.

Comme on peut le voir, le CPF à « visée qualifiante » devra correspondre aux « besoins » de l'entreprise.

2. Utiliser Pro-A pour les formations qualifiantes

Ce dispositif est financé par les OPCO, sur les fonds de l'alternance. Pour connaître les conditions de prise en charge, se renseigner des conditions de prise en charge auprès de l'OPCO.

3. Développer de nouvelles formes de formations : l'AFEST (Action de Formation En Situation de Travail), la formation à distance

La réforme introduit une nouvelle définition de l'action de formation. En élargissant le champ des formats reconnus comme action de formation, elle autorise le financement au titre du CPF, dans la mesure où l'action de formation est reconnue certifiante ou diplômante. Ainsi, la possibilité de conclure l'AFEST par une certification existante ou nouvelle la rend compatible avec le CPF, idem pour des formations à distance.

Concernant l'AFEST, nous ne pouvons qu'appeler à la plus grande vigilance, car se « former en situation de travail », cela peut vite revenir, dans notre secteur, à de nouveaux « glissements de tâches ».

4. Privilégier les formations organisées en blocs de compétences

La réforme de la formation promeut l'organisation des certifications en module ou bloc de compétences « ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées ».

Une action de formation permettant d'acquérir un bloc de compétences rattaché à une certification éligible pourra donc être réalisée en mobilisant le Compte Personnel de Formation. Là encore, un champ de co-investissement entreprise-salarié s'ouvre : le salarié mobilise son CPF sur une certification qui l'intéresse, et l'entreprise facilite son projet (par exemple en l'acceptant sur le temps de travail, en abondant le financement), car il correspond également à des compétences qu'elle souhaite développer.

Encore une fois, la plus grande vigilance s'impose. En effet, et c'est là un des objectifs principaux de cette Loi concernant l'accès à la Qualification, le fait d'acquérir des « blocs de compétences » ne garantit en rien la reconnaissance par l'employeur d'un Titre ou Diplôme une fois que le salarié aura obtenu la certification visée.

”

Eric DENISET
Secrétaire Général adjoint

Commission Paritaire de Branche (CPB)



En fin d'année 2016, juste après notre précédent congrès fédéral de La Pommeraye (49), les deux fédérations patronales gestionnaires de la Convention Collective Nationale de Travail (CCNT) du 15 mars 1966, SYNEAS et FEGAPEI, décidaient de fusionner pour donner naissance à NEXEM.

Dans la foulée de la constitution de sa nouvelle Fédération, unique gestionnaire de la CCNT 66 et des accords CHRS, NEXEM décidait de ne pas adhérer à UNIFED, qui regroupait jusqu'alors l'ensemble des fédérations employeurs du secteur des activités sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif (BASS) avec la FEHAP (CCNT 51), UNICANCER (CCNT CLCC) et la Croix-Rouge Française pour ses accords collectifs.

Cette stratégie des employeurs s'inscrivait pleinement dans le cadre de la représentativité patronale issue de la Loi d'août 2008, dont la première mesure d'audience devait intervenir officiellement en 2017.

Dans le même temps, NEXEM s'associait à la Croix-Rouge Française, de manière à tenter d'acquérir une légitimité sur le champ sanitaire. Il est bien évident que cette tactique ne visait qu'un seul but, celui de « candidater » en tandem sur ce secteur d'activité afin d'acquérir une mesure d'audience « majoritaire » et d'imposer l'ouverture d'une négociation de Convention Collective Unique.

Cette « rupture » avec UNIFED a provoqué un effet qui n'avait pas forcément été anticipé, ni prévu, par les stratèges de NEXEM. En effet, à cette époque, la participation aux instances d'UNIFAF générait encore (pour la dernière fois), une « rétribution financière » de l'Organisme Paritaire pour les missions d'informations-formation sur la Formation Professionnelle Continue réalisées par ses membres.

Or, en ne rejoignant pas UNIFED au 1er janvier 2017, NEXEM s'est (in)volontairement exclue des instances d'UNIFAF, et s'est donc aperçue qu'elle ne percevait rien !

Nous avons donc assisté, de Commissions Paritaires en Commissions Paritaires, en passant par le Conseil d'Administration d'UNIFAF, à toute une série de manœuvres de la part des organisations employeurs, parfois aidées par certaines organisations syndicales, pour que NEXEM reprenne une place au Conseil d'Administration d'UNIFAF et tente de récupérer une partie de ces financements.

Finalement, les employeurs trouveront un accord entre eux, parviendront à obtenir la modification de l'accord de branche

du 7 mai 2015 afin de permettre à NEXEM de siéger de nouveau dans les instances d'UNIFAF, et de retrouver, sans que nous n'en connaissions les modalités, une partie de ses financements.

Le 30 décembre 2017, l'Administration faisait paraître au Journal Officiel l'arrêté de représentativité des Organisations Syndicales de salariés sur le champ des activités sanitaire, sociale et médico-sociale.

Notons qu'aucun arrêté de représentativité patronale n'est paru en 2017 sur ce champ d'activités. Une délégation FO avait rencontré la Direction Générale du Travail à ce moment-là, et il nous avait été clairement dit qu'il n'était pas question, dans la situation « conflictuelle » et de rivalité dans laquelle se trouvaient les employeurs, d'en produire un.

Nous nous sommes donc retrouvés début 2018 avec deux entités employeurs à la table des négociations de la BASS. Outre la question que ces deux organisations patronales ne disposaient d'aucunes mesure d'audience officielle, la parution de la « représentativité » des organisations syndicales est venue poser un nouveau problème. En effet, l'accord de branche du 7 mai 2015 sur la Formation Professionnelle Continue avait « englobé » les statuts de l'OPCA UNIFAF, conférant ainsi à cet accord une « primauté » sur les règles internes de fonctionnement de cet Organisme Paritaire, en particulier sur les modalités de prise de décision de son Conseil d'Administration.

Par conséquent, FO a défendu le principe qu'avant toute modification des Statuts d'UNIFAF, il devait y avoir une modification de cet accord de branche.

Cependant, entre les péripéties de « représentativité employeurs », la position de la CFDT qui avait décidé de ne plus rien signer dans cette instance, mis à part le début d'une Convention Collective Unique, une CGT tentant de concilier les différentes parties, la situation a fini par devenir ubuesque.

Ce fameux arrêté de représentativité du 30 décembre 2017 est venu modifier, légèrement, les pourcentages des organisations syndicales de salariés. L'accord de 2015 prévoyait une répartition des voix des Organisations Syndicales arrondies à l'entier supérieur, ce qui donnait, à l'époque, un total de 103 voix.

Malheureusement pour les signataires de cet accord, l'addition des nouveaux résultats toujours arrondis à l'entier supérieur ne donnait plus que... 102 voix pour les syndicats de salariés !

Par conséquent, toute l'usine à gaz construite pour les prises de décision à UNIFAF se retrouvait en panne sèche !

N'arrivant pas à négocier en CPB (Commission Paritaire de Branche), nos compères ont donc décidé de passer outre, et de modifier uniquement les Statuts d'UNIFAF.

Après avoir expliqué de nouveau le principe de la hiérarchie des normes, et en particulier de l'articulation qui existait entre l'accord de branche et les Statuts, FO a donc décidé, face à ce passage en force, de porter l'affaire devant le TGI de Nanterre, qui nous a donné raison en septembre 2018, mettant ainsi un terme à cet imbroglio.

Ces questions, à la fois de représentativité employeurs sur fond de volonté d'imposer une Convention Collective Unique pour NEXEM, de les accompagner, voire les devancer pour la CFDT, de préserver l'OPCA UNIFAF pour FO et la CGT, ont occupé une grande partie de l'année 2018.

La Loi dite « pour la (pseudo) liberté de choisir son avenir professionnel » est alors entrée en vigueur début septembre 2018.

S'appuyant sur un rapport du nom de ses auteurs, Jean-Marie Marx et René Bagorsky, cette Loi a décidé de supprimer les 20 Organismes Paritaires Collecteurs Agréés existant en créant 11 Opérateurs de Compétences (OPCO - cf. Rapport Formation Professionnelle Continue).

C'est alors que la question de la négociation d'un accord constitutif à un OPCO dit de la Santé s'est alors invitée dans les discussions.

Après moult tergiversations, dont la négociation dans chaque Branche Professionnelle d'un accord de désignation de cet OPCO (accords qui ont été signés par FO et CGT dans toutes les Conventions Collectives concernées, la CFDT n'en signant aucun en raison de sa volonté de faire « fusionner » UNIFAF et UNIFORMATION), un premier accord constitutif fut signé en décembre 2018, juste avant la date butoir fixée par le gouvernement au 31 décembre.

Cette première négociation rassemblait le secteur commercial de la Santé Privée, notre secteur associatif à but non lucratif et les Services de Santé au Travail Inter-entreprises.

La FNAS FO y a pris toute sa place, et malgré un front commun uni avec la CGT pour empêcher la CFDT d'y prendre le pouvoir, force a été de constater que les employeurs ont préféré signer au dernier moment un accord minoritaire avec cette dernière...

Cette nouvelle tentative de coup de force a avorté, en raison de l'opposition majoritaire FO-CGT.

Il a donc fallu, toujours dans un calendrier contraint et forcé, négocier un nouvel accord avant le 31 mars 2019.

Là encore, les discussions ont été âpres, tendues, mais grâce à notre ténacité, au bloc sans faille que nous avons réussi à construire avec la CGT, l'OPCO Santé a réussi à voir le jour, préservant ainsi l'outil UNIFAF, construit depuis presque un demi-siècle, et surtout ses salariés.

Pour en revenir au seul secteur associatif sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, un projet de mise en place d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation est discuté en Commission Paritaire BASS.

FO a insisté pour que la question de la mise en place d'un fonds de financement du paritarisme soit enfin mis en place, de manière à permettre aux organisations syndicales de disposer de moyens pour négocier.

À ce jour, les discussions sont encore en cours.

Parallèlement, les employeurs ont poursuivi leurs discussions pour parvenir à la mise en place d'une Confédération qui aurait capacité à signer des accords sur ce champ professionnel.

Cette Confédération d'employeurs a vu le jour en avril 2019, et provoque déjà des interrogations. En effet, dans ses Statuts, ce nouvel assemblage d'employeurs prévoit la possibilité de « négociations à géométrie variable ». Tout un programme !

Il s'agit là d'une nouvelle tentative de NEXEM, qui s'est depuis associé à l'UNA, Fédération d'employeurs de l'Aide à Domicile, pour tenter de contraindre à négocier son « socle conventionnel », début du commencement de sa volonté d'imposer une Convention Collective Unique.

N'arrivant pas à l'imposer « par le haut », NEXEM a décidé d'ouvrir des négociations « communes » sur le champ de la CCNT66 et de celle des CHRS, et pourquoi pas également, en y associant celui de la CCNT65 et des accords collectifs de la Croix-Rouge Française.

Bien évidemment, ces négociations se feraient à budget constant, ce qui veut dire que ce qui serait donné à l'un... serait retiré à l'autre !

La ficelle est grossière, mais la volonté de NEXEM, qui trouvera certainement des complicités dans ce vaste projet de « mise à plat » des Conventions Collectives historiques, est intacte.

Avec la poursuite de la volonté gouvernementale de réduire drastiquement le nombre de Branches Professionnelles, cette question de la défense et de l'amélioration de nos Conventions Collectives devient brûlante, et sera, à n'en pas douter, elle aussi au cœur de nos débats lors du XVIII^{ème} Congrès de la FNAS FO à Dunkerque, en novembre prochain.

Plus que jamais, Résister, Revendiquer, Reconquérir !

”

Eric DENISET
Secrétaire Général adjoint

Commission Professionnelle Consultative (CPC)



Créée par arrêté le 11 septembre 2002, la CPC du travail social et de l'intervention sociale comprenait 40 membres répartis en 4 collèges de 10 membres titulaires chacun. Elle avait pour rôle essentiel « de formuler, à partir de l'évolution des qualifications dans le domaine du travail social et de l'intervention sociale, des avis et des propositions » sur notamment « la création, l'actualisation ou la suppression des diplômes professionnels mentionnés au code de l'action sociale et des familles ».

Depuis 2016, avec le démantèlement accéléré des diplômes de niveau 5 et 3, l'objectif visé a été très clair : réduire le nombre de diplômes et développer les diplômes certifiant et non d'État, pour diminuer le coût des formations et accroître les accès à la formation professionnelle...

Le déroulé :

En 2016, la CPC rend ses travaux sur la création d'un diplôme certifiant qui aboutit au **Décret n° 2016-74 du 29 janvier 2016 relatif au diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social**.

Mai 2019, l'analyse transmise, lors de la dernière CPC par la DGCS relative à l'évaluation du taux d'employabilité concernant ce diplôme, montrera que les diplômés « obtiennent des postes »... mais dans quelles conditions de travail détériorées !... Et combien sont ceux qui exercent et ne sont pas diplômés !

Le diplôme d'AES¹ réunissant 3 métiers viendra donc mettre un terme à la diversité des métiers de niveau 5. FO s'est constamment opposée à cette destruction de la diversité des modes d'approches professionnelles de niveau 5.

Puis il y eut le gros des travaux, celui qui nous a menés jusqu'à la fin de ce mandat, c'est-à-dire, l'attaque, par voie de réforme, des 5 diplômes de niveau 3 (ETS², ES³, ASS⁴, EJE⁵, CESF⁶).

Déjà en 2007, la réforme avait inauguré la mise en place des référentiels dits de « compétences ».

En 2017, 10 ans après, il s'agissait d'uniformiser les 5 diplômes, et ce fut alors, l'apparition du « socle commun ». Avoir des compétences communes traduites au travers de contenus de formation communs pouvait permettre d'uniformiser, voire de réduire, le nombre de diplômes. Mais devant la résistance des professionnels et des syndicats, les métiers furent sauvés dans leur appellation et relevés au niveau 2.

Le décret est tombé juste avant la rentrée 2018. Les instituts de formations ont organisé les formations dans un temps record. (cf. **Décret n° 2018-734 du 22 août 2018 relatif aux formations et diplômés du travail social**).

Pour FO, il ne fut pas possible de participer à cette mascarade. Contribuer à la remise en question des diplômes, sous prétexte qu'il fallait « s'adapter à un monde qui change », signifiait collaborer aux travaux de démantèlement.

2017 et 2018 : notre opposition ferme s'est traduite par notre absence aux instances plénières et de travaux. Notre participation à la lutte se traduisant par 6 déclarations et 2 communiqués produits. Nous avons rencontré le ministère à deux reprises et convoqué des réunions intersyndicales CGT-FO. Nous sommes entrés en relation avec les associations de formateurs, avons échangé avec des étudiants et des salariés régulièrement.

Rien n'y fit. La mobilisation a rencontré l'obstination, la marche forcée avec une concertation fantôme. Pour la DGCS il fallait :

1. Rendre opérationnels des diplômes modulables, qui n'auront plus d'État que le nom, qui seront modulables à la carte en fonction des demandes en employabilités des territoires.
2. Faire disparaître le niveau 3 au profit d'un niveau 2 (Arrêté du 27 mars 2017 portant classification de certains diplômes du travail social selon la nomenclature des niveaux de formation), mais former davantage de niveaux 4 et 5 (gains financiers et de temps) !
3. Mettre en place des partenariats entre les universités et instituts de formation pour renforcer les plateaux universitaires au détriment des écoles professionnelles.
4. Développer la formation continue : formation certifiante sur une semaine : exemple l'autisme, mais aussi s'aligner sur les open badge proposés par l'université.

Les commentaires critiques sur cette réforme des diplômes de niveau 3 sont inscrits au travers du tableau qui suit. Quant aux déclarations, elles seront recensées dans le prochain bulletin dédié aux déclarations de notre secteur fédéral de 2016 à 2019 en vue du 18^{ème} congrès de la FNAS FO à Dunkerque.

Le 13 mai 2019, après 16 années de fonctionnement, la CPC disparaissait. Elle sera remplacée, à l'automne 2019, par une CPC recouvrant des branches très disparates et au nombre réduit de membres. L'avenir de nos diplômes est donc de plus en plus incertain, pris dans la tourmente de décideurs inexpérimentés et de réformes de la formation professionnelle telles que promulguées par **la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel »**. Tout au long de ce mandat, étroitement associés avec la fédération de Jean-Philippe, notre vigilance s'est sans cesse orientée vers la lutte pour la défense des conditions d'accès à des diplômes d'État. Les diplômes d'État sont notre reconnaissance professionnelle. Ils permettent de nous protéger dans nos fonctions, dans nos conditions de travail, nos salaires et protègent aussi nos conventions collectives.

¹ Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social (DEAES)

² Diplôme d'Éducateur Technique Spécialisé

³ Diplôme d'Éducateur Spécialisé

⁴ Diplôme d'État d'Assistant de Service Social

⁵ Diplôme d'État d'Éducateur de Jeunes Enfants

⁶ Diplôme d'État de Conseiller en Économie Sociale Familiale



Pour la délégation
Laura ROCCETTI

Pour les cinq diplômes d'État de niveau 3	Réforme août 2018	Commentaires F.O.
Sélections : concours d'entrée	Entrée dans le processus via Parcoursup Uniformisation des sélections qui se fait sur dossier et suivant les écoles 1 entretien. Plus de spécificité technique exigée pour les ETS Plus de concours écrit.	<ul style="list-style-type: none"> • L'individualisation des concours d'entrée en fonction des critères spécifiques à chaque école : développement des stratégies d'entrée et d'Ecoles (pour attirer les candidats)
Référentiels	Des référentiels métiers maintenus mais uniformisation aux 3/4 des référentiels de compétences et de certification	<ul style="list-style-type: none"> • Trois blocs de compétences transversales permettront de définir communément le travailleur social et d'aller progressivement vers une réduction de l'identité de métier, voir des métiers tous court
Contenus de formation	Des cours communs avec des connaissances dites « communes » ou « partagées »	<ul style="list-style-type: none"> • Cours communs et partenariat avec les universités : réduction de la capacité d'enseignement des écoles en travail social. Réduction drastique du nombre de formateurs. • Perte progressive de la transmission de l'identité de métier
Stages	Des stages courts (au moins huit semaines ou deux fois quatre semaines en première année) et de nouvelles « mise en situation professionnelles »	<ul style="list-style-type: none"> • Maintien de l'exigence de 60 semaines de stages sur trois ans de formation. Mais ces stages peuvent être découpés sur des temps de huit semaines. Si l'école décide de passer à 8 semaines en 1^{ère} année, pas de gratification et on détruit l'alternance de professionnalisation par un stage court en première année.
Certification : passage des diplômes d'État	Examens (sauf le mémoire) organisés par les Écoles avec un jury composé d'un 1 universitaire ou formateur et 1 professionnel Un livret de formation uniformisé hormis quelques compétences, et rempli majoritairement par les instituts de formation	<ul style="list-style-type: none"> • Les passages d'examens sont locaux et s'effectuent durant la formation. Perte d'objectivité des formateurs faisant passer les examens. Individualisation des diplômes d'État. Les écoles entrent en concurrence. • Les professionnels de terrains très peu impliqués dans les évaluations de stage pour la certification particulièrement sur la première année de formation
Niveaux de reconnaissance	Niveau 2 Passerelle Master et entrée dans le processus universitaire européen (Licence, Master, Doctorat)	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de rétroactivité envisagée • Niveau non inscrit dans les conventions collectives • Taux d'employabilité réduit. Ce niveau est destiné à remplacer à moindre coût les cadres intermédiaires • « Universitarisation » une étape pour une absorption par l'université ?

Pour chacun, pour tous, pour la vie



Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. L'ensemble des mutuelles du groupe protège 10 millions de personnes et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr

GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



Trésorerie générale



Lors de mon précédent rapport, rédigé courant 2016, j'évoquais la succession des lois (Fillon, Macron, Rebsamen, El Khomri) comme étant les instruments d'une logique politique permanente au fil des gouvernements. Avec l'arrivée, en 2017, d'un nouveau président et d'un gouvernement qui font le choix de réformer par ordonnance le Code du Travail en profondeur, cette logique se poursuit et s'amplifie, réduisant ainsi, une fois encore, les moyens d'action des organisations syndicales.

Downsize this¹! Tel est le credo de ces tenants de l'ordo libéralisme pour lesquels les lois doivent répondre aux intérêts des marchés.

Ainsi, les ordonnances Macron-Pénicaud mettent en œuvre la restructuration des branches qui passent de 700 à 200² et fixent les domaines de compétences des différents niveaux de négociation (branche/entreprise), ouvrant la porte à la possibilité d'accords dérogatoires aux CCNT (Convention Collective Nationale de Travail), au niveau de l'entreprise. Elles mettent, par ailleurs, en place les Comités Sociaux et Économiques qui regroupent les anciennes Instances Représentatives du Personnel (DP, CE, CHSCT), réduisant le nombre d'élus et confondant leurs missions dans la polyvalence.

C'est bien la capacité de nos délégués syndicaux à représenter et défendre les intérêts des salariés qui est visée.

Les circuits de financement font également l'objet d'une reprise en main par l'État, via l'URSSAF et la DSN³. C'est le cas des fonds de la Formation Professionnelle, de ceux du Grand Fonds Paritaire National, de ceux liés à l'OETH⁴ auxquels on peut ajouter l'ensemble des suppressions de cotisations remplacées par la CSG, véritable tour de passe-passe consistant à substituer un impôt à du salaire, différé certes, mais du salaire tout de même !

Les effets de cette politique sur nos syndicats et notre fédération sont prégnants.

Les fonds versés par l'Association de Gestion du Fonds Paritaire National, qui à l'origine étaient basés sur les montants antérieurement perçus au titre de la Formation Professionnelle,

s'appuient désormais sur les déclarations transmises par les employeurs via la DSN. La redistribution est proportionnelle à l'audience depuis 2017.

Ainsi, nos recettes, à ce titre, se sont élevées à 237.000,00 € en 2016 pour descendre à 224.000,00 € en 2017⁵ puis 160.000,00 € en 2018⁶. Pour 2019, elles s'élèvent à 161.840,00 €.

Les sommes perçues au titre de l'exercice du paritarisme ont, elles aussi, diminué. Ces financements s'élevaient, au total, à 172.635 € en 2016, 166.281 € en 2017 et avoisinaient les 157.000 € en 2018. Cette baisse est essentiellement liée à la perte de notre représentativité sur le périmètre des Missions Locales⁷.

Ces éléments illustrent, une fois encore, la volonté de nous affaiblir financièrement justifiée par l'interprétation qui est faite de la représentativité. Ils nous montrent, par ailleurs, la responsabilité de nos syndicats, en matière de suivi des processus électoraux, de bonne gestion du matériel syndical et, avant tout, de développement. Ils concrétisent également l'idée d'une institutionnalisation des organisations syndicales. Ne nous y trompons pas, la liberté et l'indépendance syndicale ne peuvent se concevoir sans qu'une part importante de nos recettes ne soit constituée des cotisations de nos adhérents. Sur ce point, je tiens ici à remercier l'ensemble de nos syndicats et en particulier les Trésoriers, pour le sérieux et l'attention qu'ils portent à la gestion et au règlement du matériel syndical. Les recettes brutes en cotisation ont représenté près de 238.000 € pour le millésime 2018.

La Trésorerie Confédérale a diminué le montant de la subvention de fonctionnement courant 2017, celle-ci passant de 74.880 à 60.000 € par an.

D'autre part, nous avons repris notre travail de formation des trésoriers des syndicats, au regard des obligations comptables fixées par la loi du 20 août 2008, en particulier du seuil de ressources de 2.000,00 € que nous considérons toujours comme aberrant.

Nous avons ainsi organisé une session en juin 2019, en partenariat avec le cabinet de Commissariat Aux Comptes AUDICEOS. Nous programmons une seconde session début octobre 2019.

Notre intervention s'adresse à de plus petits groupes et répond à des demandes ou difficultés particulières.

Nous avons, par ailleurs, poursuivi et développé la collaboration engagée avec nos partenaires mutualistes et instituts de prévoyance. Aujourd'hui, les mouvements de fusions-absorptions qui agitent ce secteur, conséquences des réglementations européennes⁸, vont plutôt dans le sens d'une réduction du nombre de nos partenaires. Certains d'entre eux ont d'ores et

¹ « Réduisez-moi ça ! » : Titre d'un film de Michael Moore consacré à la fermeture des usines General Motors à Flint (Michigan - USA).

² L'objectif visé étant d'aboutir à un nombre compris entre 50 et 100 branches.

³ Déclaration Sociale Nominative, établie par l'employeur à partir des salaires.

⁴ Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

⁵ Le montant initial, basé sur la DSN était de 103.198 €. La Confédération a décidé de faire jouer la solidarité interfédérale pour atténuer la perte.

⁶ Sur la base de sources ministérielles de masse salariale et d'une réévaluation du Trésorier Confédéral, certaines données issues de l'AGFPN étant aberrantes.

⁷ 45.828 € en 2017.

⁸ Solvabilité 2 - Directive 2009/138/CE du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2009, prenant effet au 1er janvier 2016.

déjà disparu. C'est le cas pour Adéis, Humanis, l'INPC et Mutex. D'autres groupes importants ont vu le jour tels qu'Aesio ou encore le Groupe VVV.

Les ressources de notre Fédération sont également constituées des produits de différents placements financiers. Nos placements sur des comptes à terme d'une durée de 3 ans sont arrivés à échéance et nous n'avons, pour l'heure, reçu aucune proposition de la part de notre conseiller financier. Les seuls revenus financiers de la Fédération émanent désormais du Livret Association.

Concernant les charges (dépenses), elles ont évolué au regard des choix qui ont été opérés par le Bureau et le Conseil Fédéral.

En premier lieu, nous continuons de reverser le salaire brut d'Isabelle ROUDIL, depuis janvier 2016. Cette option est liée au fait qu'il n'existe pas d'accord de branche, sur le secteur de l'Aide à Domicile, permettant le financement de permanents syndicaux. Jacqueline BERRUT et Odile JEANJEAN sont toujours salariées de la Fédération.

La Fédération a, par ailleurs, investi environ 40.000 € sur deux publications de qualité en 2016 : Résistances et la CCNT du 15/03/66 revendicative. Ces charges exceptionnelles se sont additionnées aux charges d'une année de Congrès ; le résultat de l'exercice a été déficitaire de 108.382 €. En 2017, suite à la cession de notre dernier Compte à Terme et en raison de charges courantes plus importantes, le résultat a de nouveau été déficitaire de 24.971 €. Il s'explique, entre autres, par l'embauche d'une salariée en CDD, en remplacement d'Odile JEANJEAN absente 4 mois pour maladie.

En parallèle à ce constat, nous avons effectué un travail avec la Commission de Contrôle, en collaboration avec le Commissaire aux Comptes, afin d'évaluer les sources possibles d'économies. Nous avons maîtrisé les comptes missions et réceptions et réalisé d'importantes économies sur les postes impression et affranchissements en faisant le choix de dématérialiser les comptes-rendus de négociations des différents champs conventionnels. Nous avons, par ailleurs, supprimé un contrat d'assurance non indispensable. Nous avons également accru la superficie des locaux de la Fédération, sans augmentation de loyer.

Parmi les autres orientations budgétaires de la Fédération, un haut degré de solidarité avec nos syndicats fait partie de nos priorités. Nous avons ainsi maintenu d'importants financements, en soutien aux SDAS, pour financer des équipements informatiques, mais aussi pour permettre à nos camarades de participer activement aux moments forts de la vie militante (Congrès Fédéral, réunions à caractère national, information et formation des militants).

Au final, les réserves de la FNAS sont passées de 1.205.869 € fin 2016 à 1.097.487 € en 2017 et resteront supérieures à 1 M€ en 2018⁹.

Pour conclure, je dirai que notre Fédération, bien que toujours modeste, fait l'objet d'une gestion rigoureuse, soucieuse du fait que les premiers bénéficiaires doivent en être les syndicats et les militants qui la composent. Les différents rapports de

la Commission de Contrôle ainsi que du cabinet AUDICÉOS de Commissariat Aux Comptes en attestent et me permettent cette expression. Je tiens, ici, à remercier Brigitte DEFAUT, Jean-Michel GUEBLE et Michel CAPPELLETTI, membres de la Commission de Contrôle, ainsi qu'Eilath D'ALMEIDA du Cabinet AUDICEOS qui m'ont activement assisté dans l'accomplissement de ma mission.

Je remercie également Pascal BEURAIN du cabinet SYNCÉA à qui je dois beaucoup sur la maîtrise des opérations et outils de comptabilité, ainsi que Mustapha DAHMANI et Anass BENMAKHOULOUF qui lui ont succédé.

Je remercie également nos partenaires mutualistes AESIO, AG2R, APICIL, KLÉSIA, MACIF, MALAKOFF-MÉDÉRIC-HUMANIS, OCIRP, VVV pour le soutien qu'ils nous apportent et leur persistance à faire vivre le paritarisme.

Je remercie par ailleurs la Trésorerie Confédérale et le Centre de Formation des Militants Force Ouvrière pour l'aide et l'accompagnement qu'ils nous apportent dans notre politique de développement. Les Financements du CFMS atteignaient plus de 30.000 € en 2018.

Enfin, je remercie l'ensemble des membres du Bureau Fédéral pour leur soutien et leur tolérance à mon égard.

Le syndicalisme libre et indépendant qu'incarne notre Fédération demeure le dernier rempart en capacité d'endiguer les déferlantes d'un système politique ultra libéral obéissant à la loi des marchés. Cette mécanique, poussée à haut régime, aboutit à une rupture de la solidarité motivée par des économies budgétaires. Les premiers de cordée lâchent la corde...

Le collectif fait place à l'individuel, la solidarité intergénérationnelle est abandonnée au profit d'un système de retraite par points synonyme de disparition de l'âge légal de départ en retraite, de baisse du niveau des pensions et facteur d'importantes inégalités au regard des différents parcours professionnels. Le renvoi à l'individu en matière de relation au travail et de protection sociale est bien le but ultime de ces politiques désastreuses.

Notre force c'est celle de nos adhérents, de nos syndicats, de la liberté et de l'indépendance.

Vive le syndicalisme libre et indépendant,
Vive la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière,
Vive la Fédération Nationale de l'Action Sociale CGT-FO

”

Jacques MOSCOVITCH
Trésorier Général

⁹ À l'heure où je rédige ce rapport, les comptes de l'exercice 2018 ne sont pas encore arrêtés.

Trésorerie : e-FO, cartes et timbres



Le matériel syndical (cartes et timbres) matérialise notre adhésion à la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière. Il constitue le lien physique qui unit les adhérents d'un même syndicat, d'une même Fédération, d'une même Confédération. Les trésoriers des syndicats en assument la gestion, en lien avec les trésoriers des Unions Départementales et de la Fédération Nationale.

Depuis sa création en 2009, e-FO la plate-forme de gestion du matériel syndical mise en place par la Confédération a évolué vers un portail FO. Chaque syndicat inscrit est connecté à son UD, sa Fédération et la Confédération. Désormais les adhérents peuvent s'inscrire et accéder gratuitement aux sites d'informations réservés aux adhérents (l'InFOMilitante, fiches et guides, ...) et y gérer leurs données personnelles. S'ils ont effectué un stage au Centre de Formation des Militants Syndicaux -CFMS-, ils peuvent suivre en temps réel l'état du remboursement de leurs frais. Progressivement, les services d'informations aux adhérents seront encore complétés. Les inscriptions pour le congrès confédéral se sont effectuées sur e-FO, non sans de nombreuses difficultés pour les camarades. La Fédération a tout mis en œuvre à cette période pour leur apporter son aide. Je tiens à remercier Anne-Marie Choléwa de la trésorerie Confédérale pour son appui précieux.

Concernant l'enregistrement des commandes de cartes et timbres et des retours de matériel, e-FO fait toujours, en partie double emploi avec le logiciel fédéral et vient alourdir la charge de travail de trésorerie fédérale. La mise à jour du listing des syndicats sur e-FO est perpétuellement longue et fastidieuse, mais indispensable à la bonne collecte du matériel. A ce jour, en ce qui concerne les trésoriers de syndicat, il faut souligner moins difficultés que par le passé pour s'inscrire ou passer ses commandes de matériel.

Le prix de la carte a augmenté de 10 centimes de 2016 à 2019, idem pour le timbre. Ces montants prennent en compte blocage des salaires et couvrent l'augmentation confédérale.

Depuis le précédent congrès, le nombre de cartes a augmenté de : 5,43 % de 2015 à 2016 puis de 2,66 % de 2016 à 2017 pour baisser de 5,49 % de 2017 à 2018. En sachant qu'au moment où j'écris ces lignes tout le matériel 2018 n'ayant pas été soldé, la baisse 2018 sera sûrement moindre.

La moyenne de timbres par carte après avoir baissé régulièrement de 2012 (9,28) à 2014 (8,83) a bien remonté : en 2015 (9,89), en 2016 (9,69), en 2017 (9,60) et en 2018 (9,59).

Depuis 2008, la loi sur la représentativité, la loi Travail et les Ordonnances Macron n'ont eu qu'un but, nous faire disparaître. Dans ce contexte, nous résistons plutôt bien. L'enjeu autour de notre développement est essentiel, maintenant tous les camarades en ont conscience. Nos cotisations sont la garantie de notre indépendance et de notre liberté, ne l'oublions jamais. Vive la CGT Force Ouvrière



Sylvie BECK
Trésorière Générale Adjointe



L'accord OETH¹ actuellement en vigueur, dont les signataires sont la Croix-Rouge française, la Fehap, Nexem² et les organisations syndicales CFTD, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO, a une durée de vie de 5 ans, ce qui fixe son terme au 31 décembre 2020.

Les nouvelles modalités applicables aux accords agréés introduites par la loi Avenir³ donnent une échéance définitive à l'accord ainsi qu'à l'association éponyme qui, par ailleurs, collecte et gère les fonds contributifs versés par les associations et établissements adhérents, au titre de la DOETH⁴. L'accord OETH couvre plus de 14 000 établissements et services et 447 000 salariés.

En effet, à compter du 1^{er} janvier 2020, les accords agréés auront une durée de trois ans et ne pourront être renouvelés qu'une seule fois. Dans le cas de l'accord OETH, son échéance normale serait donc un renouvellement au 1^{er} janvier 2021 pour une fin d'existence au 31 décembre 2023.

Après plusieurs consultations auprès du Ministère, un débat s'est ouvert, au sein des administrateurs de l'association OETH, sur l'opportunité de mettre un terme à l'accord actuel, par voie d'avenant, au 31 décembre 2019, afin de négocier un nouvel accord au 1^{er} janvier 2020, permettant ainsi de prolonger de 2 ans l'existence de l'accord. Cette démarche nécessite, en outre, l'unanimité des signataires.

L'accord en vigueur met principalement l'accent sur la mise en place, dans les établissements, de véritables politiques d'emploi des salariés reconnus travailleurs handicapés.

C'est l'objet du développement et de la formation des référents handicap que propose OETH depuis 2011, en partenariat avec les Cap Emploi. Plus de 300 référents handicap ont été formés à ce jour.

Cette action spécifique d'une durée de 2 jours a pour objectif d'apporter connaissances et outils sur les handicaps, les réponses à l'obligation légale, les enjeux d'une politique handicap et sur OETH.

Les organisations signataires ont marqué leur volonté d'amplifier les effets de l'accord en facilitant l'intervention des entreprises à plusieurs niveaux :

- La prise en compte de l'emploi des personnes handicapées comme un élément structurel, quotidien et partagé par tous les acteurs de l'entreprise ; c'est ici que la fonction du Référent Handicap prend tout son sens, au même titre que les rôles joués par les représentants du personnel, en particulier les membres du CSE...
- La prise en compte des situations individuelles, en particulier sous les aspects de l'anticipation des situations à risque. L'objectif demeure d'éviter les licenciements pour inaptitude en sécurisant les parcours professionnels.
- Réduire le nombre d'entreprises qui n'emploient pas de personnes handicapées salariées.

Les référents handicap deviennent obligatoires au 1^{er} janvier 2020⁵, pour toutes les entreprises de plus de 250 salariés.

Dans le cadre de son activité Insertion, visant à faciliter l'embauche de travailleurs handicapés au sein des établissements relevant de l'accord, OETH s'associe à UNAFORIS⁶ pour la mise en œuvre d'une action de formation préparatoire aux métiers du social et du médico-social à destination des travailleurs handicapés.

Ce projet « OASIS » s'est développé suite à une expérimentation régionale réussie en Languedoc-Roussillon en partenariat avec l'IRFFD-IFOCAS⁷ (IRTS) de Montpellier. Force Ouvrière défend ce projet depuis son origine.

Par des actions de positionnement, de remise à niveau, de remobilisation, d'approche métiers et de pré-qualification, ce projet a pour objectif le soutien et la validation des compétences nécessaires à l'entrée dans une formation qualifiante, en vue de l'obtention d'un titre ou d'un diplôme professionnel du secteur.

Le dispositif comprend 210 heures d'accompagnement et de formation théorique et 210 heures de stages professionnels qui pourront être réalisés dans des établissements relevant de l'accord OETH.

Aujourd'hui, 10 régions au total proposent le dispositif OASIS Handicap à travers 11 établissements du réseau UNAFORIS. Pour 2020, le plan de développement prévoit l'ouverture à 3 nouvelles régions qui ne sont pas encore couvertes (Auvergne-Rhône Alpes, Pays de la Loire et La Réunion).

Un projet est actuellement en phase pilote (de septembre 2019 à août 2020) afin que des salariés en risque d'inaptitude puissent bénéficier du même dispositif dans le cadre de reconversions à des métiers du secteur.

¹ *Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.*
² *Organisation Professionnelle d'Employeurs, résultat de la fusion Fegapei/Syneas.*
³ *Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».*
⁴ *Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés.*

⁵ *Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».*
⁶ *L'UNAFORIS, Union nationale des associations de formation et de recherche en intervention sociale, association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, a été créée le 19 décembre 2008.*
⁷ *Institut Régional de Formation aux Fonctions de Direction - Institut de Formation des Cadres de l'Animation et du Social.*

Le dispositif OA Santé est l'équivalent d'OASIS Handicap pour le secteur sanitaire. Une session expérimentale a débuté fin 2018 en partenariat avec le CRIP de l'UGECAM de Montpellier.

Parmi les nouveaux éléments à prendre en compte, je dois évoquer le taux d'emploi sur le périmètre de l'accord, qui atteint aujourd'hui les 5,57 % (l'obligation légale étant fixée à 6 %) et qui a pour conséquence une baisse importante du niveau de la collecte. Celle-ci se maintient aujourd'hui aux alentours des 8 M€.

Par ailleurs, l'Association OETH est, depuis le 1^{er} janvier 2016, gouvernée et gérée de façon totalement paritaire. La délégation FO (FNAS et UNSSP⁸) au Conseil d'Administration est composée de Pascaline MODAINE de l'UNSSP-FO, Nathalie CALLANQUIN et moi-même.

Le bureau d'OETH est, pour sa part, composé de trois représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de trois représentants des organisations syndicales de salariés (au lieu des seuls employeurs), actuellement CFDT, CGT et CFE-CGC.

La Présidence de l'Association a été confiée à Force Ouvrière pour les années 2016 et 2017. Durant cette période, nous avons défendu le développement du dispositif OASIS et soutenu la réorientation des salariés inaptes ou en risque d'inaptitude en assistant les établissements dans un reclassement proactif dans l'entreprise ou dans la branche d'activité. Nous avons, par ailleurs, élaboré le règlement intérieur de l'Association, dans le respect de nos revendications : un partage égalitaire des voix au sein du collège salariés.

Notre organisation prendra la fonction de trésorier en 2020.

Les enjeux d'OETH sont, aujourd'hui, de s'adapter à l'évolution législative autant qu'à celle du paysage patronal dans notre secteur.

Une nouvelle mission sur l'évolution du paysage conventionnel a été confiée à Pierre Romain, Maître des requêtes au Conseil d'État. Le rapport doit être remis fin juillet 2019. Sa mission et ses objectifs : trouver les leviers pour parvenir à un résultat entre 50 et 100 branches.

Cependant, aucun délai n'a été annoncé, si ce n'est la date de la prochaine mesure d'audience syndicale et patronale prévue mi-2021 fixée dans la lettre de mission.

Les rapprochements déjà en cours de certaines Fédérations patronales (NEXEM-UNISS, par exemple) sont susceptibles d'élargir le champ d'application de l'accord.

En conclusion, je dirai que nous n'avons aucune visibilité sur la possibilité de survie de cet accord atypique⁹, au-delà du 31 décembre 2025. La loi Avenir, de manière analogue à la réforme de la formation professionnelle, a pour conséquence de confier la collecte au titre de la DOETH à l'URSSAF, via la DSN¹⁰. Nous ne savons pas, à l'heure où je rédige ce rapport, quels seront les possibilités de financement des actions réalisées, d'autant plus que l'Agefiph est elle-même remise en cause dans son mode de fonctionnement actuel.

En effet, un document « de travail » rédigé par les services de l'État propose un « scénario » qui, sous couvert d'un « rapprochement » des Cap Emploi (les opérateurs de placement spécialisés sur le handicap) au sein de Pôle Emploi, verrait disparaître l'offre d'accompagnement opérée par l'Agefiph (secteur privé) et le FIPHP (secteur public). Les fonds liés à l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés dans les entreprises - gérés par ces deux structures - seraient, eux, récupérés par Pôle Emploi ! En outre, un projet d'ordonnance comporte un point relatif au transfert aux URSSAF, en 2021, du « rescrit » actuellement mis en œuvre par l'AGEFIPH. Pour la FNAS FO il s'agit non seulement de la volonté des pouvoirs publics d'« effacer », plus ou moins brutalement, les prérogatives de l'Agefiph dont celle de l'offre spécialisée, symbole de sa mission de service public.

Ce document de travail, déjà très abouti, illustre parfaitement la volonté du gouvernement actuel d'éradiquer toute forme de gestion paritaire des fonds collectés, que ce soit au titre de l'emploi des travailleurs handicapés, de la formation professionnelle ou plus largement, de l'ensemble des caisses de sécurité sociale. Notre réponse doit être à la hauteur de ces attaques, il en va de la survie du paritarisme et de la liberté de négocier !

”

Jacques MOSCOVITCH
Membre du Conseil d'Administration d'OETH
Représentant la FNAS FO

⁸ Union Nationale des Syndicats de la Santé Privée/Fédération des Services Publics et de Santé.

