FO ACTION SOCIALE

RÉSISTANCE, REVENDICATION, RECONQUÊTE !

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 323 | NOVEMBRE / DÉCEMBRE 2018

RÉSISTANCE, REVENDICATION, RECONQUÊTE !

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 323 | NOVEMBRE / DÉCEMBRE 2018

RÉSISTANCE, REVENDICATION, RECONQUÊTE !

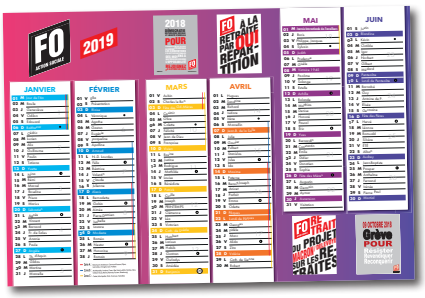
323

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

- Edito ..... p 3
- Comité Confédéral National ..... p 4
- Missions Locales ..... p 6
- Juridique ..... p 7-9
- Aide à Domicile ..... p 10
- CCNT 66 ..... p 11-12
- Formation Professionnelle Continue ..... p 13-14
- CCNT 51 ..... p 15
- Familles Rurales ..... p 16-17
- Régies de Quartier ..... p 19-20
- Handicap ..... p 20-21
- CCNT 65 ..... p 22
- ALISFA ..... p 22-23
- Section Fédérale des Retraités ..... p 23-24
- Section Fédérale des Cadres ..... p 25

Inclus dans ce numéro :
1 Calendrier + 1 Affiche A3



- La minute juridique ..... p 25
- Déclarations Fédérales ..... p 27
- Intervention CCN ..... p 28-29

RÉSISTANCE

- Apprentis d'Auteuil ..... p 32
- Tour de France du secteur juridique (la suite) ..... p 33
- Journées Nationales des Missions Locales ..... p 34-35
- Poème de J-M. Fournier ..... p 35

Agenda militant 2018-2019

	DÉCEMBRE	JANVIER	FÉVRIER	MARS
Bureau Fédéral	12 et 13	9 et 10 30 et 31	12 et 13	4 25 et 26
Conseil Fédéral				5 au 7
Stage Fédéral			M1 du 4 au 8	M2 du 11 au 15
Réunions Nationales	4 journée Régies de Quartier 11 Journée APF France Handicap 17 Journée DSC /développement	17 Journée Entraide Universitaire 22 Journée Aurore 23 Journée Armée du Salut 28 au 1er/02 Journées Apprentis d'Auteuil		12 Journée OVE 14 Journée Action Enfance
AG des SDAS	 06 AG SDAS 25 07AG SDAS 89 07 AG SDAS 54 07 AG SDAS 72 10 AG SDAS 03 10 AG SDAS 33 11 AG SDAS 13	11 AG SDAS 02 11 AG SDAS 41 15 AG SDAS 76 18 AG SDAS 49 21 AG SDAS 37 23 AG SDAS 01 25 AG SDAS 63	02 AG SDAS 22 22 AG SDAS 82	15 AG SDAS 74

Edito

“Je voudrais remercier le bureau confédéral pour le travail poursuivi et Patrick PRIVAT pour sa présentation du rapport d’activité.

Je ne reviendrais pas sur le passé récent, ni sur les raisons qui nous font nous réunir aujourd’hui ; ma fédération a pris les positions qu’elle jugeait nécessaires et vous les connaissez.

Alors oui, nous sommes réunis pour élire notre futur secrétaire général.

Tout d’abord, et je l’ai dit hier à mon bureau fédéral, si chacun d’entre nous peut avoir des préférences pour tel ou tel candidat, et les camarades de mon Conseil fédéral dans leur ensemble se sont exprimés à ce sujet, je comprends moins comment des camarades peuvent dire, comme je l’ai lu dernièrement que deux d’entre eux doivent être disqualifiés ? Il y aurait des candidats plus légitimes que d’autres ?

Je le redis, pour moi, les 3 sont légitimes. Dramatiser ce vote ne sert pas l’organisation, car finalement l’élection de l’un d’entre eux ne nous pose aucun problème puisqu’il sera élu sur la base des résolutions votées lors du dernier congrès confédéral.

Je reste sinon toujours persuadé qu’un seul candidat aurait été la meilleure réponse entre autres à la campagne de presse qui se poursuit. Elle aurait permis de ressouder rapidement la confédération et d’éviter que certains profitent de cette situation pour aggraver la division ne serait ce que par presse interposée.

Parlons un peu de la liberté, camarades.
J’ai obtenu de mes instances, mon CF, un mandat ouvert pour décider en fonction de nos débats de notre vote. C’est une grande liberté et une grande responsabilité. Je l’ai obtenu après de longs débats qui nous ont permis de dépassionner l’importance ou pas d’avoir un mandat impératif.

Mandat impératif, qui reste au final très relatif, camarades. En effet l’article 6 de nos statuts confédéraux nous permet une tout autre liberté. Nos statuts ont cette force de nous permettre de considérer que les débats que nous avons et que nous aurons durant ces deux jours ont leur importance et dès lors notre vote peut être changé.

Sinon camarades à quoi cela sert de nous réunir si c’est simplement pour annoncer aux autres ce que nous votons ? Une circulaire confédérale suffit. A quoi cela sert de nous réunir si ce n’est simplement que pour comptabiliser les votes ? Un simple recensement sur internet peut suffire.

Je considère que si nous réunir n’a qu’une fonction administrative alors nous perdons le sens même de ce que nous sommes et ce qui nous fonde à savoir d’être des femmes et des hommes libres dans une confédération libre où nos statuts nous permette cette liberté. Et je suis sûr que lors des débats constitutifs qui ont permis l’existence de la charte d’Amiens, ce texte fondateur de notre organisation, cela s’est fait dans cette liberté de comportement.

Parlons un peu de notre indépendance, camarades.
Plus les jours ont passé, plus j’ai eu le sentiment comme un grand nombre de mes camarades que ce qui se déroule est grave et dangereux pour la confédération. Les expressions des uns et des autres dans la presse doivent s’arrêter, elles participent de notre fragilisation.

Et je tiens à dire à cette tribune que cette sorte de « campagne » a vu apparaître des méthodes inquiétantes. Les procès d’intention, les tentatives de pression, d’intimidation et de normalisation ont eu lieu. Pour moi elles n’ont pas lieu d’être dans notre confédération. Elles participent d’une volonté qui pourrait finalement mettre à mal notre indépendance. Ce sont des pratiques à bannir. FO un syndicat, pas un parti.

Et notre force pour préserver notre confédération résidera dans notre capacité à rester uni, quelles que soient nos sensibilités, sur la base de nos seules revendications et dans le respect de nos instances.

Et il y a urgence camarades.
Car pendant ce temps là, ce gouvernement ne recule toujours pas, comme le montre sa volonté de remettre en cause nos différents régimes de retraite par répartition qui passerait par la création programmée d’un régime universel par point, que nous ne voulons pas, il y a urgence !

Pour les salariés la coupe est pleine, car pour eux :
- Les salaires sont bloqués alors que le coût de la vie augmente sans cesse.
- Les droits conventionnels protecteurs continuent d’être remis en cause du fait de la loi travail et des ordonnances Macron.
- Les conditions de travail se dégradent.
- Le paritarisme est mis à mal.
- La baisse des financements publics et la remise en cause de la Sécurité Sociale source essentielle de financement d’une grande partie de mon secteur à but non lucratif se poursuivent.
- L’introduction du « tout compétence » prépare la remise en cause des diplômes d’État pourtant reconnus dans une majorité de nos conventions collectives.

Il y a donc urgence à ce que le syndicalisme de classe que nous représentons sur la base de nos revendications passe à l’offensive.
Résister, revendiquer, reconquérir ! ”

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

Comité Confédéral National

“ Le Comité Confédéral national de Force ouvrière (FO), réuni les 21 et 22 novembre 2018, a élu Yves Veyrier nouveau Secrétaire général de la confédération.

Adhérent depuis 1984, Yves Veyrier, ingénieur des travaux de la météorologie, âgé de 60 ans, est entré au Bureau Confédéral en 2004, après plusieurs mandats tant au niveau de son syndicat de la Météorologie que de sa Fédération de l’Équipement, de l’Environnement, des Transports et des Services.

Il a siégé dans différentes instances syndicales européennes et internationales. Elu membre du Conseil d’administration de l’OIT (Organisation internationale du Travail) par le groupe des Travailleurs, en 2008, où il a pris le relais de Marc Blondel, il est vice-président du Comité de la Liberté syndicale (groupe des travailleurs) depuis 2009.

Dans son intervention devant le CCN, Yves Veyrier a rappelé que notre feuille de route nous la connaissons, nous la partageons : ce sont les orientations du congrès confédéral, le congrès des syndicats rappelant qu’il avait été membre du bureau confédéral lors de ce congrès qui a eu lieu en avril 2018.

Paris, le 23 novembre 2018

”

Cyrille LAMA
Secrétaire Confédéral
Secteur de la Presse et de la Communication

Ces services sont conditionnés à la souscription d'un contrat d'assurance collective Santé ou Prévoyance, assuré par l'Assureur de votre contrat, et proposé par l'Association de Moyens Assurance (AMA). ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCES (AMA) – Association régie par la loi du 1er juillet 1901 – 21 rue Laffitte 75009 Paris – N°ORIAS 16 000 160 (www.orias.fr) – N°siren : 812 986 289. Pour plus d'informations, consultez le site : malakoffmederic.com/on-vous-mm

malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS mm

Missions Locales

“ L'ÉTAT RÉDUIT SON FINANCEMENT POUR 2019

On s'en doutait, avec l'idéologie de la baisse des dépenses publiques présente à tous les étages, il semblait fort étrange que les Missions Locales échappent au rabotage de leur budget. La chose est donc confirmée et les envolées lyriques à propos de la jeunesse n'y changeront rien. Les faits sont têtus : les débats budgétaires à l'Assemblée Nationale montrent bel et bien la baisse des financements de l'État pour les Missions Locales.

Ainsi, le rapporteur pour avis de la commission des affaires sociales de l'Assemblée Nationale indique « *une diminution de 4 % des crédits d'accompagnement des jeunes par les missions locales au titre des conventions pluriannuelles d'objectif (C.P.O.)* » [1]. Et ce, même s'il y aura fusion de l'enveloppe allouée à la Garantie Jeunes avec celle allouée à l'accompagnement des jeunes au titre de cette fameuse C.P.O. Autrement dit : on fusionne les deux enveloppes (pour en simplifier la gestion ?), tout en diminuant le montant de l'une d'entre elles. Donc, au final : baisse de financement.

Baisse confirmée par Mme la Ministre du travail elle-même, lors des débats budgétaires du 09 novembre à l'Assemblée Nationale. Mais pour elle, à en croire une assertion quelque peu hermétique, cela n'affectera en rien les moyens des missions locales, bien au contraire. Mme Pénicaud a en effet déclaré que « *le financement global des Missions Locales par mon ministère, tel qu'il est prévu pour 2019, est en très légère baisse de 1,1 % : nous passons de 360 millions d'euros en loi de finances initiale pour 2018 à 356 millions dans le projet de loi de finances pour 2019. En plein processus d'informatisation des tâches administratives, je peux vous dire qu'en réalité, les moyens des Missions Locales vont s'accroître !* »

En voilà une bien curieuse affirmation. On peut se demander de quels moyens parle exactement Mme Pénicaud quand on sait que 80 % du budget d'une Mission Locale est constitué par sa masse salariale (salaires + cotisations sociales) ? Donc si l'on ne rogne pas sur cette masse salariale, il faudra raboter ailleurs (loyers, matériels de bureau, frais de déplacement, fournitures en tous genres, etc.), donc diminuer les moyens fournis aux salariés pour faire (correctement) leur boulot. Ou bien, sabrer dans la masse salariale ce qui, en général, se traduit par moins de personnel pour faire le même boulot, voire plus. Vous voyez le tableau ? Car côté objectifs, ne doutons pas que ce sera la même chose qu'en 2018, du moins, si l'on se base sur ceux fixés pour la Garantie Jeunes : objectif 2018 d'entrée dans le dispositif : 100 000 ; objectif d'entrée pour 2019 : 100 000. Même chose, sauf qu'il y aura moins de sous pour le faire !