⁹ Seuls deux accords de ce type existent à ce jour, l'accord OETH et celui de l'Agence Française du Médicament.

¹⁰ Déclaration Sociale Nominative qui intègre l'ensemble des déclarations aux caisses (Sécurité Sociale, Retraite, Prévoyance, Prélèvement à la source).

“ LE SECTEUR JURIDIQUE DE LA FNAS FO

À chaque congrès de la FNAS FO, un bilan !

L'exercice permet de revenir sur l'activité menée au cours des trois dernières années écoulées depuis le **XVII^{ème} Congrès de la Fédération Nationale l'Action Sociale Force Ouvrière**, il a le mérite de faire mieux connaître et comprendre l'activité du secteur juridique.

Pour rappel, le secteur juridique de la FNAS FO est un service transversal qui assure une mission de conseil à ses structures (SDAS) et de façon ponctuelle aux UD qui le sollicitent, d'information aux adhérents et de soutien à l'action syndicale de ses militants.

Il assure également une mission de veille juridique. À cette fin, une base documentaire est élaborée et des informations juridiques sont communiquées de façon régulière par tous moyens adaptés : internet (site fédéral et mail), bulletins, fiches pratiques.

LE CONTEXTE

Chacun sait qu'il convient d'être au fait de l'actualité jurisprudentielle et de l'évolution des textes législatifs et réglementaires pour apporter un conseil utile et efficace.

Or la rapidité avec laquelle le droit du travail évolue et sa complexité croissante nécessitent une attention permanente et une grande capacité de mise à jour.

Sur la durée de ce mandat, les lois attaquant le droit du travail et les conditions de travail des salariés se sont succédées :

• 2016 : la loi travail dite loi El khomri.

La FNAS FO a produit 2 Prestos sur cette loi. Le premier (le 104) a été édité en 500 exemplaires « papier ». Ils sont disponibles en numérique sur le site fédéral.

- 2017 : la loi d'habilitation pour permettre au gouvernement de légiférer par ordonnances
- Fin 2017 - 2018 : les 5 ordonnances et l'ordonnance « balai » puis la Commission mixte parlementaire, la loi de ratification, la saisine du Conseil constitutionnel et enfin la loi Macron.

L'élaboration des ordonnances réformant le Code du travail n'aura duré que quatre mois.

À peine nommé, le gouvernement a commencé, fin mai 2017, à consulter les organisations syndicales et patronales.

Les grandes lignes de la réforme ont été réparties en trois blocs :

- Articulation des normes de négociation entre la loi, les branches et les entreprises ;
- Dialogue économique et social ;
- Sécurisation des relations de travail.

Derrière ces têtes de chapitre, un peu absconses pour qui ne pratique pas le Droit, se cachent des sujets qui touchent de près à la vie des salariés comme la définition des paramètres des CDD, le montant des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif, ou encore les prérogatives des instances représentatives du personnel.

La **concertation** a abouti à un texte, paraphé devant les caméras par Emmanuel Macron depuis l'Élysée le 22 septembre 2017. Les ordonnances sont entrées dans la foulée en application. La réforme a subi toutefois de derniers ajustements avec sa ratification au Parlement. Une étape qui permet de leur donner force de loi et de consolider leur assise juridique. Elle a pris sa pleine mesure avec la publication des décrets d'application.

Les principales mesures

Plafonnement des indemnités en cas de contentieux, réduction des délais de recours des salariés, possibilité de négocier sans syndicat en dessous de 50 salariés.

RECOURS AUX PRUD'HOMMES

Licenciements. Il était déjà d'un an pour les licenciements économiques, mais de deux ans pour les autres licenciements. Réduction du délai à 12 mois pour contester la rupture du contrat de travail.

Désormais, un salarié dispose d'un délai d'un an pour contester la rupture de son contrat de travail.

Ce délai de recours commence à courir à compter de la notification de la rupture.

CLÉMENCE POUR LES VICES DE FORME

En cas de vice de forme lors d'un licenciement, la sanction ne peut excéder un mois de dommages et intérêts. Le vice de forme n'empêche pas un examen du dossier sur le fond. Pour éviter les erreurs de procédure, les employeurs et salariés ont accès à un formulaire-type indiquant les droits et devoirs de chaque partie lors d'un licenciement.

BARÈME DES INDEMNITÉS PRUD'HOMALES

Création d'un plafond en cas de licenciement abusif, fixé à un mois de salaire en dessous d'un an d'ancienneté, et qui augmentera jusqu'à 20 mois de salaire au-delà de 28 ans.

Création d'un plancher : dans les TPE (moins de 11 salariés), il est fixé à 15 jours à partir d'un an d'ancienneté, puis augmente progressivement jusqu'à deux mois et demi à partir de neuf ans. Dans les autres entreprises, il est d'un mois à partir d'un an d'ancienneté, puis de trois mois à partir de deux ans.

En cas de « violation d'une liberté fondamentale », pas de plafond et un plancher fixé à six mois.

INDEMNITÉS LÉGALES DE LICENCIEMENT

Les indemnités légales de licenciement sont augmentées par décret à 1/4 de mois de salaire à partir de 8 mois d'ancienneté, contre 1/5 avant, jusqu'à 10 ans. Au-delà, elles restent à 1/3 de mois.

RUPTURES CONVENTIONNELLES COLLECTIVES

Les entreprises peuvent, par accord majoritaire, homologué par l'administration, lancer des plans de départ volontaires autonomes, en dehors de plans sociaux. L'accord prévoit le niveau d'indemnités de tous les salariés volontaires. Elles donnent droit à l'assurance-chômage.

LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

Les difficultés économiques des groupes licenciant en France sont appréciées au niveau du territoire national, au lieu du périmètre « monde ».

DIALOGUE SOCIAL DANS LES TPE-PME

Dans les entreprises jusqu'à 20 salariés sans élus du personnel, l'employeur peut soumettre à référendum un projet d'accord sur les thèmes ouverts à la négociation d'entreprise. Une majorité des deux tiers est nécessaire pour le valider.

Jusqu'à 49 salariés, l'employeur peut, en l'absence de délégués syndicaux, négocier avec un élu non mandaté par un syndicat.

RÉFÉRENDUM D'ENTREPRISE

Un employeur peut organiser un référendum pour valider un accord signé par des syndicats représentant plus de 30 % des salariés de l'entreprise, sauf si l'ensemble des organisations signataires s'oppose à la consultation. Jusque-là, de tels référendums ne pouvaient être organisés qu'à l'initiative des représentants des salariés.

FUSION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Les ordonnances fusionnent d'ici à 2020 délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans un « Comité Social et Économique ». Il conservera les compétences des trois instances, pourra ester en justice.

Une commission santé, sécurité et conditions de travail, de type CHSCT, subsistera dans les entreprises d'au moins 300 salariés. En dessous de 300 salariés, de telles commissions existeront dans les entreprises nucléaires ou Seveso (sites dangereux). Pour les autres entreprises, l'inspection du travail pourra imposer la création d'une telle commission.

Par accord il est possible d'intégrer les délégués syndicaux (DS), et donc la compétence de négociation, dans une instance unique nommée « conseil d'entreprise ». Son aval sera nécessaire sur certains sujets.

ARTICULATION BRANCHE/ENTREPRISE

Les sujets de négociation sont divisés en trois blocs :

- Là où l'accord de branche prime : minima conventionnels, classifications, mutualisation des financements paritaires (prévoyance, formation...), gestion et qualité de l'emploi (temps partiel, contrats courts...), égalité professionnelle.
- Là où la branche peut décider si ses accords priment ou non sur ceux d'entreprises : pénibilité, handicap, conditions d'exercice d'un mandat syndical, primes pour travaux dangereux.
- L'accord d'entreprise prime sur tous les autres sujets. Par exemple la prime d'ancienneté, le 13^e mois.

CDD ET « CDI DE CHANTIER »

Les branches peuvent modifier par accord la durée, le nombre de renouvellements et la période de carence des CDD. Elles peuvent aussi autoriser le recours au CDI de chantier, un contrat surtout utilisé dans la construction qui peut se terminer une fois un chantier achevé.

GÉNÉRALISATION DE L'ACCORD MAJORITAIRE

La règle de l'accord majoritaire (signé par des syndicats représentant plus de 50 % des salariés) dans les entreprises est généralisée dès le 1^{er} mai 2018, 18 mois avant la date prévue par la loi El Khomri. L'accord majoritaire s'applique aujourd'hui principalement aux sujets relatifs à la durée du travail. Dans les autres domaines, la signature de syndicats minoritaires représentant 30% des salariés suffit, si des syndicats majoritaires ne s'opposent pas.

PRIMAUTÉ DE L'ACCORD COLLECTIF SUR LE CONTRAT

Aujourd'hui, plusieurs types d'accords d'entreprises (réduction du temps de travail, maintien de l'emploi, mobilité...) s'imposent

au contrat de travail et mènent au licenciement des salariés qui refusent.

Un seul type d'accord s'impose désormais au contrat de travail, mais couvre un champ plus large (bon fonctionnement de l'entreprise, développement ou préservation de l'emploi). En cas de refus, les salariés seront licenciés pour motif spécifique, toucheront l'assurance-chômage et bénéficieront d'un droit à 100 heures de formation financées par l'employeur.

TÉLÉTRAVAIL

Le salarié peut télétravailler de droit, alors qu'un avenant au contrat de travail et un accord étaient nécessaires. Si l'employeur s'y oppose, il doit justifier son refus.

FIN DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

Suppression d'une des mesures phares du quinquennat Hollande, qui devait favoriser l'emploi des jeunes et des seniors.

SUR LA PÉNIBILITÉ

Un dispositif, entré en vigueur par étapes depuis 2015, qui permettait aux salariés du privé occupant un poste pénible de cumuler des points afin de partir plus tôt à la retraite, se former ou travailler à temps partiel sans perte de salaire, mais que le patronat a jugé trop lourd et trop contraignant, en particulier pour les PME.

Désormais rebaptisé « compte professionnel de prévention », il est maintenu sur les six critères (travail de nuit, répétitif, en horaires alternants ou en milieu hyperbare, ainsi que le bruit et les températures extrêmes). En revanche quatre autres critères (manutention des charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques et risques chimiques), sortent du compte à point et le droit à départ anticipé à la retraite sera lié à la reconnaissance d'une maladie professionnelle. Le mode de financement du dispositif est également modifié.

Des fiches pratiques sont à disposition sur le site fédéral www.fnasfo.fr

• 2018 : la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Le mercredi 1^{er} août 2018, l'Assemblée nationale a, par un vote solennel, permis l'adoption définitive de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite loi « **Pénicaud II** ».

Après à peine deux mois de discussions au Parlement, mais plus de 2 500 amendements, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite loi « Avenir professionnel » ou encore « **Pénicaud II** » a été définitivement adoptée au Parlement.

Cette loi ne peut être réduite à la réforme en profondeur qu'elle opère en matière de formation professionnelle.

Cette loi affecte également :

- Le contrat d'apprentissage, dont les modalités de conclusion, d'exécution et de rupture sont revues ;
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en faisant peser sur les entreprises d'au moins 50 salariés une obligation de résultat en la matière ;
- L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, son taux étant révisé tous les 5 ans et l'emploi direct étant privilégié ;
- Le chômage avec un droit à indemnisation sous conditions des salariés démissionnaires et des travailleurs indépendants ;
- Le contrôle des entreprises, de nouveaux moyens de lutte contre le travail illégal étant institués et les formalités pour le détachement de salariés en France assouplies.

Les principales mesures

Formation professionnelle et apprentissage, les deux axes majeurs d'une nouvelle réforme d'ampleur.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Le **compte personnel de formation** est réformé en vue de le placer au cœur du système de formation professionnelle. Deux mesures sont emblématiques : le CPF est crédité en euros et non plus en heures de formation et une modalité particulière d'utilisation du compte est instaurée pour financer les formations longues suivies dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le législateur remplace la période de professionnalisation par la **reconversion ou promotion par alternance**, dont l'objet est de permettre au salarié de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion par des actions de formation.

Le **champ d'application** de la formation est simplifié et étendu : d'une part, la longue liste des catégories d'actions de formation a été supprimée et, d'autre part, l'action d'apprentissage peut désormais être suivie dans le cadre des dispositifs de formation.

En définitive, le **financement** de la formation professionnelle ne connaît pas de révolution majeure, contrairement à ce qui avait été annoncé, mais certaines règles sont malgré tout aménagées de manière substantielle, notamment en ce qui concerne la taxe d'apprentissage.

ALTERNANCE

Davantage de souplesse pour **l'apprentissage** : il est possible de conclure un contrat jusqu'à 29 ans ; le contrat doit être simplement déposé ; dans certains secteurs, il peut être dérogé à la durée maximale de travail sans autorisation administrative ;

possibilité est ouverte à l'employeur de licencier l'apprenti dans certains cas et à l'apprenti de démissionner.

La durée maximale du **contrat de professionnalisation**, qui peut désormais être partiellement exécuté à l'étranger, est portée à 3 ans.

INÉGALITÉ - HARCÈLEMENT.

Afin de rendre effective **l'égalité salariale entre les femmes et les hommes**, il est fait obligation aux employeurs d'au moins 50 salariés de mesurer les écarts de rémunération et de négocier ou d'établir des mesures de rattrapage dans un délai de 3 ans, sous peine de sanction.

HANDICAP

Généralisation de la déclaration de l'effectif des bénéficiaires de **l'obligation d'emploi**, révision tous les 5 ans du taux de cette obligation, qui s'appliquera désormais au niveau de l'entreprise via la DSN, préférence accordée à l'emploi direct des personnes handicapées, remaniement de la contribution... Telles sont les modifications apportées par la loi à la teneur de l'obligation d'emploi.

MESURES POUR L'EMPLOI

Le **contrat** de travail à **durée indéterminée intérimaire**, expérimenté depuis 2015, est pérennisé.

CHÔMAGE

La **contribution** salariale a disparu. Parallèlement, un mécanisme visant à pénaliser les entreprises dont le taux de rupture de contrat avec inscription à Pôle emploi est plus important que celui de leur secteur d'activité devrait voir le jour.

À compter du 1^{er} janvier 2019, le salarié qui **démissionne** avec un projet de reconversion professionnelle peut, dans certaines conditions, bénéficier de l'allocation d'assurance chômage.

Une allocation forfaitaire est créée pour les **travailleurs indépendants** confrontés à une liquidation judiciaire ou un redressement judiciaire de leur entreprise.

CONTRÔLE ET SANCTIONS

La loi renforce les moyens de **lutte contre le travail illégal** en permettant à l'administration d'accéder plus facilement aux données informatisées des entreprises et aux documents détenus par des tiers. Dans certains cas, toute condamnation pour travail dissimulé fera systématiquement l'objet de publicité. Une telle infraction pourra être retenue en cas de recours frauduleux au détachement.

Le plafond de **l'amende administrative** due en cas de manquement aux droits des salariés est relevé et l'employeur devra s'en acquitter même en cas de recours.

Les formalités administratives sont assouplies pour certains **employeurs détachant des salariés en France**. Le montant maximal de l'amende encourue en cas de manquement à leurs obligations par ces employeurs ou les donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage est relevé et plusieurs mesures sont adoptées pour éviter que les amendes prononcées restent impayées.

• 2018 - 2019 : la loi PACTE

Un décryptage du projet de loi ainsi que les positions de Force Ouvrière avait été mis en ligne en juillet 2018.

Avec sa publication au Journal officiel du 23 mai 2019, les **3 réformes sociales portées par la loi PACTE** vont se déployer, en fonction de leurs calendriers d'entrée en vigueur respectifs.

Rappelons qu'elles visent :

- **les règles en matière de seuils d'effectif sociaux** : regroupement des seuils d'effectif, extension du calcul sur la base « effectif sécurité sociale », mécanisme de lissage des effets de seuil sur 5 ans ;

- **les dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale** : sécurisation des accords d'intéressement, faculté de distribuer un éventuel reliquat d'intéressement, possibilité d'effectuer des versements unilatéraux sur le PEE, etc. ;

- **la responsabilité sociale des entreprises et la participation des salariés dans la gouvernance** des entreprises : reconnaissance de « l'intérêt social » et de « la raison d'être » des entreprises, statut de société à mission, renforcement de la présence des administrateurs salariés dans les grandes sociétés et de la représentation des salariés actionnaires dans les organes de direction des SA, etc.

• 2019 : la loi portant réforme de la justice

Quelques mesures du projet de loi de réforme de la justice affectent les règles de contentieux en matière sociale. Les principales sont présentées succinctement ci-après, à partir du texte définitivement adopté le 18 février 2019 par l'Assemblée nationale.

TI ET TGI FUSIONNENT POUR FORMER LE TRIBUNAL JUDICIAIRE

À compter du **1^{er} janvier 2020** (Loi art. 109, XXIII), le tribunal d'instance (TI) est fusionné avec le tribunal de grande instance (TGI) pour former le tribunal judiciaire. L'article 95 de la loi modifie en ce sens divers articles du Code de l'organisation judiciaire.

Le tribunal judiciaire peut comprendre, en dehors de son siège, des chambres de proximité dénommées « **tribunaux de proximité** », dont le siège et le ressort ainsi que les compétences matérielles sont fixés par décret à paraître (COJ art. L 212-2 nouveau). En pratique, les sites des anciens TI devraient, pour la plupart, être maintenus sous la forme de tribunaux de proximité.

Pourront également être créés par décret des **pôles spécialisés** dans les départements ayant plusieurs tribunaux judiciaires, pour certaines matières civiles ou certains délits ou contraventions (COJ art. L 211-9-3 nouveau).

La loi habilite le gouvernement à adopter par **ordonnance** toutes les dispositions nécessaires pour tirer les **conséquences** de la substitution du tribunal judiciaire au TGI et au TI. Cette ordonnance devra être prise dans un **délai** de 12 mois suivant la promulgation de cette loi et faire l'objet d'un projet de loi de ratification devant être déposé devant le Parlement dans un délai de 4 mois à compter de sa publication (Loi art. 107).

En matière sociale, sont impactés notamment le contentieux des **élections professionnelles**, certains litiges en matière de **négociation collective** et la contestation d'un **représentant syndical au CSE**. L'ordonnance à venir devrait détailler les modifications apportées à ces procédures.

Le contentieux des **saisies des rémunérations** est quant à lui transféré au juge de l'exécution, à savoir le président du tribunal judiciaire (COJ art. L 213-5 et L 213-6 modifiés).

LA RÉFORME DU CONTENTIEUX DE LA SÉCURITÉ SOCIALE EST ACHEVÉE

La loi met fin à la **distinction** entre **contentieux général** et **contentieux technique** de la sécurité sociale. Celle-ci est, en effet, devenue obsolète depuis le transfert au 1er janvier 2019 de l'ensemble du contentieux de la sécurité sociale au TGI, sauf celui de la tarification des accidents du travail. Ces nouvelles dispositions seront **applicables** aux recours préalables et aux recours juridictionnels introduits à compter d'une date fixée par **décret** en Conseil d'État, et au plus tard, le **1er janvier 2020**.

En outre, la loi procède à la **ratification** de l'ordonnance 2018-358 du 16 mai 2018 relative au traitement juridictionnel du contentieux de la sécurité sociale et de l'aide sociale qui avait pris les mesures nécessaires afin d'assurer la mise en œuvre de la réforme du contentieux de la sécurité sociale.

QUELQUES AMÉNAGEMENTS PROCÉDURAUX - FAVORISER LA RÉOLUTION AMIABLE DES LITIGES

Plusieurs mesures ont pour finalité de développer les tentatives de résolution amiable des litiges. Notamment, le juge peut enjoindre aux parties de **rencontrer un médiateur** s'il estime qu'une résolution amiable du litige est possible, à toute étape de la procédure, **y compris en référé** (Loi 95-125 du 5-2-1995 modifiée).

La loi fixe un cadre pour les services en ligne de conciliation, de médiation, d'arbitrage ou d'aide à la saisine d'une juridiction,

insérée aux nouveaux articles 4-1 à 4-7 de la loi 2016-1547 du 18 novembre 2016. Il est question des obligations des personnes physiques ou morales proposant, de manière rémunérée ou non, de tels **services en ligne** (respect des données personnelles, confidentialité, indépendance, compétence, etc.). À certaines conditions, une **certification** peut être accordée au service en ligne qui en fait la demande.

En l'absence de disposition spécifique, les mesures qui précèdent **entrent en vigueur** dès le lendemain de la publication de la loi. Les conditions de délivrance et de retrait de la certification précitée doivent toutefois être fixées par décret, à paraître.

À SIGNALER AUSSI

La liste des **personnes habilitées à assister ou à représenter** les parties devant le **conseil de prud'hommes**, jusqu'ici fixée à l'article R 1453-2 du Code du travail, est reprise à l'identique dans un nouvel article L 1453-1 A du Code du travail (Loi art. 5, II).

L'article 28 de la loi autorise le gouvernement à prendre par **ordonnance**, dans un délai de 4 mois à compter de sa promulgation, les mesures nécessaires pour modifier les **procédures en la forme des référés** devant les juridictions judiciaires aux fins de les unifier et d'harmoniser le traitement des procédures au fond à bref délai. Un projet de loi de ratification devra être déposé devant le Parlement dans un délai de 4 mois suivant la publication de l'ordonnance.

UNE MODIFICATION DES PEINES CORRECTIONNELLES POUR LES PERSONNES PHYSIQUES

La loi redéfinit l'échelle des **peines correctionnelles** encourues par les **personnes physiques** inscrite à l'article 131-3 du Code pénal.

La peine de **contrainte pénale** est supprimée, tandis qu'un nouveau régime de sursis en cas de condamnation à une peine d'emprisonnement, appelé **sursis probatoire**, est créé (C. pén. art. 131-3 et 132-40 modifiés).

La détention à domicile sous surveillance électronique, qui était jusqu'alors une mesure d'aménagement d'une peine d'emprisonnement, devient une peine autonome (C. pén. art. 131-3 et 131-4-1 modifiés).

Par ailleurs, le texte prévoit que, à la place ou en même temps que l'emprisonnement, la juridiction peut prescrire l'accomplissement de **stages** (de citoyenneté, de sensibilisation à la sécurité routière ou aux dangers des produits stupéfiants, de lutte contre le sexisme et de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes, etc.), qui étaient déjà prévus par le Code pénal, mais dont le régime est désormais unifié (C. pén. art. 131-3 et 131-5-1 modifiés).

Enfin, le texte élargit les conditions dans lesquelles une personne physique qui n'est pas présente à l'audience peut être condamnée à des **travaux d'intérêt général**, dont la durée maximale est portée de 280 à 400 heures (C. pén. art. 131-8 modifié).

De plus, il met en place une expérimentation sur 3 ans permettant l'accomplissement des travaux d'intérêt général au profit d'une personne morale de droit privé relevant de l'économie sociale et solidaire et poursuivant une utilité sociale, ou d'une société dont les statuts définissent une mission sociale ou environnementale (Loi art. 71, XIX).

Ces nouvelles dispositions, à l'exception de celles relatives aux travaux d'intérêt général, **entrent en vigueur** un an après la publication de la loi (Loi art. 109, XIX).

C'est dans ce contexte inédit d'adoption de lois, lourdes de conséquences pour les salariés, que la FNAS-FO a focalisé son action et réaménagé son activité juridique.

L'organisation

Suite au Congrès d'Angers, David Legrand (Secrétaire du SDAS 59) a rejoint le secteur juridique fédéral afin de le consolider.

- Il a été désigné **défenseur syndical** dans les Hauts de France depuis novembre 2016, par son UD ce qui lui permet d'acquérir de l'expérience : procédure prud'homale, écrits, argumentation, plaidoirie et il a participé à deux formations spécifiques à l'Institut du Travail de Strasbourg en février et septembre 2018.

• Pour le reste des formations :

Juin 2017 :

Lois Rebsamen et El Khomri à l'Institut du Travail de Strasbourg.

Septembre 2017 :

« *Droit de la Sécurité Sociale et droit du travail* » à l'Institut Régional d'Éducation Ouvrière de Lille en Septembre 2017.

Mars 2018 :

Les points clefs des ordonnances Macron à l'Institut du Travail de Strasbourg.

Juin 2018 :

« *Les attributions du Comité Social et Économique* » (Incidences de la taille de l'entreprise, incidence de la fusion des instances représentatives du personnel) :

La mise en place du Comité Social et Économique (Calcul des seuils, découpage en établissements distincts, rôle des représentants de proximité, composition du comité, durée des mandats) ;

Fonctionnement du Comité Social et Économique (modalités d'information – consultation ; rôle de la négociation collective et du règlement intérieur, fonctionnement des commissions, modalités d'appel à un expert) ;

Le nouveau droit commun du licenciement (Lettre de licenciement, indemnisation, obligation de reclassement) ;

La Rupture conventionnelle collective (Conditions de validité et de mise en œuvre, articulation avec les plans de sauvegarde de l'emploi et les plans de départ volontaires) ;

La négociation collective : l'articulation des sources (Accord d'entreprise et loi, accord d'entreprise et accord de branche, accord d'entreprise et accord de groupe) ;

La négociation collective : les conditions de validité des accords d'entreprise (Exigence « majoritaire », référendum, accords en l'absence de délégué syndical, délai de contestation, preuve et effets).

Février 2019 :

- Les accords PAP / Règlement intérieur / fonctionnement CSE ;
- Le droit d'information – consultation (et aménagements conventionnels de l'information consultation) ;
- La BDES ;
- Les recours à experts et budget du CSE ;
- Avis motivé ;

• Formation fédérale : « Travail et handicap ».

21 Février, 23 Mai, 19-20 Juin, 10-11-12 Septembre 2019 :

David Legrand a pris en charge une partie des **publications spécifiques sur la procédure prud'homale** :

La saisine, la conciliation et la phase de jugement.

Le travail en binôme suppose de la concertation, de l'autonomie et une feuille de route afin que chacun puisse avancer à son rythme tout en s'enrichissant l'un l'autre.

C'est aussi préparer la relève.

Les actions

Juridique et syndical sont intimement liés. La « Loi travail » ainsi que les ordonnances Macron en sont une parfaite illustration et, avant elle, la « loi de sécurisation de l'emploi » de 2013, les « lois Macron » et « Rebsamen » également.

La technicité juridique s'accroît et l'impact syndical est énorme.

Il faut apprendre, se former, comprendre pour expliquer et transmettre.

Ce sont des phases incontournables. On ne peut pas en faire l'économie au risque de se tromper et de tromper les adhérents. Aussi, l'effort de transmission de l'information juridique s'est poursuivi tout au long de ce mandat.

1. La formation fédérale

La nécessité de proximité et de réactivité appelle une action juridique décentralisée.

· En plus des 4 stages fédéraux annuels à Noirmoutier (module 1 et 2) maintenant bien établis, la FNAS a décidé, en 2018, de proposer la formation au plus près du terrain **à la demande** des SDAS/interSDAS qui la sollicitent.

Des rencontres ont eu lieu à :

- Vesoul
- Lille
- St Brieuc
- Nîmes
- Paris (SDAS 75)
- Île-de-France (Isolés et SDAS 92).
- Challans
- Montauban
- Auxerre

La négociation des accords et la mise en place du CSE sont les deux sujets traités en priorité, mais l'intérêt aussi est de répondre aux questions sur d'autres sujets qui ne manquent pas de se poser.

Ces journées de formation viennent en complément de toutes celles organisées par les UD, la Confédération et les départements de la Confédération dans les Instituts.

· En 2019, un stage « **Travail et Handicap** »

Depuis le 7 septembre 2018, toute **entreprise d'au moins 250 salariés** doit désigner un **référént** chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Il doit être pourvu des compétences nécessaires pour mener à bien sa mission. Ainsi, il se trouve investi d'un rôle dans l'application des accords de branches et d'entreprise concernant les travailleurs handicapés, mais aussi dans le développement d'actions en interne.

Aussi, la Fédération de l'Action Sociale Force Ouvrière a mis en place une formation fédérale spécifique en direction de ses IRP

afin de les informer, sensibiliser et former sur la prise ne compte du handicap en milieu professionnel.

En partenariat avec l'**AGEFIPH** et en lien avec **OETH**, la FNAS FO propose un parcours de formation permettant de créer un réseau de référents « Handicap ».

L'objectif c'est de permettre aux référents d'être outillés et en capacité de répondre aux interrogations des salariés, de poser des revendications afin de négocier des accords améliorant les conditions de travail des personnes présentant un handicap.

Le parcours



2. Le renseignement juridique

C'est sur l'ensemble du droit du travail, tant dans ses aspects individuels que collectifs, que cette activité est assurée.

Lorsqu'un adhérent soumet une question juridique, c'est au niveau de son délégué syndical ou de son SDAS qu'une réponse doit être donnée. C'est d'abord à ce niveau, au plus près du terrain, que le problème doit être traité.

A ce stade, si une étude plus approfondie est nécessaire, la Fédération peut être sollicitée.

Ceci étant, nous avons reçu de nombreux militants et adhérents à la FNAS, répondu à leurs questions en direct, mais aussi par téléphone ou par mail. (Cf. chiffres à la fin du document).

Des IRP nous interpellent régulièrement.

Suivant leurs questions, ils sont souvent orientés vers les négociateurs de branche mieux à même de traiter des questionnements sur l'application de leur CCNT.

Une aide est apportée aux négociateurs qui le souhaitent et à toute personne qui en fait la demande.

3. Les publications

L'actualité juridique est dense et complexe.

Elle est diffusée essentiellement sur le site fédéral.

Elle se compose de plusieurs supports :

- **La veille juridique du secteur juridique confédéral.** La FNAS relaie cette lettre en lieu et place du Jurisinfo. À l'inverse de ce dernier, elle paraît toutes les semaines et informe les militants de la parution à la fois des textes législatifs et réglementaires liés au droit social, mais aussi les arrêts marquants de la Cour de cassation ou, parfois, de certaines juridictions du fond, publiés dans la semaine.
- **Des fiches pratiques** sur les sujets impactant la vie des salariés :
 - Le RGPD, le décryptage de la loi « PACTE », ...
- **Des documents de fond** sur la loi « MACRON » ou sur les Prud'hommes, qui ont l'ambition d'informer de manière approfondie nos adhérents et d'élever leur niveau de culture juridique.

3.1. L'alimentation du site

Le site de la FNAS FO a été entièrement revu, avec une nouvelle charte graphique.

Le secteur juridique participe activement à l'alimentation du site grâce à un service de veille.

Cette veille quotidienne a été mise en place depuis plusieurs années sur les sources suivantes afin de détecter les nouvelles données liées à notre secteur professionnel, mais pas seulement :

- Les sites internet spécialisés et généralistes ;
- Légifrance (lois, décrets, arrêtés,...) ;
- La presse professionnelle et spécialisée (Editions Francis Lefèvre, Editions Législatives, Editions Wolters Kluwer (ex : Lamy, liaisons sociales), Editions Revue Fiduciaire) ;
- La presse nationale.

La diffusion de l'ensemble de ces documents a pour objectif de répondre aux besoins de nos délégués en transmettant les informations nécessaires, ce qui contribue à une meilleure lisibilité du droit et une aide dans l'exercice de leur mandat permettant ainsi une meilleure réactivité.

L'information juridique est très spécialisée. Son contenu est technique et apporte un « savoir » juridique sur des sujets d'actualité et/ou qui concernent la vie de tous les jours d'un salarié en questionnement sur ses droits conventionnels et législatifs.

Tous ces documents doivent servir de base à l'action revendicative.

Ce sont des outils au service de la revendication, car on revendique mieux si on sait ce qu'on a et donc ce qu'on peut améliorer.

Le soutien à l'action syndicale

Le fait syndical est encore loin d'être admis dans toutes les entreprises et ça ne va pas en s'améliorant.

La FNAS FO intervient à plusieurs niveaux :

- En prenant en charge une partie des frais de contentieux des SDAS et/ou des syndicats et/ou d'adhérents en Cour de Cassation ;
- En portant elle-même la contradiction dans des contentieux en Conseil d'État (contestation des arrêtés d'extension, des arrêtés de représentativité...), dans l'opposition à certains accords de Branche... ;
- En soutenant des actions pour la défense des droits, comme « *le droit au repos* », comme elle l'avait fait précédemment pour « *les nuits en chambre de veille et les heures d'équivalence* ».

...Et pour terminer : quelques chiffres

7000

Réponses aux mails

10

Litiges portés par la FNAS

50

Aides aux syndicats

12

Formations fédérales

10

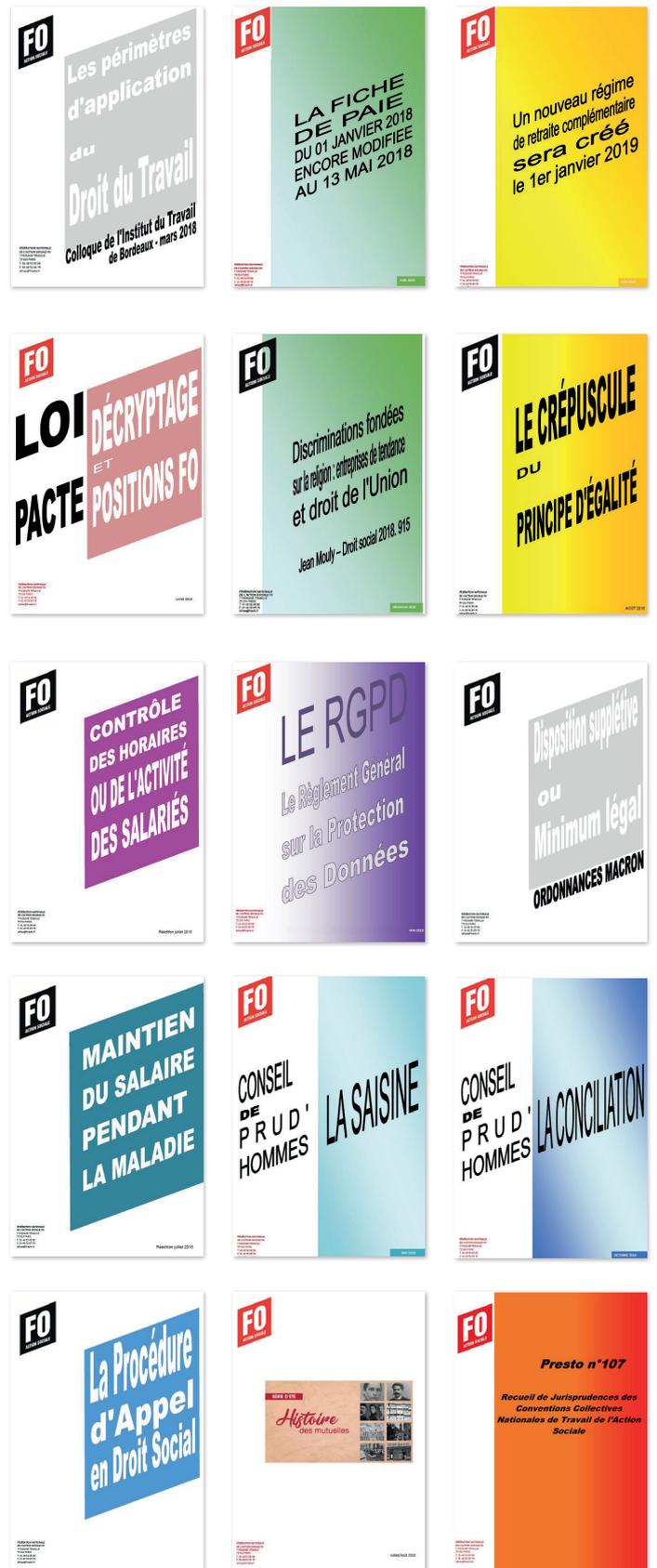
Formations juridiques régionales et formation travail et handicap

Les publications

2017



2018



FO
RUPTURE DU CONTRAT
INDEMNISATION DE LICENCIEMENT IRREGULIER ABUSIF DU NUL
ORDONNANCES MACRON

FO
RUPTURE DU CONTRAT
RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE
ORDONNANCES MACRON

FO
RUPTURE DU CONTRAT
LE DELAI DE CONTESTATION
ORDONNANCES MACRON

FO
RUPTURE DU CONTRAT
MOTIVATION DU LICENCIEMENT
ORDONNANCES MACRON

FO
RUPTURE DU CONTRAT
LICENCIEMENT ECONOMIQUE
ORDONNANCES MACRON

FO
RUPTURE DU CONTRAT
INDEMNITE DE LICENCIEMENT
ORDONNANCES MACRON

FO
RUPTURE DU CONTRAT
LE BARÈME D'INDEMNISATION
ORDONNANCES MACRON

FO
RUPTURE DU CONTRAT
LE MANDAT DES CONSEILLERS PRUD'HOMEAUX
ORDONNANCES MACRON

FO
RUPTURE DU CONTRAT
PROCÉDURE DE CONCILIATION
ORDONNANCES MACRON

FO
RUPTURE DU CONTRAT
CONGÉ DE MOBILITÉ
ORDONNANCES MACRON

FO
NÉGOCIATION COLLECTIVE
NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES
ORDONNANCES MACRON

FO
NÉGOCIATION COLLECTIVE
LES BRANCHES ET LEURS NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES
ORDONNANCES MACRON

FO
NÉGOCIATION COLLECTIVE
LES CONDITIONS D'EXTENSION ET D'ÉLARGISSEMENT D'ACCORD DE BRANCHE
ORDONNANCES MACRON

FO
NÉGOCIATION COLLECTIVE
LE DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS
ORDONNANCES MACRON

FO
NÉGOCIATION COLLECTIVE
CONTENUX DES ACCORDS COLLECTIFS
ORDONNANCES MACRON

FO
NÉGOCIATION COLLECTIVE
NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES SANS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX
ORDONNANCES MACRON

FO
NÉGOCIATION COLLECTIVE
DES ACCORDS POUR RÉPONDRE AUX FONCTIONNEMENTS DES ENTREPRISES
ORDONNANCES MACRON

FO
NÉGOCIATION COLLECTIVE
ACCORD D'ENTREPRISE VS ACCORD D'ÉTABLISSEMENT
ORDONNANCES MACRON

FO
NÉGOCIATION COLLECTIVE
OBSERVATOIRE D'ANALYSE ET D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL ET À LA NÉGOCIATION
ORDONNANCES MACRON

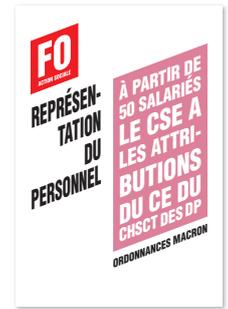
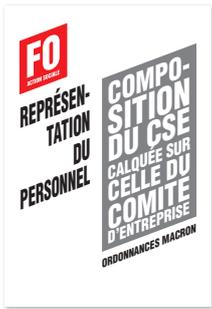
FO
NÉGOCIATION COLLECTIVE
INFORMATION DES SALARIÉS DES ADRESSES DES SYNDICATS DE BRANCHE
ORDONNANCES MACRON

FO
NÉGOCIATION COLLECTIVE
RECOURS AU RÉFÉRENDUM
ORDONNANCES MACRON

FO
NÉGOCIATION COLLECTIVE
LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES
ORDONNANCES MACRON

FO
NÉGOCIATION COLLECTIVE
ACCORD D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT VS ACCORD DE BRANCHE
ORDONNANCES MACRON

FO
NÉGOCIATION COLLECTIVE
GÉNÉRALISATION DES ACCORDS MAJORITAIRES
ORDONNANCES MACRON



2019



La série l'ESSENTIEL



Jacqueline BERRUT
Secrétaire Fédérale

David LEGRAND
Secrétaire SDAS 59

MALAKOFF MÉDÉRIC ET HUMANIS se sont regroupés POUR ENCORE MIEUX VOUS PROTÉGER

NOS ENGAGEMENTS

Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance

Vous garantir des soins de qualité au juste prix

Être à vos côtés dans les moments de fragilité

Vous accompagner en retraite

Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com



malakoff médéric
humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE

Aide à Domicile



Suite au congrès de la POMMERAYE, j'ai eu la charge du secteur de l'Aide à Domicile. L'activité principale de ce mandat se concentre autour des instances paritaires de la convention collective de la BAASSD (Branche de l'Aide, de l'Accompagnement, des Soins et des Services à Domicile). Le travail de négociatrice nationale est complexe et dense, c'est pourquoi je me suis entourée d'une équipe de camarades pour accomplir la tâche qui m'a été confiée.

Voilà près de 8 ans que la CCNT BAASSD est appliquée. Nos motifs d'opposition, lors de sa mise en place en 2012, sont toujours d'actualité et ce n'est pas le contexte politique de ces 3 dernières années qui a changé la donne. La mise en conformité de la Convention Collective a été obligatoire et menée tambour battant à l'instar des politiques actuelles. En effet, la mise en place des lois EL KOMRI, REBSAMEN et des ordonnances MACRON sont venus occuper une partie de nos réunions paritaires de Branche.

Mais à la promptitude de réaction concernant certains sujets, la lenteur s'est manifestée sur d'autres par exemple, l'augmentation de la valeur du point ou la prise en charge de tous les frais professionnels, percutés par l'austérité budgétaire. Mais ce contexte politique ne doit pas nous faire oublier les enjeux pour les salariés. Même si la période actuelle n'est pas favorable à l'acquisition de nouveaux droits notre délégation résiste en permanence pour éviter la perte de nos acquis. Nos combats sont essentiels. **Nous revendiquons l'augmentation de nos salaires, l'amélioration de nos conditions de travail et la prise en charge de TOUS nos frais professionnels.**

Comme nous l'avons déjà et souvent évoqué, les financeurs ne sont pas autour de la table dans le secteur social et médico-social. Le constat partagé par tous, du manque de moyens financiers fige le contenu des avenants. Les employeurs de la Branche, rassemblés en Union Syndicale de Branche (USB) ne font pas de propositions qui sortent de l'enveloppe allouée lors de la conférence salariale en début de chaque année. À notre grand regret, ils ne maîtrisent plus rien !!! Ils subissent les économies budgétaires et s'en accommodent. Il faut préciser que, même en restant dans le cadre contraint, certains avenants sont rejetés

à l'agrément en raison de l'effet report (l'impact financier sur les années suivantes).

LES INSTANCES PARITAIRES DE LA BRANCHE

La première activité de notre équipe de négociateurs FO Action Sociale, c'est la CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation) anciennement la CMP (Commission Mixte Paritaire). C'est l'instance politique et décisionnaire. Environ, 8 réunions sont programmées tous les ans. Notre délégation se compose de 4 négociateurs nationaux et nous invitons régulièrement un camarade du terrain qui vient compléter notre équipe. L'idée est de partager avec les camarades du secteur le fonctionnement de la Convention Collective. Cela leur permet de voir et de participer au travail fédéral préparatoire aux réunions. Le fait d'assister aux commissions de la Branche permet de découvrir le paritarisme, les relations entre organisations syndicales et patronales. **Nous sommes donc régulièrement 5 représentants FO à siéger en CPPNI.**

La mise en place des CPPNI (**avenant 33**, agréé le 21 septembre 2017) a été effective en octobre 2017. Cet avenant se limite à l'application de la loi notamment sur la composition de la CPPNI. Aucune négociation de droit syndical ou autres sujets n'a été possible à ce moment-là. Nous avons fait **opposition** à cet avenant, au motif principal de la cogestion amenée par la loi. Fin 2017, c'est l'avenant 37 qui est mis à la signature. Il concerne le verrouillage du Bloc 1 prévu dans les ordonnances MACRON. Nous ne sommes pas signataires.

Cette fin d'année voit aussi l'application d'un accord pour le versement d'une **prime salariale exceptionnelle** à hauteur de 0.11 % du salaire brut versé aux salariés en 2017. Face au mépris manifesté par une telle proposition (moins de 20 €/an pour un temps plein), **nous refusons de signer !** L'avenir nous donnera raison, car l'opération ne sera pas renouvelée tant les retours ont été négatifs, aussi bien du côté des salariés que des employeurs. Les motifs : montant **méprisant et insultant.**

Comme vous pouvez le lire, les points à l'ordre du jour ont souvent suivi l'actualité politique conduite par les nouvelles lois et les ordonnances (CPPNI, Ordre public conventionnel cité plus haut...). Nous avons à plusieurs reprises réclamé **la hiérarchisation des points à l'ordre du jour**, en priorisant l'augmentation de la valeur du point et la prise en charge de TOUS les frais professionnels engagés par les salariés. L'absence d'écoute nous a conduits à quitter la table des négociations le 26 janvier 2017, suivis d'une **déclaration** lue lors de la réunion suivante, le 1^{er} mars 2017. Cette déclaration était commune avec la CGT. Mais aucune réelle politique salariale n'est proposée. L'agrément, le 23 février 2017, de l'avenant 31/2017 portant sur l'augmentation **de la**

valeur du point de 0.03 € soit 5.38 € en est le témoin. Même avec un effet rétroactif au 1er août 2016 et son extension, notre syndicat n'a pas signé. Indigne et méprisant.

Une négociation est en cours, depuis quelques mois, pour la mise à jour du Titre II de la convention collective. Ce Titre concerne les relations collectives de travail et particulièrement les relations collectives et les négociations au niveau de l'entreprise. Nous revendiquons l'amélioration du droit prévu par les ordonnances MACRON mais le combat est rude. Malgré une volonté écrite d'avoir un dialogue social de qualité, l'USB ne propose aucune amélioration à ce que prévoit la loi. Nous arrivons à obtenir la **CSSCT dès 50 salariés**. Le rapport de force continu pour notre délégation.

Nous devons également évoquer le **refus de l'avenant 35**, le 21 septembre 2017. Le motif du refus d'augmentation de la valeur du point de 0.43 % est l'impact insoutenable de l'effet report, sur 2018. Même avec de savants calculs pour rester dans le cadre de l'enveloppe l'augmentation de la valeur du point ne passe pas l'étape de l'agrément ! **Nos positions sont claires : tant qu'une proposition d'augmentation conséquente de la valeur du point ne sera pas proposée, nous ne signerons pas ce type d'avenant. En effet, nous dénonçons le maintien du 1/3 des salariés du secteur sous le SMIC.** Face à cette situation, en cette fin d'année, notre délégation décide de rappeler nos revendications FO. Une **déclaration** est lue en préambule de la commission le 13 décembre 2018. Nous portons nos revendications prioritaires, à savoir **SMIC + 20% (résolution du congrès de la POMMERAYE en octobre 2016), prise en charge de TOUS les frais professionnels, augmentation de l'Indemnité Kilométrique à 0.54 €.**

Depuis ma prise en charge du secteur fin 2016, la révision de la « **classification et rémunération** » est à l'ordre du jour. Nos propositions de maintenir des grilles Parodi a été rejetée par les employeurs, car elle manquait d'ambition. Les projets suivants faits par l'USB nourrissent de vives inquiétudes de notre part aux motifs suivants :

- La nouvelle classification intègre des Eléments Complémentaires de Rémunération (ECR) via des critères subjectifs,
- La disparition de la reconnaissance du diplôme au profit des compétences,
- La perte de l'automatisme de reconnaissance du DEAVS, aujourd'hui du DEAES,
- La disparition de l'ancienneté,
- Des critères pour franchir les paliers impossibles à obtenir (nombres d'heures de formation, expérience auprès de public particulier...)

Malgré leur expression d'une volonté de modifier les classifications avec plus de moyens financiers, nous voyons les dérives liées aux Eléments Complémentaires de Rémunération (ECR). La rémunération au mérite, à la tête du salarié, des critères subjectifs... **Notre délégation réclame des moyens à hauteur des besoins du secteur.** L'USB attend beaucoup des préconisations du rapport LIBAULT « concertation Grand Âge et autonomie » remis en mars 2019. L'une¹ des dix propositions pour « passer de la gestion de la dépendance au soutien à l'autonomie » fait penser aux employeurs que le secteur va pouvoir bénéficier de largesses financières.

Nous avons activement travaillé à des contres propositions pour bloquer autant que possible, le salaire minimum hiérarchique au niveau de la Convention Collective. Nous avons redéfini voir retiré des critères pour les ECR, réclamé le maintien de la reconnaissance des diplômes et de l'ancienneté. Les employeurs ont souhaité nous rencontrer en bilatérale fin mai 2019 pour exprimer leur volonté d'arriver à un avenant en fin d'année. Ils nous ont vivement invités à faire des propositions. En ce début d'été, la négociation est toujours d'actualité.

Tout au long de ce dernier mandat, la formation professionnelle était inscrite à l'ordre du jour des commissions. Aucun moyen financier supplémentaire n'est alloué. Notre position est claire, la priorité est qu'un maximum de salariés puisse faire **des formations qualifiantes afin d'obtenir un diplôme.** Depuis 2018, l'annonce de la réforme de la formation professionnelle a ralenti la négociation. En effet, nous étions toujours dans l'attente de la mise en place de loi qui a imposé la disparition des OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) et la création d'OPCO (Opérateur de Compétences). Nous avons activement travaillé pour le choix de l'OPCO Cohésion Sociale contre la position de la CFTD et l'UNA (fédération d'employeurs) qui souhaitaient rejoindre l'OPCO Santé. Ne pas noyer l'Aide à Domicile dans l'OPCO Santé ni dans celui des Services à la Personne a été notre position. Nous avons **signé la désignation de l'OPCO Cohésion Sociale** le 21 novembre 2018.

La recherche d'un nouvel **actuaire** nous a occupés en 2017. Pour précision l'actuaire est un cabinet-conseil qui nous accompagne et nous conseille dans la gestion des régimes de prévoyance et de complémentaire santé. Le précédent chargé de la mission ne répondait plus aux attentes des partenaires sociaux. Il a donc fallu rédiger un cahier des charges, auditionner des cabinets et finalement n'en choisir aucun faute d'unanimité. Re-belotte en

¹ « Un soutien financier de 550 millions d'euros pour les services d'aide et d'accompagnement à domicile, afin d'améliorer le service rendu à la personne âgée et de revaloriser les salaires des professionnels ».

2018 et finalement un nouveau cabinet prend en charge l'actuariat de nos régimes prévoyance et complémentaire santé de Branche.

Toujours en 2017, **la contextualisation du CLÉA** (socle de connaissances et de compétences professionnelles) occupe nos instances CPPNI et CPNEFP. Nous constatons que dans l'aide à domicile, sous prétexte qu'il y a du travail, les employeurs recrutent tous ceux, et surtout toutes celles, qui veulent venir y travailler, même sans aucune formation. Ce certificat est censé vérifier que les professionnels ont un minimum de connaissances et de compétences pour travailler dans l'aide à domicile et si ce n'est pas le cas, les former a minima. **Notre délégation est défavorable** à la contextualisation du CLÉA car, là encore, les compétences sont repérées sans être valorisées financièrement.

Nous avons porté la revendication d'une **amélioration de la participation aux frais** consécutifs à la négociation paritaire **pour les négociateurs** de Branche. Comment avoir un dialogue social de qualité si les négociateurs subissent des pertes de salaire consécutives au temps de déplacement non pris en charge ? FO est signataire de **l'avenant 32/2017** (du 23 mai 2017 pour un agrément le 21 septembre 2017 applicable au 01 octobre 2017. Étendu).

L'Avenant 36/2017 sur la prise en charge des frais professionnels : concrètement, cela aboutit à 4 déplacements non pris en charge par les employeurs. Il ne reste plus aux employeurs que les déplacements dans une même demi-journée à « reconstituer » et les prendre en compte si vous avez des coupures dans votre planning. Pour nous, cet avenant, lorsqu'il est financé par les Conseils Départementaux (clause suspensive soumettant l'application de l'avenant 36 à l'obtention de son financement par les CD) n'a qu'un faible impact sur l'amélioration de la planification avec la disparition de coupures (de trous) dans la journée. L'enjeu financier est trop peu important pour les employeurs, rien ne change ! Nous n'avons **pas signé** cet avenant.

En cours d'année **l'avenant 38/2018** sur la **mise à jour des diplômes** est négocié et signé par FO. C'est grâce à nos revendications que le DEAES (Diplôme d'État d'Accompagnant Educatif et Social) est classé en catégorie C, quelle que soit la spécialité obtenue. Pour rappel, le DEAES se compose d'un socle commun et de 3 spécialités : domicile, structure, inclusion scolaire. Dans leur précédente proposition, l'USB et la CFDT signataires distinguaient la classification salariale suivant la spécialité détenue par le salarié. Notre **OPPOSITION**, à laquelle la CGT s'est associée, a évité la mise en place de cet avenant. Il était inacceptable de voir nos droits diminués.

L'USB a réalisé une action de communication nationale. Notre délégation FO est dubitative sur l'effet positif que cette communication a pu avoir. Ce n'est pas le travail qui manque, mais plutôt de bonnes conditions de travail et de rémunération. Actuellement, et malgré une campagne de communication via la presse, la radio et Facebook, le secteur est plus repoussant qu'attrayant dans l'état actuel. Les problèmes de recrutement restent récurrents, le turn over et les départs en invalidités sont toujours aussi importants.

Pour récapitulatif, et même si nous ne tenons pas de compte dans nos actions syndicales, depuis notre XVII^{ème} congrès, nous avons fait valoir notre droit d'OPPOSITION à 4 reprises dans l'Aide à Domicile.

- Le 21 novembre 2016 « augmentation cotisation complémentaire santé »,
- Le 7 juin 2017 « mise en place des CPPNI »,
- Le 5 avril 2018 « mise à jour des diplômes »,
- Le 27 décembre 2018 « modification répartition cotisation complémentaire santé ».

Ces deux derniers avenants ont fait l'objet d'une opposition commune avec la CGT. En effet, avec le résultat de l'audience de la CGT (37 %) nous dépassons les 50 % et pouvons donc faire reconnaître un avenant « non écrit ». Cela a eu pour résultat l'annulation de ces avenants et l'ouverture d'une renégociation pour l'avenant sur la mise à jour des diplômes. Alors que pour le second accord ayant fait l'objet d'une opposition majoritaire de FO et la CGT, ce sera une recommandation patronale signée le 31 décembre 2018 qui est portée à l'agrément. Agrée, mais non étendue à ce jour, elle crée là aussi des discriminations au sein des salariés. Cette application est laissée à la discrétion des seuls employeurs qui sont fédérés.

La CPNEFP (Commission Paritaire pour l'Emploi et la Formation Professionnelle) programme de son côté, 5 réunions annuelles ainsi qu'un nombre au moins égal de groupes techniques paritaires. Nous pouvons les appeler des groupes de travail, avec une thématique de travail ciblée sur un sujet particulier : rapport de Branche, fiches métiers... Deux représentants FO siègent régulièrement à la CPNEFP. Nous effectuons au sein de la délégation un roulement de participation pour permettre un suivi et une connexion entre les instances de la Branche. La réforme de la formation professionnelle est venue percuter notre fonctionnement durant le second semestre de 2018 et le début de 2019. L'absence de visibilité sur la constitution des OPCO nous a questionnés et parfois inquiétés quant à l'avenir de la formation dans notre Branche, durant cette période. Aujourd'hui que les choses sont posées, nous sommes rattachés à l'OPCO Cohésion Sociale, l'accès à la formation professionnelle n'en

est pas pour autant simplifié. Le CPF et son fonctionnement éloignent nombre de salariés de la formation.

Cette instance paritaire nationale se décline en régions. La FNAS FO a désigné des camarades dans chacune de ces CPREFP (Commission Paritaire Régionale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle). Les camarades portent les positions FO et s'assurent du respect des missions qui sont confiées aux CPREFP.

Notre délégation FO a participé à la réalisation des **fiches métiers du secteur**. Même les plus belles fiches métiers ne pourront rien apporter face au manque de reconnaissance accordé aux salariés et aux associations du secteur de l'Aide à Domicile. Notre travail a été de vérifier la véracité et la réalité du contenu de ces fiches.

Depuis le congrès de la POMMERAYE, la nouvelle mesure de **la représentativité** a été publiée en juillet 2017. Deux organisations syndicales, la CFE-CGC et la CFTC ont disparu du paysage syndical dans la BAD. FO avec **11.14 %** reste à la 3^{ème} place derrière la CGT et la CFDT. Malgré une hausse du nombre de votants, nous subissons une baisse de 0.3%, car nous ne sommes pas assez implantés dans les structures du secteur. **Nous devons nous développer**. Actuellement, dans la BAD, aucune organisation syndicale ne fait plus de 50 % à elle seule. Cette nouvelle audience de la représentativité induit des effets dans toutes les instances de la Branche. Pour une question de nombre de sièges équivalents (8) côté employeurs et côté salariés, notre organisation s'est vue supprimer un siège dans les CPREFP. Chacun tirant la couverture de la représentativité à soi. Nous nous retrouvons donc à faire le même travail que les autres organisations syndicales, mais avec moins de moyens humains ! Pour FO, c'est la disparition d'une certaine pluralité des débats.

SANTÉ DES SALARIÉS

Dans la BAASSD, les salariés sont couverts par un régime complémentaire santé et un régime prévoyance. Après avoir subi la baisse des garanties en 2015, voilà **l'avenant 30/2016** qui prévoit la hausse de la cotisation complémentaire santé. Nous faisons valoir notre **droit d'opposition à cet avenant** le 23 novembre 2016. À ce jour notre régime complémentaire santé est excédentaire, pas de quoi éponger la dette précédente, mais le signe d'une meilleure situation face à l'arrivée du 100 % santé. Cette réforme, là aussi, dont les impacts ne sont pas quantifiables aujourd'hui, mais pour laquelle les assureurs ont provisionné des sommes colossales qui plombent les régimes.

La gestion d'un régime ne s'improvise pas et nos connaissances techniques sont bien loin de la nécessaire capacité d'appréciation.

Les rencontres avec différents actuaires ont permis de comprendre certaines logiques, mais ne font pas de nous des gestionnaires pour autant. Le monde de l'assurance, même mutualiste, a des fonctionnements qui surprennent.

Après avoir fait le constat de l'inutilisation des **fonds sociaux** existant depuis 2012, nous réclamons la mise en place d'actions. FO participe activement à ce que les sommes disponibles soient utilisées par les salariés. Les salariés en ignorent l'existence même. Ces fonds sont gérés par les assureurs. Après l'échec des discussions avec les assureurs, nous décidons de mandater l'OCIRP pour constituer un catalogue d'offres en direction des salariés via des actions collectives ou individuelles. Ces actions se déclinent soit en espèces (aides financières) soit en nature (action de formation). Nous sommes présents et actifs dans le choix des actions afin qu'elles **répondent au mieux aux besoins des salariés**.

Pour FO, l'accès aux soins et notre santé ne doivent pas être une variable d'ajustement dans notre pouvoir d'achat. **Chacun doit pouvoir se soigner suivant ses besoins**.

TRAVAIL FÉDÉRAL

Un axe du travail fédéral est le contact avec les camarades du terrain. Je me suis déplacée dans les départements pour rencontrer les salariés de l'Aide à Domicile. Au cours de mon mandat, j'ai fait un tour de France, sportivement très modeste, car mes déplacements se font essentiellement en train. C'est pour cela qu'en 2018, certaines réunions ont été annulées en raison du mouvement de grève à la SNCF. Malgré tout, la fédération est allée le :

2017

- 3 avril à MONTAUBAN
- 10 novembre à VILLEFRANCHE-DE-ROUERGUE
- 2 mars à ST-BRIEUC
- 8 juin à TOURS
- 17 octobre à MONTPELLIER
- 21 novembre à CLERMONT-FERRAND

2018

- 8 février 2018 à REIMS
- 28 février à CAEN
- 1^{er} mars à PERPIGNAN annulée pour cause de neige
- 22 mars à RODEZ
- 17 mai à Saint-Brieuc annulée pour cause de grève SNCF
- 31 mai à TOURS
- 7 juin à MILLAU

- 13 juin à ALBI annulée pour cause de grève SNCF
- 14 juin à CHARTRES manifestation du SADS devant le CD
- 20 juin à CHAMBERY annulée pour cause de grève SNCF
- 28 juin à PARIS
- 17 juillet à CHATEAUDUN AG des salariés du SADS
- 4 octobre à CORBIGNY

2019

- 14 mars 2019 à CHATEAUDUN AG des salariés du SADS
- 5 juin à SAINT-BRIEUC

Les retours démontrent l'intérêt à continuer. Parfois, dans les SDAS, certaines camarades font le choix d'ouvrir les réunions aux non-syndiqués. Ce choix a permis de trouver de nouveaux camarades pour constituer des listes pour les élections CSE. Nous montrons également une image du syndicat que les salariés ignorent. La qualité de notre travail, la mise à disposition de la formation syndicale et d'outils spécifiques, les surprend. Nous constatons que le contact physique reste un objectif principal à développer.

Pour soutenir les camarades FO à des moments particuliers, nous essayons de nous rendre disponibles. Nous avons soutenu les camarades du SADS à Chartres à des moments clés de la procédure de fermeture de leur association. Nous avons relayé l'action des camarades du département de la Haute-Loire dans le bulletin fédéral, puis nous avons déposé leurs pétitions à l'Élysée lors de la rencontre avec la conseillère solidarité et santé du Président de la République le 4 avril dernier.

Parallèlement aux réunions régionales et départementales, nous continuons l'organisation régulière de journées nationales de travail.

- 30 novembre 2016 journée BAD
- 19 janvier 2017 journée CPREFP
- 20 avril 2017 Journée BAD
- 14 novembre journée BAD
- 28 mars 2018 journée CPREFP
- 10 avril 2018 journée BAD
- 21 juin journée TAMC (Technicien/Agent de Maitrise/Cadre)
- 13 septembre journée CPREFP
- 15 novembre journée BAD
- 2 avril 2019 journée BAD
- 24 septembre journée BAD

Réunir des salariés de différentes régions, de différentes structures, de différents métiers pour s'enrichir les uns les autres de nos expériences respectives. L'idée est de créer un groupe de travail qui se rencontre régulièrement pour construire des outils fédéraux qui peuvent servir à tous et toutes. Notre

délégation a pu travailler à la construction de la Convention Collective Commentée BAASSD FO Action Sociale. Cet outil de travail continue d'être commenté et amélioré avec les retours des camarades du terrain. Une mise à jour est régulièrement effectuée par l'équipe en intégrant les avenants, les avis de commission d'interprétation. Le Carnet de Bord distribué à environ 500 intervenantes du secteur est toujours disponible. Un bilan de son utilisation est en cours pour apporter quelques modifications.

La CCC (Convention Collective Commentée par la FNAS FO) et le carnet de Bord en sont le résultat.

Toujours dans les locaux de la Fédération, nous avons organisé une réunion qui cible les métiers de l'encadrement, les TAMC pour identifier les problématiques propres à ces métiers.

Ces réunions Fédérales, autrefois organisées avec des chèques congés syndicaux, peuvent se faire maintenant sur des jours de formation syndicale avec une prise en charge CFMS et un maintien de salaire fait par l'employeur.

Au cours de mon mandat, j'ai représenté la Fédération à deux AG de SDAS dans le SDAS 17 et le SDAS 81.

Notre délégation a échangé à plusieurs reprises avec des journalistes. Des rendez-vous physiques ou téléphoniques avec la presse ou la télévision : FO Hebdo, Hospimédia, France 2, France 3, L'humanité dimanche, ASH, PSI, l'autre quotidien, la chaîne France Alzheimer. Nous essayons de répondre à leurs demandes même si parfois l'article publié n'est pas le reflet de nos positions. Nous avons ainsi été sollicités sur nos positions concernant le relayage/baluchonnage, les discriminations, les frais professionnels, les temps de travail, conférence salariale...

Notre délégation a également écrit plusieurs articles autour du secteur de l'Aide à Domicile dans le bulletin fédéral FO Action Sociale. J'invite tous les camarades du secteur qui le souhaitent à en faire autant.

En mars 2017, notre délégation BAD a participé au colloque au sénat sur l'Aide à Domicile ainsi qu'aux réunions préparatoires. Le colloque a permis l'expression des usagers, des salariés et des employeurs. Pour notre délégation, l'austérité permanente est la problématique majeure de tout le secteur de l'action sociale et participer à cette réunion nous a positionnés syndicalement, en partageant la réclamation d'un coût à hauteur de 25 €.

A la suite de Josette RAGOT, je suis devenue administratrice AGFAP (Association de Gestion des Fonds d'Aide au Paritarisme). Cette instance paritaire a pour mission d'assurer la gestion du fonds d'aide au Paritarisme, en conformité avec les principes

édictees dans la Convention Collective de la Branche de l'Aide, de l'Accompagnement, des Soins et des Services à Domicile. Six réunions annuelles sont programmées pour répondre aux sollicitations de la Branche.

C'est l'AGFAP qui répartit et verse le **droit syndical** national et local que l'on appelle les chèques congés syndicaux. Un chèque autorise l'absence du salarié et permet le maintien de 3 h 30 de salaire. La gestion de tous ces **chèques syndicaux** se fait au niveau fédéral de chaque organisation syndicale. Nous sommes rigoureux sur l'utilisation de ce droit que nous voulons le plus utilisé possible. Nous demandons un relevé d'utilisation à nos camarades : numéro, nom, date, objet. Aujourd'hui, le suivi de son utilisation démontre une utilisation optimale, loin devant les autres organisations syndicales à plus de 85 %. Cette utilisation témoigne des réels besoins de moyens syndicaux dans notre secteur et de la volonté des camarades de s'investir dans notre syndicat. Toutefois, le nombre de chèques est lié à la représentativité que nous avons dans le secteur (14,11 %). En dehors de ce dispositif, nous n'avons aucun autre droit syndical conventionnel. Nous devons **nous développer pour augmenter le nombre de chèques** pour répondre à notre implication dans le travail syndical local.

« Résister, revendiquer, reconquérir » sont des verbes qu'il faudra continuer à utiliser. J'y ajoute le verbe « développer » pour compléter le travail syndical et dans l'objectif de créer le rapport de force nécessaire dans le secteur de l'Aide à Domicile.

”

Pour la délégation
Isabelle ROUDIL
Secrétaire Fédérale

“

En préambule je rappellerais que nous partageons le mandat avec nos camarades de l'Union Nationale des Services de la Santé Privée. Lors des Commissions Paritaires un négociateur de la Fédération de l'Action Sociale et trois négociateurs de l'Union Nationale des Services de la Santé Privée sont présents. Pour chaque avenant proposé à la signature par la FEHAP nous travaillons ensemble, discutons, échangeons. Nous n'arrivons pas toujours à être en accord sur les décisions de signature. Cependant, la décision finale revient à la Santé Privée. C'est la Fédération des Services Publics et de Santé qui a négocié et signé, au nom de FO, la CCNT51 à sa création. Au cours de ces 3 années, nous avons porté les revendications de Force Ouvrière lors des Commissions Paritaires. Nos revendications ont porté sur les augmentations de salaire, les classifications, les nouveaux métiers tels qu'assistants familiaux, la volonté de sécuriser un certain nombre de points au niveau de la Convention Collective suite aux ordonnances Macron-Penicaud.

L'année 2017 a vu l'arrivée du CITS¹ pour les employeurs FEHAP². Pour eux, ce fut une aubaine financière, un réel cadeau fiscal, à hauteur de 600 millions d'euros environ.

Force Ouvrière qui revendique depuis des années de vraies négociations salariales avec des augmentations de salaire substantielles, a de nouveau porté, ses propositions sur une revalorisation et une mise en cohérence des classifications de la CCNT51. La principale revendication étant à niveau de diplôme égal, coefficient de base égale, nous avons fait une nouvelle proposition de classifications pour l'ensemble des métiers. La FEHAP reconnaît la cohérence et le sens social de notre proposition, mais comme toujours, elle n'a pas les moyens de donner suite, « c'est économiquement insupportable ».

Suite notre combat, la FEHAP sort de son chapeau une proposition d'avenant englobant les augmentations de la valeur du point, ainsi que la revalorisation de certaines classifications.

Pour rappel cette augmentation de la valeur du point était de 0,5 % en juillet 2017 et 0,5 % en juillet 2018. Cet avenant a bloqué, de fait, sur 2 années, la négociation de la valeur du point. Notre revendication portait sur une augmentation de 5 % de la valeur du point, nous acceptions en plusieurs fois, dont 1 % immédiatement. D'autre part, nous revendiquions une négociation rapide sur les 20 emplois en dessous du SMIC. Il est nécessaire de rappeler

¹ Crédit d'Impôt sur la Taxe sur les Salaires

² Fédération des Établissements Hospitaliers & d'Aide à la Personne privés non lucratifs

qu'aujourd'hui les coefficients allant de 291 à 343 se retrouvent en dessous du SMIC (soit en dessous de 1521.22 euros brut).

La FEHAP si est refusée prétextant toujours les mêmes arguments soi-disant économiques. Aucune proposition de la FEHAP concernant les filières éducatives et logistiques n'a abouti.

En revanche, les aides-soignantes ont bénéficié d'une revalorisation sur 3 ans accédant ainsi au coefficient de 378, soit la reconnaissance de la modification des diplômes de cette catégorie.

Nous avons demandé que cette évolution de coefficient soit aussi attribuée aux AMP³, sachant que ces 2 métiers ont très souvent des fonctions similaires dans les établissements. Nous avons donc fait le choix de proposer un avenant concernant l'augmentation de la valeur du point des AMP. La FEHAP a encore une fois refusé et fait le choix de la revalorisation des rémunérations des cadres alors que les autres catégories n'ont pas connu de revalorisations depuis au moins 9 ans. Force est de constater que l'avenant sur les classifications de 2017 n'a rien changé et que si aucune négociation ne s'ouvre, nous aurons de plus en plus de coefficients en dessous du SMIC.

Pour exemple, en 2021, si rien ne change, les aides-soignants seront rémunérés au SMIC. Nos camarades de la Santé Privée étaient enclins à signer cet avenant, du fait qu'il concernait les aides-soignantes.

Nous leur avons expliqué que nous ne pouvions pas justifier une telle signature. Cette proposition de la FEHAP ne concernait qu'1/6^{ème} des 300000 salariés de notre convention collective.

De plus, ce n'était pas cohérent avec les propositions que nous faisons sur une revalorisation globale de la valeur du point et des classifications. Nos camarades de la Santé Privée ont tenu compte de nos arguments et il n'y a pas eu de signature Force Ouvrière pour cet avenant.

La FEHAP a souhaité revoir la prime d'ancienneté, selon ses dires, ce modèle d'avancement par l'ancienneté « à la mode fonctionnariat » serait caduc. Nous avons rappelé que pour nous, il était hors de question de revenir sur les modalités de la prime d'ancienneté. La question de l'avancement au « mérite » n'est pas entendable. Les salariés n'ont pas à payer ces évolutions. Cela ne fera pas augmenter leurs salaires. On ne peut pas prendre d'un côté pour remettre de l'autre, et cela ne ferait qu'augmenter les disparités par le biais de différences de traitements au sein des établissements.

En ce qui concerne la promotion nous rappelons que ce que propose la FEHAP ne correspond en rien à une promotion, car cela relève du déroulement de carrière. Se pose alors la question de la définition de la « promotion », la FEHAP n'étant pas claire sur ce point. Il en est de même pour l'indemnité de remplacement.

En effet la FEHAP parle de promotion temporaire, mais comment cela peut-il être possible ? : une promotion est présente dans le temps et non pas temporaire. Pour nous, la proposition de la FEHAP sur cet article apparaît plus comme une volonté de pérenniser les faisants-fonctions. Nous insistons sur le fait que les professions réglementées ne peuvent être remplacées que par une personne détentrice du même diplôme.

Essayer de résoudre les problèmes de promotion avant de résoudre les problèmes de classification n'a pas de sens.

La FEHAP est revenue sur la complémentaire santé et annonce fièrement que les résultats ont été positifs pour l'année 2016.

La proposition est donc faite de remplacer la base 1 par la base 2 pour le même coût qui deviendra donc le régime de base à compter du 1^{er} janvier 2018. Un avenant est donc mis à la signature. Sur ce point, nous ne sommes pas en accord avec nos camarades de la Santé Privée. Nous considérons que cette amélioration ne l'emportait pas sur les questions de fond que FO a toujours posées concernant la mutuelle santé obligatoire, à savoir : c'est un moyen de poursuivre la privatisation de la santé ; la surcomplémentaire ne permet pas aux salariés d'être remboursés au même niveau ; du fait de la fiscalisation de la participation des employeurs, les salariés paient des impôts sur des revenus qu'ils ne perçoivent pas alors que les salaires sont bloqués et pour finir, le référencement a pour effet que les mutuelles ne sont pas contraintes à un haut degré de solidarité, c'est-à-dire être obligées de consacrer au moins 2 % de la cotisation à des « prestations non contributives ».

Malgré nos arguments, nos camarades de la Santé Privée ont fait le choix de signer cet avenant.

L'année 2018 a vu la mise en place du toilettage de la CCNT51 par la FEHAP pour une mise en conformité avec les ordonnances Macron-Pénicaud.

Pour nous il y avait un certain nombre de points inquiétants dans ces ordonnances, notamment tout ce qui concerne la négociation dans les entreprises. Nous avons demandé la sécurisation des primes et indemnités diverses, ainsi que d'autres points pour éviter les disparités et particulièrement pour les salariés des structures dépourvues d'IRP⁴.

Ce que nous avons pu constater, c'est que le positionnement de la FEHAP est clair. Elle souhaite travailler sur la mise en conformité du texte conventionnel avec les évolutions législatives récentes et l'amélioration de la lisibilité du texte. Elle ne souhaite en aucun cas entamer des négociations d'amélioration de la convention collective. Elle a refusé la revendication que nous avons de

³ Aide Médico-Psychologique

⁴ Instances Représentatives du Personnel

sécuriser un certain nombre de points au niveau de la Convention Collective.

La FEHAP poursuit donc l'accompagnement de la politique d'austérité, de restrictions budgétaires et destructrice du gouvernement. Elle participe donc à la destruction du secteur privé non lucratif et compte le faire payer aux salariés.

Face au mécontentement des négociateurs salariés et s'apercevant qu'à l'état actuel des travaux aucune Délégation n'était prête à valider ce toilettage, la FEHAP a proposé de séparer ce qui était du toilettage de ce qui était de l'ordre de la négociation. Il aura fallu 8 mois de négociation pour que la FEHAP accepte d'entendre nos revendications.

Cependant, ce fut de courte durée puisque la FEHAP a présenté son projet d'accord sur les négociations ainsi que son calendrier. Force est de constater que leur souhait, entre autres, de vouloir négocier sur les salaires était tous les 4 ans seulement ! Malgré tout et grâce à notre acharnement, nous avons réussi à obtenir finalement une négociation sur les salaires tous les ans. Nous avons maintenu ce qui se pratique depuis toujours. La conférence salariale a lieu tous les ans, il doit en être de même pour la négociation sur les salaires dans le CCNT51. La FEHAP continue à vouloir être la bonne élève et accompagne toutes les régressions sociales mises en place par le gouvernement, Force Ouvrière stoppe autant qu'elle le peut ces politiques salariales de moins en moins disantes.

En juillet 2019, la FEHAP a entendu notre revendication et accepte notre demande.

De même, la FEHAP a souhaité revoir les critères d'attribution de la prime décentralisée en voulant y intégrer une diminution d'attribution pour absence, lors d'un congé maternité par exemple... inacceptable !

Force Ouvrière a revendiqué qu'elle soit attribuée à l'ensemble des salariés sans critères d'attribution. Les critères que la FEHAP souhaitait modifier sont discriminatoires. Notre force de frappe a de nouveau fait reculer la FEHAP devant ces propositions intolérables et inentendables !

Par ailleurs, le choix d'un OPérateur de COmpétence (OPCO) a dû être fait.

La FEHAP a porté son choix sur l'OPCO Santé. Nous avons revendiqué que l'OPCA⁵ UNIFAF soit le « support de gestion » de cet OPCO. Un avenant a été proposé, celui-ci a été signé par Force Ouvrière.

Des négociations sur la mise en place d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) ont eu lieu. Cette négociation s'est achevée en juin 2019 par la signature d'un accord.

Nous avons demandé des modifications sur 3 points, dont le nombre de représentants par Organisation Syndicale, le temps de préparation des réunions et le nombre minimum de réunion par an. La FEHAP a tenu compte de nos revendications sur le texte proposé et nous a suivis sur le fait que les décisions seront prises paritairement et non pas en tenant compte de la représentativité comme le souhaitait la CFDT.

Nous avons signé l'avenant concernant la CPPNI. Même si Force Ouvrière n'était pas favorable aux CPPNI, qui risque de voir la mission principale des branches, que constitue la négociation, finalement reléguée au second plan au profit d'autres missions supports et de veille, il fallait le faire. Nous savons que l'absence de mise en place de cette commission peut servir de prétexte et être sanctionnée par une restructuration des branches imposée par le ministère.

Sur cette année 2019, Isabelle Tessier est arrivée comme négociatrice pour la CCNT51 en renfort de Nathalie De Oliveira Callanquin. Elle a pris le relais lors des absences de Nathalie. Nous ne pouvons pas siéger ensemble en Commission Paritaire du fait que nous avons 1 négociateur et 3 pour nos camarades de la santé privée lors des Commissions Paritaires. Or, la CPPNI prend en compte aujourd'hui la présence de 5 négociateurs par organisation syndicale. Il devient possible que 2 représentants de l'Action Sociale siègent ensemble. Nous discuterons de ce point ultérieurement avec la Santé Privée.

Au vu de ce bilan, on ne peut que constater que la FEHAP refuse toute négociation salariale et applique à la lettre la politique d'austérité qui est destructrice pour notre secteur. Elle le fait au compte du gouvernement, même si cela signifie « scier la branche sur laquelle elle est assise ».

Nous ne pouvons pas accepter que la CCNT51 devienne une coquille vide prête pour intégrer une convention collective unique.

Mais, la FEHAP a fait à part lors des deux dernières commissions de son souhait de garder sa convention. Elle dit se refuser à une convention collective unique.

Nous avons à chaque Commission Paritaire rappelé que nous étions attachés à la CCNT51 mais aussi que nous étions là pour revendiquer, négocier des améliorations de notre Convention Collective et résister si nécessaire.

”

Pour la délégation
Nathalie DE OLIVEIRA CALLANQUIN
Conseillère Fédérale

⁵ Organisme Paritaire Collecteur Agréé

LA CCNT 66 EN CHIFFRES

(Enquête Emploi UNIFAF 2017
extraction CCNT 66)

La CCNT66 représente **42 %** des salariés du secteur Sanitaire Social et Médicosocial (SSMS) privé à but non lucratif. **329 307** salariés (hors travailleurs handicapés en ESAT) dans la CCNT 66 sur 785761 salariés dans le secteur. La CCNT66 représente 2 686 associations ou encore 9435 établissements.

204 786 salariés (63 %) travaillent auprès d'adultes ou d'enfants en situation de handicap et 57 779 (17 %) dans le secteur de la Protection de l'Enfance.

58 % des salariés de la CCNT 66 travaillent en hébergement, 10 % à domicile, et 23 % en ambulatoire.

Educateur spécialisé et aide médico-psychologique sont les métiers phares de la convention (1 salarié sur 4)

Une très forte présence de salariés de niveau de qualification III et IV au sein de la CCNT66 et des conditions d'emplois globalement similaires à l'ensemble du secteur : 10 % de CDD, 30 % de temps partiel et une féminisation des postes à responsabilité

L'enquête conclut sur 3 grands défis à relever : **des besoins continus en recrutement** confrontés à un **déficit de candidature**, anticiper le **renouvellement des générations** (une population particulièrement vieillissante au sein de la CCNT66), **poursuivre les efforts en matière de santé au travail**.



Les congrès passent. Le contexte économique et social « austéritaire » ne passe pas. Dans ces conditions toujours aussi peu favorables aux salariés, le mandat 2016 - 2019 s'est déroulé dans la continuité du précédent, avec une constante : plus d'austérité et moins de droits et de libertés.

Loi Travail, Ordonnances Macron, PLFSS¹, fin de l'opposabilité, CPOM², CITS³, exonérations de cotisations au détriment de nos salaires (...), le bilan de ces années 2016 - 2019 est lourd. Les négociations nationales sont forcément impactées par la poursuite et l'accélération des politiques d'austérité qui se traduisent autant au niveau législatif qu'au niveau économique.

Les négociateurs FO ont largement relayé les difficultés dans lesquelles les salariés sont contraints d'exercer, le manque de personnel, la baisse des qualifications, le manque de reconnaissance salariale, l'isolement, la perte de sens. Ils ont dénoncé les conséquences de cette situation sur la santé des salariés et sur la qualité de la prise en charge et de l'accompagnement des populations accueillies.

Pour FO, la situation du secteur est inquiétante. Les missions de service public confiées au secteur ne peuvent plus être exercées dans des conditions satisfaisantes.

Face à cela, NEXEM maintient son cap « libéral ». NEXEM veut déployer son organisation et mettre en œuvre « son grand projet conventionnel » sur tout le secteur des activités sanitaires, sociales et médicosociales. Et ce, au mépris de l'urgence sociale et économique qui s'impose aux salariés et aux populations accueillies.

Nous faisons face à une organisation patronale qui accompagne les politiques gouvernementales, en phase avec l'individualisation des droits et la négociation locale.

Notre mandat, clairement défini lors du précédent Congrès, a sous-tendu en permanence nos revendications et tout particulièrement :

- L'augmentation conséquente des salaires
- Le maintien et l'amélioration des conventions collectives

Nos positions et nos propositions concrètes et constantes ont permis de construire à plusieurs reprises un front revendicatif. Nous pensons en particulier à l'été 2018 où nous avons finalement réussi à maintenir notre régime de prévoyance mutualisé.

¹ *Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale*

² *Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens*

³ *Crédit d'Impôt sur la Taxe sur les Salaires*

Au moment où nous écrivons ces lignes, la CCNT 66 est toujours debout et les salariés y sont attachés. Elle reste un rempart solide malgré les attaques sans précédent que nous venons d'essayer et qui ont remis en cause l'architecture même de la législation du travail et de la protection collective des salariés avec la Loi Travail et les Ordonnances Macron.

Pour finir cette introduction, deux sujets majeurs nous alertent, car ils impactent l'avenir de la CCNT 66 :

- **Dans le secteur médicosocial** : la contractualisation forcée (CPOM) et la tarification à l'acte (SERAFIN-PH) se poursuivent avec un outil supplémentaire mis à la disposition des financeurs : la fin de l'opposabilité. C'est une incitation à la négociation locale pour déroger aux garanties collectives vendue comme seule solution face aux budgets contraints ;
- **Dans le secteur de la Protection de l'Enfance** : la mise en œuvre d'appel à projets (qui sont des appels d'offres) pour mettre en concurrence les associations et les salariés. Ce qui permet de retenir les associations les moins-disantes et de fermer celles qui appliquent la CCNT 66.

I - LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS LA CCNT 66 A ÉVOLUÉ EN 2017

En juillet 2017, les négociateurs de la CCNT 66 ont dû composer avec une nouvelle donne, imposée par la 2^{ème} pesée de la représentativité.

Pour rappel, la première pesée de 2013 avait maintenu l'ensemble des organisations présentes autour de la table de négociation (CFDT, CGT, CFE-CGC, CFTC, FO) à laquelle s'était ajouté SUD.

En juillet 2017, le panorama a évolué à nouveau et cette fois deux organisations ont quitté la Commission Paritaire Nationale de Négociation (CFTC et CFE-CGC). Cette nouvelle composition ne s'est pas passée sans heurt. Les positionnements politiques des uns et des autres se sont révélés au grand jour lorsque les deux organisations sortantes ont sollicité les autres organisations pour maintenir leur présence en commission technique (suivi des régimes de prévoyance et santé). La FNAS FO a souligné les conséquences impitoyables, liberticides et mortifères pour le paritarisme de la loi de 2008.