Mais, pas de panique, le « *processus d'informatisation des tâches administratives* », telle la fée clochette, est là ! Peut-être les Missions Locales seront-elles dotées d'ordinateurs qui travaillent tous seuls ? Finie la saisie Imilo. Finie « *Ma démarche FSE* ». Fini la complétude de dossier de demande d'aides. Bienvenue dans le Nouveau Monde des Missions Locales 3.0, agiles, souples, réactives, avec une offre de service optimisant la production de jeunes insérables dans le système productif. Charge ensuite, à eux, individuellement, sous peine d'obsolescence, de faire une mise à jour régulière via leur appli C.P.F. pour maintenir et développer leur capacité productive et rester compétitif sur le marché ! Hô, joie du Nouveau Monde !

Bon, il semble ici assez utile, voire salvateur, de rappeler les revendications de Force Ouvrière pour tenter d'éviter l'égarement dans les phantasmes d'un cybermonde qui réussit le tour de force de nous faire travailler comme au XIXe siècle, grâce aux outils du XXIe :

- Des budgets pérennes
- Des moyens à la hauteur des besoins de l'accompagnement pour tous les jeunes accueillis
- L'amélioration des conditions de travail des salariés et d'accueil des jeunes

”

Jean-Marie FOURNIER
SDAS 33

[1] Assemblée Nationale, Avis présenté au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi de finances 2019

“ FIN DES TASS[1], DES TCI[2] ET DES CAS[3]

Il était une fois… au Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale, la grande misère de la petite justice

Un reportage dans un TASS d’aujourd’hui.

« *Le TASS c’est le tribunal des pauvres, celui dont on attend les décisions pour toucher des allocations familiales, une pauvre retraite… Bref, pour manger* ».

Cette justice du quotidien, technique, considérée comme peu noble, dont les dossiers représentent des enjeux de quelques milliers d’euros où les magistrats, débordés, doivent faire le tri pour se concentrer sur les contentieux les plus importants.

Les rôles semblent inversés ce matin. Pour se défendre devant la justice, l’employeur vante les compétences du salarié qui l’a assigné. « *B. L. était formé avec cinq ans d’expérience après un bac pro et un BTS d’électrotechnique. Il connaissait parfaitement les règles de sécurité puisqu’il présidait le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail [CHSCT]* », explique l’avocat de l’entreprise.

Nous ne sommes pas aux prud’hommes, mais devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS). Cette cour méconnue est l’un des enjeux de la réforme pour la justice du XXIe siècle votée en novembre 2016.

Parmi les 89 dossiers inscrits à l’audience, vendredi 27 janvier, celui de B. L. concerne un accident du travail qui remonte à avril 2013. Il a dû être amputé du pouce et de l’index de la main gauche après qu’un outil de découpe est tombé dans une machine dont il faisait la maintenance. Il demande au tribunal de reconnaître une « *faute inexcusable* » de son employeur.

Les retards s’accumulent

Après avoir écouté les deux parties, le président du TASS, annonce qu’il rendra le jugement le 31 mars, soit près de quatre ans après l’accident. Une affaire pas évidente à trancher, les différentes expertises n’ayant pas permis d’avoir de certitudes sur les causes de l’accident.

Ecrasé sous un stock d’affaires à juger représentant plus de trois années d’activité du TASS, le Président « *cherche à audiencer en priorité* » ceux qu’il appelle ses « *vrais dossiers* », et à y consacrer du temps à l’audience. Mais il faut auparavant expédier le tout-venant.

La plupart des dossiers empilés ce matin devant le magistrat et ses deux assesseurs, l’un représentant les syndicats de salariés, et l’autre les syndicats d’employeurs, concernent le contentieux des cotisations au régime social des indépendants (RSI) ou aux Urssaf, des batailles d’indemnités ou de prise en charge de frais médicaux par l’Assurance-maladie, des recours contre des caisses de retraite, etc.

La justice manque de tout : d’effectifs, de place, de stylos bleus, de temps… Une telle pauvreté rend impossible le quotidien des magistrats. Mais elle a également des répercussions concrètes sur la vie des justiciables.

Cet état d’indigence a effectivement des conséquences pour les justiciables. Les délais d’attente déraisonnables peuvent engendrer des condamnations de la part des tribunaux européens. Ils peuvent surtout générer des situations inhumaines.

Alors comme chaque fois, dans ces cas extrêmes, une loi, une réforme vient tenter de colmater les brèches avec des objectifs non avouables, comme toujours. De fait, en matière de justice, sous couvert de bonne gestion, on ne s’emploie en pratique qu’à gérer la pénurie.

C’est ainsi que va entrer en application la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XIXe siècle.

[1] TASS : Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale
[2] TCI : Tribunal du Contentieux de l’Incapacité
[3] CAS : Commission d’Action Sociale

Sous couvert de modernisation, la justice va un peu plus s'éloigner des justifiables, complexifier les procédures et finir de « *boucler la boucle* » des atteintes de la Sécurité Sociale.

Il n'y aura pas plus de juges, mais ils auront plus de travail, notamment dans le cadre du contentieux technique. Ils gèreront les flux comme ils peuvent. Et la procédure deviendra un précieux allié. Plus elle se complique – sous couvert toujours de rationalisation et d'accélération –, plus on assortit de nullités les éventuels manquements aux exigences formelles croissantes et plus on évacue de dossiers sans avoir à les juger.

Dans la réorganisation du contentieux de la Sécurité Sociale et de l'Action Sociale c'est tout l'enjeu du décret « *procédure* ».

Réorganisation du contentieux de la Sécurité Sociale et de l'Action Sociale

CONTEXTE

Avant la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du 21e siècle (J21)

Jusqu'au 31 décembre 2018, il y a trois juridictions judiciaires de première instance relatives à la Sécurité Sociale, qui correspondent aux différentes sortes de contentieux engendrés par la matière.

• **Le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS)** est compétent pour le contentieux général. Ce dernier correspond aux contentieux des questions juridiques qui opposent les organismes de Sécurité Sociale à leurs usagers (cotisations, prestations, assujettissement, reconnaissance AT/MP, faute inexcusable, etc.).

• **Le Tribunal du Contentieux de l'Incapacité (TCI)** connaît du contentieux technique. Ce dernier comprend essentiellement les contestations relatives à l'état ou au degré d'invalidité, à l'état et au taux d'incapacité permanente et à l'inaptitude au travail.

• **La Cour Nationale de l'Incapacité et de la Tarification de l'Assurance des Accidents du Travail (CNITAAT),** qui siège à Amiens, est compétente, en premier et dernier ressort, pour le contentieux de la tarification des accidents du travail.

Ces trois juridictions sont échevinées : elles sont présidées par un magistrat, éventuellement – pour les TCI – par une personnalité qualifiée présentant des garanties d'indépendance et d'impartialité et compétente en la matière ; quant aux assesseurs – désignés –, ils représentent, pour les uns, les employeurs et les travailleurs indépendants, pour les autres, les salariés.

• **Le contentieux de l'admission à l'aide sociale** relève aujourd'hui de l'ordre administratif, que ce soit du juge administratif de droit commun ou de juridictions spécialisées, que sont les commissions départementales d'aide sociale (CDAS).

L'appel des décisions rendues par le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale est porté devant une chambre sociale de la cour d'appel, si l'affaire est supérieure au taux du ressort, soit 4 000 €.

En revanche, pour l'appel des décisions du Tribunal du Contentieux de l'Incapacité, la compétence appartient à la CNITAAT.

C'est la Commission Centrale d'Aide Sociale (CCAS), siégeant à Paris, qui est la juridiction d'appel des commissions régionales. Elle connaît aussi, en premier et dernier ressort, des recours contre certaines décisions émanant de personnes publiques.

LA LOI J21

La loi J21 a prévu la suppression des trois juridictions de Sécurité Sociale de première instance, au plus tard au **1er janvier 2019.** Les Tribunaux des Affaires de Sécurité Sociale et les Tribunaux du Contentieux de l'Incapacité seront fusionnés et intégrés dans un pôle social de Tribunaux de Grande Instance spécialement désignés.

Les Tribunaux de Grande Instance seront échevinés : comme les juridictions de la Sécurité Sociale, ils seront composés d'un magistrat et deux assesseurs – le cas échéant relevant du régime agricole. Cependant la loi J21 « *redéfinit le statut des assesseurs en rehaussant les exigences de la fonction* ».

MISE EN ŒUVRE

Il résulte de l'article 109, I, de la loi J21 que la mise en œuvre concrète de la réforme est opérée par ordonnance **(Ord. n° 2018-358, 16 mai 2018, JO 17 mai).**

L'ordonnance n° 2018-358 du 16 mai 2018 prend les mesures destinées à la création, à l'aménagement ou à la

modification des dispositions de nature législative dans les textes et codes en vigueur permettant d'assurer la mise en œuvre et de tirer les conséquences de la suppression des juridictions de la Sécurité Sociale et de l'aide sociale par la **loi du 18 novembre 2016, dite loi J21.**

Un décret du 4 septembre 2018 est venu désigner les juridictions de droit commun compétentes pour connaître de ces contentieux : Tribunaux de Grande Instance (TGI) et cours d'appel spécifiquement désignés d'une part, Tribunaux Administratifs (TA) et Cours Administratives d'Appel d'autre part.

Un décret n° 2018-928 du 29 octobre 2018 relatif au contentieux de la Sécurité Sociale et de l'aide sociale a été publié *au Journal officiel* du 30 octobre.

LE DÉCRET « *PROCÉDURE* » [EXTRAIT]

Le décret du 29 octobre « *fixe [notamment] les dispositions procédurales applicables aux contestations des décisions des organismes de Sécurité Sociale, des maisons départementales des personnes handicapées et des autorités administratives intervenant dans le domaine de l'aide sociale, tant dans le cadre du recours préalable que dans celui du recours juridictionnel. Il modifie également le code de l'organisation judiciaire pour préciser le fonctionnement des formations échevinées des Tribunaux de Grande Instance précités et le code de justice administrative pour tenir compte de la suppression de la commission centrale d'aide sociale* ».

Le TA de Paris tranchera les litiges de compétence entre départements

Les 17 pages du décret du 29 octobre 2018 fixent les dispositions procédurales applicables aux contestations des décisions des organismes de Sécurité Sociale, des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) et des autorités administratives intervenant dans le domaine de l'aide sociale (notamment les départements), dans le cadre du recours préalable comme dans celui du recours juridictionnel. Le décret modifie également le code de l'organisation judiciaire pour préciser le fonctionnement des formations échevinées des TGI compétents et le code de justice administrative pour tenir compte de la suppression de la commission centrale d'aide sociale.

En matière d'aide sociale et de décisions des MDPH (en l'occurrence celles de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées), le décret du 29 octobre confie au tribunal administratif de Paris la compétence qui était celle de la commission centrale d'aide sociale, lorsqu'un président de conseil départemental ne reconnaît pas sa compétence sur une demande d'admission à l'aide sociale.

Le recours préalable obligatoire

Il précise également les modalités du recours préalable obligatoire - qui remplace le « *recours gracieux* » - et la composition de la saisine, qui « *peut exposer les motifs de la contestation et les éléments insuffisamment ou incorrectement pris en compte* ». Ce recours préalable « *est examiné selon les mêmes modalités que la demande initiale* ».

Précision importante : le recours préalable obligatoire formé contre les décisions de la CDAPH est dépourvu d'effet suspensif, sauf lorsqu'il est formé par la personne handicapée ou son représentant légal à l'encontre des décisions concernant le placement en établissement ou service pour enfants ou adultes handicapés.
Comme dans le cas de l'aide sociale, le silence gardé pendant plus de deux mois par la CDAPH (à partir de la date à laquelle le recours préalable obligatoire a été adressé à la MDPH) vaut décision de rejet de la demande.

Frais de justice : un amendement de rattrapage

Un amendement du gouvernement **(n°1085, avant l'article 52)** au projet de loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2019, adopté en première lecture à l'Assemblée nationale, répare un oubli dans la réforme du dispositif. Cet amendement prévoit en effet le maintien de la prise en charge, par l'assurance maladie, des « *frais de justice liés aux mesures d'instructions judiciaires* », ordonnées jusqu'alors par le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (Tass) et celui du contentieux de l'incapacité. Comme le précise l'exposé des motifs de l'amendement, « *la mesure proposée consiste à maintenir le principe de la prise en charge des frais liés aux mesures d'instructions judiciaires concernant les assurés dans le cadre du contentieux général ainsi que ceux des personnes en situation de handicap dans le cadre du contentieux des décisions rendues à leur égard par les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et les présidents des conseils départementaux* ». Les dépenses qui seraient avancées par l'État, dans le cadre de ses compétences en matière d'aide sociale, seront ensuite remboursées par la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) et réparties entre les différents régimes de Sécurité Sociale.

”

Jacqueline BERRUT
Secrétaire Fédérale

Aide à Domicile

“ TEL EST PRIS, QUI CROYAIT PRENDRE…

Dans la Branche de l'Aide, de l'Accompagnement des Soins et des Services à Domicile (BAASSD), une négociation a été entamée afin d'intégrer le nouveau DEAES [1] dans la Convention Collective. Ce DEAES remplace les diplômes Auxiliaire de Vie Sociale, Aide Médico-Psychologique et Assistant de Vie Scolaire.

Lors des négociations en CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation), un avenant est signé par les syndicats employeurs et la CFDT. **Notre délégation ne l'a pas signé car il positionnait les titulaires du DEAES dans des catégories salariales différentes selon la spécialité suivie au cours de la formation.** Les deux premières spécialités : l'accompagnement à la vie à domicile et l'accompagnement à la vie en structure collective étaient classés en catégorie C, alors que l'accompagnement à l'éducation inclusive en catégorie B (grille salariale inférieure).

Dans ce même avenant, les employeurs ajoutaient une nouvelle ligne : « *Catégorie B - les salariés recrutés sur un poste d'employé à domicile et titulaire d'un diplôme du travail social autre que le DEAES, le DETISF* [2]*, DEAMP* [3] *et le DEAVS* [4]*.* »

Ce qui signifie, qu'un salarié Moniteur-Éducateur, titulaire d'un diplôme de niveau IV ou un Éducateur Spécialisé, titulaire d'un diplôme de niveau III sont embauchés en catégorie B… et donc payés au SMIC, voire même sous le SMIC, car les 8 premiers coefficients sont actuellement sous le SMIC !!!

Face à cette perte de droit, notre délégation FO a fait opposition à cet avenant, suivie en ce sens par la CGT.

La CFDT, qui a signé l'Accord National Interprofessionnel du 20 août 2008 dans lequel sont exclus les syndicats n'ayant pas obtenu 8 % de représentativité, s'agace de cette situation, car, suite à l'arrêté de représentativité paru en juillet 2017, seules 3 organisations syndicales de salariés restent autour de la table des négociations dans la Branche de l'Aide à Domicile : FO, CGT et CFDT.

Ce qui, contrairement à ce que souhaite la CFDT, permet à notre délégation FO (3e en termes de représentativité) en s'associant à la CGT d'être devenue majoritaire pour faire des oppositions.

Elle ne peut donc plus envoyer d'avenants signés en Commission Nationale d'Agrément, que si FO et la CGT ne font pas opposition. Avant la dernière mesure d'audience de la représentativité, la signature de la CFTC et/ou de la CFE/CGC leur permettait d'avoir la majorité !!!

Les derniers chiffres de représentativité dans la Branche parus le 21 juillet 2017 sont :

FO : 14,11 % / CGT : 38,46 % / CFDT : 47,42 %.

Vous voyez qu'en atteignant 52,57 %, si FO et la CGT s'opposent, plus aucun accord ne peut être agréé. Voilà un revers qui fait enrager la CFDT.

Notre délégation a formulé un nouvel accord et a réussi à porter la négociation à son terme. **Un nouvel avenant est signé. L'avenant 38 inclut le nouveau Diplôme d'État d'Accompagnant Educatif et Social en catégorie C** quelle que soit la spécialité suivie en formation, et ne comporte plus la mention citée ci-dessus concernant les autres diplômes du secteur social et médico-social.

Ce n'est qu'une petite victoire, mais nous sommes déterminés à ne pas laisser les employeurs et la CFDT diminuer nos droits, ils viennent de s'en rendre compte !!!

Pour cela, il faut que FO continue à se développer dans la Branche de l'Aide, de l'Accompagnement des Soins et des Services à Domicile pour créer ce rapport de force nécessaire à l'amélioration de nos droits.

Aujourd'hui c'est le taux de représentativité qui détermine nos moyens financiers. Plus nous serons nombreux à votez FO plus nous aurons de poids et plus nous pèserons dans les négociations.

”

Hervé LE MARQUAND
Négociateur BAASSD

1 DEAES : Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social
2 DETISF : Diplôme d'État de Technicien d'Intervention Sociale et Familiale
3 DEAMP : Diplôme d'État Aide Médico-Psychologique
4 DEAVS : Auxilliaire de Vie Sociale

CCNT66

“ POINT SUR LES AVENANTS CONVENTIONNELS 2017 - 2018

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 1er 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 minimum en retirant les premiers échelons infra-SMIC. La FNAS FO revendique depuis plusieurs 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.
A 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 citées 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

EN ATTENTE D'AGRÉMENT
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.

”

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

Formation Professionnelle continue

“ 2018-11- DES OPCA AUX OPCO, DES ENJEUX QUI DÉPASSENT CEUX DE LA SEULE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Le gouvernement Macron-Philippe-Pénicaud, par sa Loi sur la soi-disant « *Liberté de choisir son avenir professionnel* », a décidé de supprimer purement et simplement les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), qui étaient en charge de collecter et de mutualiser les fonds de la Formation Professionnelle Continue afin de financer des parcours de formation, menant bien souvent à des titres ou diplômes nationaux reconnus dans nos Conventions Collectives.

Dans nos secteurs d'activités, c'étaient UNIFAF pour le secteur social et médico-social, et UNIFORMATION pour l'Aide à Domicile, les Missions Locales, ALISFA et les Régies de Quartier, qui s'en chargeaient.

Ils prenaient par ailleurs en charge les demandes de Congés Individuel de Formation (CIF), que la Loi a fait disparaître pour leur substituer un Compte Personnel Formation dit de Transition.

Nous n'avons pas encore suffisamment d'informations à ce sujet pour en faire un article, mais nous savons en revanche qu'ils seront gérés paritairement, pour tous les salariés de droit privé, d'une même région, quelle que soit la Branche Professionnelle, par une Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR, attention à la prononciation !). Lorsque les décrets d'application seront parus, nous verrons alors plus clairement l'étendue de la perte de nos droits à nous former.

Un rapport commandité par le gouvernement a été remis cet été au sujet de la constitution des futurs OPérateurs de COmpétences (OPCO) par Jean-Marie Marx (qui n'est, à notre connaissance, pas de la famille d'un vieux barbu et encore moins de celle d'une bande d'humoristes) et René Bagorsky[1].

Il détermine 11 grands secteurs économiques fondés sur une « *cohérence de métiers et de compétences* » :

1. Agriculture et transformation alimentaire : agriculture, production maritime, transformation alimentaire.
2. Industrie : regroupement des secteurs industriels.
3. Construction : bâtiment, travaux publics.
4. Mobilité : transports (routier, ferroviaire, aérien, maritime, fluvial), services à l'automobile.
5. Commerce : commerce de détail et grande distribution.
6. Services financiers et conseil : regroupement des services financiers et de conseil (banques, assurances, activités de conseil et professions juridiques).
7. **Santé : regroupement des professions de la santé et médico-social.**
8. Culture et médias : regroupement des activités culturelles, et du secteur des médias (presse, audiovisuel...).
9. **Cohésion sociale : champ social et insertion, sport ;**
10. Services de proximité et artisanat : professions de l'artisanat, professions libérales, hôtellerie, restauration, tourisme.
11. Travail temporaire, propreté et sécurité : travail temporaire, propreté et sécurité privée.

Les rédacteurs de ce rapport semblent vouloir mettre en avant une forme « *d'incohérence* » des périmètres des OPCA interprofessionnels, AGEFOS et OPCALIA, confortant en cela l'hypothèse qu'un des objectifs de la réforme était bien de les démanteler.

Par ailleurs, le regroupement des activités de santé, quel que soit le statut de l'employeur, est bien préparé : « *Les établissements de santé privés*[2] *(cliniques) et les établissements de santé privés à but non lucratif (associations) sont rattachés à deux OPCA différents*[3]*, et les établissements de santé publics sont rattachés à un opérateur spécifique (ANFH - Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier), bien que les métiers exercés soient strictement identiques – alors que des relations plus étroites entre les différents acteurs de la santé en matière de compétences seraient très utiles.* »[4]

On comprend donc aisément que la volonté sera, dans un premier temps, de faire coexister dans le même OPCO le lucratif avec le non-lucratif, de manière à préparer, à court ou moyen terme, l'intégration du secteur public hospitalier.

Toute ressemblance avec la volonté de mettre un terme aux régimes spéciaux de retraite n'est certainement pas qu'une coïncidence, et on peut se demander si l'objectif du gouvernement ne serait pas d'en finir purement et simplement avec le Service Public Hospitalier.

---

[1] René Bagorski est président de l'Afref (association française des responsables de formation) ; Jean-Marie Marx était président du CNEFOP (Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle) quand il a été missionné par le ministère du Travail et est, depuis le 27 août 2018, haut-commissaire aux compétences.

[2] ndlr : lucratifs

[3] ACTALIANS pour le privé lucratif, et UNIFAF pour le non-lucratif

[4] Page 13 du rapport Marx-Bagorski, disponible sur https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapport-les-operateurs-de-competences-transformer-la-formation-professionnelle

D'ailleurs, page 24 dudit rapport, on peut lire en « *point de vigilance* » : « *Dans le domaine de l'hôpital et des EHPAD, et même si les métiers sont les mêmes, les secteurs public, privé et associatif ont des opérateurs aujourd'hui différents ; pour autant la nécessaire mise en cohérence par les compétences doit être privilégiée.* »

Nous sommes là au cœur du réacteur de cette contre-réforme : la notion de « *compétences* », utilisée à toutes les sauces, vient non seulement tenter de sceller la fin des qualifications, mais elle va également servir de « *ciment* » à la volonté du gouvernement de privatiser l'ensemble des établissements et services de Santé.

Concernant le futur OPCO dit de la « *Cohésion sociale* », l'enjeu principal pour notre Fédération concerne l'Aide à Domicile.

Dans cette Branche professionnelle, il existe 4 fédérations d'employeurs (ADESSADOMICILE, FNAAFP-CSF, UNADMR et UNA) regroupées au sein d'une Union Syndicale de Branche (USB).

Lorsqu'un accord de Branche est signé, c'est par cette Union de fédérations, et non pas seulement par certaines d'entre elles, ce qui permet aux accords d'être étendus par le Ministère du Travail, et qu'ils soient applicables par l'ensemble des structures de la Branche, adhérentes ou non à une Fédération d'employeurs.

Aujourd'hui, le problème, c'est que 3 fédérations sur 4 ont pris position pour désigner cet OPCO de la « *Cohésion sociale* » (qui devrait être mis en œuvre par UNIFORMATION), alors que la 4e, l'UNA, a décidé de s'associer avec NEXEM et de désigner l'OPCO « *Santé* ».