Aujourd'hui, **la représentativité de FO est de 11.75 %**. La place de FO est fragilisée et la FNAS FO n'a eu de cesse, au cours de ce

4 ARRÊTÉ DU 21 JUILLET 2017

ART 2 - dans cette branche, pour la négociation des accords collectifs, en application de l'article L.2232.6 du Code du travail, le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- La confédération démocratique du travail (CFDT) : 38,31 %
- La confédération générale du Travail (CGT) : 35,57 %
- L'Union syndicale Solidaires (SOLIDAIRES) : 14,36 %
- La Confédération générale du travail - Force Ouvrière (CGT-FO) : 11,75 %

mandat, de rappeler d'une part, ses positions sur la loi de 2008 et sa revendication toujours d'actualité demandant son abrogation, et d'autre part, **la nécessité de développer les implantations électorales pour maintenir un score de représentativité qui permette de peser sur la signature ou sur l'opposition des avenants conventionnels.**

2 - EVOLUTION DE LA CCNT 66 AU SEIN DU SECTEUR

• Une nouvelle organisation patronale : NEXEM

Au terme de leur processus de rapprochement entamé fin 2014, pour créer « une nouvelle organisation professionnelle des employeurs associatifs des secteurs social, médico-social et sanitaire » -, la FEGAPEI et le SYNEAS sont devenus NEXEM à partir du 1^{er} janvier 2017. Cette appellation s'est substituée à celle d'« Association de préfiguration pour la fusion de la FEGAPEI et du SYNEAS », en vigueur depuis novembre 2015.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2017, une seule organisation patronale siège à la CCNT 66, NEXEM.

• Où en est-on de la CCUE ?

Sans attendre, au lendemain de sa création, NEXEM a publié un document présentant « son grand projet conventionnel ». Sous le mandat 2016-2019, le vocabulaire a changé et dans le nouveau monde « Convention Collective Unique » s'appelle « grand projet conventionnel » ou « socle commun ».

La FNAS FO a produit immédiatement une analyse (mars 2017) qui a été diffusée lors du Comité Fédéral National du 28 mars 2017.

• L'actualité de la CNNT 66 est à nouveau menaçante pour les salariés du secteur. NEXEM vient de faire des annonces (mai 2019) :

- Sa volonté de réunir les commissions paritaires de la CCNT 66 et des CHRS, à budget constant (ce que gagnent les uns, les autres le perdent) ;
- Sa volonté d'ouvrir une négociation NEXEM (CCNT 66 et CHRS), CROIX-ROUGE, et UNISS (CCNT 65) sur les classifications et les rémunérations ;
- Sa volonté de négocier un socle conventionnel commun sur le champ de la BASS⁵ et la mise en place de la toute nouvelle confédération des employeurs et de ses statuts ;

⁵ Convention Collective Unique Etendue

⁶ Branche Associative du Sanitaire et Social

3 - LES SUJETS DE NÉGOCIATION 2016/2019

• Surtout des sujets qui fâchent...

La politique salariale a été portée de façon quasi-permanente à l'ordre du jour de la négociation nationale, et elle l'est toujours. Elle représente une revendication massive de tous les salariés. Elle est légitime et urgente.

Tout y est passé pour se faire entendre : déclarations et communiqués multiples, front intersyndical unitaire, départ anticipé de la négociation, suspension de séance, rassemblement devant NEXEM, pétition, conférence de presse au moment de la conférence salariale, rencontre avec la Direction Générale de la Cohésion sociale...

Cette année encore, NEXEM n'a pas voulu signer l'avenant portant la valeur du point à 4 euros demandé par FO, CGT et SUD alors que depuis le 1er janvier 2019 les employeurs ont vu leur cotisation à l'assurance maladie baisser de 5,9 %.

NEXEM a refusé de réaffecter aux salariés leur salaire différé. Pour eux, les salaires doivent être rigoureusement encadrés par les enveloppes budgétaires contraintes. C'est une situation de blocage. FO a été, par conséquent, à l'initiative d'une pétition demandant une revalorisation significative des salaires à 4 euros de la valeur du point, pétition relayée par SUD et CGT.

Pour la FNAS FO, seule une mobilisation générale dans les établissements pèsera en faveur d'une réelle augmentation des salaires.

Les grilles de classification : NEXEM a accepté d'ouvrir cette négociation dans le seul but de relever les indices infra-SMIC, afin de se mettre en conformité avec la loi. Pour la FNAS FO, toutes grilles de classifications devaient être révisées : augmenter les indices de début de carrière qui ne sont pas suffisamment attractifs, améliorer l'ensemble des évolutions de carrière, ajouter des indices supplémentaires en fin de grilles pour prendre en compte le rallongement des carrières. NEXEM a une nouvelle fois répondu qu'une révision des grilles ne pourrait se faire que dans un cadre conventionnel plus large. Pour la FNAS FO, cette négociation a été très insatisfaisante.

La fin de l'opposabilité des accords imposée par la Loi de Finances de la Sécurité Sociale 2018 a été un autre sujet de mécontentement. Même si la CNPN 66 n'est pas le lieu pour agir sur ce sujet, la gravité de ces nouvelles dispositions engageait les négociateurs à réagir auprès des pouvoirs publics. La réaction de NEXEM a indigné les négociateurs. En effet, NEXEM avait indiqué sa stratégie : négocier localement et diversifier les sources de financement !

Depuis, les accords ne sont plus opposables aux financeurs pour les établissements sous CPOM et NEXEM s'est mobilisé auprès

du ministère uniquement pour obtenir une contrepartie : la libre affectation des excédents.

L'ordre public conventionnel (à partir de novembre 2016) : la Loi Travail a introduit l'inversion de la hiérarchie des normes et la fin du principe de faveur. Face à cela, FO a souhaité que la négociation de l'ordre public conventionnel permette d'établir des garanties conventionnelles auxquelles il ne pourra pas être dérogé localement. Elle a donc établi des revendications en ce sens.

Pour la FNAS FO, la CCNT 66 structure le secteur et garantit un cadre national égalitaire. Garantir des dispositions conventionnelles nationales d'ordre public, c'est lutter contre la mise en concurrence des associations et des salariés. C'est garantir des droits collectifs identiques sur tout le territoire.

NEXEM a botté en touche comme pour de nombreux sujets en renvoyant la négociation à un prétendu autre champ conventionnel...

Au final, ce sujet de négociation a été balayé par le passage en force des Ordonnances Macron. De nouveaux sujets ont alors été portés par la FNAS FO pour tenter de verrouiller des garanties. Seuls les salaires à minima hiérarchiques ont abouti, mais de façon minimaliste. (voir ci-dessous « les avenants »)

Régime de prévoyance : les comptes déficitaires 2016 et les prévisions pessimistes pour 2017 et 2018 ont fait s'engager une renégociation des garanties et des cotisations du régime. Alors que la négociation touchait à sa fin en juin 2018, NEXEM a imposé une mesure supplémentaire « d'investissement préventif », représentant 0,1 % de la masse salariale, géré localement.

Pour les négociateurs, cette mesure « sortie du chapeau », si elle était maintenue, devait être à minima mutualisée au niveau national.

Cette mesure est venue se surajouter. La dégradation des conditions de travail imposées par les employeurs aux salariés pèse sur le régime de prévoyance. Très logiquement, les employeurs auraient dû mettre la main à la poche. NEXEM ne l'a pas entendu de cette façon et a imposé de faire peser l'augmentation de la cotisation à 50/50 contre l'avis des syndicats de salariés. Le déséquilibre dans la négociation était suffisamment périlleux. Cette situation s'est révélée explosive et NEXEM, inflexible, a mis en péril le régime de prévoyance qui mutualise les risques de plus de 220 000 salariés.

C'est in-extrémis, et au prix de plusieurs séances statutaires tendues, qu'un avenant minoritaire a été signé puis agréé.

• Un sujet d'amélioration

Les assistants familiaux

Cette négociation aura duré deux ans. Au final, elle n'est pas satisfaisante du point de vue de la révision des grilles de classification, ni de la prise effective de congés hebdomadaires. Cependant, l'avenant comporte des avancées indiscutables et donc de réelles satisfactions. En particulier l'application des dispositions conventionnelles en ce qui concerne les congés maladie, le régime de prévoyance, le régime de complémentaire santé, l'indemnité d'attente, ou encore l'obligation de mettre des relais en place pour la prise effective des congés payés. Le statut des assistants familiaux comporte toujours des éléments dérogatoires au Code du travail, en particulier sur la durée du travail et le temps de repos. Mais ces éléments dépassent le cadre de la CCNT66.

Il est important de souligner que depuis des années, NEXEM a accepté de négocier sur ce seul sujet d'amélioration. Ce n'est pas un hasard. Sous fond d'injonction pour baisser le déficit public, la fermeture des hébergements est à l'ordre du jour. Partout les services éducatifs à domicile se développent et la recherche du moindre coût pousse à développer l'intervention à domicile. Et aujourd'hui, la fin des commissions engagées sur la Protection de l'Enfance nous le confirme (restitution du 29 juin 2019 par le secrétaire d'État Adrien TAQUET). Une des conclusions recommande de développer les modes d'accueil de type familial et pour cela, entre autres, de « réviser les statuts et améliorer les conditions d'exercice des assistants familiaux ».

• Des sujets qui résistent

Depuis des années, NEXEM refuse d'ouvrir des négociations sur de nombreux sujets, les renvoyant en permanence à un autre « futur » champ conventionnel. Pour autant, FO n'a pas baissé les bras et a continué d'être force de propositions pour améliorer la CCNT 66. Comme nous l'avons déjà dit, l'obsolescence de certains articles de la 66 est directement liée à la volonté de NEXEM de laisser se délabrer des dispositions conventionnelles (...) à l'image de fermetures d'établissements programmées par un manque de moyens récurrents ne permettant pas l'entretien de l'édifice.

Par exemple, NEXEM a refusé de négocier :

- Les jours enfants malades
- Les grilles de classification
- Le droit syndical en le mettant en « concurrence » avec les moyens attachés à la mise en place des CSE. Au final, il n'y a ni amélioration du droit syndical, ni dispositions supplétives plus intéressantes que la loi en ce qui concerne la mise en place des CSE
- Un fonds du paritarisme
- L'intégration de nouveaux métiers
- Le verrouillage d'éléments de salaires liés aux emplois

4 - LA MISE EN PLACE DES FONDS DE SOLIDARITÉ

C'est en 2013, dans le cadre de la généralisation de la complémentaire santé, que s'est créé le Haut Degré de Solidarité. Il est constitué à minima de 2 % des cotisations des régimes de prévoyance recommandés. Compte tenu du nombre de salariés concernés, ces fonds prennent de l'importance.

Pour la FNAS FO, au-delà des positions défendues depuis 2013, dénonçant les conséquences de la fin des clauses de désignation et la mise à mort de la Sécurité Sociale, il était nécessaire d'œuvrer pour que ces fonds reviennent aux salariés.

Aujourd'hui, les 2 fonds de solidarité des régimes de la CCNT66 sont opérationnels. La FNAS FO a communiqué et relayé la diffusion des plaquettes d'information.

Ces fonds sont appelés à augmenter puisque, dans l'avenant 347 modifiant le régime de prévoyance (et en prévision dans le futur avenant complémentaire santé), une désignation est intégrée dans le cadre des fonds de solidarité. Ce qui signifie que toutes les associations qui appliquent la CCNT 66, quel que soit l'assureur choisi pour garantir leurs régimes, devront verser ces 2 % aux fonds de solidarité.

• Le fonds de solidarité prévoyance



Des actions de prévention visent à améliorer les conditions de travail, en identifiant et en trouvant des solutions en matière de :

- risques professionnels
- risques musculo-squelettiques
- risques psycho-sociaux
- phénomènes violents

Des experts se déplacent, établissent un diagnostic et proposent des actions en vue d'améliorer les conditions dans lesquelles les salariés exercent leurs missions.

D'autres actions visent à accompagner les salariés avec :

- une **plateforme téléphonique dédiée aux salariés de la CCNT66, 24/24 et 7J/7**, de conseil et de soutien psychologique : **0805 230 443**
- un **accompagnement individualisé** pour les salariés en arrêt long qui souhaitent pour envisager la reprise de leur activité professionnelle, un bilan, un soutien ou encore une reconversion. Cette action « accompagnement retour à l'emploi » n'est pas encore effective, elle nécessite des procédures mettant en œuvre des précautions en particulier sur le secret médical, qui demandent du temps.

Et pour finir, **3 aides financières individuelles pour les salariés :**

- **en situation de handicap**
- **en situation d'aidant d'un proche dépendant**
- **en situation de maladie grave**

• Le fonds de solidarité complémentaire santé



Soumis à condition de ressources, mais accessible au plus grand nombre (1000 euros de Reste à Vivre par adulte du foyer, 500 euros par enfant), **le fonds de solidarité santé permet de financer des restes à charge** (optique, dentaire, prothèses auditives, hospitalisations, etc. ...) ou de faire face à des situations financières difficiles liées à un problème

de santé.

Sont concernés tous les salariés, leurs enfants et conjoints affiliés au régime mutualisé de la CCNT 66, les retraités et leurs ayants-droits (affiliés dans le cadre de la loi Evin), les demandeurs d'emploi et ayants-droits (anciens salariés affiliés) bénéficiaires de la portabilité des droits.

5 - LES PUBLICATIONS :

• Les comptes rendus de Commissions Paritaires :

2016 : 09.02 – 14.03 – 13.04 – 22.09 – 23.11

2017 : 13.01 – 24.03 – 24.05 – 12.07 – 30.08 – 22.09 – 24.10 – 29.11

2018 : 24.01 – 30.03 – 10.04 – 02.05 – 15.06 – 10.07 – 20.07 – 14.09 – 21.09 – 16.10 – 14.11 – 07.12

2019 : 24.01 – 01.03 – 12.04 – 24.05 – 26.06 – 16.07

À retrouver sur : <https://www.fnasfo.fr/negociations/convention/ccnt66/>

• Mars 2017 : décryptage projet NEXEM socle conventionnel

Alerte à tous les salariés,

Nos conventions collectives sont en danger !

• Septembre 2017 : conditions de travail et politique SALARIALE



Pourquoi FO a refusé de s'associer au guide pratique « aide à la prévention des risques professionnels », publié par la branche CCNT 66 ?

Pourquoi FO ne sera pas signataire de l'avenant 339 « politique salariale 2017 » ?

• Avril 2018 : évolution des grilles salariales et indemnité différentielle



CCNT 66 Application de l'avenant 341
Évolution des grilles salariales
Indemnité différentielle : faire valoir ses droits

6 - LA DÉLÉGATION FNASFO CCNT 66 :

• Les négociateurs CNPN :

Ont participé régulièrement ou ponctuellement aux réunions des Commissions Paritaires de la CCNT 66 : Auréda BACHA et d'Élisabeth Andres, SDAS 64 ; Laetitia Baratte, conseillère fédérale, SDAS 31 ; Éric DENISET, secrétaire général adjoint, SDAS 44 ; Fabrice LAHOUCINE, conseiller fédéral, SDAS 81 ; René MALLE, SDAS 35 ; Bachir MEDANI, SDAS 66 ; Corinne PETTE secrétaire fédérale, SDAS 37 ; Stéphane Régent, secrétaire fédéral, SDAS 75 ; Denis LEISING, conseiller fédéral ;

• Les administrateurs CNPTP :

Fabrice LAHOUCINE jusqu'en juillet 2017, élu Président de la CNPTP en juin 2017,

Corinne PETTE (a pris le relais de la Présidence pour deux ans), Bachir MEDANI, Stéphane REGENT sont les administrateurs FO.

Je profite de ce compte rendu de mandat pour remercier tous les camarades qui se sont engagés dans les négociations paritaires et je voudrais souligner la qualité du travail qui a été réalisé au prix d'efforts de tous : de la nécessité de se former, en particulier sur les sujets techniques comme la prévoyance, au temps personnel donné par les camarades compte tenu du droit syndical largement insuffisant au fonctionnement des Commissions Paritaires.

Les analyses, les publications, les comptes-rendus sont le fruit d'un travail d'équipe. L'engagement de chacun a permis d'élaborer des analyses, de construire des propositions pertinentes. La délégation 66 s'est appuyée chaque fois que c'était possible sur des camarades plus particulièrement concernés ou affûtés sur un sujet. La participation des camarades assistants familiales a été une réussite.

7 - LES AVENANTS CCNT 66 (DE NOVEMBRE 2016 à JUILLET 2019)

• Avenant n° 339 du 30 août 2017 : Politique salariale 2017 Non agréé

FNAS FO : non-signataire

Cet avenant comprenait 3 mesures salariales : la valeur du point, les grilles salariales, une prime liée au CITS (Crédit Impôt sur la Taxe des Salaires). NEXEM s'est obstiné à ne présenter qu'un avenant alors que plusieurs organisations revendiquaient avec FO la présentation de trois avenants différents. Le résultat est là : refus d'agrément.

• Avenant n° 340 du 29 novembre 2017 : Politique salariale 2017

Agréé (JO du 17 février 2018)

FNAS FO : non-signataire

La valeur du point est portée à 3,77 euros au 1^{er} février 2017. Alors que la revendication minimale pour FO est de 4 euros.

• Avenant n° 341 du 30 novembre 2017 : Évolution des grilles salariales

Agréé (JO 17 février 2018)

FNAS FO non-signataire

Pour se mettre en conformité avec le salaire minimum (SMIC), les grilles ont été modifiées au strict minima en retirant les premiers échelons infra-SMIC. La FNAS FO revendique depuis plusieurs années une réelle revalorisation des grilles indiciaires et a fait des propositions concrètes qui n'ont pas du tout été retenues. De plus, cet avenant remet en cause le paiement de l'indemnité différentielle, part non négligeable du salaire de nombreux salariés.

À lire à ce sujet : Publication Fédérale « **Indemnité différentielle : faire valoir ses droits** » en avril 2018.

• Avenant n° 342 du 29 novembre 2017 : régime de complémentaire santé

Agréé (JO du 11 avril 2018)

FNAS FO non-signataire

Cet avenant actualise le passage réglementaire du CAS (Contrat d'Accès aux Soins à l'OPTAM et OPTAM/CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée /Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie Obstétrique) en modifiant l'écriture des grilles de garanties.

Cet avenant modifie également le mode de remboursement de la garantie prothèse dentaire en introduisant un forfait annuel par bénéficiaire en lieu et place d'une limite à 3 prothèses par an. Ainsi, la liquidation de cette garantie est équitable quel que soit le prix des prothèses et l'ordre dans lequel elles sont remboursées. La FNAS FO n'était déjà pas signataire de l'avenant 228 qui a mis en musique dans la CCNT 66 la Complémentaire Santé Obligatoire imposée par le gouvernement en 2013. La FNAS FO s'est positionnée en défense de la sécurité sociale et de ses principes fondateurs.

• Avenant n° 343 du 29 novembre 2017 : régime de prévoyance collectif

Agréé (JO du 11 avril 2018)

FNAS FO signataire

Cet avenant modifie le mode d'indexation de la rente handicap, qui est une des garanties du régime de prévoyance collectif. La rente handicap passe d'une revalorisation indexée sur l'augmentation du montant de l'AAH (Allocation Adulte Handicapé) à une revalorisation en fonction de la revalorisation de l'indice OCIRP qui est décidée par le Conseil d'Administration Paritaire de l'OCIRP. Pour rappel, le montant de la rente handicap est de 580 euros mensuels et la rente est viagère.

• Avenant n° 345 du 20 juillet 2018 : salaire minimum garanti

Agréé (JO du 26 octobre 2018)

FNAS FO : non-signataire

Les grilles indiciaires infra-SMIC ayant été modifiées par l'avenant 341, la FNAS FO a revendiqué le relèvement du salaire minimum garanti, dans le souci particulier de s'assurer que les salariés embauchés comme « faisant fonction » puissent bénéficier du salaire minimum garanti. Ce faisant la FNAS FO ne peut se contenter d'un salaire minimum garanti aussi bas.

Salaire minimum garanti : indice 371 et 381 en internat.

• Avenant n° 346 du 20 juillet 2018 : Salaire Minima Hiérarchique

Agréé (JO du 26 octobre 2018)

FNAS FO : non-signataire

Face aux ordonnances Macron, qui introduisent l'inversion de la hiérarchie des normes et la fin du principe de faveur, la FNAS FO a revendiqué l'ouverture de négociations pour « verrouiller » le maximum de garanties collectives conventionnelles. Le verrouillage du Salaire Minima Hiérarchique était une priorité pour la FNAS FO. Il s'agit d'empêcher les employeurs de chercher à négocier des salaires plus bas par des accords d'entreprises.

À l'issue de cette négociation, **le salaire minima hiérarchique est aujourd'hui constitué des grilles indiciaires multipliées par la valeur du point, auxquelles s'ajoutent la prime de sujétion spéciale (pour les non-cadres) et les primes métiers exclusivement cités dans cet avenant (infirmière puéricultrice, moniteurs principaux d'atelier, surveillant de nuit qualifié, maître ou maîtresse de maison).**

Pour la FNAS FO, ce n'est pas suffisant :

la FNAS FO revendique un verrouillage de l'ensemble des garanties conventionnelles.

La FNAS FO revendique le verrouillage de toutes les primes liées à l'activité spécifique (comme le travail en prévention spécialisée, ou en centre éducatif fermé ou renforcé) et non pas seulement celles liées aux métiers.

La FNAS FO revendique l'intégration de la prime de sujétion spéciale dans le salaire indiciaire, ce qui n'a pas été entendu.

De plus, NEXEM a profité de cet avenant pour supprimer la notion de la prime RTT, ce qui n'était revendiqué par aucune organisation syndicale.

• **Avenant n° 347 du 21 septembre 2018 : Relatif au régime de prévoyance collectif**

Agréé (JO du 26 octobre 2018)

FNAS FO : non-signataire

Le régime de prévoyance affichant des comptes déficitaires et des prévisions négatives, une renégociation du régime a été engagée fin 2017. L'augmentation importante du nombre des arrêts de travail de plus de trois mois, et du nombre de passages en invalidité est un élément pourtant objectif, mais qui n'est toujours pas pris en compte avec sérieux par les autorités de tarification, responsables de la dégradation continue des conditions de travail.

Dans ces conditions, une augmentation des cotisations et une baisse des garanties étaient inéluctables.

Mais NEXEM ne s'est pas contenté de faire porter l'effort à parts égales entre cotisation employeur et cotisation salariée, alors que les salariés ne sont pas acteurs de leurs conditions de travail, mais les subissent, NEXEM a introduit dans cet avenant une nouvelle obligation à hauteur de 0.1% de la masse salariale pour abonder un « investissement prévention » au local.

CGT, FO et SUD ont fait valoir leur droit d'opposition. Sans succès, NEXEM a continué à maintenir cette mesure non mutualisée. NEXEM a joué avec le feu, mettant en jeu l'existence même du régime de prévoyance.

Dans ces conditions, la FNAS FO a pris position pour que le régime de prévoyance survive, sans pour autant y associer sa signature.

• **Avenant n° 348 du 16 octobre 2018 : Mesures salariales**

Agréé (JO 1^{er} décembre 2018)

FNAS FO : non-signataire

NEXEM a proposé un avenant avec deux mesures minimalistes et fort critiquables. Elles introduisent un traitement différent des salariés-cadres.

- Pour les non-cadres, augmentation de 8.21 à 8.48 % de la prime de sujétion spéciale.
- Et pour les cadres (coefficient maximum 848), une prime exceptionnelle de 12 points.

• **Avenant n° 349 du 07 décembre 2018 : désignation de l'OPCO**

Non agréé (JO du 19 mars 2019)

FNAS FO : signataire

La fin des OPCA et la mise en place des OPCO au 1er janvier 2019, orchestrées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » (!) se sont déroulées dans un contexte de précipitation compte tenu des

délais impartis. Pour la FNASFO l'obligation de désigner un OPCO qui n'existait pas encore comportait un aspect surréaliste auquel il fallait malgré tout trouver une solution. Cette difficulté a été dépassée en introduisant dans l'accord un élément de soutien à l'actuel OPCA (UNIFAF), OPCA qui a toujours apporté la plus grande satisfaction par la qualité de son travail aux salariés de la CCNT66. Au final, la DGCS n'a pas agréé l'accord, ce qu'il faut mettre en relation avec les difficultés rencontrées dans la négociation de l'accord constitutif de l'OPCO Santé pour obtenir un accord majoritaire.

• **Avenant n° 350 du 24 janvier 2019 : Mesures salariales**

Non signé par NEXEM

Signé par FO, CGT, CFTC, SUD

Cet avenant porte la valeur du point à 4 euros. L'organisation patronale refuse de le signer.

• **Avenant n° 351 du 12 avril 2019 : Statut des assistants familiaux travaillant dans les centres ou services d'accueil familial ou de placement familial spécialisé**

En attente d'agrément

Signé par la FNAS FO

Avenant n°352 du 12 avril 2019 relatif à la politique salariale
Aucune signature des organisations syndicales de salariés.
NEXEM a mis à la signature un avenant portant la valeur du point à 3.80 euros et l'indemnité de sujétion spéciale à 8.80% (pour les non-cadres). Pour l'ensemble des organisations syndicales, cette mesure n'était pas à la hauteur des enjeux économiques pour les salariés.

Décision unilatérale.

Agréé (JO du 2 juillet 2019)

Le 2 mai 2019, NEXEM a informé les organisations syndicales de sa décision d'augmenter **la valeur du point à 3.80 euros avec effet au 1er février 2019 au moyen d'une recommandation patronale.**

”

Pour la délégation
Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS)

QUELQUES CHIFFRES

D'après l'enquête emploi d'UNIFAF en 2017, 18506 salariés travaillent en CHRS. Le chiffre est stable puisqu'il n'a augmenté que d'1 % depuis l'enquête précédente en 2012.

27 % des salariés CHRS relèvent de la CCNT 66.

Environ 12000 salariés relèvent des Accords Collectifs CHRS.



SITUATION GÉNÉRALE

Les conséquences dramatiques d'une idéologie purement comptable

Pour la FNAS FO, il faut partir des besoins et ensuite trouver les moyens de les financer. Mais il est actuellement symptomatique de constater que les restrictions budgétaires sont devenues le préalable à toute pensée. Nombre d'organisations syndicales avec l'ensemble des organisations patronales considèrent désormais que les moyens déterminent les droits. Si la loi n'entre pas dans le plan comptable, la loi doit plier ! C'est en substance l'idéologie qui s'impose aujourd'hui.

Depuis la fusion en 2015 du SYNEAS avec la FEGAPEI qui a vu naître NEXEM, la « concertation » sur le nouvel environnement conventionnel que NEXEM appelle de ses vœux ne fait que piétiner.

Dans ce projet conventionnel qu'ils ambitionnent de mettre en place, les Accords CHRS sont concernés.

La volonté gouvernementale de réduire le nombre de Branches professionnelles précipite désormais les actualités avec de nouveaux rassemblements des organisations patronales pour qui le choix d'une Convention Collective Unique constituera le projet de la nouvelle organisation patronale dont le champ d'application serait très large. Les changements estimés nécessaires n'auraient aucune justification budgétaire...

Pour la FNAS FO, ces fusions et rassemblements ne sont qu'une manœuvre dictée exclusivement par les politiques « austéritaires ». La réduction du nombre des branches, ce projet patronal qui perdure depuis longtemps, et qui ne vise qu'à réduire les droits des salariés, est aujourd'hui facilitée par la pression budgétaire. Tout est lié : l'attaque contre la formation professionnelle, contre l'architecture des diplômes du social (les compétences contre la qualification avec en point de mire l'individualisation des salaires), contre les Conventions Collectives Nationales du Travail, la diminution des budgets.

Quel avenir pour les Accords CHRS dans ce contexte ?

Depuis la fin de l'année 2015, le discours de NEXEM et des employeurs est tranché : doivent se tenir des négociations uniquement sur les champs obligatoires et sur les travaux engagés sur la santé. Ils ne s'engageront pas sur les autres sujets... Ils ne souhaitent pas faire évoluer les Accords CHRS.

2018, plan pauvreté et premier hold-up sur le « pognon de dingue » des CHRS !

Décidée par le ministère de la Cohésion des territoires et votée dans la loi de finances 2018, une **coupe budgétaire de 57 millions d'euros**, dont 20 millions dès 2018, concerne les CHRS.

Un arrêté national publié le 2 mai 2018 fixe désormais des tarifs plafonds qui s'imposent aux établissements d'hébergement et d'accompagnement des personnes sans domicile. Ces tarifs plafonds s'appuient sur l'Étude Nationale des Coûts (ENC) du secteur « Accueil Hébergement Insertion » (AHI) menée en 2017 par le Ministère. Cette méthode n'est pas sans rappeler les manœuvres perverses qui ont conduit les hôpitaux, les Ehpad et aujourd'hui tout le secteur médico-social à l'auto asphyxie budgétaire par la tarification à l'acte ou à l'activité.

La FNAS FO condamne cette méthode au service de la « rationalisation » budgétaire imposée à tous les secteurs des services publics et parapublics, au nom d'une idéologie purement

comptable. En effet, les indicateurs utilisés pour comparer les coûts, dans le but de les aligner en les nivelant par le bas, gommant toute réalité de l'accompagnement. Les effets de cette mécanique aveugle ne sont pas sans conséquences.

La facture s'annonce salée : c'est l'équivalent de 400 emplois qui pourraient disparaître, avec le risque de fermeture de petites structures et des plans sociaux pour les autres. Les gestionnaires devront donc faire des choix.

Fin de l'accueil inconditionnel, fin des capacités d'innovation des structures, nivellement par le bas de la qualité d'accompagnement. Voilà les conséquences directes de la diminution imposée du taux d'encadrement !

Ces coupes budgétaires auront donc bien des effets néfastes sur la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des personnes hébergées : elles les fragiliseront encore davantage. Le nombre de personnes et de familles confrontées aux difficultés d'accès à l'hébergement et au logement avec un accompagnement ne cesse pourtant d'augmenter, et voilà que le gouvernement décide de privilégier les hôtels et les centres d'hébergement d'urgence pour lesquels l'absence ou l'insuffisance d'accompagnement limite les possibilités d'insertion durable. Cette décision politique marquera une fois encore la dégradation des conditions de travail des salariés des établissements concernés. Depuis plusieurs années, les modalités budgétaires imposées aux associations produisent leur mise en concurrence (en particulier au travers de l'instauration d'appels à projets qui ne sont rien d'autre que des appels d'offres). Ces coupes drastiques s'inscrivent pleinement dans cette mise en concurrence en l'étendant aux établissements eux-mêmes ! La prise en charge en CHRS coûterait trop cher... surtout en comparaison à d'autres types d'hébergement existant (maison relais, stabilisation, intermédiation locative...). Deux évidences : ces politiques « austéritaires » ont réellement pour but de faire des économies budgétaires sans précédent, et de façon complémentaire et pernicieuse, elles visent à modifier plus profondément nos pratiques professionnelles et affaiblir durablement nos droits collectifs.

En s'attaquant de la sorte aux CHRS, ce gouvernement s'attaque aux salariés, à leurs droits, à l'accompagnement social de qualité auquel nous sommes attachés et au principe de solidarité que nous défendons chaque jour.

Outre des salaires largement insuffisants, les salariés doivent composer avec des moyens réduits alors que les besoins ne font que s'amplifier : misère croissante, pénurie de logements, augmentation du nombre de personnes exilées... Pour le gouvernement actuel, cela ne suffit manifestement pas !

La FNAS FO dénonce avec force cette situation inacceptable.

Les salariés des CHRS avec leurs syndicats ont raison de refuser de s'accommoder de situations sociales et humaines insupportables. Mettre un homme ou une femme à la rue est un crime.

Face à la politique dégradante menée par les gouvernements successifs auprès des plus démunis, la FNAS FO rappelle son attachement aux valeurs inaliénables de la République et plus particulièrement à celle de la fraternité qui en est l'un des fondements. La situation des CHRS rejoint celle des EPHAD, des hôpitaux, de la psychiatrie, des missions de service public en général. Les salariés, les agents, les retraités, les sans-emplois, les étudiants voient leurs droits collectifs dépecés jusqu'à être supprimés les uns après les autres : la Sécurité Sociale, les allocations familiales, les retraites, la formation continue...

SUR LA REPRÉSENTATIVITÉ

Au cours de ce mandat, la 2ème pesée nationale de la représentativité est venue modifier l'organisation des Commissions Paritaires Nationales. Les CHRS n'y ont pas échappé. Deux organisations syndicales de salariés ne sont plus représentatives selon les critères légaux (8 % minimum) : la CFE-CGC et la CFTC. Elles ont donc quitté la table des négociations.

L'arrêté du 21 juillet 2017 a fixé la représentativité de la façon suivante :

CFDT : 38,37 % ;

CGT : 37,57 % ;

SUD : 13,98 % ;

FO : 10,08 %

Le déroulement et l'issue des négociations sont impactés. La CFDT et la CGT peuvent signer seules (plus de 30 %). La CGT et SUD peuvent s'opposer à eux deux (plus de 50 %).

FO est fragilisée par son score. Même si la délégation reste un élément d'influence majeure dans les discussions, il faut développer les implantations et améliorer nos résultats aux élections professionnelles et continuer à peser.

SUR LA VALEUR DU POINT ET LES SALAIRES

1. Augmentation de la valeur du point dans la CCNT 66

Avenant n° 340 de la CCNT 66 du 29 November 2017

Agréé (JO du 17 février 2018)

La FNAS FO : non signataire

La valeur du point est portée à **3.77 euros au 1^{er} février 2017**.

La revendication minimale pour FO est de 4 euros. Cette revendication est portée par la CGT, FO et SUD et une pétition nationale à ce sujet a déjà été soignée par près de 5000 salariés au moment où nous écrivons.

Décision unilatérale. Agréé (JO du 2 juillet 2019)

La valeur du point est portée à **3.80 euros avec effet rétroactif au 1^{er} février 2019** au moyen d'une recommandation patronale.

2. Sur la prime de sujétion spéciale :

Dans la CCNT 66, la prime de sujétion spéciale est passée en 2018 de 8.21 % à 8.48 %. C'est une augmentation dérisoire que la FNAS FO n'a pas signée.

Pour autant, elle a demandé à ce que l'augmentation de la prime de sujétion spéciale s'applique également aux CHRS. Un protocole (N° 160) a été mis à la signature le 2 mai 2019, mais n'a remporté aucune signature des organisations syndicales. En effet, le protocole 160 ne systématisait pas l'indexation de la prime de sujétion spéciale aux augmentations dans la CCNT 66. Il portait seulement l'augmentation à 8.48 % pour rattraper la CCNT66.

NEXEM a bien entendu le message, mais est resté sur sa position, y compris dans cette période de rapprochement conventionnel voulu par les employeurs. Au final, NEXEM a envoyé une recommandation patronale à la commission nationale d'agrément portant la prime de sujétion spéciale à 8.48 %.

LES (RARES) SUJETS DE LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE NÉGOCIATION

Les négociations nationales se sont déroulées tous les deux mois, à raison d'une journée partagée entre la CNPN et la CNPTP (commission technique de suivi des régimes de prévoyance et de complémentaire santé).

Sur la mise en place de la CPPNI¹, dont la négociation dure depuis 2017, tout dialogue avec NEXEM s'est avéré vain ! Malgré plusieurs propositions de NEXEM de règlement de la CPPNI, aucun accord n'a été trouvé. NEXEM refuse de considérer les propositions des organisations syndicales.

FO revendique l'application du principe d'unanimité pour l'observatoire et 1 organisation = 1 voix pour les autres prises de décisions.

Les autres organisations veulent l'application de la représentativité...

Sur les moyens alloués aux négociateurs, aucune proposition...

Devant l'incompréhension des négociateurs, les représentants NEXEM finissent par dire que de toute façon ils n'auront pas de mandat dans les négociations des CHRS, et renvoient tout à la « branche ». La négociation est bafouée, pour ne pas dire méprisée par les employeurs.

Et, pendant ce temps... Aucune augmentation significative de salaire !

Les années blanches se succèdent pour les salariés : **« On ne négocie plus, on aménage ! »**

En 2018 : enfin, un accord a été signé sur une augmentation des salaires des grilles infra-SMIC !

Mais cette proposition de NEXEM n'est qu'une remise à niveau « normale » de la grille des rémunérations. Avec cette proposition, dès l'augmentation suivante du SMIC, les premiers échelons seront à nouveau en dessous de ce dernier...

Les employeurs se sont défendus en argumentant que leur proposition tient compte du « taux directeur », de l'enveloppe disponible et d'un GVT² dont nous ne saurons peut-être jamais comment il est calculé !

Le taux directeur est en augmentation de 1 %, alors que les budgets des CHRS seront en baisse de 3 %...

¹ CPPNI : Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, instance obligatoire remplaçant les CNPN, issue de la Loi travail El Khomri de 2016

² Glissement Vieillesse/Technicité, c'est-à-dire l'augmentation mécanique de la masse salariale liée aux grilles de salaire avec la progression à l'ancienneté et les évolutions de carrière qu'elles permettent.

Au final, depuis le dernier Congrès d'octobre 2016 à La Pommeraye, les négociations auront abouti à un seul protocole (n° 159 Évolutions de la grille indiciaire des emplois, agréé JO 13 février 2019), signé par la seule CFDT.

En 2019 : NEXEM n'a pas de mandat pour s'engager, hormis sur la pente dangereuse pour nos droits collectifs d'un nouvel « environnement conventionnel »...

C'est ainsi que nous avons vu surgir en mai dernier l'hydre de la convention collective unique, grimée, parée d'habits mondains, se faisant l'amie de l'harmonie... Car, oui, NEXEM nous présente la destruction de nos droits comme une « harmonisation » de plusieurs conventions collectives. Et comment s'opposer à l'« harmonie » ? Qui peut se prétendre contre l'« harmonie » ? Qui peut ne pas souhaiter l'« harmonie » ? Insignifiante des mots dans la bouche des fossoyeurs de nos droits.

Aucune harmonie, ni aucun progrès ne peuvent émerger de ce que nous pouvons, à juste titre, nommer une « offensive » contre les droits des salariés de notre secteur. Car, malgré la prétention exprimée de NEXEM d'améliorer les droits des salariés, c'est précisément l'inverse qui pourrait se produire.

NEXEM prétend au progrès en individualisant les droits. NEXEM prétend au progrès en individualisant les salaires. NEXEM prétend au progrès en sacralisant la concurrence. Idéologie rance d'un capitalisme qui toujours nourrit l'injustice et la guerre de tous contre tous. Pour ce qui nous concerne, il est aisé de définir ce qui constitue un progrès : l'augmentation des salaires, la baisse du temps de travail, l'amélioration des conditions de travail, l'augmentation des moyens humains ***** et donc financiers ! – pour accompagner les plus fragiles. Et nous l'avons rappelé aux employeurs. S'il s'agit d'améliorer les droits des salariés et d'ainsi améliorer l'accomplissement de nos missions premières, alors, nous sommes disposés à signer ! Dans le cas contraire, nous sommes prêts à résister.

Malgré les désaccords, malgré les oppositions, malgré l'adversité, nous persévérons dans le mandat qui nous a été confié et faisons chaque fois entendre notre voix et nos positions. Revendiquez, revendiquez ! Il en restera toujours quelque chose !

C'est pourquoi la FNAS FO condamne les coupes dans les budgets des CHRS. Elle revendique l'amélioration des droits collectifs et des moyens à la hauteur des besoins pour l'ensemble du secteur. Face aux multiples attaques que subissent les salariés et les personnes accueillies, la FNAS FO considère comme un devoir d'entrer en résistance sur la base de nos légitimes revendications :

- Abrogation des tarifs plafonds
- Augmentation du nombre de places d'hébergement
- Embauche de personnels qualifiés et respect d'un taux d'encadrement minimum permettant d'exercer un travail de qualité.
- Rétablissement de l'inconditionnalité de l'accueil pour tous les publics,
- Maintien d'un pécule pour les personnes sans ressources,
- Amélioration des conditions de travail par l'amélioration des garanties conventionnelles
- Reconnaissance du caractère éducatif des postes des surveillants de nuit,
- Augmentation des moyens pour la formation professionnelle continue,
- Augmentation générale des salaires

DÉLÉGATION CHRS ET DÉVELOPPEMENT

La FNAS FO organise une fois par an une journée nationale pour les adhérents CHRS. Ces journées permettent de faire le point sur la situation dans les différents établissements des départements représentés, de construire collectivement les revendications du champ conventionnel, de s'informer et se former.

Le droit syndical conventionnel pour la participation aux commissions paritaires est largement insuffisant, le temps de transport n'est pas compté en temps de travail et aucun temps de préparation n'est prévu. Il est important de le rappeler et de saisir l'occasion de ce compte-rendu de mandat pour remercier sincèrement les négociateurs qui se sont engagés en participant activement ou ponctuellement aux Commissions Paritaires Nationales : Véronique MENGUY, conseillère fédérale (SDAS 22), Michel POULET, conseiller fédéral (SDAS 67), Sandrine VAGNY (SDAS 41), Corinne PETTE secrétaire fédérale (SDAS 37).

”

Pour la délégation
Véronique MENGUY et Michel POULET
Conseillers Fédéraux

Régies de Quartier



La Convention Collective Nationale des Régies de Quartier et de Territoire (IDCC 3105) a été créée le 2 avril 2012 faisant suite à l'accord collectif national de 1999.

Les Régies de Quartier, au nombre de 140, sont des associations implantées dans les quartiers de la ville. Elles ont l'habitude de travailler avec les bailleurs sociaux et les collectivités territoriales. Elles accompagnent les salariés en insertion par l'activité économique.

Les domaines d'activité sont en lien avec les besoins des habitants du quartier : auto-école, garage auto, jardins familiaux, entretien espaces verts, cafés associatifs, laverie...

La spécificité du champ conventionnel des Régies de Quartier est qu'il s'applique autant aux salariés en poste d'encadrement ou d'accompagnement qu'aux salariés en insertion.

Le champ d'application des Régies de Quartier est très proche de celui de la Convention Collective des Ateliers et des Chantiers d'Insertion, mais ces deux champs sont bien distincts. La branche professionnelle des Régies de Quartier représente tout juste 5000 salariés et est non étendue.

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE AU NIVEAU DE LA CONVENTION NATIONALE DES RÉGIES DE QUARTIER :

En 2013, FO représentait 7,76 % de représentativité dans la branche des Régies de Quartier. L'arrêté de représentativité du 10 novembre 2017 modifiant l'arrêté du 21 juillet 2017 a reconnu l'audience de FO à une hauteur de 9,95 %, permettant ainsi à notre organisation syndicale à la fois de continuer à être représentative, mais aussi d'améliorer notre représentativité.

En effet, la mesure de 2013 reposait encore sur les principes transitoires de la loi de 2008 selon lesquels une organisation

syndicale confédérale représentative permettait à une fédération pesant moins de 8 % dans un champ conventionnel de rester représentative dans celui-ci. Ce n'était plus le cas en 2017 : toute organisation syndicale fédérale faisant moins de 8 % de représentativité dans le champ conventionnel est jugée non représentative, ce qui a abouti à la fin de la représentativité de la CFE-CGC dans les branches des Régies de Quartier.