Pour FO, les services d'UNIFORMATION ont souvent répondu de manière pertinente aux préoccupations de la Branche, et il apparaît donc logique et cohérent de désigner cet organisme paritaire comme celui de la « *Cohésion sociale* ».

Et cela d'autant plus que la Branche des Services à la Personne (SAP), dont certaines entreprises comme O2 ou l'AMAPA [5] viennent allègrement prendre des « *parts de marché* », comme ils disent, sur les activités des associations d'aide à domicile, pourrait se retrouver dans le même OPCO, ce qui contribuerait à accentuer la confusion entre les deux secteurs.

De ce fait, il est important pour FO Action Sociale que ces deux Branches professionnelles ne désignent pas le même OPCO, et d'après nos informations, nos camarades de la FGTA FO, la Fédération qui négocie dans les SAP, ont l'intention de désigner le futur OPCO dit des « *Services de proximité – Professions Libérales – Artisanat* » pour cette Branche Professionnelle.

L'autre enjeu de réussir cette séparation nette de ces deux Branches, en les faisant relever de deux OPCO radicalement différents, serait d'éloigner la possibilité, dans le cadre de la restructuration des Branches professionnelles, qu'une tentative de les regrouper ne voit le jour.

Comme on peut le voir tant pour la constitution de l'OPCO « *Santé* » que de celui de la « *Cohésion sociale* », ce qui se joue derrière cette reconfiguration du financement de la Formation Professionnelle Continue dépasse largement la question du passage des qualifications aux « *compétences* », qui est déjà, en elle-même, une terrible régression.

En ce sens, il est indispensable de poursuivre la constitution du rapport de force, et pour cela, de rappeler nos revendications afin de fédérer l'ensemble des mécontentements,pour donner une perspective aux salariés, et de développer nos syndicats pour revendiquer en toute liberté et indépendance :

- L'augmentation générale des salaires,
- L'abrogation de la Loi Travail et des Ordonnances Macron,
- L'abandon du projet de contre-réforme des retraites « *par points* »,
- Le rétablissement du principe fondateur de la Sécurité Sociale « *Cotiser selon ses moyens, être soigné selon ses besoins* », et la fin de toutes les exonérations de cotisations sociales, ainsi que leur restitution.

Plus que jamais,
RÉSISTER,
REVENDIQUER,
RECONQUÉRIR !

Eric DENISET
Secrétaire Général Adjoint

[5] Voir https://blogs.alternatives-economiques.fr/abherve/2018/02/19/le-groupe-docte-gestio-continue-a-se-presenter-abusivement-comme-acteur-de-l-ess

CCNT 51

“ LES ACCUEILLANTS FAMILIAUX REJOIGNENT LES ASSISTANTS FAMILIAUX DANS LA CCNT51

LA FEHAP nous impose depuis plusieurs mois le « *toilettage* » de la CCNT 51 pour une mise en conformité avec la loi Travail et les ordonnances Macron. Dans ce cadre, elle souhaite intégrer les Accueillants Familiaux dans la CCNT51. Elle a donc mis un avenant à signature sans proposer aucune négociation. Cet avenant n’étant pas à la hauteur de ce qu’il devrait être, et sans négociation, pas de signature possible pour nous. Nous avons donc travaillé sur une proposition revendicative concernant les Accueillants Familiaux. Nous sommes partis du principe d’égalité salariale entre Assistants et Accueillants Familiaux.

Ainsi, nous revendiquons un salaire de base au coefficient 351 auquel s’ajoutent 35 % du salaire de base pour un enfant ou un adulte, 70 % du salaire de base pour 2 enfants ou adultes, 105 % du salaire de base pour 3 et 140 % du salaire de base pour 4.

Nous revendiquons que les points suivants doivent s’appliquer à ces salariés au même titre que pour les autres salariés de la CCNT51 :

- Le calcul de l’ancienneté doit être conforme à la grille d’ancienneté appliquée dans la CCNT51.
- Nous réclamons qu’au salaire brut s’ajoute une prime de 5 % sans conditions ni critères d’attribution.
- Le travail du dimanche doit être rémunéré conformément à l’Article 3.3 de la CCNT51.
- En ce qui concerne les repos hebdomadaires non pris, une indemnité forfaitaire équivalente à l’Article 3.3 soit 1,54 de la valeur du point par heure travaillée.
- Pour les congés payés, doivent s’appliquer les mêmes droits que pour les autres salariés.

L’indemnité d’attente devrait se traduire par le maintien du dernier salaire perçu pendant 4 mois, puis la poursuite du versement ou licenciement.

En ce qui concerne l’indemnité d’entretien, elle serait pour les mineurs de 4 fois le minimum garanti et de 5 fois pour les majeurs.

Il nous paraît important que selon le type d’accueil temporaire, permanent, partiel ou séquentiel :

- La rémunération horaire soit calculée en fonction du salaire de base.
- Une majoration de 15,5 fois le SMIC horaire par mois soit accordée pour contrainte de soins enfants ou adultes.

Nous présenterons ces revendications début 2019 lors des prochaines Commissions Paritaires. Nous avons bataillé pour obtenir la mise en place de négociations pour sécuriser certains articles au niveau de la CCNT51. Un de ces points concerne le droit syndical. Nous avons présenté un texte commun avec la CGT sur ce thème. Nous savons d’ores et déjà que ces négociations vont être âpres du fait d’une volonté de la FEHAP de poursuivre sa politique d’austérité sur les prochaines années.

Aujourd’hui ils n’essaient même plus de nous promettre des négociations salariales pour l’année suivante. Ils se positionnent sur plusieurs années sans négociation salariale.

Il est inacceptable d’entendre ces propos.

L’augmentation de la valeur du point seule est garante d’une égalité salariale entre les salariés et d’un salaire permettant de vivre dignement .

”

Nathalie DE OLIVEIRA CALLANQUIN
Conseillère Fédérale

Familles Rurales

“ QU’EST DEVENUE « LA POLITIQUE SALARIALE AMBITIEUSE » ANNONCÉE FIN 2016 PAR LES EMPLOYEURS ?

À la dernière réunion de la Commission Paritaire Nationale Familles Rurales, aucune organisation syndicale n’a accepté la maigre consolation de 4 centimes de la valeur du point proposée par les employeurs pour l’année 2019. Ceux-ci vont mettre en place une Décision Unilatérale de l’Employeur pour faire passer la valeur du point de 4,96 à 5 euros pour une application au 1er janvier 2019. Si cette « *revalorisation* » a le mérite d’être un chiffre rond, elle ne permet toujours pas à un agent d’entretien ou à un agent à domicile ou à un préparateur en cuisine, sur une position d’entrée de grille, de pouvoir prétendre à une rémunération au SMIC : pour se faire, il manquerait 38 euros mensuels brut pour le premier, 28 euros pour le second et un peu plus de 3 euros pour le 3e. De 2017 à 2019, la valeur du point n’aura augmenté que de 10 centimes après plusieurs années de blocage de celui-ci, lié, selon les aveux des employeurs, à la mise en place du régime « *frais de santé* » de Branche (complémentaire santé obligatoire d’entreprise).

Par contre, le coût de la vie, lui, ne cesse d’augmenter :

- En juillet 2018, les prix à la consommation ont augmenté de 2,3 % sur un an d’après l’INSEE

- Et depuis octobre 2018, nous constatons des pics inquiétants d’augmentation du coût de l’énergie (gaz, électricité, carburant). En témoigne la flambée du prix de l’essence et du diesel.

Alors qu’est devenue la politique salariale ambitieuse des employeurs de Familles Rurales ?

Tout d’abord, rappelons le triptyque sur lequel elle reposait.

Les employeurs Familles Rurales s’étaient engagés à ouvrir, dès janvier 2017, des discussions pour rechercher les moyens de répondre aux attentes des organisations syndicales de salariés sur la nécessaire revalorisation salariale. Le collège employeur avait alors proposé d’aborder la question de façon globale en traitant conjointement 3 volets : le haut degré de solidarité sur lequel un travail était déjà engagé, « *un toilettage* » de la convention collective pour y intégrer les évolutions législatives récentes et pour réviser des grilles de classification et la révision du taux de cotisation de la prévoyance.

FO s’était inscrite dès le départ en faux sur la vision patronale. Au vu du décrochage abyssal entre le coût de la vie et les salaires, pour nous, seuls l’augmentation significative de la valeur du point (plus de 20%), la revalorisation générale des grilles de classification, et le remboursement conséquent des frais kilométriques (sur le barème fiscal), à destination, notamment, des aides à domicile, permettent une réelle politique salariale et, qui plus est, « *ambitieuse* ».

Pour vivre, les salariés ont tout simplement besoin d’une augmentation conséquente des salaires.

Alors quel est le bilan aujourd’hui du projet patronal ?

La volonté patronale de réviser la convention collective dans un contexte post Loi Travail et post Ordonnances Macron avait attiré toute notre vigilance. L’austérité budgétaire étant « *la règle* » dans le secteur social et médico-social non lucratif, la baisse des droits collectifs est bien souvent la variable d’ajustement utilisée. Et pour faire avaler la pilule, les employeurs concèdent parfois quelques « *miettes de compensation* » de « *droits nouveaux* ». Le fait que les employeurs aient témoigné de l’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 avaient reculé, et la CFDT aussi. A ce jour, le sujet n’apparaît plus à l’ordre du jour. Mais est-il définitivement enterré, sachant que la présidence de la Commission Paritaire Nationale revient au collège employeur l’année prochaine ? 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.

Par ailleurs, nous avions rappelé 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, 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.

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.

Enfin, pour les employeurs, consacrer le « *Haut Degré de Solidarité* » du Régime Frais de Santé à une mission de « *Santé, Qualité de vie au Travail* » centrée sur des actions de prévention devrait, d'après eux, « *corriger et améliorer les conditions de travail* » et donc, in fine, diminuer la sinistralité du régime de prévoyance. Il est important d'appuyer sur le fait que ce n'est que leur interprétation. Si l'avenant a été signé par des organisations syndicales et qu'il s'applique, les effets, eux, ne se font pas sentir. Et si leur souhait est d'aboutir, à terme, à faire baisser les cotisations prévoyance, « *cette marge de manœuvre* » paraît bien faible au vu du déficit annoncé d'1 200 000 euros à la clôture de l'ancien régime de prévoyance. Comment les 176 000 euros de fonds de solidarité dont dispose la Branche fin 2018 pourraient être la réponse suffisante face à une dégradation des conditions de travail si conséquente et qui perdure ?

D'ailleurs, 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 collège 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 4 centimes et baisser la cotisation obligatoire à barème unique du régime « *frais de santé* » (complémentaire santé) de manière transitoire d'un petit plus de 10 euros mensuel ne couvre absolument pas l'augmentation du coût de la vie.

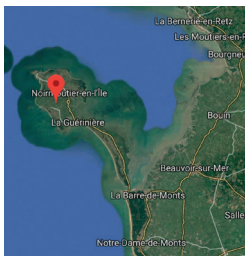
FO revendique le financement du secteur à hauteur de ses besoins (seule garantie de la préservation de l'emploi), une augmentation de la valeur du point à hauteur de plus de 20 %, une revalorisation de l'ensemble des grilles de classification et de rémunération, le remboursement des frais kilométriques à la hauteur du barème fiscal. Ce sont les justes revendications pour que les salariés de Familles Rurales vivent dans la dignité en exerçant leur métier au service des usagers.