Si depuis le 10 novembre 2017 FO est reconnue représentative dans le champ des Régies de Quartier, nous ne l'étions pas avec l'arrêté du 21 juillet de la même année qui indiquait une mesure de 7,85 % d'audience syndicale. Alors que nous avons fortement progressé en nombre de voix en l'espace de 3 ans, il nous manquait 2 voix pour être une organisation syndicale représentative. Après vérification avec les camarades du SDAS FO 17, nous avons constaté que le procès-verbal de la régie de Quartier de Rochefort (17) n'avait pas été comptabilisé, ce qui aurait amené 22 voix supplémentaires. Alors que nous avons introduit concomitamment une action en justice, la DGT ¹ a décidé de rectifier la mesure de l'audience syndicale.

Depuis le 10 novembre 2017, la représentativité syndicale entre organisations syndicales de salariés est donc la suivante :

CGT	CFDT	CFTC	FO
45,85 %	33,50 %	10,70 %	9,75 %

Le Syndicat Employeur des Régies de Quartiers (S.E.R.Q.) est la seule organisation syndicale employeur représentative sur la branche.

DÉVELOPPEMENT SYNDICAL

En parallèle du travail revendicatif mené en Commission Paritaire Nationale pour défendre et améliorer les dispositions conventionnelles, nous avons mené des actions de soutien et de développement auprès des adhérents et des structures syndicales.

Cela a abouti au fait que nous sommes allés à la Régie de Quartier de Blois (41) en décembre 2016, en articulation avec le SDAS FO 41. Nous avons soutenu la déléguée syndicale FO et avons dénoncé, avec la DS et le SDAS, la situation inacceptable que vivaient les salariés, à savoir, la menace faite par la présidente de la Régie

¹ Direction Générale du Travail

de Quartier de Blois de ne pas payer leur salaire à la fin du mois. Celle-ci mettait en avant une explosion du déficit budgétaire de la structure. La revendication unitaire avec la CGT a permis de faire reculer l'employeur.

La participation aux négociations de Protocoles d'accords Préélectoraux a permis de créer des sections syndicales notamment celle de la Régie de Quartier de Paris 12^{ème}. De même, la tenue de la permanence à la Bourse du travail de Paris a permis l'adhésion d'un salarié de la Régie de Quartier de Meaux qui a construit une section FO par la suite.

Nous avons entamé un travail pour répertorier où étaient nos implantations syndicales via les CERFA d'élection, car un certain nombre d'adhérents est syndiqué dans les Unions Départementales où il n'y a pas de SDAS. Ce travail continue puisqu'un nouveau cycle électoral a débuté.

Nous avons organisé trois journées nationales fédérales des Régies de Quartier en 2018 et en 2019. Les sections syndicales FO des Régies de Quartier et les SDAS concernés étaient invités. Des camarades des instances des SDAS FO 41 et du SDAS FO 75 ainsi que des sections syndicales de Paris 12^{ème}, de la Régie du Pays de Meaux (77), de la Régie de Grenoble (38), de la régie de Vendôme (41) y ont participé. Faire le lien entre l'actualité conventionnelle et générale et le quotidien des sections syndicales nous a paru essentiel afin d'aider les camarades à construire les réclamations et les revendications dans une période où la poursuite des politiques d'austérité est particulièrement accentuée. Cette période étant marquée par la mise en place accélérée des Comités Sociaux et Économiques (CSE), nous avons apporté des points d'appui aux élus FO afin qu'ils puissent incarner leur mandat. Nous les avons encouragés à se former syndicalement. Face à la multiplication des arrêts de longue durée parmi les salariés des Régies de Quartier qui témoigne de la dégradation des conditions de travail, nous avons articulé des thèmes de travail avec les camarades autour d'une meilleure connaissance du régime de prévoyance, des mécanismes de déclenchement des garanties.

Fin décembre 2018, nous avons saisi la justice pour faire reconnaître les sièges obtenus par 4 candidats de la liste FO à la Régie du Pays de Meaux (77) dans le cadre du 2^{ème} tour des élections professionnelles du C.S.E puisque le bureau de vote et l'employeur n'avaient pas reconnu leur élection. Nous avons obtenu gain de cause, ce qui a permis à la section syndicale de continuer son existence avec des moyens supplémentaires.

De plus, une section FO affiliée au SDAS FO 67 a pu se créer dernièrement à la régie de Quartier de Strasbourg malgré le contexte difficile des élections professionnelles. Un combat commun avec la section CGT a porté ses fruits.

LES SUJETS DE NÉGOCIATION EN COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES RÉGIES DE QUARTIER ENTRE 2016 ET 2019

• La révision de l'annexe 2 :

Le 17 octobre 2016, le SERQ mettait à signature 4 *avenants révisant l'annexe 2 de la Convention Collective Nationale*.

FO n'est signataire d'aucuns de ces avenants, ces derniers n'apportant qu'un « saupoudrage » et maintenant les inégalités que nous dénonçons. Pour autant, ces avenants, étant signés de manière majoritaire, s'appliquent.

Dans l'avenant numéro 1 relatif à la classification, le Syndicat Employeur des Régies de Quartier maintient le principe de la compétence et de l'expérience comme seuls critères retenus dans la progression de carrière des salariés. Un salarié diplômé ou non diplômé peut être classé dans le même emploi sans aucune différence salariale. Les critères classants maintiennent par ailleurs l'individualisation des salaires en fonction de critères peu objectifs. Pour rappel, les grilles de classification sont organisées en fonction de 6 niveaux (de 1 à 6) et de 4 échelons respectivement (de A à D).

Pour la FNAS FO, c'est le principe de l'arbitraire qui est entériné. Tout est renvoyé au bon vouloir des représentants de l'employeur. Pour nous, l'ancienneté et la qualification sont les critères qui permettent à tout salarié d'être classé objectivement dans un emploi ou d'en changer, avec un salaire correspondant à sa qualification. Ce n'est toujours pas le cas. La saisine récurrente des salariés de la Commission d'interprétation et de conciliation sur des problèmes de progression de carrière montre bien que les critères appliqués ne garantissent rien. C'est pour cela que la FNAS FO rappelle à chaque réunion de politique salariale l'urgence à renégocier cet avenant pour introduire des critères objectifs de progression de carrière.

L'avenant numéro 2 relatif à la rémunération est le seul qui acte une réelle avancée. Il fait disparaître l'indemnité différentielle et

respecte, pour le premier échelon du niveau 1, une rémunération équivalant au SMIC. Une augmentation de 10 points de coefficient par échelon du niveau 1 au niveau 3 est fixée. Une clause de revoyure est programmée au terme des 2 ans de l'accord.

Cette négociation est le résultat de revendications déposées par FO à savoir la revalorisation des grilles de rémunération et la fin de grilles en dessous du SMIC. Si cet avenant acte une avancée, pour autant, sans garantie d'une progression de carrière systématique et de l'augmentation de la valeur du point à hauteur de l'augmentation du SMIC, il y aura un tassement rapide des grilles à tous les échelons. Dans notre projet, la FNAS FO proposait que soit prévue, chaque année et à chaque revalorisation du SMIC, une augmentation obligatoire qui s'appliquerait à tous les salariés quel que soit le résultat de la négociation sur la valeur du point. Ainsi, chaque salarié profiterait d'une augmentation de salaire significative. Notre revendication n'a pas été entendue dans sa totalité. Nous nous saisisons de la clause de revoyure pour rappeler notre revendication.

L'avenant numéro 3 relatif à la clause de sauvegarde entérine le principe selon lequel les salariés n'ont pas automatiquement une progression de carrière. C'est une réécriture sans aucune avancée significative. Ce n'est pas l'attribution de 5 points supplémentaire créée, en situation 4, pour un salarié arrivé à échelon maximum de son niveau qui changera la donne. Par ailleurs, les conditions cumulatives d'attribution sont restrictives : absence de proposition écrite de formation et non-modification de classification depuis 5 ans. De la situation numéro 1 à 3, les dispositions restent inchangées. De même, ce ne sont pas les quelques points attribués aux salariés de 3 à 10 qui règlent la question générale posée par cet avenant. On reste dans le saupoudrage toujours au bon vouloir des employeurs.

Pour la FNAS FO, la clause de sauvegarde n'aurait aucune raison d'être si les grilles de classification étaient établies selon des critères objectifs comme la reconnaissance de l'ancienneté et de la qualification.

L'avenant numéro 4 relatif à la classification des titulaires d'un CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) a pour but de déterminer une classification minimale des salariés ayant un CQP « agent d'entretien et de proximité » au niveau 1 échelon C (opérateur de quartier qualifié) suite à la reconnaissance de ce certificat par le RNCP (Répertoire National des certificats professionnels).

La FNAS FO a toujours défendu les titres et les diplômes nationaux. Le problème majeur que pose un Certificat de Qualification Professionnelle, même s'il est inscrit au Répertoire National des Certificats Professionnels, est qu'il n'est reconnu que dans la branche professionnelle dont il est issu. Un salarié qui quitterait la branche des Régies de Quartier avec ce certificat en poche ne pourrait pas prétendre au même niveau salaire dans une autre branche, voir même pourrait ne pas être reconnu dans cette qualification. Ce certificat n'est pas une garantie de reconnaissance interbranches. C'est tout le problème que pose la mise en avant des compétences au détriment d'une qualification. L'évaluation d'une compétence est toujours subjective.

• **Améliorations des droits collectifs conventionnels obtenues (révision des articles conventionnels 2.2.1, 2.6, 3.3, 3.7) :**

En mars 2017, le Syndicat Employeur des Régies de Quartier est arrivé billes en tête en Commission Paritaire de Négociation pour réviser 20 articles conventionnels la plupart à la baisse dont la remise en cause du repos hebdomadaire dominical. FO en réponse au projet employeur a déposé un contre-projet sous forme de cahier revendicatif. Du projet régressif que le Syndicat Employeur des Régies de Quartier (SERQ) avait présenté fin mars 2017, nous avons abouti, un an après, à un accord améliorant la convention collective. FO, en présentant son cahier revendicatif, en amont, a réussi à construire l'unité syndicale nécessaire à l'amélioration des droits collectifs des salariés alors que le Syndicat Employeur cherchait uniquement à s'appuyer sur la loi Travail et sur les Ordonnances Macron pour abaisser les dispositions collectives.

Outre le fait que nous avons préservé le principe de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs dont le dimanche, nous avons obtenu l'amélioration des dispositions conventionnelles suivantes :

- Le maintien du seuil conventionnel pour la désignation des délégués syndicaux (à partir de 10) et du nombre d'heures de délégation pour les DS travaillant dans les régies de moins de 50 salariés (de 40 à 120 heures par an selon les tranches) l'amélioration du nombre d'heures de délégation des délégués syndicaux selon l'application de la transposition des tranches légales dans les régies de plus de 50 salariés,
- L'obligation faite à l'employeur d'accorder 5 jours par année civile de congés rémunérés pour enfants malades sur présentation d'un certificat médical,

- L'obligation faite à l'employeur d'accorder 2 jours rémunérés par année civile pour des faits relatifs à des démarches administratives et/ou juridiques sur présentation de justificatifs,
- Une autorisation d'absence rémunérée d'une journée par an pour déménagement,
- L'amélioration du nombre de jours de congés rémunérés pour événements familiaux en application de la transposition de la loi,
- L'absence de renouvellement de la période d'essai pour les agents de maîtrise et pour les cadres
- Le fait que chaque salarié puisse bénéficier, à sa demande, d'un examen médical dans un délai d'1 mois après son embauche malgré la Loi travail qui prévoit seulement la mise en place de la visite de prévention et d'information.

Par ailleurs, les jours fériés sont toujours chômés.

• Les négociations toujours en cours :

Sur la construction du fonds du paritarisme :

Ce projet a été déposé par FO le 3 décembre 2015. Il fait toujours l'objet de discussions avec le syndicat employeur qui cherche par tous les moyens à réduire ses frais par le biais de la construction de ce fonds. Ainsi essaie-t-il de se dédouaner des remboursements des frais afférents aux déplacements des négociateurs. Par ailleurs, le syndicat employeur ne veut consacrer que 0,1 % de la masse salariale brute pour sa mise en place là où nous revendiquons une contribution de 0,2 %.

La FNAS FO a rappelé au SERQ que le but est de développer des moyens pour exercer les missions de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche, autant du côté des salariés que du côté employeur. Le but n'est pas de les réduire.

Sur les dispositions supplétives conventionnelles concernant les moyens dont disposent les élus du CSE :

FO avait envoyé en juillet 2018 un cahier revendicatif demandant le maintien du niveau des moyens liés aux instances DP, CE, CHSCT dans la mise en place de la nouvelle instance représentative du personnel, le CSE, qui fusionne les 3 anciennes instances depuis l'application des Ordonnances Macron. Les autres organisations syndicales nous ont rejoints sur nos positions, les moyens pour défendre les intérêts moraux et matériels des salariés ne pouvant pas rester à minima.

Alors qu'à cette période, le SERQ se disait être en accord, au final le Syndicat Employeur, comme à son habitude, a opéré de multiples volte faces allant même jusqu'à proposer à la Commission Paritaire Nationale du 15 mars 2019 un avenant à signature qui ne reprenait que les dispositions légales. Face au tollé que cela a engendré chez les organisations syndicales de salariés, le SERQ est revenu avec un avenant prenant en compte quelques-unes de nos revendications : garder la notion de temps plein à partir de 130 heures mensuelles pour le calcul des effectifs dans le cadre des élections du CSE, maintenir le nombre d'heures de délégation des membres titulaires du CSE à 15 heures mensuelles dans les régies de 25 à 49 salariés au lieu des 10 heures légales. Cela a le mérite de poser le cadre de la négociation et de chercher à la poursuivre. Le problème est que cette négociation profitera surtout au prochain cycle électoral.

Pour la FNAS FO, combattre les Ordonnances Macron passe aussi par améliorer les dispositions légales du CSE dont FO condamne les effets réducteurs et dévastateurs.

Sur la convention du forfait jours des cadres de niveau 5 et 6 :

La FNAS FO a d'emblée marqué son désaccord concernant la mise en place du forfait jours au vu de la poursuite des politiques d'austérité appliquée aux Régies de Quartier dont les salariés en font malheureusement les frais. Sous couvert d'autonomie, le salarié peut devenir corvéable à merci ! Nous avons pointé sans relâche le fait que le manque de définition de la demi-journée de travail amenait forcément à une flexibilité excessive du temps travail. Après plus d'un an de négociation, à l'ordre du jour de la CPN du 12 juillet 2019, un nouveau projet d'avenant est présenté avec définition de la durée de la demi-journée de travail à 3 h 30. Toutefois, l'absence de garantie au bénéfice du salarié reste contenue dans certaines phrases issues du projet d'avenant : « Dans le respect de ces prises de repos, le cadre peut organiser librement ses journées de travail dès lors qu'il respecte ses objectifs et assure normalement le fonctionnement de son service et ou la coordination des équipes dont il a la charge. Cette latitude d'organisation lui impose néanmoins d'avertir son supérieur hiérarchique ou son employeur s'il n'est pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, afin notamment de pouvoir rechercher une solution permettant leur respect. » Tout l'esprit du texte et des conséquences qu'il engendre est concentré dans ce court passage.

Sur la mise en place de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (C.P.P.N.I) :

L'obligation de mettre en place une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (C.P.P.N. I) dans la branche professionnelle est issue de la Loi Travail du 8 août 2016. La FNAS FO qui a combattu le projet de loi et qui continue à demander l'abrogation de cette loi est fermement opposée aux principes que contient une C.P.P.N.I. En effet, elle introduit une forme de cogestion de l'« entreprise » avec les employeurs :

1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics :

2° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Même si la négociation n'est pas encore terminée, à ce jour, nous avons réussi à obtenir le fait que ces missions générales de la CPPNI de branche ne soient pas écrites explicitement dans le projet d'accord. Par ailleurs, les moyens existants à la CPN sont transposés dans le cadre de la mise en place de la CPPNI.

Pour bien comprendre la situation générale, il est important d'indiquer qu'un mouvement de restructuration des branches professionnelles a été engagé par la loi du 5 mars 2014. Ce processus s'est accéléré avec la loi dite «loi Travail» et s'est encore amplifié avec les Ordonnances Macron. Or, le Ministère du Travail peut enclencher, de son propre chef, le processus de fusion lorsqu'il y a absence de mise en place ou de réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et lorsque la branche comprend moins de 5000 salariés.

Ces deux critères peuvent donc concerner la branche des Régies de Quartier, la branche regroupant tout juste 5000 salariés. Pour la FNAS FO, il est primordial de verrouiller la branche professionnelle, d'autant plus que le Syndicat Employeur a annoncé avoir des discussions assidues avec la branche professionnelle des Offices Publics de l'Habitat dans une optique de rapprochement. L'essentiel est donc de continuer à défendre et améliorer la Convention Collective existante. Ce sont les raisons

pour lesquelles, la FNAS FO ne fera pas opposition à l'avenant de la mise en place de la CPPNI, qui devrait avoir lieu en septembre 2019, tout en étant non-signataire. La FNAS FO combattrait pied à pied pour que cette instance reste l'expression des intérêts des salariés.

Pour rappel, d'un peu plus de 700 branches (hors agriculture) en 2015 au début du mouvement de restructuration des branches, le nombre de branches professionnelles est passé à 417 en janvier 2019. L'objectif initial était d'arriver à 200 branches professionnelles en août 2019 et le chef de l'état a déjà indiqué sa volonté de réduire davantage.

LA POLITIQUE SALARIALE

Lors de notre dernier congrès fédéral en 2016, la valeur du point était de 9,16 euros pour les salariés des Régies de Quartier. Elle est de 9,35 euros aujourd'hui en 2019. La revalorisation annuelle n'a été que de 0,50 % sauf en 2019 où elle a « atteint » 1 %, ce qui ne représente qu'une « augmentation » de 19 centimes en 4 ans alors que de 2012 à 2016, la revalorisation, déjà insuffisante, était, elle, de 30 centimes. Sur ces 4 dernières années, la valeur du point n'a augmenté que d'un peu plus de 2 % alors que le SMIC a augmenté de 3,7 %, ce qui a pour conséquence d'amplifier le décrochage des salaires par rapport au SMIC. Les prix à la consommation en juillet 2018, eux, ont bondi sur 1 an de 2,8 % selon l'INSEE. De plus, l'année 2018 a été marquée par des pics importants d'augmentation du coût de l'énergie (gaz électricité et carburant...). Cela fait au moins 4 ans que l'ensemble des organisations syndicales ne signe pas les malheureux centimes en plus proposés par le Syndicat employeur, mais cette année, un tournant a été marqué. En effet, la CGT et la CFTC nous ont rejoints sur nos revendications, à savoir :

- L'augmentation significative de la valeur du point
- L'amélioration des grilles de classification en fonction de l'ancienneté et de la qualification
- Une prime exceptionnelle de fin d'année
- La généralisation obligatoire de la prime transport

Le Syndicat Employeur, lui, tient le même discours quant au fait qu'ils subissent les politiques d'austérité appliquées au secteur non lucratif et campe sur ses positions. Il rappelle qu'une revalorisation de la grille de rémunération en 2016 a permis à certains salariés d'en bénéficier. Pour autant, il oublie de préciser que cette revalorisation reste minime par rapport à « l'augmentation » du SMIC.

En attendant, 70 % des salariés ne sont rémunérés qu'au niveau du SMIC ou légèrement au-dessus et beaucoup de salariés ne voient aucune évolution de carrière pendant de nombreuses années.

De plus, le Syndicat Employeur des Régies de Quartier cherche à imposer la flexibilisation du temps de travail des salariés :

- À travers le projet d'avenant pour la mise en place du forfait jour pour les cadres de niveau 5 et 6
- À travers sa volonté de faire figurer à l'agenda social 2019 une négociation sur l'aménagement du temps de travail

Notre constance à revendiquer une amélioration objective des classifications a au moins permis d'être rejoint par la CGT et la CFTC. Nous avons réussi à imposer à la mise en place de l'agenda social 2019 le démarrage d'une négociation sur la politique salariale dès juillet 2019. L'amélioration des grilles de classification et de la valeur doit rester la priorité. Il est hors de question que les salariés soient la variable d'ajustement face à la baisse des subventions des contrats aidés et au manque de financement public du secteur.

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Le taux de contribution des Régies de Quartier à la Formation Professionnelle Continue est légèrement supérieur au taux légal et varie en fonction de leur taille :

- Pour les moins de 10 salariés, il est de 0,70 % de la masse salariale brute (0,55 % + 0,15 % de taux conventionnels uniformes)
- Et pour les plus de 10 salariés, il est de 1,75 % (1 % contribution légale + 0,15 % du taux conventionnel uniforme et 0,6 % de contribution conventionnelle complémentaire).

Suite à l'avenant du 13 février 2015, la contribution complémentaire conventionnelle de 0,6 % de la masse salariale brute des régies de plus de 10 salariés est morcelée en 3 blocs :

- Le plan de formation financé à hauteur de 0,4 %,
- Un fonds destiné à des actions collectives prioritaires (0,1%),
- Un fonds destiné à des actions individuelles (0,1 %).

Depuis l'individualisation des droits notamment par la mise en place du Compte Personnel de Formation, la FNAS FO n'a signé aucun accord ou avenant sur la formation professionnelle continue dans la Branche des Régies de Quartier, car ceux-ci ne répondent en rien aux problématiques que nous soulevons

depuis plusieurs années à savoir le manque de développement des qualifications et le morcellement des dispositifs. Par ailleurs, nous désapprouvons la généralisation des Certificats de qualifications professionnelles qui ne sont reconnus que dans la branche professionnelle de référence.

Depuis plusieurs années, nous dénonçons le fait que plusieurs centaines de milliers d'euros remontent chaque année à la branche en reliquats de plans de formation non utilisés. Nos journées nationales ont permis de souligner le fait que les employeurs ne consultent pas les instances représentatives du personnel à ce sujet, ce qui limite le fait que chaque salarié puisse bénéficier de son droit à se former. Cette année un nouveau cap a été franchi dans le non-respect des instances. La Commission Paritaire Nationale de négociation n'a pas été sollicitée concernant le choix de l'affectation de ces reliquats. C'est la Présidente de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF), représentante employeur, qui a décidé seule suite à une préconisation de cette instance technique d'affecter 400 000 euros au dispositif PIC IAE (Plan d'Investissement Compétence pour l'Insertion par l'Activité Economique). Si nous ne doutons pas que ce dispositif soit une aide pour les salariés en insertion, cette initiative va à l'encontre du respect de la tenue des instances et de leur prise de décision. La FNAS FO a rappelé, avec les autres organisations syndicales, dans le cadre d'un courrier, les fonctionnements du paritarisme à la Présidente de la CPNEF.

La publication de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 6 septembre 2018 est venu percuter en profondeur la Formation professionnelle Continue que ce soit en ce qui concerne les droits des salariés ou le cadre des missions et l'organisation des Opérateurs Paritaires.

• La question du changement des droits au 1^{er} janvier 2019 (quelques exemples) :

CPF monétisé :

Chaque compte personnel de formation, tout d'abord, ne sera plus crédité en heures mais en euros : 500 euros par an et par salarié à temps plein avec un plafond de 5 000 euros. L'alimentation du compte sera renforcée pour les actifs n'ayant pas un niveau V de qualification (800 euros par an plafonnés à 8 000 euros).

CPF de transition :

Autre nouveauté : le congé individuel de formation (CIF) disparaît au profit du CPF de transition professionnelle. Le CPF de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salariés en CDI ou CDD qui souhaitent se qualifier, évoluer ou se reconvertir professionnellement de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Selon les cas, ce dispositif prend en charge la rémunération, totale ou partielle. Le bénéficiaire devra montrer son engagement dans son projet en mobilisant son CPF en préalable à toute demande d'abondement supplémentaire.

Plan de développement des compétences :

Depuis le 1^{er} janvier 2019 également, le plan de formation devient le plan de développement des compétences. L'employeur reste tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. En revanche, il n'a plus à construire son plan en fonction des deux catégories actuelles, « adaptation et employabilité » et « développement des compétences ». Désormais, le régime de l'action (temps de travail, rémunération) diffère lorsqu'il s'agit d'une formation obligatoire ou non obligatoire. Ces formations non obligatoires peuvent être réalisées en dehors du temps de travail sans maintien de la rémunération à condition qu'un accord collectif l'autorise ou, à défaut, que le salarié ait donné son aval. Dans ce cas, l'accord écrit du salarié sera requis et pourra être dénoncé par ce dernier dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion, en l'absence d'accord d'entreprise ou de branche (décret du 24 décembre 2018).

Toute la mécanique s'articule autour de l'individualisation des droits et de la responsabilité que porte le salarié à construire lui-même son avenir professionnel avec une baisse flagrante des moyens à cet effet.

• Les OPCA deviennent des OPCO :

L'OPCA des Régies de Quartier est historiquement UNIFORMATION.

La loi « Avenir professionnel » remplace les Opérateurs Paritaires Collecteurs Agréés par des Opérateurs de Compétences (OPCO). Ils sont passés de 20 à 11 depuis le 1^{er} avril 2019.

Là aussi, la loi transforme les missions de l'Opérateur pour que l'accent soit porté sur la compétence.

La FNAS FO a signé en octobre 2018 l'accord selon lequel la branche souhaitait rester attachée à la Cohésion Sociale et qu'UNIFORMATION reste l'Opérateur.

LE RÉGIME FRAIS DE SANTÉ OBLIGATOIRE DE BRANCHE ET LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE DE BRANCHE :

• Le régime Frais de santé obligatoire de branche :

Pour rappel, ce régime est né le 13/12/2013 à la suite de la fin de l'application des clauses de désignation qui garantissait un large périmètre de mutualisation.

Les organismes choisis pour assurer cette couverture « frais de santé » sont AG2R et MUTEX l'alliance mutualiste dont l'interlocution commerciale est confiée au groupe AESIO depuis le 1^{er} janvier 2018.

La FNAS FO n'avait pas été signataire de cet avenant refusant de cautionner le fait que les salariés soient tributaires de la fragilisation du régime qui se mettait en place. Nous avons suivi cette même cohérence pendant cette mandature ne signant aucun avenant rattaché à ce sujet. Le fait que l'encadrement des remboursements soit de plus en plus contraints semble nous donner raison. À présent, il y a deux niveaux de remboursement : ceux dont les soins ont été effectués par un médecin adhérent aux Dispositifs de Pratique Tarifaire Maitrisée (DPTM) prévus par la convention nationale médicale et ceux dont les soins ont été effectués par un médecin qui n'y adhère pas. Cela a nécessairement un impact dans les zones où l'accès aux soins est compliqué, du fait de la destruction opérée par les gouvernements successifs sur le service public de soins.

Le régime de branche repose sur un régime de base dont la cotisation est partagée à 50 % par l'employeur et à 50% par le salarié (1,33 % du PMSS), sur un régime facultatif étendu aux ayants droit et sur un régime facultatif Loi Evin. À ce jour, il y a un peu moins de 1440 ouvrants droits et 565 bénéficiaires conjoints et enfants. À ce jour, le régime est excédentaire.

Au 1^{er} janvier 2020, le 100 % santé (ou le reste à charge 0) va venir imposer une réactualisation du régime frais de santé pour les garanties dentaire, optique, et audiology.

Les 3 postes concernés, eux, se différencient en classes et en paniers.

• Pour l'audiologie, il y a 2 classes : Classe 1 (panier 100% santé) et Classe 2 (pour appareillage dit de gamme supérieure).

- Pour le dentaire, il y a 3 paniers : Panier 100 % santé, Panier Reste à charge maîtrisée, Panier libre (tarification libre).
- Pour l'optique, il y a 2 classes : Classe 1 (panier 100 % santé) et Classe 2 (dont le contenu est dit sans contrainte et la tarification « libre »).

Cette santé à plusieurs vitesses souligne encore plus la remise en cause du principe fondateur de la Sécurité Sociale selon lequel « chacun cotise en fonction de ses moyens et est soigné en fonction de ses besoins. »

De plus, la baisse des cotisations de l'assurance maladie pourrait avoir un impact sur les régimes complémentaires qui risquent de compenser davantage. La question centrale est la suivante : les cotisations au régime complémentaire vont-elles augmenter ? Si l'effet ne sera sans doute pas immédiat, il est important de focaliser son regard au-delà de la question de « la dépense de santé » immédiate et de se concentrer sur la remise en cause de notre acquis majeur, la Sécurité Sociale. La santé doit rester un bien précieux auquel chacun doit prétendre et non un bien réservé à quelques-uns en fonction de ses moyens.

• Le régime de prévoyance de branche :

L'Institut de prévoyance du régime de branche qui gère les garanties décès, maintien de salaire, incapacité et invalidité est Malakoff Médéric Humanis. L'OCIRP a en charge les rentes éducations et handicap. APICIL est l'assureur.

Le contrat a été reconduit par tacite reconduction fin décembre 2016.

Même si des éléments doivent être confirmés, nous pouvons déjà affirmer qu'il y a eu une explosion des arrêts longue maladie. L'ensemble de la survenance des risques met le régime dans une situation délicate.

La FNAS FO a sonné la sonnette d'alarme déjà depuis plusieurs années. Les employeurs sont obligés de se rendre compte de la dégradation des conditions de travail. Les situations vécues sur le terrain que nous font remonter les salariés sont :

- Des Pressions exercées sur les encadrants
- Manque de moyens humains et matériels
- Défaut de sécurité
- Mélange de tâches et de fonctions
- Manque de formation
- Manque de soutien de l'employeur ou de ses représentants

- Manque de confiance
- Surcharge de travail ou charge de travail inégale
- Non-respect du temps de repos et de l'aménagement du temps de travail

Nous avons réussi à faire valider par le SERQ en plus de l'étude sur la pénibilité une étude sur les conditions de travail. Il est urgent que cette 2ème étape se mette en place.

En conclusion, nous pouvons dire que les employeurs des Régies de Quartiers sont au cœur de difficultés qui viennent les "impacter" comme la baisse des contrats aidés, ou la mise en concurrence des régies avec des Entreprises à But d'Emploi. Toutefois, il leur revient de combattre les politiques d'austérité et non pas de choisir des rapprochements de branches qui induiraient une baisse encore plus grande des droits des salariés ! Les salariés ne doivent pas être la variable d'ajustement. Il est urgent que les employeurs les écoutent et qu'ils se saisissent des revendications de leurs organisations. Il est urgent que les conditions de travail et de salaire soient significativement améliorées. La FNAS FO restera attachée à la défense des intérêts moraux et matériels des salariés et au progrès social.

Pendant ces 3 ans, avec Isabelle Tessier, nous avons essayé de repousser toujours la diminution des droits des salariés et d'obtenir de meilleures dispositions conventionnelles dans un contexte où les politiques d'austérité sont particulièrement violentes. Il n'y a pas de petite victoire quand nous contractons des droits collectifs qui améliorent le quotidien des salariés.

Vive le syndicalisme Libre et Indépendant !

Résister, revendiquer et reconquérir !

”

Pour la délégation
Stéphane REGENT
Secrétaire Fédéral

Familles Rurales



Familles Rurales est un réseau d'associations reconnues d'utilité publique qui agit en direction des familles sur tout le territoire, en milieu rural et périurbain. Il est composé de 2 200 associations locales, 83 fédérations départementales et régionales ainsi que d'une fédération nationale, 160 000 familles adhérentes, 40 000 bénévoles et 17 000 salariés. Il est difficile d'estimer le nombre de salariés en équivalents temps plein à Familles Rurales (approximativement 7800 d'après la direction générale de la Fédération Nationale) du fait des activités saisonnières qui sont fortement représentées dans le réseau (les Centres de Loisirs Sans Hébergement en sont l'exemple). Cette problématique est renforcée du fait qu'il n'existe pas encore un outil finalisé pour recueillir l'ensemble des données sociales. C'est actuellement principalement le régime de prévoyance qui permet de dessiner une démographie approximative et relative du réseau, les associations n'adhérant pas toutes au même organisme de prévoyance.

Presque 966 associations sur 1378 comptent moins de 10 salariés (soit un peu plus de 70 %) et la moyenne générale dans le réseau Familles Rurales est de 9 salariés par association. La caractéristique majeure du réseau est donc qu'il s'agit principalement de TPE (Très Petites Entreprises).

La Convention Collective Nationale de la Fédération Nationale des Associations Familiales Rurales (FNAFR) -IDCC 1031- est agréée, mais toujours non-étendue. Nous n'en sommes pas signataires. Pourtant, nous étions favorables à cette transformation afin de rendre ce texte opposable à l'ensemble des financeurs et adhérents Familles Rurales.

Nos raisons essentielles, et qui ne sont toujours pas réglées plus de 6 ans après la fin des négociations restent les suivantes :

- Ce texte vient chevaucher plusieurs champs dont celui de l'aide à domicile, de l'animation, de la petite enfance voir de l'insertion ainsi que ceux de champs couverts par d'autres secteurs professionnels, ce qui explique l'absence d'extension.
- Nous ne pouvons accepter le maintien des grilles de salaire en dessous du SMIC, des grilles de salaire des auxiliaires de puériculture en dessous de leur qualification, des frais de déplacement et indemnités kilométriques sous-payés

- Nous refusons le choix unilatéral de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé OPCALIA puis du FAFSEA¹ plutôt qu'UNIFORMATION pourtant souhaité par l'ensemble des organisations syndicales.

La Représentativité syndicale et résistance :

La mesure de la représentativité syndicale est issue de la loi du 20 août 2008 dite « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ». Nous exigeons toujours son abrogation au vu des atteintes profondes qu'elle porte aux organisations syndicales quant à leur liberté, notamment celle de désigner librement leur délégué syndical. Pour autant, comme elle s'applique, nous avons mis en œuvre des moyens dans l'optique d'être représentatifs et de nous développer syndicalement.

Dans la branche Familles Rurales, nous avons envoyé des tracts dans la perspective des élections des TPE qui se déroulaient du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017. 966 associations sur 1378 ayant moins de 11 salariés et la moyenne de salariés par association étant de 9 à Familles Rurales, il était essentiel d'essayer de pouvoir communiquer aux salariés nos revendications, ce qui est toujours aléatoire dans ce type d'élections. Par ailleurs, la principale difficulté que nous ayons est qu'il y a très peu d'adhérents FO salariés des associations Familles Rurales dans nos syndicats départementaux de l'Action Sociale. Il est donc difficile d'avoir des points d'appui. Nous avons réalisé un dépliant revendicatif FO Familles Rurales que nous avons distribué aux SDAS et aux UD afin de développer nos implantations suite à la négociation des protocoles d'accords préélectoraux.

La mesure de la représentativité de 2013 reconnaissait 4 organisations syndicales de salariés représentatives à Familles Rurales, CGT, CFDT, FO (15,96 %) et la CFTC.

En 2017, la CFTC a perdu sa représentativité. Depuis, les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche Familles Rurales sont :

CGT	CFDT	FO
41,05 %	37,97 %	20,98 %

FO a donc progressé de 5,02 % entre les deux mesures de représentativités syndicales malgré les difficultés rencontrées. Il est important toutefois de souligner la fragilité sur laquelle reposent ces résultats.

Par ailleurs, l'arrêté du 26 juillet 2017 de la ministre du Travail a reconnu représentative dans la convention collective nationale

¹ Fonds national Assurance Formation des Salariés des Exploitations et entreprises Agricoles

de la Fédération Nationale des Associations Familiales Rurales l'organisation professionnelle d'employeurs suivante : Familles Rurales.

La difficulté de s'implanter à Familles Rurales est renforcée du fait aussi des pertes de délégations de service public qui étaient confiées jusque-là au non lucratif par les collectivités territoriales et qui peuvent basculer dans le lucratif. En témoigne ce que vit la section FO de Lambesc (13).

Jusqu'au 3 septembre 2018, le Multi-Accueil « Les Touchatout » à Lambesc était géré par Familles Rurales.

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

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

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

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

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

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

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

Au vu de la baisse des dotations des municipalités suite à la succession des politiques d'austérité, l'aspect économique semble avoir gouverné le choix de la mairie. En définitive, c'est le délégataire privé lucratif La Maison Bleue qui a été retenue.

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

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

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

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

Au moment de la prérentrée de septembre qui actait le changement de délégataire par 2 journées de formation du personnel, 7 salariées ont refusé d'apposer leur signature en bas de leur nouveau contrat de travail. La déléguée syndicale FO a exprimé les inquiétudes du personnel qui se voit appliquer une clause de mobilité sur la région PACA et une complémentaire santé d'entreprise aux garanties encore « moins disantes ».

Alors que les 7 salariées se sont rendues au travail le mercredi 5 septembre 2018 pour accueillir les enfants, elles ont eu l'accès à la crèche refusé par la direction.

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

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

La section FO revendique « la réintroduction de tous les personnels » et a gagné une première bataille juridique en ce sens. La FNAS FO, présente à leurs côtés dans la manifestation du 22 septembre 2018, a soutenu financièrement le mouvement de résistance de la section syndicale FO.

La FNAS FO revendique le financement des missions de service public à hauteur de ses besoins. Il est inacceptable que les salariés deviennent la variable d'ajustement face à la volonté de voir le coût du travail réduit.

La politique salariale, revendications FNAS FO :

Après un blocage total de la valeur du point la figeant à 4,90 euros pendant la précédente mandature de 2013 à 2016, elle n'a été revalorisée que de 10 centimes de 2017 à 2019 (+ 2 centimes en 2017, +4 centimes en 2018 et +4 centimes en 2019), soit juste un peu plus de 2 % d'augmentation de la valeur du point en 6 ans. En 10 ans la valeur du point n'a augmenté que de 30 centimes, soit un peu plus de 6,38% d'augmentation. Parallèlement lui le coût de l'électricité a bondi de 44 % sur la dernière décennie. La précarité salariale s'installe dans un champ conventionnel où une grande majorité des salariés sont à temps partiel, où 3 grilles conventionnelles sont encore en dessous du SMIC (celle d'agent d'entretien, celle d'agent à domicile, et celle de préparateur de cuisine) où les grilles de classification n'ont pas été revalorisées depuis la création de la convention collective.

Si les employeurs se plaignent des politiques d'austérité qui leur sont appliquées par les financeurs publics, il n'en demeure pas moins qu'ils ont fait le choix de les accompagner, par des mesures salariales insignifiantes, par la multiplication des contrats très partiels comme en témoigne le fait qu'ils aient porté à l'extension l'accord de branche sur les temps très partiels en 2017 qui permet aux employeurs de ne faire travailler que 10 heures par mois les salariés travaillant au maintien à domicile.

À cela s'ajoute pour le salarié le coût de la cotisation du régime frais de santé dont la structure de celle-ci est familiale. Qu'un salarié soit célibataire, qu'il travaille à temps partiel (ceux dont la cotisation représente moins de 10 % de leur rémunération), il doit s'acquitter de sa cotisation salariale qui était d'un peu plus de 50 euros mensuels en 2017 pour des garanties sombres toutes relatives !

Pour la FNAS FO, dans ce contexte, l'urgence est avant tout l'augmentation significative des salaires du personnel à Familles Rurales. Chaque année, nous revendiquons :

- L'augmentation immédiate de la valeur du point de 20 %
- Une revalorisation des grilles de classification :
- Une augmentation de 8 points de tous les indices de base mettant fin ainsi aux 3 débuts de grilles infra SMIC
- Une seule et même grille d'ancienneté revalorisée pour tous les groupes à hauteur de 7 points pour les 10 premières années, de 6 points pour les années suivantes et de 5 points pour les 10 dernières années
- Une revalorisation de 30 points de tous les coefficients des personnels de centre de vacances
- Un réajustement des indices de métier d'auxiliaire de puériculture et de conseillère en économie sociale et familiale aux mêmes coefficients que les métiers de même qualification
- L'augmentation des indemnités kilométriques calculées selon le barème fiscal incluant la totalité des kilomètres effectués
- La fin de l'accord qui permet de déroger au travail partiel de 24 h

- La majoration du repos compensateur lorsque ces repos sont refusés le week-end

Face aux réponses récurrentes des employeurs de n'accorder que quelques centimes à la valeur du point, nous leur répondons qu'à minima la revalorisation doit être à hauteur de l'augmentation de celle du SMIC à la date de cette augmentation. Par ailleurs, fin 2018 les 3 organisations syndicales représentatives de salariés, CFDT, CGT et FO ont demandé la réouverture des négociations et ont déclaré :

« L'appauvrissement de tous les salariés et plus particulièrement ceux de Familles Rurales se poursuit. La maigre revalorisation salariale au 1^{er} janvier 2019 de 4 centimes de la valeur du point la faisant passer de 4,96 euros à 5 euros n'a recueilli aucune signature des organisations syndicales de salariés. La décision unilatérale de l'employeur ne remet aucunement en cause ce constat dramatique.

Une crise sociale est en cours et la colère qui s'exprime est légitime. Elle est la conséquence de décennies de politiques d'austérité, notamment appliquées au secteur. Partout dans celui-ci, ce sont des coupes sombres dans les budgets qui aboutissent à une dégradation des conditions de travail et à la fermeture de structures pendant que la précarité salariale, elle, continue.

L'annonce par le président de la République et par son gouvernement ne répond en rien à l'urgence de la situation. La négociation paritaire doit reprendre toute sa place en toute liberté et en dehors de toutes contraintes budgétaires imposées. Au regard de cette situation, les organisations syndicales de salariés FO, CGT et CFDT demandent sans attendre la réouverture immédiate de négociations. Par conséquent, nous revendiquons :

- L'augmentation significative de la valeur du point
- La prise en charge de tous les frais professionnels du départ du domicile au retour à son domicile en fin de journée
- L'augmentation de l'indemnité kilométrique
- Une prime
- Un treizième mois »

La « nouvelle politique salariale » des employeurs Familles Rurales de 2017 à 2018 ou sous la charité, la volonté patronale de baisser les droits :

Dès janvier 2017, les employeurs disent avoir entendu les revendications salariales des organisations syndicales et chercher les moyens pour répondre à nos attentes.

Alors qu'ils n'ont augmenté la valeur du point que de 6 centimes sur ces 2 années, de quelle politique salariale s'agit-il ?