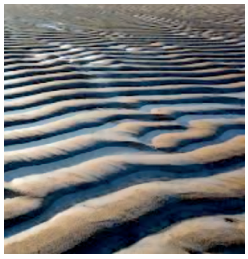
”

Stéphane REGENT
Secrétaire Fédéral

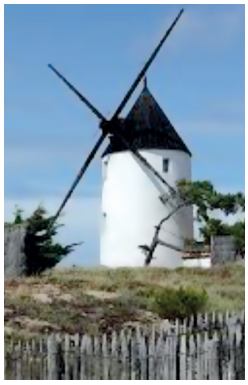
FO ACTION SOCIALE

PLAN DE FORMATION 2019
PROGRAMME DES STAGES FÉDÉRAUX





Île de Noirmoutier



ERRATUM
CHANGEMENT DE DATES

STAGE M1
4 AU 8 FÉVRIER 2019

« CONSTRUIRE L'ÉQUIPE SYNDICALE »

- De 12 à 18 militants maximum et **2 à 3 militants au moins** de chaque SDAS
- **Militants concernés :** les membres du bureau/conseil syndical des SDAS
- **Durée/organisation :** 5 jours (l'arrivée le dimanche soir est fortement recommandée, le stage débutant le lundi à 9h00)

OBJECTIFS :

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

STAGE M2
11 AU 15 MARS 2019

« DÉVELOPPEMENT DU SDAS »

- De 12 à 18 militants maximum et **2 à 3 militants au moins** de chaque SDAS
- **Militants concernés :** les membres du bureau des SDAS ayant participé au Module1au moins en 2018
- **Durée/organisation :** 5 jours (l'arrivée le dimanche soir est fortement recommandée le stage débutant le lundi à 9h00)

OBJECTIFS :

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

Un troisième stage sera proposé du 20 au 25 octobre 2019, avant le Congrès Fédéral qui se déroulera du 19 au 22 novembre 2019. Nous vous indiquerons en début d'année 2019 s'il s'agit d'un stage M1 ou M2.

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

Régies de Quartier

“ LES RÉGIES DE QUARTIER SONT PLACÉES SUR LE TERRAIN DE LA « *CONCURRENCE* » AVEC LES ENTREPRISES À BUT D'EMPLOI (E.B.E).

Depuis la loi du 29 février 2016, plusieurs territoires en France expérimentent un nouveau dispositif pour lutter contre le chômage de longue durée : les entreprises à but d'emploi ou EBE. Ces entreprises qui relèvent de l'économie sociale et solidaire, telles que définies par la loi du 31 juillet 2014, proposent aux demandeurs d'emploi un CDI financé par leurs indemnisations chômage.

Une Entreprise à But d'Emploi ou EBE est une entreprise de forme juridique classique (SA, SCOP, SCIC, association…), mais elle n'a pas de but lucratif. Elle a pour particularité d'être financée aux deux tiers par « *la réallocation* » dédiée aux chômeurs de longue durée et, au tiers restant, par les revenus de l'entreprise en question.

En somme, ces emplois sont en partie financés par l'État, via le Fonds d'expérimentation territoriale contre le chômage de longue durée, mais « *sans coût supplémentaire* » pour les « *finances publiques* » puisqu'il s'agit de l'utilisation de nos cotisations sociales issues de l'assurance chômage.

Concrètement, le Fonds d'expérimentation verse à l'Entreprise à But d'Emploi 17.800 euros par salarié et par an.

Cette idée, initiée par l'association ATD Quart Monde puis relayée par l'association « *Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée* » (TZCLD), consiste à réintégrer les demandeurs d'emploi de longue durée (plus d'un an de demande d'emploi ou d'activité réduite) dans des entreprises à but non lucratif.

Une Entreprise à But d'Emploi a pour objectifs :

- De créer du lien social
- De répondre à des besoins non satisfaits sur le territoire
- D'identifier ces besoins et les emplois potentiels pour des chômeurs de longue durée
- De développer des activités utiles, qui n'entrent pas en concurrence avec les emplois existants.

Le concept d'Entreprise à But d'Emploi repose sur « *l'idée* » que personne n'est inemployable, mais que tout le monde possède « *des savoir-faire et des compétences qui peuvent être utiles.* »

Bref à s'y méprendre, les EBE font de l'insertion auprès de publics dits éloignés de l'emploi comme le font les 140 Régies de Quartier, mais là où les Régies de Quartier, association loi 1901, s'autofinancent entre 50 et 70 % par le fruit de leurs activités, les EBE, elles, disposent de deux tiers de financement issus, d'une certaine manière, des cotisations sociales.

Par ailleurs, si, habituellement, les demandeurs d'emploi répondent à des offres d'emploi émises par les entreprises et transmises à Pôle Emploi, dans ce système, le mécanisme est inversé : ce sont les EBE qui recensent les compétences et les envies du demandeur d'emploi de longue durée, puis qui recherchent en fonction de « *ses compétences* » les travaux utiles qui peuvent y correspondre, et ce, « *grâce* » au financement par des cotisations sociales assurance- chômage.

Dans les territoires participant à l'expérimentation dont la durée est de 5 ans, le dispositif va bénéficier de 100 à 200 personnes par territoire, soit près de 2000 personnes au total.

Les dix territoires dans l'expérimentation sont : Pipriac et Saint-Ganton (Ille-et-Vilaine), Mauléon (Deux-Sèvres), Thiers (Puy-de-Dôme), Jouques (Bouches-du-Rhône), Villeurbanne (Rhône), la Communauté de communes entre Nièvres et Forêts (Nièvre), Paris 13è, la Communauté de communes Pays de Colombey et du Sud Toulois (Meurthe-et-Moselle), la Métropole européenne de Lille (Nord) et Colombelles (Calvados).

Cette expérimentation de « *Zéro Chômeur de Longue Durée* » n'est pas très éloignée de la mécanique à l'œuvre dans les Contrats à Impact Social.

Dans le « *Social Impact Bond* », un acteur privé passe un contrat avec un acteur public, où il s'engage à financer un projet social à but non lucratif déterminé (la prévention de l'exclusion par exemple) en échange d'un paiement par l'acteur public d'intérêts financiers si les résultats sont atteints. Ici, le financement d'un projet non lucratif passe par des acteurs du privé lucratif. L'avance du financement n'est plus assurée par l'État.

Dans une Entreprise à But d'Emploi, le financement de l'Insertion est assuré aux deux tiers par le mécanisme des cotisations sociales Assurance-Chômage. Il n'y a pas de « *dépenses publiques supplémentaires.* »

La FNAS FO rappelle que le but initial des cotisations sociales n'est pas de financer de l'emploi, mais bien de constituer une assurance pour un risque. En cela, il s'agit d'une attaque sur notre salaire différé. À ce titre, nous revendiquons la fin de la poursuite des politiques d'austérité et par conséquent, le financement de notre secteur à hauteur de ses besoins, ce qui éviterait cette « *dérive* ». Les cotisations sociales salariales Assurance-Chômage n'existent plus depuis fin octobre 2018. Si, en plus, les cotisations sociales patronales Assurance-Chômage sont affectées à de la création d'emploi, que restera-t-il de notre droit à indemnisation en période de demande d'emploi ?

La FNAS FO organise une journée nationale le 4 décembre 2018 à l'adresse de nos camarades adhérents des Régies de Quartier et des SDAS FO qui ont des sections syndicales dans ces structures. Développer nos implantations syndicales dans ce champ conventionnel bien mis à mal par les politiques d'austérité est essentiel pour construire le rapport de force nécessaire à l'obtention de nos réclamations et revendications.

”

Stéphane REGENT
Secrétaire Fédéral

Handicap

“

LOI DU 5 SEPTEMBRE 2018 : L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Un chapitre [1] de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, est consacré à l'emploi des travailleurs handicapés.

Les articles de la loi qui nous concernent viennent modifier certains éléments de l'obligation d'emploi. En effet, dorénavant, l'ensemble des entreprises privées devra effectuer leur Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) alors qu'auparavant, seules les entreprises de plus de 20 salariés étaient concernées ; les entreprises de moins de 20 salariés ne sont toujours pas assujetties à verser une contribution. Cette déclaration sera appréciée au niveau de l'entreprise (et non de l'établissement) [2] et transmise, via la Déclaration Sociale Nominative – DSN – à l'URSSAF.

C'est donc l'URSSAF qui va collecter en lieu et place des Associations gestionnaires de ces fonds (AGEFIPH, OETH, etc.). La question du niveau des fonds qui seront redistribués à ces associations gérées paritairement reste entière.

En outre, les accords d'entreprise ou de branche [3] agréés auront désormais une durée de vie limitée à 3 ans, renouvelables une fois.

Le taux d'emploi, aujourd'hui fixé à 6% sera révisé tous les 5 ans, après avis du Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH) sans toutefois pouvoir être inférieur à 6%.

La possibilité pour un employeur de s'acquitter partiellement de son obligation en utilisant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des Entreprises Adaptées, des Centres de Distribution de Travail à Domicile et des Établissements et Services d'Aide par le Travail disparaît. En revanche, les dépenses afférentes à ces contrats pourront être déduites du montant de la contribution.

D'autres mesures, facilitant l'emploi direct et le maintien dans l'emploi, viennent en contrepoint. La prise en

[1] Titre III : DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI, Chapitre Ier : Favoriser l'entreprise inclusive, Section 1 : Simplifier l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et Section 2 : Renforcer le cadre d'intervention des entreprises adaptées – Articles 67 à 79 -

[2] Les entreprises à établissements multiples avaient déjà la possibilité d'effectuer leur déclaration au niveau du périmètre de l'entreprise, au titre de la péréquation.

[1] Par exemple, l'accord OETH qui couvre une grande partie de notre secteur d'activité.

compte de certaines difficultés particulières (travailleurs handicapés seniors) permettra de majorer le nombre de bénéficiaires déclarés. L'accueil de personnes reconnues travailleurs handicapés (RQTH) en qualité de stagiaires ou dans le cadre de périodes de mise en situation en milieu professionnel sera désormais considéré comme modalité à part entière et non plus partielle, de mise en œuvre de l'obligation d'emploi.

Par ailleurs, le handicap devient un nouveau motif de recours à l'intérim.

L'ensemble de ces dispositions entrera en vigueur au 1er janvier 2020, de nombreuses dispositions renvoyant à de futurs décrets d'application.

Par ailleurs, les entreprises de plus de 250 salariés ont l'obligation, depuis le 7 septembre 2018, de désigner un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes handicapées.

D'autres dispositions concernent directement le régime des Entreprises Adaptées (EA).

En premier lieu, l'agrément des EA passera désormais par la conclusion de Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) en lieu et place des précédents contrats d'objectifs triennaux. Les modalités de ces contrats, la part minimale de travailleurs handicapés dans les EA ainsi que les modalités d'accompagnement de ceux-ci seront déterminées par décret. Aide au poste et subvention spécifique seront remplacées par une aide financière dont les modalités d'attribution seront également fixées par décret.

Une Entreprise Adaptée pourra mettre à disposition d'un autre employeur, des travailleurs handicapés, dans le cadre de la réalisation de projets professionnels et devra, dans le même temps, mettre en œuvre un appui spécifique dont le coût sera facturé à l'entreprise utilisatrice (qui pourra le déduire de sa contribution).

Les EA pourront également recourir à des CDD « *tremplin* » d'une durée de 24 mois renouvelables, dans le cas de travailleurs handicapés sans emploi ou en risque d'inaptitude effectuant des parcours de formation professionnelle. Elles pourront également avoir comme activité exclusive, la conclusion de contrats de missions avec ces salariés [4].