Les employeurs Familles Rurales ont introduit la question de façon globale en traitant conjointement 3 volets à travers :

- La mutuelle complémentaire santé,

- La révision des dispositions conventionnelle,
- La prévoyance.

La FNAS FO a affirmé d'emblée son opposition à cette méthode de dévoiement de la politique salariale qui consiste à lier 3 sujets diamétralement différents.

Pendant ces 2 années, les employeurs de Familles Rurales ont cherché à « surfer » au maximum sur la vague « libérale » amplifiée par le gouvernement actuel :

- En élevant le drapeau de la charité en lieu et place de la solidarité,
- Par une remise en cause du salaire différé en agitant le trompe-l'œil de la baisse des cotisations pour soi-disant « augmenter » le salaire,
- En essayant d'introduire du salaire au « mérite »,
- En tentant de baisser les moyens du cadre paritaire et d'introduire une marche accélérée au corporatisme
- En essayant de baisser les dispositions conventionnelles à travers l'annonce d'une révision.

La mutuelle complémentaire santé :

• Le Haut Degré de Solidarité (H.D.S) :

Il est important de rappeler ce qu'est le Haut Degré de Solidarité (HDS). La mise en œuvre de la complémentaire santé obligatoire s'est accompagnée en 2014 d'obligations dites « d'un degré élevé de solidarité », dont les conditions ont été fixées par décret. C'est ainsi que 2 % de la collecte des cotisations abondent ces fonds de solidarité. Il appartient aux organisations syndicales de gérer paritairement ces fonds dédiés à des actions de solidarité. Ces actions doivent bénéficier à l'ensemble des salariés couverts, dans le cadre de la recommandation, par le régime conventionnel Frais de Santé. Dans le régime Frais de Santé de Familles rurales, le fonds dédié au HDS s'élève aujourd'hui à plus de 250 000 euros.

En mars 2017, les employeurs ont trouvé des signataires pour la mise en place d'un accord sur l'aide à la cotisation de la mutuelle complémentaire santé obligatoire. La FNAS FO n'en est pas signataire. Celle-ci ne sera que très limitée puisqu'elle ne visera que les salariés ayant une activité partielle, voire très partielle. À titre d'exemple, sur la base d'une cotisation mensuelle de 50 euros, l'intervention du fonds de solidarité sera de 20 euros annuels pour les salariés étant rémunérés moins de 625 euros, et de 10 euros annuels pour les salariés étant rémunérés entre 625 euros et 833 euros. Pour les autres salariés, aucune aide à la cotisation n'est prévue. Par ailleurs, les salariés qui répondent aux critères doivent en faire la demande. Encore faut-il qu'ils connaissent l'existence de ce fonds !

Pour FO, ce dispositif, qui vise à corriger une mutuelle santé très inégalitaire du fait de sa cotisation unique élevée, est un trompe-l'œil. Les employeurs de Familles Rurales cherchent ici bien

maladroitement à « faire avaler la pilule » amère de leur nouvelle politique salariale à teneur austéritaire.

• La baisse du taux d'appel du barème unique de la cotisation obligatoire du régime « frais de santé » :

Les employeurs savent bien qu'ils sont dans une impasse sur la question de la politique salariale. Il leur faut apporter à la fois des signes visibles aux salariés et aussi que cela « leur coûte le moins cher possible ».

C'est pour cela que tout leur effort s'est porté sur la baisse du taux d'appel du barème unique de la cotisation obligatoire du régime « frais de santé ». Comme le régime « frais de santé » est excédentaire, le groupe mutualiste a accepté le maintien du niveau de garanties.

Il y avait urgence de trouver une solution pour le collègue employeur de la CPN. Le niveau de cotisation mensuelle à barème obligatoire unique étant trop élevé (au-dessus de 100 euros, soit plus de 50 euros pour le salarié et plus de 50 euros pour l'employeur), plusieurs voix s'étaient élevées dans les deux camps pour « condamner » le coût de ce régime. Est-il nécessaire de rappeler que beaucoup de salariés à Familles Rurales sont à temps partiel et ont des bas salaires ?

En 2018, le taux d'appel est donc passé à 90 %, puis pour 2019 à 80 % des 3,15 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) du barème initial. En 2018, ce nouvel appel avait fait passer le barème unique du régime général de 3,15 % du PMSS à 2,83 %, ce qui avait amené la cotisation globale en 2018 de 104,30 euros à 93,70 euros mensuels, soit une participation salariale qui avait baissé de 52,15 euros à 46,85 euros. Toutefois, il est nécessaire de rappeler qu'il y a une augmentation mécanique du PMSS chaque année qui pèse nécessairement sur la cotisation patronale et salariale. En 2019, le nouveau taux d'appel sera de 2,52 % du PMSS (qui est estimé en 2019 à 3377 euros) ce qui devrait amener la cotisation globale à 85,10 euros, soit une participation salariale mensuelle de 42,55 euros. Toutefois, cette minoration de cotisation devrait être de courte durée avec l'arrivée du reste à charge 0 qui par sa mécanique risque d'entraîner la hausse des cotisations. Pour information, sans baisse du taux d'appel, la cotisation globale en 2019 serait de 106,37 euros.

En somme, cette minoration du taux d'appel ne change absolument pas la donne et risque d'être de courte durée. Augmenter la valeur du point de 10 centimes en 3 ans et baisser la cotisation obligatoire à barème unique du régime « frais de santé » (complémentaire santé) de manière transitoire de 15 euros mensuels (7,50 euros pour les salariés) ne couvre absolument pas l'augmentation du coût de la vie.

La révision des dispositions conventionnelles :

La volonté patronale de réviser la convention collective dans un contexte post Loi Travail et post Ordonnances Macron avait attiré toute notre vigilance. L'axe de résistance que nous avons construit avec la CGT a vite fait reculer les employeurs sur leur projet initial d'ensemble.

• La mise en échec de la révision au rabais des grilles de classification :

Par contre, ils ont témoigné beaucoup d'intérêt au projet de révision de la classification porté par la CFDT, celui-ci visant à introduire une part de salaire « au mérite », était déjà un signe. Face à l'opposition de FO et de la CGT à ce projet, les employeurs ont fait machine arrière, et la CFDT aussi. À ce jour, le sujet n'apparaît plus à l'ordre du jour. Mais est-il définitivement enterré ? FO avait déposé un projet d'avenant visant à rehausser l'ensemble des grilles de classification, projet que les employeurs avaient bien sûr décliné d'un revers de la main malgré l'urgence de la situation.

• La mise en place de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (C.P.P.N.I) :

Le sujet a traversé les négociations en Commission paritaire Nationale d'avril 2017 à février 2018. Dès le départ, les employeurs, au-delà de l'obligation légale de la mise en place de cette nouvelle instance paritaire, ont cherché à réduire les moyens existants des organisations syndicales de salariés.

Quand, le 27 septembre 2017, les employeurs de Familles Rurales ont « proposé » à la signature l'accord visant la mise en place de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation (CPPNI), Force Ouvrière les avait interpellés sur les conséquences des termes de cet avenant et leur avait annoncé que nous n'en serions pas signataires, ne cautionnant pas cette marche forcée au corporatisme. La CGT en avait fait de même.

Pour rappel, cette nouvelle commission, qui a été créée par la Loi El Kohmri, vient compléter la remise en cause du rôle des branches et de la liberté de négocier puisque « dans les domaines où le législateur a donné priorité à l'accord d'entreprise, la Branche n'est pas en droit d'y faire échec par une clause de verrouillage ». Les Ordonnances Macron aggravent cette situation.

D'ailleurs, pour en finir avec la liberté de négocier, cette nouvelle commission a les missions suivantes entre autres :

- Représenter la Branche « dans l'appui aux entreprises » vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Établir un rapport annuel d'activités (publié dans la base de données nationale) établissant un bilan des accords collectifs d'entreprise, leur impact sur les conditions de travail des salariés

et « la concurrence entre les entreprises de la Branche » et formulant le cas échéant des recommandations.

Celles-ci sont bien loin de ce pourquoi doit être fait une Commission Paritaire Nationale de Négociation, tel que nous l'entendons à FO. Elles transforment l'instance en un espace dont les contours ont pour dessein la cogestion. En témoigne la référence qui est faite de la CPPNI comme appui aux entreprises et sa mission d'étude de l'impact des accords d'entreprise sur la concurrence entre entreprises.

Suite à la signature de la CFDT fin octobre 2017, nous avons été jusqu'au bout de notre logique de combat contre les effets de la Loi Travail et avons exercé notre droit d'opposition à cet avenant, et ce, conformément à l'article L.2231-8 du Code du Travail.

En outre de la forme de cogestion qu'introduit cette instance, notre opposition s'appuie sur les motifs suivants :

- Par ailleurs, nous sommes opposés au fait que le principe du vote par collègue soit supprimé dans les avis à rendre par la Commission et que les modalités pratiques du fonctionnement de celle-ci et l'organisation de ses travaux soient renvoyées à un règlement intérieur, qui, qui plus est, obéit aux mêmes modalités de vote que nous dénonçons.
- De plus, nous revendiquons la création d'un fonds de gestion du paritarisme dont seule la possibilité est évoquée dans l'avenant. Il permettra aux deux collèges de se doter de réels moyens pour fonctionner en commission paritaire.
- Enfin, nous revendiquons que l'ensemble des dispositions conventionnelles existantes verrouillables soit explicitement verrouillé, que celles qui ne le sont pas restent notifiées en cas de suppléativité de la Branche.

En cohérence avec l'exercice de ce droit d'opposition, nous avons demandé la réouverture de négociations sur ces bases

La CGT a, elle aussi, exercé son droit d'opposition. Les deux organisations syndicales de salariés étant représentatives, à elles deux, à hauteur de 62,03 % à Familles Rurales, le 1er avenant relatif à la mise en place de la COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI) ne s'applique donc pas.

L'opposition majoritaire que nous avons portée avec la CGT fin 2017 a permis la renégociation de l'avenant de mise en place de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) sur des bases revendicatives.

Effectivement, le collègue employeur a proposé un nouveau texte à la Commission Paritaire Nationale de négociation du 28 février 2018.

La difficulté majeure reste que certaines dispositions de cet avenant conventionnel sont d'ordre public et donc s'appliquent de droit. En effet, dans le Code du travail, la Commission Paritaires de Négociation a cédé le pas à la Commissions Paritaire

Permanentes de Négociation et d'Interprétation dont certaines caractéristiques ancrent l'instance dans une forme de co-gestion.

Ainsi, le collège employeur reste fidèle à la Loi Travail en rappelant que la CPPNI a pour mission de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Nous refusons toujours ce rôle de Co-gestionnaire et nous n'avons pas signé cet avenant. La CGT n'en a pas été signataire non plus. La CFDT, elle, y a apposé sa signature en fidèle écuyer et défenseur de la Loi travail.

Toutefois, dans cet avenant, le collège employeur a pris en compte une partie des revendications de FO.

En effet, ainsi, les sujets portés à l'interprétation de l'instance sont soumis à l'unanimité des 2 collèges (collège employeur et collège salarié) et chaque organisation syndicale de salariés compte une voix. Par conséquent, l'instance ne fonctionne pas sur un principe de mépris des organisations syndicales de salariés, tel que c'était le cas dans l'avenant qui avait fait l'objet de l'opposition de FO et de la CGT. Par ailleurs, le fonctionnement général de l'instance ne se voit pas lésé en moyens et le renvoi à un règlement intérieur n'apparaît plus.

Enfin, dans l'avenant, le collège employeur accepte l'ouverture d'une négociation sur la création d'un fonds du paritarisme, donnant ainsi la possibilité à chaque organisation syndicale de se doter de moyens supplémentaires pour fonctionner.

Même si ce nouveau texte reste inacceptable pour les raisons énoncées, notre résistance a permis de mettre fin aux dérives inquiétantes dont le collège employeur était à l'initiative.

Opposés à toute mise en place de corporatisme nous défendons le principe qu'une organisation syndicale doit rester libre de revendiquer.

Par ailleurs, aujourd'hui, l'existence de cette CPPNI est « un critère » qui permet à la branche Familles Rurales de ne pas subir dans l'immédiat un rapprochement de branche imposé par le Ministère du Travail.

• Demande de FO de mettre en place un fonds du paritarisme et d'engager des négociations pour rehausser les moyens attribués au Comité social et Economique (C.S.E) :

Contrairement à leur engagement, les employeurs Familles Rurales ont refusé d'engager une négociation sur la création d'un fonds du paritarisme permettant aux organisations syndicales d'avoir des moyens de fonctionnement. Alors que notre projet avait déjà été déposé à la mandature précédente, les employeurs

prétextent du manque de visibilité sur l'avenir des branches professionnelles pour ne pas rentrer dans la négociation. Où est passé le principe de loyauté dans la négociation ?

Alors qu'ils avaient donné un accord oral de principe pour transposer le droit existant lié aux Instances Représentatives du Personnel, DP, CE, CHSCT à la nouvelle instance CSE, ils ont botté en touche pour l'ouverture des négociations.

Au final, nous pouvons dire que les employeurs s'arrangent très bien d'un paritarisme amoindri et n'ont aucune volonté de le défendre. Là encore, ils accompagnent les politiques d'austérité à l'œuvre et cherchent même à mettre en place une forme de corporatisme.

La Prévoyance :

En ce qui concerne la prévoyance, les employeurs voulaient baisser le niveau de cotisation en précisant que « les marges » qui seraient dégagées par une révision des garanties seraient utilisées à améliorer le pouvoir d'achat des salariés et à « apporter de la souplesse aux structures employeurs ». Ce projet patronal n'était pas sans rappeler la contreréforme du modèle social voulu par le gouvernement qui supprime les cotisations sociales Assurance Maladie et Assurance Chômage pour « redonner du pouvoir d'achat aux salariés ».

Nous avons rappelé avec force aux employeurs que lier le sujet de la santé à l'augmentation des salaires était dangereux et dénaturé. Sur fond d'augmentation d'arrêts maladie de longue durée (127 % de Prestations/cotisations en 2017), chercher à baisser les cotisations prévoyance ne peut entraîner que la baisse des garanties des bénéficiaires. Cela constitue donc une attaque caractérisée sur « le salaire différé » des salariés qui ne traduit, de plus, aucune avancée significative du salaire net puisqu'il y a une augmentation de la Contribution sociale Généralisée de 1,7 % depuis 2018.

Les employeurs ont été jusqu'au bout de leur logique et ont dénoncé le régime de prévoyance de Branche. Depuis le 1er juillet 2018 est instauré un nouveau régime recommandé de Branche. Non seulement, cela n'a pas permis de faire baisser les cotisations, puisqu'elles ont augmenté de + de 15 % au global, et pour le risque incapacité seulement financé par les cotisations salariales cela représente une augmentation de plus de 20 %. Par ailleurs, les garanties, notamment liées à l'incapacité, ont sérieusement diminué, passant d'une indemnité de 100 % du salaire net à 75/77 % du salaire brut pour les salariés étant en arrêt maladie de plus de 90 jours.

La formation professionnelle :

Jusqu'à l'agrément des nouveaux OPCO par le ministère du Travail, Familles Rurales étaient avec l'OPCA du FAFSEA (Fond national Assurance Formation des Salariés des Exploitations et entreprises Agricoles).

En octobre 2018, la FNAS FO, la CGT et les employeurs Familles Rurales ont signé un accord pour souhaiter rejoindre l'OPCO Cohésion Sociale avec pour préférence UNIFORMATION. Ceci répondait à notre revendication historique qui est en cohérence avec les champs professionnels représentés à Familles Rurales.

Pendant toute cette mandature, nous avons essayé que le FAFSEA nous donne des éléments de suivi quant à l'utilisation de la formation professionnelle, en vain... Un représentant est venu nous donner quelques éléments chiffrés à l'oral quelques mois avant la mise en place des OPCO.

Notre revendication de mettre en place une commission Paritaire Nationale Emploi et formation est donc restée lettre morte.

Le régime de prévoyance de branche et le régime « frais de santé » de branche :

• Le régime de prévoyance de branche :

La branche Famille rurale est passée en régime recommandé depuis le 1er juillet 2018. Mutex a été reconduit pour les risques principaux et c'est l'OCIRP qui gère les rentes éducation et handicap. Outre le fait que ce régime met fin à l'accord historique qui maintenait « symboliquement » les clauses de désignation (seules à même de garantir réellement la mutualisation), il introduit une hausse de cotisation pour les salariés (+ 20 % sur le risque incapacité) non compensée par une augmentation de salaire. Il y a aussi une baisse des garanties sur l'incapacité (arrêt de plus de 90 jours) : d'une indemnisation à 100 % du salaire net, elle est passée entre 75 à 77% du salaire brut. L'indemnisation ne couvre donc plus totalement la perte de salaire. La FNAS FO s'est battue jusqu'au bout pour que les salariés ne subissent pas une perte de garanties trop importantes. Nous avons réussi par exemple à réhausser l'indemnisation pour les salariés en invalidité (81 % du salaire brut pour les invalidités de 2ème catégorie par exemple au lieu de 79%). Il a fallu qu'on revendique fermement le principe que les employeurs continuent à avancer l'indemnisation des salariés en incapacité. L'avenant conventionnel en fait bien mention. Pour autant, la FNAS FO a décidé de ne pas apposer sa signature sur un avenant qui acte une baisse de certaines garanties notamment sur l'incapacité. Seule la CFDT en est signataire.

L'autre combat que nous avons mené est l'effacement de la dette d'1 200 000 euros du régime, combat paritaire pour lequel les autres organisations syndicales de salariés nous ont rejoint. La

mise en place d'un protocole Technique et Financier début 2019 a permis d'acter ce principe. De même, à présent le calcul des provisions se fait de manière plus précise en lien avec les données de la branche professionnelle. Cohérent sur nos principes, nous n'avons pas été signataire de ce document technique qui prolonge l'avenant de mise en place du nouveau régime de prévoyance de branche.

La FNAS FO étant toujours attachée au principe des clauses de désignation fera en sorte que la mise en place du haut de degré de solidarité, qui est légalement obligatoire pour ce régime de prévoyance, soit clairement faite en vertu des principes de la désignation, ce que permet le code de la sécurité Sociale pour ce dispositif. S'il est clair que nous ne sommes absolument pas dupes quant à la mécanique du fond du Haut Degré de Solidarité (charité ? plutôt !), il est hors de question qu'il ne se fasse pas sous l'égide de la désignation !

Maintenant, il y a urgence à ce que les employeurs Familles Rurales prennent conscience de la nécessité d'améliorer les conditions de travail seules à même de réduire le nombre d'arrêts maladie de plus de 90 jours.

• Le régime de branche Frais de santé :

Le régime frais de santé de branche est un régime recommandé. C'est Mutex qui est l'organisme mutualiste. Si le régime ne comporte aucun signe alarmant quant à sa continuité, bien au contraire (presque 1200 000 euros de réserve générale et plus de 250 000 euros de fonds de solidarité), le niveau de la cotisation qui reste à charge du salarié reste un problème majeur malgré « les rustines » que cherchent à « coller » les employeurs. Par ailleurs, « la tarification maîtrisée » qui aboutit à un remboursement différencié en fonction du praticien s'il applique un niveau responsable ou pas pose un sérieux problème pour les salariés étant dans « des déserts médicaux » ruraux notamment, fruits de la casse du service public hospitalier.

Les employeurs voudraient consacrer une partie du fonds de solidarité du régime frais de santé à financer des actions de prévention, le fonds de prévoyance n'étant pas encore abondé, pour espérer faire chuter « la sinistralité » en prévoyance. Outre le fait que ce n'est pas l'objet, ils sont encore bien loin de la prise de conscience nécessaire à une réelle amélioration des conditions de travail.

Le sujet d'actualité du moment est le 100 % santé.

À la Commission Paritaire Nationale Familles Rurales de février 2019, les organisations syndicales de salariés et les employeurs ont assisté à une présentation du 100% santé par le cabinet d'actuaire de la branche intitulée « Présentation et impacts sur le régime « frais de santé » au 1er janvier 2019 ».

Le chef de l'État avait présenté le 13 juin 2018, au congrès de la Mutualité Française, les grandes lignes de la réforme du reste à

charge zéro. Devant 2000 délégués mutualistes, il avait prononcé ce discours : « Permettre à tous ceux qui jusqu'ici, pour des raisons monétaires, ne pouvaient bénéficier des soins auditifs, dentaires ou optiques, est une conquête sociale essentielle ».

Le contexte avancé, dans le dossier de presse de cette journée, est qu'il y a un taux de renoncement aux soins particulièrement élevé et constaté sur ces postes dits sensibles :

- Audiologie : 65 %
- Dentaire (prothèse) : 17 %
- Optique : 10 %

Ces taux de renoncement peuvent s'expliquer par un niveau de Reste à Charge (R.A.C) important après intervention du régime de base de la Sécurité Sociale et de la complémentaire santé :

- Audiologie : en moyenne 53 % (40 % en moyenne pour le régime Frais de Santé Familles Rurales).
- Dentaire (prothèse) : en moyenne 43 % (7 % en moyenne pour le régime Frais de Santé Familles Rurales).
- Optique : en moyenne 22 % (9 % en moyenne pour le Régime Frais de Santé Familles Rurales).

Depuis cette conférence, la loi de financement de la Sécurité Sociale 2019 a entériné la mise en place du 100 % santé de manière progressive. La loi sur le 100 % santé (anciennement appelé Reste à Charge 0) a pour objectif de garantir un panier de soins qui sera intégralement pris en charge par la Sécurité Sociale et par les régimes complémentaires dits « responsables » pour ces 3 postes.

À partir du 1^{er} janvier 2020, tous les contrats « responsables » des mutuelles (soit la grande majorité d'entre eux), qu'ils soient souscrits ou renouvelés, intégreront ce Reste à Charge 0 pour les soins optiques et dentaires. Il faudra attendre une année supplémentaire, soit le 1^{er} janvier 2021, pour les soins auditifs.

La loi sur le 100 % santé s'appuie sur 4 leviers :

- Définition d'une nouvelle nomenclature.
- Modification progressive des bases de remboursement de la Sécurité Sociale avec une plus grande contribution.
- Création du Prix Limite de Vente (PLV) pour les actes pris dans le 100 % santé.
- Modification des contrats responsables avec une plus grande contribution des Complémentaires santé.

Les 3 postes concernés, eux, se différencient en classes et en paniers.

- Pour l'audiologie, il y a 2 classes : Classe 1 (panier 100% santé) et Classe 2 (pour appareillage dit de gamme supérieure).
- Pour le dentaire, il y a 3 paniers : Panier 100 % santé, Panier Reste à charge maîtrisée, Panier libre (tarification libre).
- Pour l'optique, il y a 2 classes : Classe 1 (panier 100 % santé) et Classe 2 (dont le contenu est dit sans contrainte et la tarification « libre »).

Sans faire de raccourcis, nous voyons bien que cela accentue une santé à plusieurs vitesses en fonction de la capacité de paiement de chaque bénéficiaire. Il y aura la santé de gamme supérieure et la santé « minimale ». Un exemple illustre parfaitement ceci. Au 1^{er} janvier 2020, les planchers et les plafonds de garanties évoluent d'un équipement optique « responsable » évoluent :

- Les plafonds de garanties d'un équipement sont abaissés de 50 euros.
- La prise en charge de la monture est limitée à 100 euros en lieu et place de 150 euros.
- Les planchers et les plafonds de garantie portent sur les niveaux de prestations du régime complémentaire y compris prise en charge de la Sécurité Sociale (en lieu et place du seul régime complémentaire).

Le risque est d'aboutir à une santé « low cost » pour les paniers de soins 100 % santé puisque le Prix Limite de Vente permet juste de limiter le prix, pas nécessairement le produit en question, puisque la garantie risque, elle aussi, d'être limitée dans le temps (notamment, les audioprothèses).

Si la FNAS FO est bien d'accord pour réaffirmer que la santé est une conquête sociale majeure, elle doute que le reste à charge 0 soit la continuité du principe fondateur de la Sécurité Sociale de 1945 : « chacun est soigné en fonction de ses besoins et cotise en fonction de ses moyens. »

D'ailleurs, il est bon de citer la page 29 du fascicule réalisé par la confédération FO lors des 70 ans de la Sécurité Sociale en 2015. Elle rappelle la prise de position le 4 octobre 2007 de Denis Kessler, ancien numéro 2 du MEDEF et président d'un grand groupe de réassurance :

« Les annonces successives des différentes réformes par le gouvernement peuvent donner une impression de patchwork, tant elles paraissent variées, d'importance inégale, et de portées diverses : statut de la Fonction publique, régimes spéciaux de retraite, refonte de la Sécurité Sociale, paritarisme... À y regarder de plus près, on constate qu'il y a une profonde unité à ce programme ambitieux. La liste des réformes ? C'est simple, prenez tout ce qui a été mis en place entre 1944 et 1952, sans exception. Elle est là. Il s'agit aujourd'hui de sortir de 1945, et de sortir méthodiquement le programme du Conseil national de la Résistance ! »

Alors que depuis octobre 2018, les salariés ont vu la suppression de leurs cotisations sociales assurance maladie, que les employeurs, en janvier 2019, se sont vus « allégés » de leurs cotisations sociales de 5,9 % sur l'assurance maladie, qu'en 2018, les salariés et les retraités ont vu leur CSG augmenter de 1,7 %, qui pourrait croire que les cotisations des régimes complémentaires ne vont pas augmenter face à la dégradation des conditions de santé des salariés exposés à la dégradation de leurs conditions de travail ?

Alors oui, la santé est une conquête sociale essentielle. C'est pour cela que « La Sécu, elle est à nous. On s'est battu pour la gagner, on se bat pour la garder » !

En guise de « conclusion », nous pouvons dire que la délégation FO, composée d'Olivier Hallay et de moi-même, a porté les couleurs des revendications de la FNAS FO définies lors de notre précédent congrès.

Nous avons eu la présidence de la CPN pendant 1 an, sur toute l'année 2018, ce qui a permis que l'ordre du jour des réunions porte davantage sur la défense des intérêts moraux et matériels des salariés et que les employeurs puissent prendre compte de nos arguments. Il y a urgence que les conditions de salaire et les conditions de travail soient améliorées de manière conséquente dans le réseau Familles Rurales. Uniquement signataire d'un accord, celui sur le passage de Familles Rurales à l'OPCO Cohésion Sociale, la FNAS FO a essayé de repousser au maximum les projets patronaux régressifs en termes de droits collectifs et n'a souscrit à aucune forme de corporatisme.

Vive le syndicalisme libre et indépendant !
Résister, revendiquer, reconquérir !

”

Stéphane REGENT
Secrétaire Fédéral

“

Pour cette mandature, la délégation FO était composée de Sylvie BECK (secrétaire fédérale), Muriel GERARD et Christine GRANDMOUGIN (toutes deux du SDAS 13). Séverine BUCAMP (SDAS 59) s'est jointe à nous pour une CPPNI.

Depuis le dernier congrès, la configuration de la branche Alisfa (89400 salariés en 2016) a peu évolué : une branche toujours très féminisée de petites entreprises (71 % d'entreprises de moins de 10 ETP^① et 20 % de 10 à 20 ETP), avec beaucoup de CDD (48 %) et de nombreux temps partiels (60 %). La représentation du personnel y est très faible : moins d'un tiers des entreprises ont un élu du personnel. Les établissements d'accueil de jeunes enfants représentent désormais la moitié de la branche, les centres sociaux 26 %, les associations de développement local 22 % et les fédérations 2 %. Le contexte n'a pas changé : austérité et manque de moyens financiers.

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

La CPPNI a remplacé la Commission Paritaire Nationale de Négociation suite à la Loi Travail du 8 août 2016 dont nous demandons l'abrogation. Elle a pour mission de représenter la branche ainsi qu'un rôle d'appui aux entreprises. Nous ne voulons pas devenir des cogestionnaires contre la défense des intérêts particuliers des salariés. Nous voulons garder notre indépendance. FO a fait opposition.

Salaires

Salaires 2017 : pour atteindre le SMIC, il faut une pesée minimale à 330. De nombreux emplois repères sont immanquablement en dessous du SMIC (agent de maintenance, animateur d'activité, auxiliaire Petite Enfance ou de soins, chargé d'accueil, intervenant technique, personnel administratif, personnel de service).

La délégation FO a constaté que pour que la pesée la plus basse (292) atteigne le SMIC, cela nécessiterait une augmentation de la valeur du point de 12,76 % ! On est loin du compte. Pour nous, une refonte totale des systèmes de classification et de rémunérations est impérative. Les employeurs sont bien conscients du problème des salaires infra-SMIC et veulent s'y atteler. Par contre, ils

^① Équivalent Temps Plein

nous ont fait savoir que si actuellement la classification est en toilettage, il n'a jamais été question de la modifier de fond en comble.

FO demande que la négociation de la classification et du système de rémunération soit une priorité de négociation. Nous voulons une valeur du point à 55,59. Au total, sur ces 5 dernières années, l'augmentation du point n'a été que de 1,81 %. Finalement, le SNAECSO a proposé une augmentation de 0,65 % soit un point à 53,80 et a exprimé sa volonté de travailler sur la classification. Seules FO et la CGT ont estimé l'augmentation de 0,65 % insuffisante.

Salaires 2018 : 6 pesées sont en dessous du SMIC et la RMB ² concerne environ 1/3 des salariés. FO a revendiqué une augmentation des salaires avec un point à 61 € et la suppression des pesées infra-SMIC.

Le SNAECSO a proposé un point à 54,05 € soit une augmentation de 0,46 %. Nous avons demandé que les 4% du CITS ³ soient utilisés pour augmenter les salaires. Refus des employeurs, car selon eux, seulement 10 % des associations de la branche le perçoivent, vu le nombre important de petites entreprises.

Salaires 2019 : même discussion que les années précédentes, les employeurs nous ont annoncé 1 % d'augmentation, la valeur du point sera à 54,60. Le SNAECSO dit entendre les revendications, mais il n'y a pas de négociation.

Pour FO l'urgence est à l'augmentation générale des salaires. Avec cette année, contre 6 % d'allègements de cotisations sociales, nous n'acceptons pas une augmentation d'1 %. Pour le SNAECSO, la baisse significative du coût du travail sera utilisée pour créer des emplois. Cela fait plus 20 ans que le MEDEF nous tient ce discours.

La CGT et FO réclament immédiatement un bilan chiffré en fin d'année. Nous ne pouvons en rester là. La délégation FO propose à la CGT la rédaction d'une lettre ouverte qui exige la réouverture de la négociation salariale au vu de l'urgence sociale et de « l'opulence » des allègements de cotisations sociales.

Les employeurs nous proposent alors de doubler les 10 € au-dessus du SMIC de la RMB qui passerait à 20 €, l'augmentation de 1% de la valeur du point ne bougeant pas. Pour FO et la CGT, ce n'est pas à la hauteur des revendications. Pour la délégation FO, la proposition relève du mépris. Nous ne signons pas.

Classification

En 2014, un grand chantier s'est ouvert sur la classification avec comme objectifs, sa simplification et une meilleure prise en compte des métiers de la Petite Enfance. Dans cet objectif, un groupe de travail paritaire a été mis en place. La délégation FO y participa assidument pour faire avancer nos revendications. La classification se base sur des critères classants dont les 4/5 consistent à des compétences attribuées par l'employeur ainsi qu'une prime au mérite qui ne dit pas son nom, pas de système d'ancienneté et peu de possibilités d'évolution de carrière.

La délégation FO veut revoir la classification et les rémunérations en profondeur.

Nous avons avancé nos orientations, une classification de type « Parodi » :

- Diplômes pour rentrer dans une catégorie professionnelle
- Suppression de la Rémunération Individuelle Supplémentaire - RIS - et avancement à l'ancienneté tout au long de la carrière avec reprise d'expérience à 100 % dans la Branche et 50 % dans les autres cas. Ce système reposerait sur un classement simple du personnel. Il regroupe les salariés en 7 fonctions repères (entretien logistique et restauration, gestion administrative et financière, animation, accompagnement petite enfance et soin, intervention sociale, coordination et direction) et des emplois rattachés. Les emplois rattachés sont classés par niveau de diplôme de V à I. Les rémunérations sont classées selon le niveau par coefficient. La rémunération de base débiterait au SMIC + 20 %.

Pour le SNAECSO, pas question de revenir à une classification avec de type « Parodi-Croizat ». Leur position est ferme et définitive. Cependant, nous obtenons l'inscription des diplômes et qualifications dans la future grille de classification, ainsi que le principe de la suppression de la RIS. En 2018, le groupe de travail paritaire est arrêté. Nous voulons une négociation en CPPNI. Au final, le temps passant, les employeurs devraient nous faire leurs propositions... fin 2019.

Dans le cadre du groupe de travail paritaire, FO a proposé une modification de l'Article 6.2.11 de la classification intitulé « Révision de la pesée des emplois ».

Nous avons constaté que de nombreux salariés ne parvenaient pas à faire réviser leur pesée suite à l'évolution de leur emploi à cause des 2 critères au moins nécessaires à cet effet.

Nous demandions qu'un seul critère soit retenu : proposition acceptée par le SNAECSO.

² Rémunération Minimum de Branche
³ Crédit d'Impôt sur la Taxe sur les Salaires

Égalité professionnelle

Le SNAECSO a souhaité décliner dans la branche l'accord égalité femmes/hommes de l'UDES⁴ alors que jusque-là, il était resté sourd à nos demandes d'ouverture d'une négociation sur ce thème. Après de longs mois de discussion, aucune de nos revendications n'a été prise en compte. L'accord se contente de reprendre le Code du Travail et l'accord de l'UDES, soit une déclaration de bonnes intentions.

Nous n'avons pas signé.

Malgré tout il constitue un pas en avant, car il traite enfin sérieusement de la question de l'égalité, ce qui n'a jamais pu se faire jusqu'à présent. FO n'ayant pas pu obtenir une enquête préalable sur l'égalité femmes/hommes dans la branche, celle-ci s'est faite dans le cadre de l'accord. Elle met en avant les inégalités en matière de salaires (pour les cadres) et en matière de formation professionnelle. Ce qui a alimenté notre cahier de revendications.

Élargissement du champ d'application de la CCNT

En février 2018, le SNAECSO a souhaité élargir le champ d'application de la CCNT aux EVS⁵ et aux structures de la Petite Enfance sous forme de SCIC⁶ qui sont régies par le Code de Commerce.

Pour FO, ces dernières ne relèvent pas de notre secteur non lucratif. Nous n'avons pas signé l'accord.

Dialogue social et ordonnances Macron

• Primauté de la branche sur les accords d'entreprise

Dès février 2018, pour la FNAS FO, les branches doivent verrouiller un maximum de matières afin de conserver une primauté de la branche sur les accords d'entreprises. Immédiatement, nous revendiquons le verrouillage de certains éléments du bloc 1 (RMB et RIS) et le bloc 2 (prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical, primes pour travaux dangereux ou insalubres).

Le SNAECSO est d'accord pour ce qui concerne les travailleurs handicapés et l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndicaux (Avenant 10-18).

• CSE

Pour FO, c'est « non aux Conseils d'Entreprise » (regroupement du CSE et des délégués syndicaux) ayant les mêmes droits que les délégués syndicaux, mettant, de fait, fin au monopole de négociation accordé à ceux-ci. Accord unanime dans la commission paritaire, il n'y en aura pas.

Toutes les organisations syndicales revendiquaient un seuil de déclenchement des élections à 6 salariés au lieu de 10. Cette question est fondamentale, car les associations de moins de 10 salariés représentent 48 % de la Branche.

Proposition du SNAECSO :

- Seuil de déclenchement des élections à 8 salariés au lieu de 10, assorti d'un calcul des ETP, non plus d'1 mi-temps qui compte pour 1 temps plein, mais retour au calcul tel que le préconise le Code du travail.
- Un CSE sera mis en place dans les mois consécutifs, et non plus « consécutif ou non » pendant 3 ans, comme auparavant (idem pour le passage au seuil de 50 ETP). C'est un recul inacceptable.

Quasiment toutes nos revendications sont restées lettre morte, notamment le maintien du nombre de représentants du personnel et de leurs heures de délégation, comme avant les Ordonnances Macron ainsi que la participation des élus suppléants aux réunions. Seules quelques revendications, telles que dans les petites entreprises, la consultation des représentants du personnel sur la formation, l'information des élus sur les compressions d'effectifs, la possibilité de se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale (réunion de la délégation du personnel) ont pu aboutir.

Autre revendication, la mise en place de CSE interentreprises et d'un fonds dédié aux Activités Sociales et Culturelles géré nationalement et paritairement assorti des financements nécessaires (collecte du 1 %), celles-ci ont à peine été discutées. Le SNAECSO voulait aller vite et au moins-disant social.

La FNAS FO n'a pas signé cet accord de même que la CGT et la CFTC. La CFDT bien entendu signera.

En juillet, seule FO fait opposition. Le combat contre les Ordonnances Macron et la reconquête de nos droits continue.

⁴ Union des Employeurs de l'Economie Sociale

⁵ Espaces de Vie Sociale

⁶ Société Coopérative d'Intérêt Collectif

• Droit syndical des négociateurs

Certaines années, avec près de 60 jours de réunions paritaires par an, la négociation de la CCNT Alisfa demande une grande disponibilité pour les négociateurs. Après de longues années d'acharnement, la délégation FO a obtenu en 2016, un temps de préparation des négociations nationales de 24 jours d'absence rémunérée par an, par organisation syndicale. À notre demande, il est bien acté que les salariés négociateurs auront un statut de salariés protégés.

Ces jours sont l'aboutissement de la volonté et de la ténacité de la délégation FO. Le SNAECSO a reculé l'échéance de la signature pour l'intégrer à l'accord « dialogue social » de 2018.

OPCO

La Loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a transformé les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) en OPérateurs de COmpétences (OPCO) en modifiant leur rôle, leurs missions, leur dénomination. Dans leur rapport, remis le 6 septembre à la ministre du Travail, Jean-Marie Marx et René Bagorski préconisaient de passer de 20 OPCA à 11 OPCO regroupés autour de « champs cohérents ». Les Branches avaient jusqu'au 31 décembre 2018 pour négocier en leur sein leur rattachement à un opérateur de compétences, à défaut de quoi, l'État décidait.

Fin 2018, FO, CGT et CFTC ont signé l'accord désignant l'OPCO « Cohésion Sociale » comme OPCO de la branche.

• Indemnités kilométriques

Depuis longtemps, la délégation FO voulait que le montant des indemnités kilométriques soit indexé sur le barème fiscal de l'URSSAF et non négocié chaque année à un niveau inférieur.

Nous avons fini par obtenir satisfaction. Un accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales en avril 2019.

Négociations en cours ou à venir

• Formation professionnelle

• Suite à la Loi du 5 septembre 2018 « pour choisir son avenir professionnel », l'accord formation professionnelle de la branche doit être mis à jour. La négociation est en cours. La délégation FO veut aller au-delà d'une simple mise à jour. La loi du 5 septembre 2018 ayant remanié en profondeur les mécanismes de formation, une vraie discussion sur les orientations de politique de formation doit avoir lieu en vue d'aboutir à un accord plus élaboré.

- Toujours dans le même cadre, un comité de pilotage a été mis en place, afin de choisir un prestataire qui mènera une enquête sur les métiers et les besoins de la branche en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Nous n'étions pas demandeuses, loin de là, mais nous ferons entendre notre voix au Copil GPEC.
- En 2017, la négociation d'un accord sur l'apprentissage n'a pas vu le jour. Toutes les organisations syndicales de salariés revendiquaient un salaire au niveau du RMB, à la place du SMIC et 15 heures par mois pour le maître de stage. Ces points ont fait blocage pour le SNAECSO et la négociation n'a pas abouti. La délégation FO a retravaillé sur une proposition d'accord qui sera envoyée en juillet 2019 à tous les membres de la CPNEF.
- Les assistants maternels travaillent en crèche parentale CCNT Alisfa et n'apparaissent nulle part dans la Convention Collective. Ils sont soumis à une législation particulière avec des éléments dérogatoires au Code du Travail via le Code de l'Action Sociale et des Familles. Hormis ces dérogations, la délégation FO veut l'application intégrale de la CCNT pour les assistants maternels. Nous travaillons à la rédaction d'un véritable statut des assistants maternels et espérons le mettre à la négociation pour fin 2019.
- Travailleurs handicapés : le SNAECSO a souhaité décliner l'accord sur les travailleurs handicapés de l'UDES dans la branche. FO en préalable à la négociation a demandé des éléments chiffrés sur la situation de ces travailleurs dans la branche. Nous avons également décliné nos priorités : emploi direct, formation, prévention des risques professionnels, proches aidants (congés rémunérés, aménagement du temps de travail), sans oublier l'information au CSE dans les petites entreprises.

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE SANTÉ ET PRÉVOYANCE (CPSP)

Le taux d'arrêts maladie ne cesse d'augmenter. Par tranche d'âge, les plus de 45 ans sont les plus touchés. Par métiers, ce sont par ordre décroissant le personnel de service, les auxiliaires Petite Enfance, les secrétaires et les agents de maintenance. Une entreprise sur cinq a déclaré au moins un salarié victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail. Les plans d'action passés (mise en place de référents santé dans les petites entreprises et aide pour le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels-DUERP-) ne semblent pas avoir eu l'effet escompté sur la santé des salariés. Pire ! Malgré l'obligation légale et l'aide apportée, seulement 65 % des entreprises ont mis en place le DUERP ! Pour FO, c'est en améliorant les conditions de travail que l'on améliorera la santé des salariés. C'est dans le secteur de la Petite Enfance qu'il y a le plus d'arrêts maladie. Les Troubles-Musculo-Squelettiques (TMS) y font des ravages. En 2017, sur les départs des salariés pour inaptitude, presque les deux

tiers provenaient des EAJE ⁷. Les professions d'accompagnateur Petite Enfance (CAP petite enfance) et auxiliaires de puériculture sont les plus atteintes. Dans les centres sociaux, l'inaptitude touche principalement les animateurs et animateurs d'activité.

• Complémentaire santé

En 2015, FO n'avait pas été signataire de l'accord complémentaire santé, car sous couvert d'amélioration des droits, le principe de complémentaire santé obligatoire contribue à généraliser un système inégalitaire qui porte atteinte à la Sécurité Sociale. La complémentaire santé obligatoire ne concourt pas à renforcer les principes fondamentaux du droit à la santé et à la Solidarité, en particulier « celui de cotiser selon ses moyens, et d'être soigné selon ses besoins ». De plus cet accord est couplé à l'accord n° 03-15 « Maladie » : il supprime le maintien de salaire dès le premier jour d'absence pour arrêt maladie à partir du troisième arrêt. Les salariés les plus malades sont les plus pénalisés. Fidèles à notre positionnement, nous n'avons donc pas été signataires des avenants 03-2017,02-2018,03-2018,05-2018,06-2018, de mise en conformité avec l'évolution de la Loi. Le régime est à l'équilibre, mais vigilance oblige, nous avons par deux fois avec la CPSP reporté la validation des comptes pour non-présentation des documents en temps et heure ainsi que pour comptes erronés. Un nouveau régime doit être mis en place pour janvier 2021. Pour ce faire, la CPSP prévoit de lancer l'appel d'offres début 2020 avec sa finalisation et la signature un nouvel accord en septembre 2020.

• Prévoyance

L'accord Prévoyance date de janvier 2016. Pour rappel l'accord précédent avait été dénoncé par l'organisme assureur. Un nouvel accord a été négocié avec une hausse de cotisations et une baisse de garanties : au 91^{ème} jour d'arrêt de travail, le salarié ne perçoit plus que 73 % de son salaire brut. Très attachés à la prévoyance, nous n'avions pourtant pas signé cet accord. Certes le régime est à l'équilibre voire légèrement en excédant, mais à quel prix ! Comme pour le régime de complémentaire santé, nous mettons en place un calendrier pour aboutir à un nouvel et meilleur accord en 2021.

• Fonds d'action sociale du régime de complémentaire santé et fonds de solidarité du régime de prévoyance

Comme le prévoit le Code de la Sécurité Sociale, nous avons mis en place ces fonds : prise en charge de cotisations notamment pour

les apprentis, aides financières sous conditions de ressources, actions de prévention (diagnostic TMS et risques psychosociaux), services aux aidants familiaux, accompagnement en cas d'hospitalisation. Ces fonds sont financés par 2 % de la cotisation brute autrement dit « ils sont à nous ». Utilisons-les !

• Plan d'action santé 2018/2021

La première année de déploiement (2018), la priorité a été donnée à la communication, notamment sur les fonds d'action sociale et de solidarité. Pour les faire connaître, nous avons mis en place en 2019 des catalogues, des affiches et des infos sous forme de cartes de visite. Nous poursuivons avec cette année la création d'un site internet dédié à la santé dans la branche : travail de longue haleine et parsemé d'embûches. Les deuxième et troisième années de déploiement (2019 à 2020) verront la mise en place du financement de diagnostics (TMS et Risques Psychosociaux - RPS) et de formations santé dans les entreprises. La quatrième année, 2021, sera une année de bilan : sur la communication réalisée et ses impacts, les types d'action de formation financés ainsi que leur nombre et leur coût, les différentes demandes de financement reçues par la CPSP. Pour FO, la priorité reste une action sur les TMS dans la Petite Enfance et les conditions de travail.

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EMPLOI FORMATION - CPNEF

En dehors de ses missions de gestion des enveloppes financières dédiées aux différents dispositifs de formation, la CPNEF a de prime abord un rôle d'orientation politique en matière d'emploi et de formation. Nous y avons défendu les formations qualifiantes, le CIF (toujours trop cher pour les employeurs), les formations exclusivement sur le temps de travail, la formation des salariés non qualifiés.

L'année 2017 a vu la mise en œuvre de la réforme des diplômes notamment : - CAP AEPE - accompagnant éducatif petite enfance (ex CAP Petite Enfance) qui ne permet toujours pas une véritable évolution professionnelle vers un niveau IV - CPJEPS - Certificat Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport (ex BAPAAT) qui adapte mieux la fonction d'animateur à la réforme des rythmes scolaires ! FO a contesté pied à pied, réunion de suivi par réunion de suivi, l'EDEC (Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences) Petite Enfance, accord dont nous n'étions pas signataires : voir rapport sur la Petite Enfance.

2018, l'annonce de la réforme puis la signature de l'accord du 5 septembre « pour choisir son avenir professionnel » a multiplié les réunions de la CPNEF en nombre et en heures. Les dispositifs de formation changent, leur mode de financement également.

⁷ Établissement d'Accueil des Jeunes Enfants

Nous avons perdu le CIF. Uniformation nous a annoncé une baisse des enveloppes financières. Nous travaillons à une proposition FO d'accord de branche sur la formation professionnelle dans un contexte d'austérité, d'individualisation des droits et de mainmise de l'État sur le dispositif. La délégation garde le cap de la défense des intérêts de salariés : droit à la formation qualifiante et promotion sociale. FO a défendu l'adhésion de la branche à l'OPCO Cohésion Sociale.

COPIL Observatoire

L'observatoire de l'emploi et de la formation a pour mission d'assurer une veille prospective sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications. Fin 2016, nous avons suivi l'étude sur les animateurs à temps partiel en collaboration avec la branche Animation. Nous avons piloté, en 2017 l'étude sur la mixité et l'égalité professionnelle (initiative FO), puis en 2018 l'enquête sur la typologie des activités des Associations de Développement Social Local (ADSL) également à l'initiative de FO. Les ADSL représentent 22 % des entreprises de la branche et les métiers qui y sont exercés peu connus. Les actions plus traditionnelles, panorama de la branche et étude santé se sont poursuivies. Nous avons participé à la mise en place de deux études rapides, liées à l'actualité dite « flash » sur les contrats aidés et les contrats courts. Nous gardons le cap sur nos objectifs : études qui ne restent pas dans les tiroirs, données systématiquement sexuées et mise en place d'études dites « de bilan des actions menées par la branche ». Pour 2019, à la demande de FO, une étude sur la situation des travailleurs handicapés sera menée en septembre. Nous voulons également avec la CGT, une étude sur la création des emplois promis par le SNAECSO avec les 5 % d'exonérations de cotisations sociales (2019) qu'ils n'ont pas voulu utiliser pour augmenter les salaires.

Comité Technique Paritaire - CTP

Le CTP gère le 0,2 % de la masse salariale brute des entreprises consacrées au financement de dispositifs de soutien emploi formation. Elle finance les actions d'ingénierie liée à la CPNEF (salariés, études de l'Observatoire...), les actions de communication (site internet, lettre d'info...) et des dispositifs exceptionnels en tout pour un montant d'environ 1 200 000 €/an. Cette contribution est dissociée du financement de la formation professionnelle continue. Les dispositifs financés étant très hétérogènes (recours, colloques, formations innovantes, aide au passage de concours, etc.), l'examen des dossiers demande une grande vigilance quant à l'utilisation des fonds. Par exemple, FO a bloqué le financement par le CTP des formations sécurité obligatoires dans l'entreprise.

Association de gestion des fonds du paritarisme - ACGFP

Durant deux ans, FO a assuré la vice-présidence, puis actuellement la trésorerie -adjointe de cette association chargée de gérer et veiller à la répartition des fonds collectés (0,08 % de la masse salariale brute) pour financer le remboursement des frais des négociateurs et le fonctionnement du paritarisme. Suite à la nouvelle mesure de représentativité, la CFE-CGC n'étant plus représentative dans la branche, nous avons participé à la modification des statuts de l'association.

Pour conclure, ce mandat a été une fois de plus intense en termes de volume de travail. La délégation FO n'a rien lâché, inlassablement revendiqué. Dans les années qui viennent avec la restructuration des branches, la défense de la convention collective va devenir un acte indispensable de résistance. Faisons-en un outil de développement et de reconquête de nos droits.

Vive le syndicalisme libre et indépendant !

Vive la CGT-Force Ouvrière !

”

Pour la délégation
Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale



AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



**EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT**

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus :

Joël Bienassis

Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32

dac-interpro@ag2rlamondiale.fr



Je tiens avant tout à remercier Irène FRISTCH (SDAS 32) et Ockacha Ramdane (SDAS 88) pour leur participation à la délégation FO aux commissions paritaires.

Salaires

Salaires 2017. À la conférence salariale du 3 février 2017, la Direction Générale des Affaires Sociales, poursuivant sa politique d'austérité, a annoncé une augmentation de 1 %. GVT (Glissement, Technicité, Vieillesse) compris.

FO, CGT et SUD exigent des budgets à hauteur des besoins dans les établissements.

Pour FO, les 4 % du CITS (Crédit d'Impôt sur la Taxe des Salaires) doivent être utilisés pour une augmentation générale des salaires. Pour les employeurs, une augmentation de salaire « trop importante » créerait des risques pour l'emploi. Une fois de plus, UNISSS veut nous faire accepter une réduction du coût du travail en effectuant du chantage à l'emploi.

FO veut la suppression du Pacte de Responsabilité et du CITS. La question des salaires 2017 n'avancera pas jusqu'en novembre 2017, date à laquelle les employeurs nous font une proposition portant la valeur du point de 5,246 € à 5,256 €, une augmentation de 0,010 € au premier janvier 2017 : du mépris !

FO demandait 4 %, la CGT au moins 3 % ! La CFDT renvoyait en partie la négociation au local. Il n'y a pas eu de négociation de salaires puisque la conférence salariale fixe l'augmentation de la masse salariale à 1 % et UNISSS ne veut pas sortir du cadre contraint.

Salaires 2018 et 2019 : UNISSS propose d'augmenter d'un point chaque coefficient des vingt premières années d'ancienneté des groupes A, B, C et D. Cette augmentation correspondrait à 0,20 % de la masse salariale, soit le montant accordé pour l'évolution des salaires de 2018 lors de la Conférence Salariale.

FO met une fois de plus l'accent sur la misère salariale. Nous sommes bien loin de notre revendication d'un point à 5,5. Nous notons tout de même la volonté d'UNISSS de faire disparaître les indices infra-SMIC. Méthode employée : sur les 2 années, aucune augmentation de la valeur du point. Elle sera remplacée par une augmentation des premiers coefficients des groupes A, B, C et D. Inacceptable !

Dialogue social

Suite à la Loi Travail, dont nous demandons l'abrogation, les Commissions Paritaires Nationales sont transformées en Commissions Paritaires Permanentes de Négociation - CPPNI - obligatoires dans chaque branche et avec leur rôle précisément défini par la loi. Elles ont pour mission de mener et contribuer à un dialogue social de branche constructif au bénéfice des entreprises. La négociation cessera-t-elle d'être le premier objet d'une Commission Paritaire Nationale ? Notre raison d'être n'est pas l'intérêt général des entreprises. Imperturbablement, nous défendrons les intérêts matériels et moraux des salariés.

Suite aux résultats de la représentativité, la CFTC a disparu de la branche. Tout au long de la négociation de l'accord dialogue social les CDFT, CGT et UNISSS ont voulu imposer des prises de décisions dans les Commissions Paritaires et une répartition des moyens en fonction de la représentativité. Nous étions seuls à défendre « une organisation, une voix ». Notre ténacité a fini par payer. Au final, l'accord prévoit l'égalité entre les organisations. C'est la raison pour laquelle, la CFDT ne l'a pas signé, nous non plus, mais par opposition à la CCPNI.

Ordonnances Macron

Dès mars 2018, nous revendiquons non seulement l'intégration de la prime de 7,5 %, mais celle de toutes primes dans le salaire de base pour les verrouiller dans le bloc 1 afin qu'elles ne soient pas négociables à la baisse localement. Les employeurs ne veulent pas en entendre parler. C'est une prime de présentéisme qu'ils utilisent comme outil de gestion de ressources humaines.

Pour FO, seule une amélioration des conditions de travail permettra de diminuer les arrêts de travail. En 2019 nous remettons la question à la discussion, UNISSS refuse toujours au nom de la particularité des employeurs de la 65 pour qui la Convention Collective a pour rôle de cadrer, mais de ne pas contraindre au niveau local.

Fonds du paritarisme

Les fonds du paritarisme sont destinés à financer d'une part les frais des membres des commissions paritaires nationales et d'autre part les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Pour nous, le financement du fonds d'aide au paritarisme est assuré par une cotisation à la charge des employeurs calculée en pourcentage de la masse salariale. Ce dont UNISSS ne veut pas entendre parler. Les fonds doivent être gérés par une association paritaire. Sans surprise, conséquence de la loi de 2008, la CFDT veut une répartition des fonds du paritarisme proportionnelle à la représentativité suivie en cela par la CGT. Pour UNISSS elle doit également être proportionnelle aux résultats de la représentativité.

Pour FO, c'est inacceptable, la répartition doit se faire à égalité entre les organisations. Ce débat animera longtemps les commissions paritaires. Nous ne lâchons rien.

Finalement une association, l'Association de Gestion du fonds social Santé et Prévoyance – AGESP – est créée. Elle gèrera les fonds issus des conventions financières relatives à la prévoyance et complémentaire santé. Elle prendra également en charge les frais de déplacement des membres de la commission santé.

Prévoyance

Le régime est à l'équilibre, mais fragile en terme de mutualisation, au regard du faible nombre d'entreprises adhérentes. C'est à ce niveau que la commission santé a dû agir avec la mise en place d'un suivi au plus près du nombre d'entreprises adhérentes et d'outils de communication. Nous avons travaillé à la mise en place du haut degré de solidarité. L'Article L.912-1 du code de la Sécurité Sociale prévoit que les branches instituent un degré élevé de solidarité financé par 2 % de la cotisation. Ces prestations peuvent prendre en charge des prestations d'action sociale individuelles ou des actions de prévention. Un règlement intérieur de la Commission Paritaire Santé définit la nature des actions de prévention santé et d'accompagnement des salariés, ainsi que les actions ouvrant droit à l'action sociale. Les assureurs vous diront que ces prestations ne vous coûteront rien de plus, certes. Mais n'oublions pas qu'elles sont financées par 2 % de la cotisation, cet argent nous appartient.

Complémentaire santé

L'adhésion à la complémentaire est faible : au 30 juin 2016, 1338 salariés. Ce n'est pas une surprise avec UNISSS qui ne veut jamais contraindre ses adhérents. Le régime a été déficitaire pour sa première année de fonctionnement. Pour les assureurs, le déficit est dû à un « effet consommation » : l'acquisition par les salariés d'une complémentaire santé fait augmenter la consommation médicale la première année. Par la suite, pour la partie obligatoire « base seule », le régime sera à l'équilibre. Les régimes facultatifs salariés ainsi que ceux pour les ayants droit accusent un déficit. Pour les assureurs, les augmentations du prix des consultations chez le médecin généraliste, chez certains spécialistes, la création en janvier 2018 d'un forfait patientèle, la hausse du forfait journalier hospitalier sont à la charge des complémentaires santé. Ils ont évalué l'augmentation de cotisation « nécessaire » à 3 %, dont la moitié serait payée par le salarié. Il y aurait une autre solution possible : augmenter les options qui sont en déficit.

Pour FO, c'est un coup porté à la mutualisation. Sachant que le régime optionnel est financé entièrement par les salariés, c'est faire porter intégralement une augmentation sur eux seuls. S'il y a des économies à faire, commençons par regarder du côté des frais de gestion, par exemple. Finalement, c'est l'augmentation de 3 % qui sera retenue. Nous ne signons pas l'Avenant 1-2018, de que même tous les avenants de mise en conformité à une Loi que nous contestons. À plusieurs reprises, nous interrogeons les opérateurs sur la fiabilité de leur présentation des comptes. Nous n'avons pas obtenu de réponse satisfaisante. Nous avons mis en place le fonds de solidarité tout comme dans la prévoyance.

L'accord complémentaire santé devant être négocié en 2020, nous travaillons d'ores et déjà dans le cadre de la Commission Santé à l'envoi de l'appel à concurrence et du cahier des charges de l'appel d'offres (2019).

Mai 2017, la fin de la Convention Collective est annoncée

La Loi Travail qui a fait suite à la Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, a accéléré la restructuration des branches. Au vu de la faiblesse du nombre de salariés (moins de 5000), l'avenir de la branche de la CCNT 65 est compromis. UNISSS a comptabilisé 3013 salariés. La Direction Générale du Travail en a compté environ 4000. UNISSS se rapproche de NEXEM, syndicat patronal de la Convention 66 et des accords CHRS (Centre d'Hébergement et de Réadaptation Sociale). Les discussions entre les 2 organisations patronales commencent. Mais que pèse UNISSS face à NEXEM ?

FO a toujours défendu l'existence de la convention 65, souvent seule, contre toutes les velléités d'intégration dans une grande convention collective unique ou un vaste champ conventionnel aux contours obscurs. Nous défendons les avantages de salariés de la branche, le maintien et l'amélioration des Conventions Collectives.

Le SNAMI (Syndicat national d'action d'accompagnement médical et d'insertion sociale) et SISMES (Syndicat national des établissements et institutions sociales et médico-sociales) qui composaient UNISSS fusionnent pour ne former qu'un seul syndicat d'employeurs : UNISSS (UNion Intersyndicale des Secteurs Sanitaires et Sociaux). Suite à une 3ème rencontre, Nexem/UNISSS ne souhaitent plus une grande convention unique, mais un socle conventionnel commun avec des particularités pour chacun. Changement de vocabulaire, mais le fond reste le même.

En 2019, NEXEM annonce vouloir réunir à une même table de négociation la Croix-Rouge et UNISSS, idem pour la CCNT 66 et les Centre d'hébergements et de Réinsertion Sociale (CHRS). NEXEM fixe même une date de réunion du nouvel environnement conventionnel au 16 juillet 2019. À notre sens, la CPPNI de la 65 reste souveraine dans ses décisions. NEXEM ne peut pas nous imposer de nous réunir sans notre accord.

Maintien et l'amélioration des Conventions Collectives, nous ne céderons pas.

”

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

“ ACCORD-CADRE NATIONAL D’ENGAGEMENT DE DÉVELOPPEMENT DE L’EMPLOI ET DES COMPÉTENCES POUR LA PETITE ENFANCE 2015-2018 - EDEC -

Motifs de l'accord

- Les employeurs, particuliers ou établissements et services qu'ils accueillent ou s'occupent à domicile des jeunes enfants, ont des besoins de recrutements importants. On constate des tensions sur certaines professions de l'accueil collectif. En outre, la hausse du nombre d'emplois devrait se conjuguer avec de nombreux départs en fin de carrière, en particulier dans le métier d'assistant maternel, 35% des assistants maternels étant aujourd'hui âgés de 50 ans ou plus.
- La fonction « ressources humaines » prend une importance croissante, ce qui peut parfois représenter une source de difficulté pour les employeurs du secteur accueil collectif, les particuliers employeurs et les administrateurs bénévoles des associations.
- La mise en capacité des personnels à répondre à des besoins nouveaux est essentiel ainsi que la poursuite de la qualification des salariés dans une optique de qualité de l'accueil et de développement des évolutions de carrière pour les professionnels.
- La fluidification des parcours de carrière au sein des métiers de la Petite Enfance, mais aussi avec les filières proches, et de prendre en compte la question des deuxièmes parties de carrière devient nécessaire. Celle-ci passe par la formation initiale, par la formation continue, mais également par la reconnaissance des acquis de l'expérience.

Champ d'application :

L'EDEC¹ concerne le champ de l'accueil de la Petite Enfance (de la naissance à 3 ans), à la fois l'accueil collectif (établissements d'accueil des jeunes enfants) et l'accueil individuel (assistants maternels à son domicile ou en maison d'assistants maternels et gardes d'enfants à domicile), soit plus de 500 000 salariés.

Finalités :

L'accord-cadre a pour finalités de contribuer aux enjeux de recrutement et de ressources humaines dans le secteur de la Petite Enfance :

- Augmenter le nombre de professionnels formés, notamment les plus qualifiés ;
- Améliorer la rencontre sur les territoires entre les besoins de recrutement et les professionnels disponibles, entre les besoins des parents et l'offre d'accueil.
- Favoriser l'acquisition de compétences et les parcours de carrière au sein de ces métiers et vers d'autres filières
- Améliorer la qualité de travail et mieux prévenir les risques professionnels.

Il a également pour objectifs de faire évoluer le secteur de la Petite Enfance, pour développer une culture commune, faciliter les évolutions de carrière assurant la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Axes de développement des emplois et des compétences :

- Soutien aux employeurs pour faire face aux enjeux de recrutement et de gestion des ressources humaines du secteur.
- Soutien à la professionnalisation, à la qualification et à l'acquisition de compétences pour mieux répondre aux besoins et favoriser les évolutions de carrière

Financement

L'État environ 30 %. Les OPCA² environ 70 %.

Évaluation

L'évaluation sera pilotée au plan national et devra permettre d'analyser la mise en œuvre de l'accord-cadre, l'impact de l'ensemble des actions prévues dans celui-ci ; elle devra en outre mettre en évidence la plus-value de l'intervention de l'État, y compris au plan financier.

3 branches professionnelles sur les 7 branches signataires relèvent des champs conventionnels couverts par la FNAS : Alisfa, BAASSD et Familles Rurales.

Pour FO, l'EDEC répond bien mieux aux besoins des employeurs qu'à ceux des salariés. Quant au financement, le gouvernement élabore « une politique nationale au service d'accueil des enfants de moins de 3 ans » en piochant dans la poche des OPCA ! Cerise sur le gâteau, le bilan final sera dicté dès la signature de l'accord : « mettre en évidence la plus-value de l'intervention de l'État, y compris au plan financier ». C'est une première ! Bravo Monsieur Rebsamen !

La FNAS FO ne sera pas signataire d'un accord qui profite à l'État et aux employeurs. Pour les signataires : voir annexe.

¹ Engagement de Développement de l'Emploi et de Compétences

² Organisme Paritaire Collecteur Agréé

Nous avons suivi dans les branches concernées par la Fédération la mise en œuvre de l'EDEC.

Les branches Alisfa et la BASD ont examiné :

- Le développement des compétences des encadrants et directeurs
- La sécurisation des parcours professionnels et l'identification de passerelles pour favoriser les mobilités (passerelles entre les deux branches)

La branche Alisfa :

- Communication métiers et valorisation sectorielle
- Risques professionnels et pistes de réflexion pour d'éventuelles mesures novatrices

La branche Familles Rurales s'est penchée sur :

- Ingénierie de formation pour le personnel dirigeant
- Accompagnement de la gestion des ressources humaines
- Expérimentation post VAE en vue de l'obtention d'un diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (DEAP) pour les salariés titulaires d'un diplôme de niveau V

Sans surprise, dans la branche Alisfa, aucune avancée pour les salariés n'a abouti : auto-évaluation des compétences pour les directeurs de crèches, site internet sur les métiers du secteur, fiches métiers, et autres... Pourtant il y avait matière à revendications emploi/formation comme la mixité des métiers, l'absence de qualification intermédiaire de niveau IV dans ce secteur empêchant la promotion professionnelle, la situation des salariés non diplômés et les secondes parties de carrière.

Projet de recherche

Pour rappel, en 2015, nous avons été sollicités par le secteur Économie de la Confédération qui souhaitait faire diligenter une recherche dans le secteur de l'économie sociale. Nous avons proposé l'étude des effets et des évolutions sur le secteur de la Petite Enfance de l'ouverture à la concurrence. Notre projet a été retenu par la Confédération et confié à l'Institut de recherches Économiques et Sociales -IRES-. Sa mise en œuvre avait pris du retard faute de chercheurs en la matière. Nous avons depuis rencontré des chercheurs de l'Université de Nanterre, mais ceux-ci n'ont pas pu donner suite. En 2019, le projet est au point mort. Les différentes modifications de personnel au niveau confédéral depuis le congrès de Lille n'ont pas aidé non plus au suivi du dossier.

Réforme des modes d'accueil de la Petite Enfance

Le gouvernement a annoncé une grande réforme des normes applicables aux modes d'accueil de la Petite Enfance pour l'été 2019. En juin, la FNAS a été reçue à la Direction Générale de la Cohésion Sociale - DGCS - pour discuter des propositions gouvernementales.

Nous demandons un retour à un taux de 50/50 pour les qualifications des salariés comme avant le Décret Morano, l'accès à une formation de niveau IV pour les titulaires d'un DE AEPE³ (ex CAP Petite Enfance) et pour les assistants maternels afin de favoriser la promotion sociale, 2 heures par mois sur le temps de travail d'analyse de la pratique pour tous, la limitation de l'accueil des enfants en surnombre à 110 % de l'effectif.

Il est clair que pour créer plus de places en accueil de jeunes enfants, le Ministère a trouvé la solution, l'abaissement des normes de prise en charge (plus d'enfants au m², moins d'encadrants, accueil d'enfants supplémentaires).

Mots d'ordre : dérogation, assouplissement. Il faut même déroger au déjà dérogatoire comme dans les micro crèches en portant les capacités d'accueil à 15 enfants au lieu de 10, sans professionnel qualifié en plus. La production de places prend le pas sur le bien-être des enfants et les conditions de travail des salariés.

”

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

³ Diplôme d'État Accompagnement Éducatif Petite Enfance

Panorama récapitulatif des signataires de l'Accord Cadre

Acteur	Rôle dans l'accord cadre
État - Ministère du travail (DGEFP)	Financeur
État - Secrétariat d'État en charge de la famille, des personnes âgées et de l'autonomie, auprès de la Ministre des affaires sociales, de la santé et du droit des femmes	

Au titre des Employeurs de la Branche Professionnelle de l'Aide, de l'Accompagnement, des Soins et des Services à Domicile (AD)	
Union Syndicale des Employeurs de la Branche (USB)	Organisation d'employeurs. Unique représentant employeur de la branche (regroupe ADESSADOMICILE, ADMR, FNAAP/CSD et UNA)

Au titre des Employeurs de la Branche Professionnelle des Acteurs du Lien Social et Familial (ALISFA)	
SNAESCO	Syndicat National d'Associations d'Employeurs (centres sociaux, EAJE). Unique représentant employeur de la branche

& UNIFORMATION	OPCA de ces 2 branches	Organisme relais Financeur
----------------	------------------------	----------------------------

Au titre des Employeurs de la Branche Professionnelle des Familles Rurales	
Fédération nationale Familles Rurales	Fédération Nationale des Associations Locales et Régionales. Unique représentant Employeur de la Branche

& FAFSEA	OPCA de cette Branche	Organisme relais Financeur
----------	-----------------------	----------------------------

Au titre des Employeurs de la Branche Professionnelle des Salarié(e)s du particulier employeur	
Fédération des Particuliers Employeurs de France (FEPEM)	Fédération d'Employeurs. Unique représentant employeur de la branche

Au titre des Employeurs de la Branche Professionnelle des Assistant(e)s Maternel(le)s du particulier employeur	
Fédération des Particuliers Employeurs de France (FEPEM)	Fédération d'Employeurs. Unique représentant employeur de la branche

Au titre des Employeurs de la Branche Professionnelle des Entreprises de Service à la Personne	
Fédération du Service aux Particuliers (FESP)	Fédération d'Employeurs
Fédération Française de Services à la Personne et de Proximité (FEDESAP)	Fédération d'Employeurs

& AGEFOS-PME	OPCA de ces 3 Branches	Organisme relais Financeur
--------------	------------------------	----------------------------

non rattaché à une Branche Professionnelle au moment de la signature de l'accord	
Fédération Française des Entreprises de Crèches (FFEC)	Fédération d'Employeurs. <i>À la date de la signature de l'accord cadre, cette Fédération n'était pas représentative. Depuis elle l'est devenue et a rejoint la Fédération des Entreprises de Services à la Personne et AGEDOS-PME au 01/01/2018</i>

& OPCALIA	OPCA (au titre de l'interprofession)	Organisme relais Financeur
-----------	--------------------------------------	----------------------------

Au titre des Employeurs de la Branche Professionnelle Sanitaire, Sociale et Médico-sociale privée à but non lucratif	
UNIFED	Union des Fédérations et Syndicats Nationaux d'employeurs privés à but non lucratif du Secteur Sanitaire, Social et Médico-social

Au titre des Organisations Syndicales de Salariés des Branches Professionnelles sus nommées :	
CFDT Santé Sociaux	
CFDT Services	
CFE-CGC	
CFTC Santé Sociaux	
FGTA-FO	
Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et des Assistants Familiaux (SPAMAF)	

Missions Locales

INTRODUCTION GÉNÉRALE : CHIFFRES et REPÉRAGES

Les Missions Locales sont présentes sur l'ensemble du territoire national avec plus de **6 800 sites**. Les **436 Missions Locales** exercent une mission de service public de proximité auprès des jeunes de 16 à 25 ans afin de les aider dans leur insertion professionnelle et sociale.

1,1 million de jeunes sont accompagnés, chaque année, par **13 600 professionnels** des Missions Locales.



SITUATION GÉNÉRALE :

Depuis leur création, les Missions Locales exercent un **accompagnement global** en direction des jeunes. C'est leur spécificité, traitant ainsi de l'ensemble des difficultés d'insertion : emploi, formation, orientation, mobilité, logement, santé, accès à la culture et aux loisirs. **Cette approche globale est toujours reconnue** - y compris sur le site du ministère du Travail - comme étant « le moyen le plus efficace pour lever les obstacles à l'insertion dans l'emploi et dans la vie active ».

Pour autant, cet accompagnement, global auquel la FNAS FO est attachée, est largement remis en cause par les politiques publiques, et particulièrement par la dégradation constante des conditions de travail des salariés des Missions Locales que ces politiques produisent. Les professionnels sont obligés d'opérer des choix, contraints par des objectifs à atteindre sous peine de perdre des financements indispensables à la survie de leur structure. Ces objectifs sont imposés par le Ministère avec la mise en place de Conventions Pluriannuelles d'Objectifs, qui verrouillent toute initiative en dehors des dispositifs prévus.

Au moment de rédiger ce compte-rendu de mandat, la situation des Missions Locales est très inquiétante. Outre la fusion avec Pôle Emploi qui semble écartée pour l'instant, le gouvernement vient de mettre en place un bonus-malus de 10 % du financement en fonction des objectifs atteints ! En effet, une instruction du 16 mai 2019 définit la stratégie pluriannuelle de performance des missions locales pour 2019-2022. L'enveloppe pourra être majorée jusqu'à 10 %, en fonction de l'atteinte ou non des objectifs. Les missions locales sont également « invitées » à travailler à des démarches de mutualisation entre elles et à « de nouvelles synergies » avec Pôle Emploi, notamment à destination des entreprises.

Dans ce contexte, les salariés sont toujours plus malmenés.

La FNAS FO rappelle que les Missions Locales ne sont pas des sites de production d'indicateurs de suivi et de résultats particulièrement positifs (!), mais des lieux où les jeunes peuvent venir et adhérer librement à l'accompagnement qui leur est proposé, des lieux où s'élaborent et se construisent des parcours singuliers d'adultes en devenir, au fil de rencontres avec d'autres adultes, les professionnels. Pour la FNAS FO, les financements des Missions Locales doivent être pérennes. L'accompagnement social est une obligation de moyens et non pas une obligation de résultats !

De plus, pour FO, avec la loi liberticide de 2008 sur la représentativité, les moyens syndicaux ont été radicalement réduits dans le champ conventionnel des Missions Locales. Ce que nous continuons à condamner.

Pour la FNAS FO, les salariés doivent être libres de pouvoir s'organiser avec l'organisation syndicale de leur choix afin de défendre et d'améliorer leurs conditions de travail et de rémunérations. Elle continue à soutenir tous les salariés qui se battent en ce sens.

LA REPRÉSENTATIVITÉ et SES CONSÉQUENCES :

Après le congrès de 2016 à la Pommeraye, nous serons convoqués encore à 4 séances de négociations avant que le couperet de l'arrêt de représentativité du 21 juillet 2017 ne tombe :

2016 : 19/10 - 14/12

2017 : 22/03 - 27/06

Depuis juillet 2017, il ne reste à la table des négociations de la Commission Paritaire de Négociation Nationale que 2 organisations syndicales de salariés et l'UNML pour les employeurs.

- La CFDT avec 57.11 %
- La CGT avec 42.89 %

Le représentant de l'État, soutenu par la CFDT et l'UNML, qui présidait la Commission Paritaire Mixte encourageait largement, dès la séance du juin 2017, les organisations syndicales à revenir à des Commissions Paritaires simples. Ce sera fait dès la séance qui suivra notre départ.

La CFDT peut signer seule des accords et la CGT ne peut s'y opposer.

LES SUJETS DE NÉGOCIATIONS, JUSQU'EN JUILLET 2017 :

• Droit syndical :

La FNAS FO boycotte l'utilisation du chéquier syndical depuis leur mise en place, ce n'est pas aux salariés de se payer le droit syndical essentiel à la bonne marche des instances paritaires. C'est une position de principe. C'est dans ce cadre que la FNAS FO revendique l'amélioration du droit syndical pour la participation aux instances paritaires : comptabilisation en temps de travail effectif du temps de réunion, du temps de transport, d'un temps de préparation.

Mais les employeurs refusent toujours d'améliorer le droit syndical. Ils n'entendent pas améliorer les conditions d'exercice des négociateurs, même pour le bon fonctionnement des instances paritaires : toujours pas de temps de préparation, de temps de transport... Sauf si les organisations syndicales acceptent de supprimer des jours d'autorisation d'absence syndicale pour l'exercice de mandats électifs !

Sur ce sujet, les employeurs ont soulevé l'indignation des organisations syndicales nationales.

• Égalité hommes/femmes

Cette négociation n'aboutit pas depuis des années et une fois encore l'accord qui était proposé comportait uniquement « des bonnes intentions », mais aucune mesure concrète pour les salariés. Par exemple, l'UNML a refusé d'accorder 2 heures pour accompagner son enfant lors de la rentrée scolaire !

D'ailleurs, l'accord qui sera signé au final par la seule CFDT le 20 juin 2018 se contentera d'une heure (rémunérée) pour un seul parent (si jamais les deux travaillaient dans la même Mission Locale), et pour accompagner tous les enfants le jour de la rentrée scolaire. À noter : cet accord est applicable au 1^{er} janvier 2019.

• Délai de carence :

FO a revendiqué la suppression du délai de carence, qui rappelle ne coûte pas aux structures puisque les salariés absents ne sont jamais remplacés les 3 premiers jours !

Pourtant, pratiquée volontairement, dans de nombreuses structures, la suppression du délai de carence a fait l'objet, au niveau national et collectif, d'un chantage par les employeurs à la négociation d'une révision des classifications.

Sur ce sujet, rien ne s'est conclu depuis. C'est toujours l'article V-9-2 qui s'applique : les trois jours de carence sont pris en charge par l'employeur dans la limite d'un arrêt par an.

• La Classification :

La délégation FO a produit un minutieux travail sur la révision de toutes les classifications et porté des revendications argumentées. Lors de notre dernière séance de négociation en juin 2017, nos revendications portaient leurs fruits puisque les employeurs avaient accepté :

- À propos de l'évolution dans les classifications et la reconnaissance des compétences : que « la maîtrise » de la compétence soit automatiquement reconnue lorsque le salarié valide une formation certifiée par la branche. Sur « l'exercice », l'UNML se disait également prête à évoluer. Elle proposait qu'au bout d'un délai fixé, l'exercice de celle-ci soit reconnu automatiquement.
- Le principe que l'emploi repère chargé d'animation disparaisse et que les salariés deviennent chargés d'accueil avec une cotation qui passe de 6 à 8. Pour autant, nous restions très méfiants, puisque l'UNML refusait de valider ou d'acter les évolutions une par une, préférant acter l'ensemble à la fin de façon à exercer une pression sur les négociateurs.

Il semble que les négociations ont abouti puisqu'un avenant est à la signature jusqu'au 20 juillet d'après les informations mises en ligne par les organisations syndicales représentatives.

LA VALEUR DU POINT

La politique salariale n'est pas à la hauteur de l'engagement des professionnels, de l'évolution des charges de travail, ni de l'évolution générale du coût de la vie. Les employeurs n'ont cessé de complimenter les structures et les salariés pour la qualité et la quantité de travail fourni, mais la reconnaissance s'arrête aux compliments, quand il faut passer aux actes, c'est une autre histoire !

Valeur du point 4.58 Euros à compter du 1er septembre 2017 (Arrêté d'extension du 19 décembre 2017, JORF n°0301 du 27 décembre 2017, avenant n° 60 du 2 août 2017 relatif à la valeur du point)

DÉVELOPPEMENT SYNDICAL

Plusieurs camarades ont participé aux négociations d'octobre 2016 (Congrès de la Pommeraye) à juin 2017 (arrêté de représentativité) ainsi qu'à l'élaboration de ce travail imposant sur les classifications. C'est l'occasion dans ce compte-rendu de les remercier vivement pour leur engagement. Il s'agit d'Emmanuel BONNET (SDAS 44), de Cyrille THOUIN (SDAS 81) et de Jean-Marie FOURNIER (SDAS 33).

Dans le cadre du développement, des journées nationales se sont tenues à Paris, à raison de deux jours par an : les 23 et 24 novembre 2016, 9 et 10 octobre 2017, 8 et 9 octobre 2018. C'est l'occasion pour les camarades des Missions Locales de se rencontrer, de s'informer, de construire collectivement leurs revendications spécifiques, de créer ainsi un réseau syndical disposé à développer et à se renforcer. Les secrétaires des SDAS sont également invités lors de ces journées pour mieux connaître le champ conventionnel et viser le développement dans leurs départements.

”

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

“

I. LA SECTION FÉDÉRALE DES CADRES : UNE NÉCESSITÉ

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

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

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

Pour notre Fédération, qui regroupe un grand nombre de cadres adhérents, l'attachement aux valeurs républicaines et à l'action syndicale libre et indépendante est au cœur de notre pratique syndicale.

La Section Fédérale des Cadres est un lieu de réflexion et d'échange sur les revendications des cadres du secteur social et médico-social.

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

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

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

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

II. L'ACTION COLLECTIVE : UNE ÉVIDENCE

Questionner l'évolution des métiers de l'encadrement dans le champ social, c'est fondamentalement s'interroger sur les enjeux et les transformations à l'œuvre dans notre secteur.

Soumis à des réformes successives, le secteur social et médico-social s'inscrit ainsi dans un paysage législatif et institutionnel en constante évolution.

Les différentes lois de décentralisation, la Révision Générale des Politiques Publiques, la loi Hôpital Patients Santé et Territoires, la loi REBSAMEN... ont eu, chacune à leur niveau, un effet sur les pratiques, par l'accumulation de multiples dispositifs toujours empilés et souvent illisibles.

Aujourd'hui, notre secteur est impacté, par le plan inter ministériel en faveur du travail social de Manuel VALLS, par la « Loi Travail » et le « **Programme de travail pour rénover notre modèle social** » porté par le gouvernement Macron qui défigure complètement le travail social et la place des cadres.

De plus, notre secteur, c'est une évidence, est désormais soumis à des contraintes de gestion identiques à celles des autres secteurs d'activité du fait des mesures de rationalisation des dépenses dictées par les politiques économiques néo-libérales.

Les Fondations, Associations, Institutions ou Services y répondent coûte que coûte, au détriment des salariés et des usagers, dans le droit fil des nouvelles politiques dites « sociales ».

Confrontée à ces nouveaux enjeux, la fonction de cadre dans le secteur social et médico-social est de plus en plus complexe et nécessite des compétences toujours plus diverses qui mettent en danger notre travail de soutien et d'aide à la personne.

Dans ce contexte de bouleversement, les cadres souffrent d'une forte dégradation de leurs conditions de travail :

- Réorganisation permanente,
- Dégradation du niveau de qualité du travail rendu,
- Manque de sens,
- Injonctions paradoxales,
- Dépossession de tâches,
- Augmentation de la charge de travail,
- Modification du temps de travail (loi 35 heures, forfait jour, loi travail...)

De fait, les cadres sont mis à distance des équipes et du terrain ce qui n'est pas sans conséquence sur les rapports humains et l'ambiance au sein des institutions.

Il en résulte que depuis de nombreuses années, les cadres du secteur social sont de plus en plus exposés au stress et en situation de vulnérabilité.

Ce processus s'est considérablement accéléré dans le contexte actuel qui voit se multiplier les fusions et regroupements d'associations, les Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens, avec les conséquences que l'on connaît, entre autres, le non-remplacement des personnels et les politiques de management agressives.

Force est de constater que la fonction de cadre est devenue extrêmement complexe.

L'écart s'est creusé entre les intentions affichées dans les missions et les moyens qui nous sont véritablement octroyés.

Devant répondre à des intérêts contradictoires, les cadres qui veulent résister éprouvent de plus en plus souvent un sentiment de lassitude, de découragement, d'épuisement professionnel, car ils doivent au final faire face :

- À la réalité des politiques de rentabilité « faire plus et mieux avec moins »
- Au brouillage des repères institutionnels et organisationnels
- À la remise en question des formations professionnelles qualifiantes.

Dès lors, l'accomplissement de nos missions devient intenable et incompatible avec les valeurs qui sont officiellement mises en avant.

Bien souvent, on nous impose la conduite de projets pour lesquels nous n'avons pas été associés.

Seuls, contraints d'affronter les incohérences politiques, financières, managériales que nous dénonçons par ailleurs, nous devons composer avec les équipes, les gouvernances, les tutelles, les financeurs.

Les cadres ne peuvent rester silencieux et doivent faire entendre leur voix tant il est vrai qu'ils font les frais aux côtés des autres salariés de choix stratégiques dictés par la rentabilité à tout va !

Ne pas rester indifférent, c'est se confronter et revendiquer !

Oui ! L'engagement syndical des cadres s'impose comme un véritable enjeu de résistance !

Pour faire valoir ses droits et ne plus subir, ne plus être isolé, ne plus avoir à choisir entre sa vie de salarié et sa vie personnelle !

Non ! Il n'y a pas d'incompatibilité entre la fonction de cadre technique ou hiérarchique et l'engagement syndical pour la défense des intérêts matériels et moraux de tous les salariés.

La syndicalisation fédère et organise un contrepoids permettant de faire valoir :

- Les droits de tous les salariés
- Une appartenance syndicale pour rééquilibrer les forces en présence
- Des revendications pour améliorer les droits et en obtenir de nouveaux.

Les cadres doivent se syndiquer, faire respecter leurs droits, revendiquer sur les déroulements de carrières, les salaires, la rémunération des astreintes, le temps de travail, les congés, la formation...

Ils doivent imposer un débat de fond sur leur statut, construire un rapport de force contre le sempiternel argument du patronat de « réduction du coût du travail ».