Enfin, l'article 77 de la loi prévoit de faire bénéficier les détenus des mêmes dispositions relatives à leur emploi, que les travailleurs en EA. Un décret, à paraître avant le 1er septembre 2020, précisera les détails de cette mesure. Il n'en demeure pas moins que la résultante de cette situation sera une mise en concurrence directe des salariés des EA avec les détenus au travail… On ne peut que s'interroger sur le sens et la portée de cette mesure, a fortiori si l'on se souvient des propos tenus par Mme DEVANDAS-AGUILAR [5] à propos des établissements du secteur protégé : *[… ils ont en commun le fait de séparer et d'isoler les personnes de la communauté, violant leur droit de choisir et maîtriser leur mode de vie et d'accompagnement, tout en limitant considérablement leur décision au quotidien.]* puis d'ajouter *[… qu'il n'existe pas de « bons établissements « dans la mesure où tous imposent un mode de vie donné, qui entrave la capacité de l'individu à mener une vie décente sur la base de l'égalité avec les autres.]* pour conclure sur ces mots *[j'exhorte le Gouvernement à adopter un plan d'action concret pour assurer la fermeture progressive de tous les établissements existants et transformer l'offre actuelle de services pour personnes handicapées en solutions d'accompagnement et de logements de proximité.]*

De plus, l'article 76 vient abroger l'article L. 5213-20 du Code du Travail *(Les personnes handicapées pour lesquelles une orientation sur le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées s'avère impossible peuvent être admises dans un établissement ou service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles)* privant ainsi les CDAPH de leur capacité d'orientation, au motif que la mission de cette instance ne consiste pas plus à connaître les réalités des bassins d'emploi, que celles des disponibilités des EA… !

Ces dispositions concernant les EA entreront en vigueur le 1er janvier 2019.

En conclusion, cette loi et en particulier le volet sur lequel nous venons de nous arrêter, donne une orientation totalement libérale au fonctionnement des Entreprises Adaptées, que ce soit par le biais de la mise en concurrence de leurs salariés avec les détenus au travail ou par la transformation de certaines EA en entreprises de travail temporaire. Les travailleurs handicapés seront amenés à négocier leur insertion professionnelle de gré à gré.

Petite lueur dans les ténèbres, la Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) pourra être attribuée de façon définitive (au lieu d'une durée actuelle allant de 1 à 5 ans) pour les salariés présentant un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %, sans perspective d'évolution favorable. Un arrêté fixerait les modalités d'appréciation de telles situations.

”

Jacques MOSCOVITCH
Trésorier Général

[4] Ces deux mesures concernent les EA candidates à l'expérimentation qui sera mise en place et évaluée entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2022 et qui répondront à un cahier des charges national.

[5] Cf. Article de V.ARRIGHI, Bulletin de la FNAS FO n° 318 – janvier 2018

CCNT65

ORDONNANCES MACRON ET PRIME D'ASSIDUITÉ

Les ordonnances Macron ont inversé la hiérarchie des normes et divisé les thèmes de négociation en 3 blocs.

Bloc 1 : domaines où l'accord de branche prime, sauf quand l'accord d'entreprise offre des garanties équivalentes (salaires minimum hiérarchiques, classification, etc.)

Bloc 2 : domaines où des clauses de verrous sont possibles dans la branche (4 thèmes)

Bloc 3 : tous les autres domaines. L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche sans qu'il y ait besoin de rechercher s'il est plus ou moins favorable que celui-ci et peu important que l'accord de branche soit antérieur ou postérieur à l'accord d'entreprise. Pour ces matières, l'accord de branche ne s'appliquera donc qu'à défaut d'accord d'entreprise portant sur le même objet.

Dans toutes les conventions collectives la FNAS FO a revendiqué l'intégration de toutes les rémunérations, primes et indemnités dans le bloc 1 et le verrouillage des 4 thèmes du le bloc 2.

Dans la Convention 65, comme dans toutes les autres, nous nous sommes vus opposer une fin de non-recevoir de la part des employeurs.

Dans la 65, la prime de service et d'assiduité, attribuée en deux fois dans l'année, au moment des congés payés annuels et en fin d'année, représente 7,5 % de la masse salariale brute (pour les salariés qui y ont droit). Il s'agit bien d'une prime de présentéisme dont nous demandons depuis longtemps l'intégration dans la rémunération et cela pour tous. Les 7,5 % relèvent actuellement du bloc 3 dans lequel l'accord d'entreprise prime sur la convention collective. **Nous revendiquons avec force son intégration dans la classification, aux grilles de salaires afin de la faire passer dans le bloc 1 et de verrouiller les 7,5 %.** Ils pourraient disparaître ou diminuer par accord d'entreprise.
Au fil du temps, la CGT et la CFDT nous ont rejoints sur cette revendication. UNISSS ne veut pas en entendre parler et nous rétorque que cette prime sert d'outil de gestion des ressources humaines en matière d'absentéisme.

Pour FO la seule méthode efficace et prouvée qui diminue l'absentéisme s'appelle l'amélioration des conditions de travail.

RÉSISTER, REVENDIQUER, RECONQUÉRIR !

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

ALISFA

ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES
LES MENTALITÉS ÉVOLUENT, MAIS LES INÉGALITÉS PERDURENT.

L'enquête « *mixité et égalité* » effectuée par l'Observatoire de branche, à l'initiative de FO, a constaté des inégalités salariales à l'avantage des hommes sur le salaire brut moyen de l'ensemble de la branche avec un écart important chez les cadres (12 %). Cet écart s'accroit au cours de la carrière, les hommes bénéficiant de niveaux de RIS (Rémunération Individuelle Supplémentaire) plus importants bien qu'ils aient en moyenne moins d'ancienneté.

Bien que le principe d'égalité salariale soit inscrit dans la loi depuis 45 ans, les inégalités perdurent. En France, il y a 9 % d'« *écart mystère* » totalement inexpliqué (INSEE). Le manque de volonté patronale est criant, mais l'investissement syndical n'est pas toujours à hauteur. Quand les salaires stagnent et que tous nos droits sont attaqués, cette question est reléguée au dernier plan. Elle suscite désormais moins de railleries, mais plus d'indifférence. Pourtant, la majorité des smicards sont des smicardes, la majorité de travailleurs pauvres sont des travailleuses et les ouvriers non qualifiés des ouvrières. Nous ne pouvons pas passer à côté de la place des femmes si nous voulons nous développer.

La résolution générale adoptée au Congrès de Lille [1] dit : « *C'est pourquoi le Congrès exige l'application effective des lois garantissant l'égalité réelle, avec une obligation prépondérante en matière d'égalité hommes/femmes. La résolution professionnelle va dans le même sens. Changement de paradigme à ce congrès, nous ne revendiquons plus seulement l'égalité, nous revendiquons enfin l'obligation de la mettre en place, et l'obligation de résultat. En 2018, c'est tout de même un progrès indéniable.* »

Ce qui va changer avec le volant égalité de la loi « *Avenir professionnel* »

Jusqu'à présent les entreprises avaient une obligation de moyens en matière d'égalité salariale, elles auront désormais une obligation de résultat sous peine de sanctions pécuniaires. Tous les employeurs devront prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes d'ici trois ans. L'objectif est ambitieux. Cependant…

[1] Une organisation syndicale au service de l'égalité « Penser égalité, c'est être rebelle.» Marc Blondel, 2005.

Les entreprises de plus de 50 salariés devront publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération femmes/hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Mi-septembre, les cinq confédérations syndicales ont interpellé la ministre du Travail par écrit. Elles craignaient que les indicateurs de mesure des inégalités choisis rendent invisibles les écarts de rémunération au lieu de permettre de les résorber. Elles proposaient un logiciel national permettant l'identification des problématiques salariales et garantissant la transparence. Le MEDEF s'y est opposé et cette revendication a abouti à une fin de non-recevoir de la part du gouvernement. La ministre du Travail a proposé, le 22 novembre 2018, un autre outil de mesure des inégalités, un index dont nous pouvons douter de l'efficacité sur certains points, notamment en ce qui concerne la transparence sur les écarts de salaire, le nombre de femmes et d'hommes promus ou augmentés et surtout un seuil de tolérance des écarts de rémunération de 2 à 5% ! FO revendique l'application effective de sanctions pour toute irrégularité constatée non résolue dans les trois ans. Au 1er mars 2022, les entreprises de plus de 250 salariés qui n'auraient pas atteint les objectifs seraient passibles de pénalités financières jusqu'à 1 % de la masse salariale (mars 2023 pour toutes les entreprises). C'est tout de même une avancée.

Nous restons vigilants afin qu'au-delà du texte nous obtenions de vrais résultats. La Loi Avenir Professionnel prévoit également qu'au plus tard le 1er janvier 2019, le rapport annuel établi par la CPPNI devra contenir des informations spécifiques et un bilan de la branche en matière d'égalité professionnelle. Dans la branche Alisfa, les temps partiels subis, le plafond de verre pour les postes à responsabilité, les écarts de salaires et la très faible mixité de certains métiers restent la réalité. Nous ne croyons pas un seul instant que l'accord égalité de janvier 2017 pétri de bonnes intentions, que nous n'avons pas signé, ait pu faire avancer quoi que ce soit. Il prévoit que le plan d'action doit être renouvelé en 2019 et que la CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation) se réunisse pour faire un bilan intermédiaire. Nous revendiquons également une classification de type Parodi (sans critères classants) afin de supprimer les biais de genre et une véritable reconnaissance (qualification, salaires) des métiers à prédominance féminine. **L'égalité est un combat syndical et se gagnera avec tous et toutes.**

”

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

Section Fédérale des Retraités (SFR)

“

LES ÉCHOS DE LA 18E ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

L'Assemblée Générale de la Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO s'est déroulée à PARIS les 18 et 19 octobre 2018.

Le Secrétaire de la Section Fédérale des Retraités et Futurs Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière ouvre la 18e Assemblée Générale et demande à Pascal CORBEX Secrétaire Général de la FNAS FO d'assurer la Présidence.

Suite aux révélations dans la presse des fichiers concernant des cadres de l'organisation et la démission du secrétaire général, l'AG a ouvert le débat sur 2 motions qui condamnent l'existence des fichiers, les méthodes de management et approuvent les délibérations du bureau confédéral du 15 octobre et de la CE confédérale du 17 octobre 2018.
Après discussion les motions sont mises au vote, la motion 1 obtient un nombre de voix supérieure à la motion 2, mais aucune n'a recueilli l'unanimité des participants.

En 2018 la Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière s'est mobilisée pour soutenir les personnels des EPHAD en grève, pour la défense du service public, des statuts, de notre modèle social ; pour la défense du pouvoir d'achat des retraités exigeant la fin du gel des pensions et l'abrogation de la hausse de la CSG de 1,7 points au 1er janvier. La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière a appelé à la mobilisation et a participé à tous les mouvements de salariés et de retraités.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le rapport d'activités 2018 qui a été adopté par l'Assemblée Générale à l'unanimité.

Pour 2019 la Section Fédérale des Retraités et Futurs Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière poursuivra ses mobilisations et réaffirme ses revendications sur la défense de la protection sociale collective, des systèmes de retraite par répartition, de la sécurité sociale, du pouvoir d'achat…

La SFR continuera à lutter pour la fin de l'austérité, le changement de politique économique 100 % libéral qui par la mise en œuvre de ses réformes casse méthodiquement les statuts et les droits collectifs.

La SFR considère que la mobilisation doit être forte contre la hausse de la CSG de 1,7 points pour plus de la moitié des retraités, nous exigeons purement et simplement l'abrogation de la CSG et de tous les autres prélèvements fiscaux.

La SFR réaffirme son attachement au système de retraite par répartition et s'oppose au projet de réforme par points avec un complément de capitalisation.

La SFR exige que la prise en charge de la dépendance à domicile ou en établissement soit prévue dans la nouvelle loi dans le cadre de la sécurité sociale.

La Section Fédérale des Retraités et Futurs Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière sera solidaire de l'ensemble des revendications des retraités, des salariés, des fonctionnaires.

Elle s'associera aux prochains appels à manifester pour contrer la régression des droits et la transformation de notre modèle social.

Nous subirons en 2019, l'application de l'accord AGIRC ARRCO de 2015 sur les retraites complémentaires. Nous combattrons le projet de loi sur la réforme des retraites devenant un régime universel, la mise en cause de la pension de réversion, la baisse de l'aide au logement, la réduction des aides sociales, la nouvelle loi sur la prise en charge de la dépendance.

DÉFENSE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE :

La Section Fédérale des Retraités et Futurs Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière s'oppose à la remise en cause de la Sécurité Sociale de 1945 basée sur les valeurs de solidarité, au transfert des cotisations sociales Assurance Maladie et Assurance Chômage vers la CSG mettant en cause le salaire différé et toute la protection sociale collective.

Notre priorité sera de s'opposer à la réforme de la retraite préconisant un système universel par points et aux différentes mesures individuelles, à la limitation des droits à la réversion qui vont impacter le pouvoir d'achat et les conditions de vie des retraités

DÉFENSE DU POUVOIR D'ACHAT :

LA SFR DÉNONCE :

- 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 marchandisation de tout le secteur des personnes âgées à domicile et en établissements spécialisés.
- Le surcoût des complémentaires santés lié à l'âge.
- Le reste à charge pour la prise en charge de la dépendance.
- La baisse et la non-revalorisation de l'Aide Personnalisée au Logement (APL).
- La fiscalisation de la majoration de 10 % pour les retraités ayant eu au moins 3 enfants ;

- La suppression de la part fiscale attribuée aux retraités isolés ;
- La décote de 10 % des retraites AGIRC ARRCO pendant 3 ans pour les salariés faisant valoir leur droit à la retraite au 1er janvier 2019.
- La dégradation des conditions de vie des retraités avec des difficultés d'accès au logement, aux soins, aux services publics, etc.
- 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.

LA SFR 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 complémentaires au 1er janvier, des pensions de réversion au minimum sur l'inflation ;
- Un revenu minimum de retraite pour tous, au moins égal au SMIC pour une carrière complète ;

LA SFR DEMANDE :

Un changement d'orientation économique pour assurer la pérennité du financement de la protection sociale collective et la baisse du chômage ; le rétablissement de la ½ part fiscale pour les nouveaux retraités isolés ; la fin de l'austérité et du gel des pensions programmé au moins jusqu'en 2020.

Le bureau élaborera un document d'alerte sur le projet de réforme du système de retraite 2019. C'est le mandat qu'il a reçu de l'Assemblée Générale.

Voici notre feuille de route 2019 approuvée par l'Assemblée Générale à l'unanimité.

Nous comptons sur vous pour participer à la construction du rapport de force nécessaire et à l'amplification des mobilisations à venir pour faire avancer nos revendications de retraités.

Seul le développement syndical peut répondre à nos attentes.

Futurs Retraités, Venez à la Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière.

”

Jean-Marie PETITCOLLOT
Secrétaire de la Section Fédérale des Retraités
et Futurs Retraités de l'Action Sociale FO

Section Fédérale des Cadres

“ NÉGOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE SUR LE STATUT CADRE

Communiqué de presse du 19 octobre 2018, signé par l'ensemble des confédérations syndicales (FO, CFDT, CFTC, CGC, CGT) :

« La négociation sur l'encadrement a été convoquée très tardivement, le 21 décembre 2017, alors qu'elle a été actée dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 30 octobre 2015.

Après cette première réunion d'introduction, une seule autre réunion s'est tenue le 13 mars 2018, la délégation des employeurs ayant annulé les autres dates convenues.

Après que la reprise de la négociation planifiée pour début septembre ait fait l'objet d'un nouveau report de la part des représentants des employeurs, les réunions bilatérales d'échange avec le MEDEF se sont tenues il y a 2 semaines.

Alors que cette négociation décidée par accord il y a maintenant presque 3 ans doit être conclue avant fin 2018, les organisations syndicales de salariés exigent l'organisation rapide d'une réunion de négociation plénière et l'application fidèle et loyale de l'article 8 de l'ANI du 30/10/2015 qui indique précisément « *qu'elle a (notamment) vocation à définir les principaux éléments permettant de caractériser l'encadrement, notamment technique et managérial* ».

Les propositions faites par la délégation des employeurs lors de la réunion du 13 mars 2018 n'ont absolument pas abordé ce sujet fondamental.

Les organisations syndicales de salariés rappellent que les éléments permettant de caractériser l'encadrement incluent :

- La définition du périmètre de l'encadrement et de ses catégories ;
- La formulation de dispositions lui permettant d'exercer efficacement ses fonctions tout en garantissant des conditions de travail satisfaisantes.

Alors que les salariés de l'encadrement sont des contributeurs importants à l'efficacité des entreprises et à l'animation de leur collectif de travail, la suspension actuelle de la négociation depuis 7 mois est incompréhensible.

Nous souhaitons que le Medef, la CPME et l'U2P aient enfin un mandat clair pour poursuivre rapidement une véritable négociation sur l'encadrement et prendre en compte le vécu de ces catégories, leurs responsabilités vis-à-vis des collectifs de travail, leurs aspirations afin d'obtenir leur mobilisation collective au service de l'efficacité sociale et économique.

Les organisations syndicales tiendront une conférence de presse le lundi 5 novembre 2018 à 11h à Paris. »

FO-Cadres se félicite de la volonté de notre confédération de vouloir faire aboutir cette négociation interprofessionnelle essentielle pour défendre les intérêts matériels et moraux des salariés-cadres.

”

Gil SILVESTRI
Conseiller Fédéral

La minute juridique

Une version bêta du « ***Code du travail numérique*** » est accessible

Une version bêta – deuxième phase de développement – du « ***Code du travail numérique*** » est testée par le gouvernement et accessible à l'adresse suivante :

www.codedutravail.num.social.gouv.fr

L'ouverture officielle du site est prévue pour 2020. Il permettra de poser des « *questions sur le droit du travail* » et « *d'obtenir des réponses détaillées, des fiches explicatives et les articles de loi correspondants* ». L'objectif affiché sur le site « *est d'améliorer la lisibilité du droit pour ceux qu'il concerne* » : employeurs, notamment des TPE-PME, et salariés.

Selon l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 qui l'a créé, ce dispositif doit être mis en place au plus tard le 1er janvier 2020. En cas de litige, l'employeur ou le salarié qui se prévaudra des informations obtenues au moyen de ce « *code* » sera présumé de bonne foi.

PARTENAIRES

adéis
Pour les branches professionnelles

AG2R LA MONDIALE

Chorum

Humanis
Protéger c'est s'engager

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

MACIF
LA SOLIDARITÉ EST UNE FORCE

malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

MUTEX

OCIRP
unis par excellence

SynCéa

GROUPE VYV

GROUPE AESIO

ADREA mutuelle

apréva

EOVIMCD mutuelle

merci !

Déclarations Fédérales

DÉCLARATION DU BUREAU FÉDÉRAL

Le Bureau Fédéral de la Fédération Nationale de l'Action Sociale FORCE OUVRIÈRE, réuni ce jour à Paris, constate qu'une offensive sans précédent est engagée par l'intermédiaire de la presse contre notre confédération.

Cette campagne médiatique intervient alors que, sur le fondement de la charte d'Amiens et en toute indépendance, notre dernier CCN a rappelé dans sa résolution son opposition aux contre-réformes en cours, en particulier sur les retraites.

Le Bureau Fédéral de la Fédération Nationale de l'Action Sociale FORCE OUVRIÈRE tient à réaffirmer son attachement à la défense inconditionnelle de notre confédération, pour son unité sur la base de nos revendications.

Paris, le 11 octobre 2018

DÉCLARATION DU CONSEIL FÉDÉRAL

Le CF de la FNAS FO, réuni les 6,7 et 8 novembre 2018 à Paris, a fait le point sur la situation générale. Il dénonce la poursuite des politiques d'austérité du gouvernement Macron, et les conséquences de celles-ci sur les négociations en cours.

Le constat est sans appel pour les salariés.

Les salaires sont bloqués. Le coût de la vie augmente sans cesse. Les droits conventionnels protecteurs sont remis en cause. Les conditions de travail se dégradent. Cela entraîne la baisse de la qualité de la prise en charge des personnes dont nous nous occupons. Le paritarisme est mis à mal.

La baisse des financements publics et la remise en cause de la Sécurité Sociale, source essentielle de financement d'une grande partie de notre secteur à but non lucratif, se poursuivent. L'introduction du « *tout compétence* » prépare la remise en cause des diplômes d'État pourtant reconnus dans une majorité de nos conventions collectives.

Ce gouvernement ne recule devant rien, comme le montre sa volonté de détruire nos différents régimes de retraite par répartition, en leur substituant un régime universel par point, que nous refusons.

Face à ces attaques sans précédent, les salariés ont plus que jamais besoin d'une organisation syndicale revendicative, libre et indépendante.

C'est pourquoi le CF considère que la confédération doit sortir au plus vite de la situation qu'elle vit actuellement.

Nous ne sommes pas dupes de la campagne médiatique dont nous faisons l'objet. Elle 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.

Le CF réaffirme son opposition fondamentale à tout type de fichage.

Le bureau confédéral et la Commission Exécutive ont réagi rapidement et apporté des réponses à la situation. Le Conseil Fédéral approuve 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.

Le CF rappelle son attachement à l'unité de notre confédération. Il considère 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.

Adopté à la majorité moins 2 abstentions

Paris, le 08 novembre 2018

Comité Confédéral National (CCN) des 26 et 27 septembre 2018

« Notre CCN se déroule dans un contexte qui voit ce gouvernement, pourtant minoritaire, poursuivre sans relâche ce que nous appelons maintenant « *la déprotection sociale* ».

Il se déroule à quelques jours de l'annonce des décisions de destruction définitive de notre régime de retraite par répartition, malgré des mois de concertations et bien que nous ayons porté nos revendications.

Il se déroule alors que se poursuit le vol de notre salaire différé, ce gouvernement tentant de faire croire de façon éhontée que la suppression des cotisations sociales est une baisse d'impôt, alors qu'à travers l'augmentation de la CSG et du CRDS, les retraités en savent quelque chose, c'est le contraire qui est en cours.

Il se déroule alors que ce gouvernement veut en finir avec la Sécurité Sociale.

Le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale en atteste et la confédération a su prendre rapidement position contre. Mais en plus d'être un nouveau coup majeur qui est porté à nos assurances sociales collectives, c'est un nouveau coup d'austérité financière qui va être porté pour une grande partie du secteur Social, Médico-Social et bien entendu contre tout le secteur Sanitaire. Secteur professionnel qui souffre profondément de l'austérité budgétaire avec une sinistralité chez les salariés qui atteint des niveaux inacceptables qui sont actuellement bien supérieurs au BTP.

Ainsi, en défense de la Sécurité Sociale et du secteur social revendiquer avec notre confédération **la fin des exonérations de cotisation et leurs remboursements en totalité, le retour à la seule cotisation pour financer NOTRE Sécurité Sociale et l'augmentation des salaires** sont des revendications que nous porterons, haut et fort, le 9 octobre.

Et nous n'avons pas à douter de la capacité des salariés avec FO, libre et indépendante, à résister, revendiquer et reconquérir leurs droits.

J'en veux pour preuve la dernière Assemblée Générale dans laquelle la Fédération était présente.

Plus de 50 salariés d'un service d'Aide à Domicile de Chartres, service pourtant en situation de redressement judiciaire, étaient réunis en assemblée générale.

Ils ont décidé avec leur syndicat FO, la fédération et l'UD, de faire porter par leur représentante, devant le juge pour tenter d'éviter toute reprise par une entreprise lucrative, les revendications suivantes : maintien de tous les emplois, maintien de la convention collective et des acquis, pour la reprise par une association à but non lucratif, pour un financement à hauteur des besoins, pour garantir une prise en charge de qualité pour tous les bénéficiaires.

Ces salariés nous montrent que nous avons raison de tenir bon sur nos revendications qui sont le point d'appui essentiel pour éviter tout glissement vers l'ordre corporatiste auquel nous invite pourtant à participer ce gouvernement.

Et les raisons d'être vigilants sur ce point ne manquent pas. J'ai lu le récent courrier commun des confédérations sur « *l'élaboration d'un agenda social* ».

Dans celui-ci, rappeler avec d'autres que nous sommes attachés au dialogue social et à la négociation collective interprofessionnelle est essentiel.