Ce rapport de force doit se construire avec tous les salariés, pour la défense des droits collectifs et l'amélioration des conditions de travail.

Nos revendications expriment un mouvement de légitime défense qui s'appuie en amont sur le respect du Code du travail, des Conventions Collectives Nationales et autres accords applicables à tous.

L'Histoire nous a appris que pour les salariés, la mise en œuvre d'un rapport de force passe par le cadre d'une organisation syndicale libre et indépendante.

Les membres de la **Section Fédérale des Cadres** de la **FNAS FO** entendent contribuer à ce rapport de force, en invitant les salariés-cadres du secteur social et médico-social à les rejoindre dans la réflexion et l'action syndicale.

C'est dans ce sens que nous nous réunissons et travaillons au sein de **la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière**.

C'est dans ce sens qu'il est indispensable qu'il y ait désormais dans chaque département un délégué-cadre de notre fédération pour être au plus près des préoccupations des cadres de notre secteur.

III. L'ÉTUDE

« Les cadres de l'action sociale : entre engagement et renoncement professionnels »

La démarche proposée par la FNAS-FO et FO-Cadre avait pour objet de mieux connaître les pratiques professionnelles des cadres de l'Action Sociale.

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

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

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

Le projet comportait trois étapes de travail combinées.

La première étape visait à produire des entretiens qualitatifs avec 20 cadres en poste.

La deuxième étape consistait à intégrer les résultats quantitatifs produits en parallèle par une enquête statistique avec questionnaires.

La troisième étape consistait à rédiger une étude qui replace ces deux premières étapes dans la description globale de l'évolution du secteur de l'Action Sociale depuis une vingtaine d'années.

IV. L'ENQUÊTE

**A L'INITIATIVE DE LA FNAS FO ET DE FO-CADRES :
ENQUÊTE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CADRES DE
L'ACTION SOCIALE**

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

Entre qualité des services et rationalisation des budgets, les cadres font désormais face à des injonctions contradictoires qui contribuent à dégrader leurs conditions de travail.

Consciente de ces évolutions, la Fédération FO de l'Action Sociale, en partenariat avec FO-Cadres, a pris l'initiative de lancer une consultation publique.

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

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



Les réponses ont été traitées de manière anonyme.

Les résultats et les analyses seront rendus publics.

V. FO-CADRES

Au sein de la **Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIERE**, **FO-Cadres** est l'union syndicale qui regroupe tous les cadres et ingénieurs adhérents à FO.

L'organisation suite au XIII^{ème} Congrès de FO-CADRES (Chambéry, les 8 et 9 juin 2017) :

Secrétaire Général : Éric PERES

Bureau Exécutif (15 membres) dont **Gil SILVESTRI** pour la **FNAS FO**

Conseil National (31 membres) dont **Gil SILVESTRI** et **Jacqueline BERRUT** pour la **FNAS FO**

Les missions principales de FO-Cadres :

- Promouvoir et défendre au niveau interprofessionnel les intérêts individuels et collectifs des cadres et des ingénieurs, du privé comme du public.
- Être pour FO une organisation qui vise à renforcer les solidarités par l'apport de la réflexion et de l'action des cadres et ingénieurs adhérents.
- Être un lieu de réflexion et d'échange avec le monde étudiant, universitaire, scientifique...

FO-Cadres participe à la gestion d'institutions et d'organismes paritaires de formation, d'emploi des cadres et de protection sociale : **l'APEC**¹, **l'AGIRC**² ...

Afin d'appuyer le développement de la syndicalisation des cadres, FO-Cadres fait vivre un ensemble d'outils d'information et de communication.

Des supports téléchargeables sur le site www.fo-cadres.fr

- les lettres trimestrielles FO-Cadres,

- les bulletins d'informations juridiques,
- le guide juridique FO-Cadres,
- les affiches en format PDF,
- les communiqués de presse.

Ces outils d'information viennent compléter les éléments d'analyse que l'on retrouve sur le site : dossiers thématiques, infos juridiques, etc.

VI. NOS STATUTS

Tels qu'adoptés par le 7^{ème} Congrès Fédéral d'Albi, le 4 juin 1981, modifiés lors du 8^{ème} Congrès de Sare, le 10 juin 1983, au 9^{ème} Congrès de Combrit, le 4 juin 1986, et au 10^{ème} Congrès de Troyes, le 8 juin 1990, au 12^{ème} Congrès de Carry-le-Rouet, le 4 novembre 1997 et au 14^{ème} Congrès du Croisic, le 9 novembre 2005.

ARTICLE 1

Constitution :

Il est constitué entre les syndicats du secteur social et médico-social qui adhèrent aux présents statuts, une Fédération de syndicats, qui prend le nom de :

FEDERATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE Cgt-FORCE OUVRIERE

La présente **Fédération** adhère à la **Confédération générale du travail - FORCE OUVRIERE**.

(...)

ARTICLE 15

Section Fédérale des Cadres : (S.F.C.)

Les actions particulières touchant les cadres sont coordonnées dans la **section fédérale des cadres (S.F.C.)**.

Son rôle est de coopérer avec le **Bureau Fédéral** pour l'étude des problèmes spécifiques à cette catégorie, la diffusion de l'information et de la documentation, les actions de propagande, pour aider les syndicats dans le recrutement d'adhérents dans cette catégorie de salariés.

¹ Election AGIRC Malakoff Médéric : FO-Cadres en nette progression - le 21/05/2012

Les élections pour le renouvellement du Conseil d'administration de la caisse de retraite Agirc du groupe Malakoff Médéric ont rendu leur verdict. Malgré une campagne difficile marquée notamment par les inquiétudes quant à l'avenir de l'Agirc, FO-Cadres obtient 11,85 % et progresse de 2,16 %.

² APEC : la convention de mandat de service public est validée à l'unanimité du Conseil d'administration - le 07/03/2012

Le Conseil d'administration de l'APEC a voté à l'unanimité la convention de mandat de service public qui fixe les modalités de mise en œuvre, de suivi et de financement des activités de l'organisme paritaire.

Les syndicats départementaux désignent un correspondant départemental des cadres, qui avant tout, reste un syndiqué de base et assure la liaison avec **la S.F.C.**

Elle sera réunie au moins une fois l'an, dans l'intervalle des Congrès ou si les circonstances le justifient, sur la demande du **Bureau Fédéral.**

VII. QUELQUES DATES...

1^{ère} Assemblée Générale constitutive de la Section Fédérale des cadres, les 23 et 24 mai 2017 à NOIRMOUTIER (85) puis XIII^{ème} Congrès FO-Cadres, les 8 et 9 juin à Chambéry
Réunions du Bureau de la Section Fédérale des Cadres de la FNAS FO, le 21 novembre 2017

- Bilan de l'AG et du Congrès FO-Cadres
- Projets et actions 2017/2018
- Calendrier
- Questions diverses

Réunion du Bureau de la Section Fédérale des Cadres de la FNAS FO, le 6 février 2018

- Retours sur l'enquête cadres – FNAS/FO-Cadres
- Point sur les travaux en cours :
 - 1 - Où en est la formation chez les cadres ? État des lieux sur la formation continue
 - 2 - Délégation et responsabilité au travail des cadres
 - 3 - La question du management
- Calendrier
- Questions diverses

Réunion du Bureau de la Section Fédérale des Cadres de la FNAS FO, le 29 mars 2018

- Présentation de l'enquête par Hubert Billemont, chercheur en sociologie
- Retour sur un projet d'article concernant :
 - En introduction : définition donnée du cadre (rédaction Gil)
 - La référence aux conventions collectives (Christian - Laura)
 - Les cadres hiérarchiques et intermédiaires : problématiques (Jacqueline, Xavier, Jean-Pierre)
- La délégation de pouvoir
- La question du management
- Calendrier
- Questions diverses

Réunion du Bureau de la Section Fédérale des Cadres de la FNAS FO, le 11 juin 2018

- Retour sur un projet d'article concernant :
 - En introduction : définition donnée du cadre (rédaction Gil)
 - La référence aux conventions collectives (Christian - Laura)
 - Les cadres hiérarchiques et intermédiaires : problématiques (Jacqueline, Xavier, Jean-Pierre)
- La délégation de pouvoir
- La question du management

- Calendrier
- Questions diverses

Réunion du Bureau de la Section Fédérale des Cadres de la FNAS FO, le 8 octobre 2018

- Préparation de la 2^{ème} AG de la SFC
- Questions diverses.

2^{ème} ASSEMBLÉE GÉNÉRALE de la Section Fédérale des cadres, le 30 novembre 2018 à Paris

- Ouverture de l'AG par Pascal CORBEX, Secrétaire Général de la FNAS FO
- Rapport d'activité 2017 : présentation, débats, approbation
- Projet d'action 2018/2019 : discussion, approbation
- Présentation des candidats, élection au bureau de la Section Fédérale
- Intervention du partenaire : CHORUM
- Étude et enquête à l'initiative de la FNAS FO et FO-Cadres
- Questions diverses

Réunion du Bureau de la Section Fédérale des Cadres de la FNAS FO, le 24 janvier 2019

- Bilan de l'AG et du Conseil National FO-Cadres
- Projets et actions 2019
- Calendrier
- Questions diverses.

Réunion du Bureau de la la Section Fédérale des Cadres de la FNAS FO, le 2 avril 2019

- Présentation de la recherche commanditée par la FNAS-FO et FO-Cadres « Les cadres de l'action sociale : entre engagement et renoncement professionnels » par Hubert BILLEMONT, chercheur, camarade FO du 44, docteur en sociologie, ancien membre d'un laboratoire de recherche en sciences sociales et chercheur indépendant en sociologie à Nantes, formateur au CNAM.
- Projets et actions 2019
- Calendrier
- Questions diverses

Réunion du Bureau de la la Section Fédérale des Cadres de la FNAS FO, le 3 juin 2019

- Point sur les travaux en cours
- Projets d'articles
- Calendrier
- Questions diverses

VIII. NOS RÉALISATIONS

Depuis la dernière A.G. en mai 2017, la Section Fédérale s'est réunie chaque trimestre

- Pour définir des projets d'actions,
- Suivre l'enquête-cadres – FNAS / FO-Cadres : « Les cadres

de l'action sociale : entre engagement et renoncement professionnels »,

- Faire le point sur les travaux en cours : « la formation chez les cadres, la délégation de pouvoir et les responsabilités... ».

Des projets d'articles ont été partagés concernant la définition donnée du cadre (Gil Silvestri), la référence aux conventions collectives (Christian, Laura), les cadres hiérarchiques et intermédiaires (Jacqueline, Xavier, Jean-Pierre).

LES RÉALISATIONS :

LA CHARGE DE TRAVAIL ET LES NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL portée par la Fédération FO Action Sociale et FO-Cadres. Ce document porte sur la définition de la charge de travail et de ses conséquences sur le travail des cadres. Il montre que les nouvelles formes d'organisation du travail, notamment les forfaits jours et le télétravail, ont un impact insidieux et réel sur la santé physique et mentale des salariés. (Janvier 2018, Jacqueline et Laura)

L'ÉVALUATION : juste arbitrage ou juste arbitraire ? Interview de notre camarade Christian, ancien directeur d'une agence de l'ANPAA (Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie) où il évoque l'évaluation des salariés qui met ceux-ci dans des positions intenable, avec des objectifs inatteignables (cf. lettre FO-Cadres/Mai 2018)

La Section Fédérale a engagé un travail sur la définition du statut « CADRE ». Ce statut repose essentiellement sur la convention collective du 14 mars 194, qui a institué le régime de retraite complémentaire des cadres, à savoir l'AGIRC (*Association générale des institutions de retraite des cadres*). Au 1^{er} janvier 2019, les deux régimes **AGIRC-ARRCO Association des régimes complémentaires de retraite** vont fusionner pour donner naissance à un régime unique. Lors de l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015, entraînant la fusion des régimes complémentaires AGIRC-ARRCO, les partenaires sociaux s'étaient engagés à redéfinir la notion et le périmètre de l'encadrement ainsi que le dispositif spécifique de prévoyance des cadres, plus connus sous l'appellation du 1,50 % patronal. Loin de donner un cadre interprofessionnel et de respecter ainsi l'accord de 2015, le MEDEF fait tout pour renvoyer la définition du statut de cadre au niveau des branches professionnelles. (Avril et novembre 2018, Gil).

Effectivement, plus que jamais, le statut cadre est remis en cause. *Si cette négociation ne débouche pas, la notion de cadre étant liée au poste occupé, ce sont les classifications professionnelles des conventions collectives qui détermineront les postes qui relèvent du statut de cadre. Et donc, sans augurer de telle ou telle perspective, un travail a été engagé pour repérer tout ce qui définit les cadres dans les conventions collectives de notre SECTEUR.* Ils sont nommés dans les CCNT (Conventions Collectives Nationales de Travail) suivantes : CCNT

66, CCNT 51, CCNT ML/PAIO, BAASSD, CHRS, ALISFA, RÉGIES DE QUARTIER, FAMILLES RURALES, ACI. Rien n'apparaît dans la CCNT 65 à part les 4 postes de directeur. Dans tous les cas, ce travail sera réellement très utile pour tous nos camarades et sûrement pour nos négociateurs. (Christian)

La recherche commanditée par FO Cadres et la fédération :

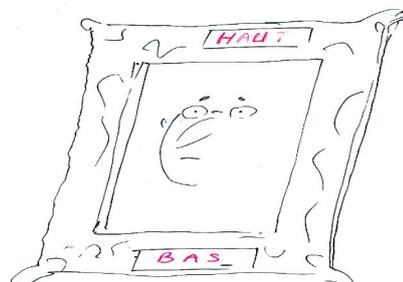
« Les cadres de l'action sociale : entre engagement et renoncement professionnels. Débutée en février 2018, elle a été un fil conducteur pour les travaux de la Section Fédérale. Hubert BILLEMONT, camarade FO, docteur en sociologie, ancien membre d'un laboratoire de recherche en sciences sociales, chercheur indépendant en sociologie à Nantes et formateur au CNAM, est venu régulièrement rendre compte des avancées de son travail. Il livre divers éléments qui annoncent à la fois le contexte contraint dans lequel évoluent les cadres et diverses hypothèses concernant le rapport au militantisme. L'enquête met l'accent sur les activités et motivations du cadre, sur les injonctions paradoxales qu'il peut subir. L'étude aborde cette question de la motivation. Elle fait apparaître toute la problématique que rencontrent nos structures et l'ensemble de leurs salariés.

L'ENQUÊTE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES CADRES DE L'ACTION SOCIALE,

mise en ligne dernièrement à l'initiative de la FNAS FO et de FO Cadres. C'était une consultation publique. Elle visait à offrir aux cadres de l'action sociale l'opportunité d'exprimer leurs préoccupations et leurs attentes. Les réponses ont été traitées de manière anonyme. Les résultats et les analyses seront rendus publics.

LA NOTION DE CADRE A T-ELLE
UN SENS ?

REPONSE : OUI .



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

Les cadres ont en commun avec l'ensemble des salariés les soucis de concertation, de fédérer, d'atteindre des objectifs réfléchis et réalistes, du respect de celles et de ceux qui s'engagent pour la réussite de ce qui est entrepris.

Les membres du Bureau de la Section Fédérale des Cadres issus de l'Assemblée Générale du 30 novembre 2019 :

Nathalie BARBÉ (SDAS 75), Stéphane BARREAU (SDAS 34), Christian BEAUTIER (SDAS 40), Daniel LAURENT (SDAS 14), Jean pierre LEFÈVRE (SDAS 22), Laura ROCCETTI (SDAS 37), Xavier ROUILLON (SDAS 80), Ludovic ROUSSEL (SDAS 80), Véronique ROUSSEL (SDAS 75), Gil SILVESTRI élu secrétaire de la section (SDAS 05).

”

Gil SILVESTRI
Conseiller Fédéral

“ LES CADRES D'APPRENTIS D'AUTEUIL

Aujourd'hui l'action syndicale est plus que nécessaire pour répondre aux attentes et préoccupations professionnelles des cadres à Apprentis Auteuil. C'est pourquoi nous devons agir pour répondre à leurs préoccupations en revendications concrètes, être à leur écoute pour que leur spécificité soit reconnue et ne les exclue pas des garanties collectives de notre convention d'entreprise auxquels ils ont droit « exemple la possible suppression des jours de ressourcement et du compte épargne temps... ». L'utilisation du forfait jours « à toutes les sauces », sous prétexte d'une autonomie nécessaire, est en fait une dérive régulière d'Apprentis d'Auteuil, car celui-ci ne respecte pas les règles de base de sa mise en place.

C'est ce que FO essaie de mettre en œuvre à Apprentis d'Auteuil. On a mis un accent particulier sur la sensibilisation des cadres afin de leur donner envie de rejoindre notre organisation syndicale.

Pour ce faire, nous rencontrons régulièrement la Section Fédérale des Cadres de la FNAS FO et nous avons pris part aux réunions afin de mieux comprendre les spécificités et les besoins des cadres dans leur métier au quotidien.

Plusieurs réunions ont été organisées à leur intention pour porter le message Force Ouvrière dans les établissements. En œuvrant, en toute liberté et en toute indépendance à une meilleure défense des intérêts individuels et collectifs de leur statut, des salariés cadre ont fait le choix de rejoindre notre syndicat et dans toutes leurs composantes : cadre éducatif, Responsable Vie Scolaire, Enseignant, psychanalyste, chargé de projet, directeur, directeur adjoint...

Le travail syndical, que réalisent les camarades sur le terrain, nous a fait prendre conscience de la place importante des cadres à Apprentis d'Auteuil. Les revendications portées amènent de nouvelles forces de confiance et font grandir notre organisation syndicale.

Le syndicat progresse en termes d'implantation dans toutes les régions et nous voyons des salariés de tous les corps de métiers venir nous rejoindre et nous présenterons des listes pour les élections professionnelles des Apprentis d'Auteuil dans toutes les régions avec des cadres sur chaque liste.

Nous avons créé un site FO Apprentis d'Auteuil pour donner de l'information aux salariés. Cela permet à des salariés cadre de venir prendre contact avec le syndicat afin d'obtenir des renseignements sur leurs droits. Ainsi de plus en plus font le choix de se syndiquer. Il faut laisser le temps se faire, car certains viennent ensuite militer pour FO.

Dans le cadre de la révision des Accords GPEC-FORMATION (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences-Formation) en cours et que FO a porté, nos camarades ont réalisé le diagnostic sur les métiers de management pour mettre en place des actions de formation spécifiques aux cadres. Trois cadres FO font partie d'un groupe de travail sur les métiers de management. Notre organisation syndicale était majoritaire dans cette commission, ce qui démontre la sensibilisation du syndicat Force Ouvrière sur l'importance des cadres. Je tiens à remercier Guillaume Malherbe, Jean-Philippe Mauduyt et Marc Pézier pour leur investissement et le travail réalisé sur un diagnostic très complet sur la réalité de leur travail au quotidien.

Le diagnostic réalisé pointe un manque de lisibilité sur les délégations de pouvoir et un besoin de clarification dans ce domaine, notamment de revoir toutes les fiches de poste en prenant en compte les évolutions du secteur, de clarifier la répartition des tâches, les périmètres de compétences et de responsabilité.

Cela montre notre volonté de syndicalisation et de s'inscrire dans le temps dans l'accompagnement des salariés cadres à Apprentis d'Auteuil.

Nous ne pouvons que nous satisfaire de ce travail de développement de notre organisation dans une association nationale d'une telle importance et plus particulièrement dans le collège cadre.

Surtout dans un contexte général, que nous caractérisons, comme la fédération, de contexte d'« austérité » et qui part de la réalité du travail des cadres et le constat qu'ils sont de moins en moins considérés dans un secteur social et médico-social privé, mais non lucratif. Nous constatons que le glissement des tâches aboutit à ce que des éducateurs se voient confier des fonctions d'encadrement, mais bien entendu, sans le salaire et le statut correspondant. On voit également des chefs de service jouer le pompier de service, mais est-ce leur rôle ?

Quoi qu'on en pense, et c'est une réalité, les cadres de notre secteur font aussi partie de ceux qui subissent les conséquences directes de cette austérité budgétaire qui touche de plein fouet notre secteur privé, certes, mais à financement public. Ils font partie des emplois qui sont menacés dans le cadre des restructurations, des réorganisations de site/établissements/ services et reprise d'établissements. C'est la conséquence des appels à projet qui met en concurrence les associations et de la marchandisation de notre secteur par la mise en place du « Contrat à Impact Social » en progrès constant.

Nous constatons que l'état se dégage progressivement de ses responsabilités par la mise en concurrence des associations sur les appels à projet. Nous avons pu constater qu'une association ADMR s'est vue confier l'accueil de mineurs non accompagnés sur le département 37. Nous regrettons ces choix qui ne sont que financiers et ne considèrent plus le travail des institutions ; cela met à mal les établissements dans leur organisation sans parler de la perte importante de moyens.

Cette politique financière qui se dégrade pour faire des économies est inefficace et démocratiquement très dangereuse. Elle fait des dégâts et provoque une déqualification progressive de nos diplômés dans le secteur social. Nous entendons régulièrement que la compétence prend le dessus sur nos diplômés, mais la bonne volonté ne remplacera jamais la formation et l'expertise nécessaires à l'exercice de leur fonction.

Que l'on soit cadre ou non, chacun doit comprendre que cela a de plus en plus d'effets négatifs sur l'emploi et sur les conditions de travail. Les conditions de travail satisfaisantes ne sont plus réunies et cela compromet la santé du salarié au travail : les cadres ne sont déjà plus à l'abri du burn-out et le seront encore moins demain dans ce contexte.

L'aménagement du temps de travail est une donnée essentielle à l'emploi des cadres pour que l'investissement professionnel ne soit plus synonyme de servitude et de souffrance.

Si nous restons opposés au forfait jour, nous pouvons comprendre son utilisation pour des salariés dont l'autonomie est vraiment avérée, et nous sommes aussi d'accord pour considérer que ce dispositif s'adresse à tous les cadres. Cependant, il doit être encadré en terme d'amplitude journalière, de nombre de jours travaillés et garantir un repos suffisant. La direction ne doit pas

abuser de l'utilisation du forfait jour pour être dans l'illégalité et profiter de ce système pour mettre des salariés cadres en risque (RPS (Risques Psychosociaux), souffrance, burn-out, rupture conventionnelle, licenciement pour avoir perturbé l'entreprise par une reprise d'activité en mi-temps thérapeutique, mais en général, ce sont des licenciements abusifs).

C'est pourquoi, nous devons être fiers de porter haut et fort nos couleurs et partout où nous souhaitons nous développer, nous devons les montrer.

Surtout dans cette période où notre organisation, **parce qu'elle est libre et indépendante**, reste une cible que l'on va chercher à « dégager », cf. la loi sur la représentativité que le gouvernement cherche à augmenter à 15 %.

Plus récemment, le contrat 100 % santé va encore réduire les droits des salariés Apprentis d'Auteuil avec plus de contrôle et moins de remboursements.

Nous ne pouvons que nous féliciter des combats menés et que nous continuerons de mener en toute cohérence, surtout lorsque nous comprenons ce que contient le programme présenté par le gouvernement Macron pour rénover notre modèle social.

Nous menons un combat à Apprentis d'Auteuil, pour les salariés protégés du site d'Audaux dont la DIRECCTE (Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) a refusé en novembre 2018 leur licenciement, ce qui a été confirmé par de la ministre du Travail, mais Apprentis Auteuil n'abdique pas et met au tribunal Administratif les salariés pour obtenir leur licenciement. Nous continuerons de les soutenir et de les accompagner dans cette nouvelle épreuve.

Nous avons pour ambition d'être présents dans chaque région d'Apprentis d'Auteuil lors des prochaines élections professionnelles 2019 pour mieux écouter, accompagner et défendre les salariés. Ainsi, nous pourrions être représentatifs dans tous les établissements.

Nous construisons nos revendications, en corrélation avec les projets d'évolution de la Fondation, dans l'objectif d'améliorer les conditions de travail, en concertation avec tous les syndiqués et élus Force Ouvrière d'Apprentis d'Auteuil.

Notre Organisation Syndicale n'est guidée que par la défense des seuls intérêts matériels et moraux des salariés. Et les cadres sont une composante majeure du monde du travail.

Engagée dans une course folle à la rentabilité financière à court terme, Apprentis d'Auteuil, perd parfois de vue l'essentiel et ne reconnaît pas toujours, à sa juste valeur, l'engagement professionnel de ses cadres. De la charge de travail excessive

Section Fédérale des Retraités

à une organisation toujours plus exigeante, en passant par un stress accru, le climat social se détériore dans ce contexte de restructuration depuis plusieurs années.

Confrontés aux reprises d'établissement, aux délocalisations de sites, aux restructurations et aux plans sociaux qui s'accompagnent de licenciements, les cadres savent dorénavant qu'ils peuvent faire les frais de choix « stratégiques » décidés sans eux. Le malaise s'installe et l'incertitude gagne du terrain. Les cadres le ressentent, mais sont souvent démunis face à des situations auxquelles ils n'ont jamais été préparés.

Dans le secteur social, nous constatons qu'il est difficile pour un cadre éducatif de s'inscrire en tant que militant engagé, alors que les cadres enseignants sont très présents dans les instances du personnel, ce qui favorise des organisations syndicales comme la CFDT et la CFTC. Le discours de la direction en faveur d'un dialogue social de qualité n'est pas suivi sur le terrain et les salariés cadres n'ont pas à choisir entre leur carrière et un engagement syndical. Nous avons la chance de pouvoir développer notre organisation syndicale chez les enseignants qui font un choix important de nous rejoindre. Plusieurs implantations dans différentes régions ont vu le jour à FO Apprentis d'Auteuil.

Ces évolutions ne doivent pourtant pas être considérées comme inéluctables. En témoigne aujourd'hui l'engagement progressif des cadres dans l'action syndicale. Elle traduit leur volonté d'agir pour ne plus subir et rompre l'isolement dans lequel ils sont parfois installés.

”

Daniel LAURENT
Conseiller Fédéral
Délégué Syndical Central FO Apprentis d'Auteuil

“

Depuis le Congrès de la FNAS FO à LA POMMERAYE (49) en 2016, la Section Fédérale des Retraités (SFR) FO Action Sociale s'est mobilisée contre la Loi Travail, les ordonnances Macron, pour la défense des conditions de vie des retraités sur la base de nos revendications.

La SFR FO Action Sociale s'est associée à la résolution générale du Congrès de la FNAS FO et à l'action du groupe des 9 organisations syndicales de retraités qui revendiquent depuis 2014 la hausse du pouvoir d'achat et la reconnaissance des droits des retraités et de leur dignité.

En 2017, Le nouveau Président de la République poursuit la politique libérale et agit comme un bulldozer pour imposer des réformes nocives aux retraités et au monde du travail (assurances-chômage, service public, Sécurité Sociale, retraite...).

Après les mobilisations intenses contre la Loi Travail, Jean-Claude Mailly et le bureau confédéral décident de mettre fin au mouvement sans consultation de la base. Cependant, la SFR a poursuivi les manifestations contre les ordonnances Macron.

Constat : nous n'avons rien obtenu et nous dénonçons le passage en force de cette casse du Code du travail par le 49-3 et les ordonnances.

Nos revendications demeurent :

- Défense du système de retraites par répartition, maintien de tous les régimes existants,
- Défense du pouvoir d'achat des retraités,
- Défense du service public,
- Refus de l'austérité,
- Relance économique et de l'emploi.

DÉFENSE DU SYSTÈME DE RETRAITE

La SFR FO Action Sociale
EXIGE

- Le maintien du système de retraites par répartition reposant sur la solidarité et la répartition entre les générations,
- L'abrogation de toutes les réformes des retraites depuis 1993,
- Le retour à la retraite à 60 ans ; au blocage à 40 ans de cotisations,

- Le retour aux 37,5 années et au calcul des pensions sur les salaires des 10 meilleures années,
- L'augmentation des pensions de réversion de 54 % à 66% sans prise en considération des revenus du conjoint survivant.

S'OPPOSE

- Aux systèmes de retraite par capitalisation et autres systèmes dits « comptes notionnels » contribuant au creusement des inégalités sociales.

DEFENSE DU SERVICE PUBLIC

La SFR FO Action Sociale

EXIGE

- Le maintien des services publics de proximité,
- La qualité du service accessible pour tous,
- L'arrêt du démantèlement et de la privatisation des services.

DÉFENSE DU POUVOIR D'ACHAT

La SFR FO Action Sociale

DENONCE

- La politique d'austérité, le gel des pensions, la non-compensation de l'augmentation du coût de la vie, la baisse constante du pouvoir d'achat, l'accroissement de la pression fiscale,
- La dégradation des conditions de vie des retraités avec des difficultés d'accès au logement, aux soins, aux services publics, etc.,
- Le surcoût des complémentaires santé lié à l'âge,
- Le reste à charge pour la prise en charge de la dépendance,
- La marchandisation de tout le secteur des personnes âgées à domicile et en établissements spécialisés,
- La détérioration des conditions de travail des professionnels de la prise en charge des personnes âgées à domicile ou en établissement,
- Le remplacement des professionnels par des bénévoles pour la prise en charge des personnes âgées et handicapées.

EXIGE

- La fin du gel des pensions, la revalorisation du pouvoir d'achat perdu par les salariés et les retraités depuis 1993,
- L'indexation annuelle des pensions et des retraites des régimes de base et complémentaire sur les salaires,
- Un revenu minimum de retraite pour tous, au moins égal au SMIC pour une carrière complète,
- La suppression des prélèvements, amputant le pouvoir d'achat des retraités (CRDS, CSG, cotisation solidarité),
- La majoration des remboursements de sécurité sociale spécifiques (orthèses, prothèses dentaires, auditives et optiques),
- La baisse des produits alimentaires de première nécessité ainsi que le chauffage, l'eau, l'électricité et le gaz.

L'Assemblée Générale du 23 novembre 2016 a élu le bureau de la section, qui élit le secrétaire Jean-Marie PETITCOLLOT et le secrétaire adjoint Alain COLLARD.

Alain COLLARD est élu au Comité Exécutif et au bureau de l'Union Confédérale des Retraités FO (UCRFO) depuis l'Assemblée Générale de BRANVILLE (14).

LA SECTION FEDERALE DES RETRAITES FO ACTION SOCIALE est administrée par un bureau de 14 membres.

LES MOBILISATIONS

EN 2017

Mobilisation contre la Loi Travail et le gel des retraites, pour la fin de l'austérité, la baisse de la pression fiscale, la relance économique, la défense des retraites, le rattrapage du pouvoir d'achat des retraités. Ces mobilisations pour conserver nos acquis, nos droits à la retraite qui est notre salaire différé.

7 mars : la SFR FO Action Sociale a exprimé sa solidarité aux Services de Santé et de l'Action Sociale et a manifesté à PARIS.

30 mars : la SFR FO Action Sociale se mobilise avec l'UCR FO et les autres organisations et continue à exiger :

- La fin du gel des retraites et la revalorisation du pouvoir d'achat des retraités au 1^{er} janvier de chaque année, la compensation de la perte du pouvoir d'achat en régression constante,
- L'abrogation des mesures fiscales régressives contre les retraités (½ part fiscale aux veuves et la fiscalisation de la majoration familiale),
- La remise en cause de l'accord sur les retraites complémentaires du 19 mars 2013 sur le blocage des pensions pendant 3 ans et le report de fait de l'âge de la retraite à 63 ans pour un taux plein,
- L'arrêt des déremboursements de certains médicaments, franchises, dépassements d'honoraires de plus en plus nombreux, etc. qui pèsent sur le pouvoir d'achat des retraités,
- Le maintien et l'amélioration des pensions de réversion avec la suppression des conditions de ressources.

La SFR FO Action Sociale revendique l'accès aux soins pour tous, condamne le désengagement de la sécurité sociale qui provoque l'augmentation des cotisations des complémentaires santé liée à l'âge.

28 septembre : la SFR de l'Action Sociale FO s'est mobilisée pour obtenir la fin du gel des retraites et la revalorisation à la hauteur du pouvoir d'achat perdu au 1^{er} octobre 2017 et dénoncer la hausse de CSG de 1,7 % pour 60 % des retraités au 1^{er} janvier 2018.

EN 2018

Une mobilisation permanente s'impose pour défendre nos acquis, nos droits, notre salaire différé (retraite, santé...)

30 janvier : la SFR FO Action Sociale a soutenu le mouvement de grève du 30 janvier des personnels des EPHAD (Établissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes). Elle dénonce les conditions de travail difficiles des personnels, exige des moyens supplémentaires à la hauteur des besoins, la mise en application du Plan Grand Âge soit un agent pour la prise en charge d'un résident.

15 mars : la SFR FO Action Sociale s'est mobilisée avec l'UCR FO et les 8 autres organisations pour exiger à nouveau la satisfaction de nos revendications.

22 mars : la SFR FO Action Sociale a appelé l'ensemble de ses adhérents à manifester aux côtés des agents du Service Public à l'initiative de l'intersyndicale FO-CGT-SUD soutenue par la FNAS FO.

Les retraités sont concernés par l'avenir du Service Public et condamnent une opération visant à justifier de profondes remises en cause des missions de service public. Elle s'oppose à la réduction massive d'effectifs (Hôpitaux, SNCF, Fonctionnaires) et à l'annonce des 120000 postes supprimés dans le Plan d'Action Publique 2022.

23 au 27 avril : congrès confédéral auquel des membres du bureau et des adhérents de la SFR FO Action Sociale ont participé. Ce fut un congrès mouvementé où l'on retrouve nos revendications dans les résolutions.

22 mai : la SFR FO Action Sociale est solidaire de la nouvelle journée d'action pour la défense de la Fonction Publique et de nos secteurs conventionnels assurant les missions de service public, garantissant l'intérêt général et la cohésion sociale.

14 juin : la SFR FO Action Sociale s'est de nouveau mobilisée massivement à l'appel de l'UCR FO et des 8 Organisations Nationales de Retraités contre la hausse de la CSG de 1,7 point.

La SFR FO Action Sociale exige depuis des années l'abrogation de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et des mesures fiscales appliquées aux retraités.

Les Retraités et Futurs Retraités ne sont pas des privilégiés et des variables d'ajustement d'une politique économique 100 % libérale qui creuse toujours plus les inégalités.

28 juin : la SFR FO Action Sociale a été solidaire de la journée inter professionnelle de revendications pour la Défense des Services Publics, des Statuts et de notre modèle social.

EN 2019

5 février : la SFR FO Action Sociale est solidaire de la journée d'action et apporte son soutien à la grève et aux manifestations à l'appel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière et de l'intersyndicale sur l'Urgence Sociale.

19 mars : la SFR FO Action Sociale s'est mobilisée pour la défense du statut de la fonction publique et pour un service public effectif et de proximité.

La SFR FO Action Sociale pointe les convergences de revendications entre les salariés et les retraités sur :

- L'augmentation générale des salaires, des pensions, des retraites, du SMIC le maintien du système de retraite existant et le refus du nouveau système de retraite universel par points,
- La Défense de la protection sociale collective et du salaire différé,
- La préservation du service public de qualité,
- La Défense des libertés démocratiques et syndicales.

Il faut également souligner que depuis novembre 2018, la période est marquée par la mobilisation des gilets jaunes à laquelle se sont associés de nombreux retraités. Cette mobilisation a été confrontée à une répression sans précédent depuis longtemps : blessés, mutilés, condamnations se sont multipliés ces derniers mois. La SFR de FO Action Sociale souhaite l'abrogation de la loi anti casseurs qui met en cause les libertés de manifester.

11 Avril : mobilisation pour la défense du pouvoir d'achat des retraités. La SFR FO Action Sociale

CONDAMNE

La hausse de la CSG en remplacement des cotisations salariales qui cassent la solidarité entre générations et portent atteinte au salaire différé.

EXIGE

- La fin de la politique d'austérité et du gel des pensions, une revalorisation à hauteur de l'inflation compensée de plus de 20 % de pouvoir d'achat perdu,
- L'abrogation de la CSG pour tous les retraités,
- L'augmentation générale des pensions, des retraites, avec minimum au niveau du SMIC,
- Le maintien du système de retraite existant et le refus du nouveau système de retraite universel par points.

20 juin : dépôt des cartes pétitions au Président de la République reprenant les revendications des retraités :

- Le retour à l'indexation des pensions sur l'évolution des salaires,
- Une mesure immédiate de revalorisation de 3 % compensant la baisse récente du pouvoir d'achat des retraités,
- L'annulation de la hausse de la CSG pour tous les retraités. le maintien et le développement des services publics de proximité.

21 septembre : un mot d'ordre lancé par la Confédération FO pour une grosse mobilisation contre la retraite par points.

19 au 22 novembre au congrès de la FNAS FO : les retraités viendront apporter leur contribution aux résolutions du Congrès et porter leurs revendications.

Fonctionnement et Action depuis le Congrès de LA POMMERAYE (49)

La SFR FO Action Sociale a tenu des Assemblées Générales régulières (2016, 2017, 2018). Des moments de rencontre et de débats avec les correspondants des sections départementales, fixant les orientations de l'année.

Le bureau de la SFR FO Action Sociale de la FNAS FO s'est réuni au moins une fois par trimestre, a pris position sur le Grand Débat, sur les convergences du mouvement des gilets jaunes, sur les violences policières.

Etat de la Section

On note une certaine stabilité de nos adhérents répartis sur 75 SDAS. Les départs en retraites importantes ne se sont pas traduits par une augmentation d'effectif. Le renforcement de la structure militante reste une nécessité, passe par une campagne de syndicalisation des retraités visant à l'augmentation de nos adhérents par l'action des correspondants dans les SDAS. L'amplification du rapport de force est nécessaire pour faire aboutir nos revendications. Nous devons nous appuyer sur les SDAS en lien avec les membres du bureau de la Section Fédérale.

Information et de documentation

Des articles paraissent régulièrement dans le bulletin fédéral diffusé à l'ensemble des adhérents de la Fédération, de même un flash info retraites en fonction de l'actualité économique et sociale (réforme des retraites, conséquences des décrets d'application sur les salariés, futurs retraités).

Nos revendications restent d'actualité, aucune n'a été satisfaite dans ces trois ans et la liste s'est même allongée. Malgré nos mobilisations, le constat est le recul des droits sociaux entraînant plus de précarité.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale réaffirme ses revendications sur la défense des conditions de vie des retraités et l'avenir des futurs retraités. Notre priorité sera encore ces prochaines années, la défense du système de retraite par répartition qui garantit, par les cotisations sociales intergénérationnelles, le droit à la perception d'un salaire différé, la défense du pouvoir d'achat, du niveau de vie.

Le numérique qui se veut être une source de mieux-être est un risque supplémentaire d'exclusion.

La SFR dénonce la dématérialisation des démarches administratives et les difficultés qui se multiplient pour les non-connectés qui creusent un fossé générationnel, social, culturel, territorial. Cette discrimination économique et sociale est un facteur aggravant d'exclusion pour ceux qui sont en situation de précarité.

Un appel est lancé à l'ensemble des retraités pour résister contre ce gouvernement qui prend des mesures discriminatoires, remboursement de la hausse de la CSG pour seulement 3,5 millions de retraités sur 16 millions. La SFR FO Action Sociale exige encore et toujours le remboursement de la CSG pour tous les Retraités.

Nous avons devant nous de nouvelles réformes, assurances chômage, retraites, prise en charge de la dépendance dont l'objectif est de réduire les dépenses.

Le nouvel Etat Providence du Président de la République, c'est toujours plus de flexibilité pour les employeurs et plus d'insécurité pour les salariés et les retraités.

Ce projet de réforme des retraites met fin à la solidarité intergénérationnelle et au salaire différé. Il est donc prioritaire de combattre cette nouvelle réforme des retraites au risque de basculer dans la financiarisation et la capitalisation de la retraite.

Voilà pourquoi la SFR FO Action Sociale exige le maintien du système de retraite par répartition et de tous les régimes basés sur les cotisations sociales et non sur les marchés financiers. Nous devons continuer à alerter nos concitoyens sur cette dérive financière.

Une nouvelle loi concernant la perte d'autonomie sur la base du rapport LIBAULT est en préparation, la loi sur l'adaptation de la société au vieillissement étant nettement insuffisante. Notre position reste toujours la prise en charge de la dépendance par la sécurité sociale avec des moyens de financement supplémentaire pour l'hébergement et la prise en charge à domicile des personnes dépendantes.

Le moment est venu de se mobiliser massivement, de rejoindre la Section Fédérale des Retraités FNAS FO pour construire le rapport de force nécessaire.

”

Jean-Marie PETITCOLLOT
Secrétaire de la SFR FO Action Sociale de la FNAS FO

#OCIRPAIDANTS

La garantie sur-mesure pour le salarié aidant

- > Aide financière
- > Accompagnement social
et services dédiés dès l'adhésion



OCIRP : Organisme commun des institutions de retraite et de prévoyance régi par le Code de la Sécurité sociale.

[OCIRP.FR](https://www.ocirp.fr)

Assureur à vocation sociale au service du salarié et de sa famille

L'OCIRP, Union d'institutions de prévoyance à but non lucratif et à gouvernance paritaire, innove en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie. 6,3 millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. 1,4 million d'entreprises et leurs salariés nous font confiance. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, un accompagnement social et des services dédiés.

VEUVAGE - ÉDUCATION - HANDICAP - DÉPENDANCE - AIDANTS

OCIRP
protéger.agir.soutenir



Valeur du point conventionnel

CCNT	DATE D'EFFET	VALEUR	DATE DE L'ARRÊTÉ AU J.O.	DATE DE PUBLICATION AU J.O.
66	01.02.19	3,80	Agréé le 12.06.19	02.07.19
CHRS	01.02.19	3,80	Agréé le 12.06.19	02.07.19
51	01.07.18	4,447	Agréé	01.07.18
65	01.09.17	5,256	Agréé	OK
BAD	01.08.16	5,38	Agréé 01.03.17 Étendu 21.03.17	05.03.17 28.03.17
ALISFA	01.01.19	54,60	Étendu 19.12.17	04.06.19
Missions Locales / PAIO	01.09.17	4,58	Étendu 19.12.17	27.12.17
Accords Familles Rurales	01.01.19	5,00	Agréé	OK
Régies de Quartier	01.01.19	9,35	Agréé	OK