Faire valoir des sujets de négociations, même s'ils sont éloignés des préoccupations fondamentales qui concernent les droits des travailleurs au regard des projets gouvernementaux en cours, pourquoi pas ?

Mais dans cette même lettre, qu'est-ce que peut bien vouloir dire entamer la réflexion commune sur « *quel modèle économique et social en Europe* » ?

Nous savons ce que cela veut dire pour toutes les autres organisations.

D'ailleurs avant de revenir à nous, FO, attardons-nous, par exemple, et disons « *au hasard* », sur la CGT.

Je vous invite à lire leur projet intitulé « *l'entreprise autrement* ».

Dans ce document, la CGT fait valoir des propositions pour réorienter la loi PACTE.

La CGT a plein de propositions à faire sur plein d'autres sujets, par exemple, dans notre secteur ils ont été jusqu'à rédiger à la place des employeurs une convention collective unique tout en portant notre revendication Force Ouvrière de maintien et d'amélioration de toutes les conventions collectives.

Ce qu'écrit la CGT est édifiant.
« *Aujourd'hui l'entreprise est bien souvent considérée comme étant l'unique propriété des actionnaires, avec comme seule finalité, d'avoir une rentabilité élevée pour générer des dividendes.* »
« *Pourtant* » et cet adverbe a toute son importance, « pourtant, l'entreprise est avant tout un collectif de travailleurs, qu'ils soient de l'entreprise principale, de ses fournisseurs et sous-traitants, qui s'insère dans un territoire avec des interactions économiques, sociales et environnementales. Dans ce cadre, l'entreprise ne peut être la seule propriété des actionnaires. »

Et la CGT de rajouter, « *Elle (l'entreprise) ne peut avoir pour unique objet de faire des profits. C'est l'ensemble des enjeux économiques, sociaux et environnementaux qui doivent être inclus. Ainsi, la gestion démocratique, la démocratie sociale, le rôle et le pouvoir d'intervention des salariés, y incluant les sous-traitants, la collectivité dans laquelle l'entreprise est insérée, sont les critères nécessaires pour une nouvelle définition de l'entreprise.* »

Et j'en passe, car le reste est du même acabit.

Il y a ainsi dans la CGT des évolutions inquiétantes telles que faire ouvertement cette offre de service pour indiquer qu'ils sont prêts à participer à l'association capital/travail que recherche en permanence ce gouvernement, comme tant d'autres gouvernements avant lui.

Glissement dangereux vers l'association capital/travail que nous retrouvons déjà, d'une certaine façon, dans le cadre des négociations nationales de branche.

N'est-ce pas la loi Travail qui charge maintenant les négociateurs dans le cadre des Commissions Paritaires Permanentes de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de « *réguler la concurrence entre les entreprises relevant du champ d'application de la branche* » ou de « *représenter les branches dans l'appui aux entreprises* ».

De même, à l'étage principal de la fusée, conséquence des ordonnances Macron, n'est-ce pas le Comité Social et Economique (CSE) qui se retrouve, avec pour mission « *d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.* »

Et que dire du Conseil d'Entreprise, qui lui, fait disparaître définitivement les délégués syndicaux, ou à un autre niveau encore, de l'évolution législative du Conseil Economique Social et Environnemental (CESE).

Bien sûr cette évolution de la CGT n'est pas la nôtre et ce ne sont pas nos positions.

Nous sommes la confédération générale du travail Force Ouvrière.

Dès lors, face à cette perspective corporatiste en marche, qui voit d'autres organisations s'y engouffrer, mais que nous avons toujours combattue, il est clair que nous ne pouvons aller dans de telles négociations, comme dans toutes négociations d'ailleurs rappeler nos fondamentaux et en portant nos revendications.

Pour nous, et nous sommes bien à Résistance Ouvrière devenue Force Ouvrière, en aucune manière l'entreprise ne saurait être une communauté de travail. L'entreprise reste un lieu de confrontation entre les classes, lieu dans lequel les salariés qui vendent leur force de travail ne sauraient y être associés. C'est le sens même de ce qui fonde notre organisation et notre mandat.

Dans cette situation explosive pour nos droits, les salariés ont besoin de pouvoir s'appuyer sur une organisation syndicale, la nôtre, fidèle à la charte d'Amiens et forte de ses revendications, de sa liberté et de son indépendance :

- **Pour l'augmentation des salaires, des retraites, des pensions, des traitements et des minima sociaux. Pour l'abrogation de la loi travail et des ordonnances Macron.**
- **Pour le maintien de tous les régimes de Sécurité Sociale.**
- **Pour le maintien du régime d'assurance-chômage sans aucune étatisation.**
- **Et sans attendre Pour le retrait du projet Macron/ Delevoye sur les retraites.**

Oui FO, en toute liberté et indépendance, doit tout faire pour résister et continuer de revendiquer.

En restant nous-mêmes, nous donnerons ainsi confiance aux salariés, aux retraités et aux chômeurs, pour les aider à reconquérir, si possible dans l'unité, mais pas dans l'unicité, sur les bases des revendications issues de notre congrès confédéral, tous les droits qui nous ont été volés depuis des années.

Et personne ne peut penser que cela ne se fera pas sans bloquer le pays.

”

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

RÉSISTANCE

RÉSISTANCE

RÉSISTANCE

RÉSISTANCE

RÉSIS-

Apprentis d'Auteuil

“ L'ENSEMBLE SCOLAIRE SAINT GABRIEL BRÛLE À BAGNEUX : IMPLOSION DE LA DIRECTION, 6 SALARIÉS VICTIMES DE HARCÈLEMENT…, DES ÉLUS DU PERSONNEL ET UN GROUPUSCULE D'ENSEIGNANTS TERRORISENT LES SALARIÉS. MAIS QUI DIRIGE CET ÉTABLISSEMENT ?

La rentrée scolaire 2018 – 2019 reprend sur le même tempo que s'est terminée la précédente : violence et menaces d'agression verbale ou physique de salariés par un petit groupe d'enseignants, autoproclamés : « *collectif enseignants* » et des élus du personnel locaux.

Le directeur adjoint licencié pour faute grave, en raison de ses manipulations, le chef d'établissement remercié soudainement pour manquement à ses obligations de protection, alors que début juillet, il avait été confirmé dans ses fonctions par le DRA, qui lui avait manifesté toute sa confiance.

Cette situation a débouché sur une mise en danger grave de 6 salariés, accentuant ainsi le harcèlement dont ils étaient déjà victimes et en donnant bonne conscience aux responsables de cette maltraitance.

RAPPEL DES FAITS

Reconnaissant dans un second temps l'incapacité des Apprentis d'A à gérer ce type de situation, la direction de l'établissement et le Directeur régional adjoint ont d'abord minimisé la gravité de la situation pour ces six salariés puis ils ont demandé aux victimes de SE TAIRE, de laisser faire et de subir en silence, jusqu'au départ des enseignants en vacances d'été.

Rien n'a été fait concrètement pour rendre leur dignité aux victimes alors qu'un engagement avait été pris dans ce sens dans un écrit du Directeur Régional Adjoint destiné à chacun des salariés concernés. Une des salariés victimes a été paradoxalement gratifiée d'un remerciement pour son « *sacrifice* », la qualifiant même de « *lanceur d'alerte* » !

Cette **stratégie désastreuse** a débouché sur un sentiment d'impunité et de toute-puissance de la part de certains élus du personnel et d'un groupuscule d'enseignants.

Des délégués du personnel (CFTC/CGT) et (CFTC) n'ont pas respecté *leur devoir de confidentialité et d'impartialité*. La Secrétaire du CHSCT avait insisté lourdement auprès de certaines victimes pour que celles-ci dénoncent, par des écrits factuels, précis et ponctués d'exemples concrets, ce qu'elles vivaient pour qu'elle puisse agir et les protéger… et, dans le même temps : diffusion de rumeurs, propos mensongers dans le but de faire passer les victimes pour des bourreaux, refus d'écouter les témoignages des victimes dans le but d'étouffer leurs propres manquements et responsabilités et enfin éloge du directeur adjoint pourtant licencié pour faute grave alors que tous étaient conscients et informés des agissements malveillants de cette personne.

Une minorité d'enseignants irresponsables s'autoproclamant « *collectif enseignants* » a déclaré s'exprimer au nom de tous les enseignants afin de mettre à l'écart les six salariés victimes et tous ceux souhaitant rester neutre ; insultes, diffamation et calomnies envers les personnes ayant osé dénoncer les agissements du directeur adjoint ; pression et menaces sur des membres du personnel afin de recueillir leur signature sur une pétition visant à soutenir le directeur adjoint et à salir les salariés victimes ; acharnement sur ces personnes par le biais de mails injurieux, d'appels téléphoniques, de citations mensongères sur les réseaux sociaux, de tracts.

Nous dénonçons cette **situation inacceptable** et refusons de nous taire davantage pour que de tels agissements ne se reproduisent plus.

Nous avons fait le choix avec les camarades de créer une section syndicale sur le site et nous appelons tous ceux qui ne souhaitent plus se taire à s'organiser collectivement **en nous rejoignant** pour construire le rapport de force nécessaire afin que cette situation CESSE.

”

Daniel LAURENT
Délégué Syndical Central Apprentis d'Auteuil

Tour de France du secteur juridique (la suite...)

“ FORMATION CSE SDAS 85

Vendredi 12 octobre 2018, le SDAS 85 a invité Jacqueline BERRUT (Secrétaire Fédérale en charge des questions juridiques) pour une journée d'Information/formation sur le Comité Social et Economique, couplée d'éclaircissements divers suite aux ordonnances Macron.

Une dizaine de militants ont répondu présents.

Certains d'entre nous ont découvert, en amont de cette formation, la complexité du dispositif lors de sa mise en œuvre dans leur structure où ils pratiquent cette nouvelle instance depuis quelques mois déjà. Suite aux informations reçues le 12 octobre, les élus s'aperçoivent du travail à fournir même après les élections et des rectifications importantes à apporter afin d'en consolider les bases du fonctionnement.

Pour d'autres, qui sont encore en DUP ou en CE, ils se voient armés pour préparer au mieux cette nouvelle mise en place et sont pleinement satisfaits de leur participation à cette journée.

La fusion (DP, CE, CHSCT en CSE) nous fait du tort, c'est une atteinte à nos droits !

Depuis le 22 septembre 2017, nous subissons sans ménagement les politiques successives et destructrices mises en place par le gouvernement actuel. Les militants doivent s'informer, se former, s'organiser, résister et développer !

Le SDAS FO 85 remercie la Fédération Nationale de l'Action Sociale d'avoir rendu possible cette journée.

”

Journées Nationales des Missions Locales

“

Les 8 et 9 octobre 2018, les camarades des Missions Locales se sont retrouvés à la FNAS FO pour deux journées de formation.

Ils ont pu rencontrer et échanger avec Michel Beaugas, secrétaire confédéral au secteur de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

La mise en place des CSE est une forte préoccupation. Sans surprise les directions des Missions Locales s'appuient sur l'opportunité des ordonnances Macron pour restreindre la capacité des salariés à s'organiser en syndicat et à faire vivre les instances représentatives du Personnel.

L'annonce gouvernementale d'une intégration des Missions Locales dans Pôle Emploi est source d'inquiétudes fortes et remet en cause le sens du travail auprès des jeunes. C'est le sens de la déclaration ci-dessous, produite par les camarades à l'issue de ces deux journées.

LA RÉPONSE DU GOUVERNEMENT À LA JEUNESSE SERAIT D'EN FINIR AVEC LES MISSIONS LOCALES !

Les salariés des Missions Locales ont pris connaissance du document de la DGEFP « *Expérimentations Missions Locales : éléments de méthode à destination des Direccte et des DR de Pôle Emploi* ». Ce document dévoile les intentions du gouvernement de « *transformer en profondeur* » l'articulation entre Pôle Emploi et les Missions Locales, jusqu'à la possibilité de les fusionner.

La méthode de **l'expérimentation** est déjà bien connue et éprouvée par les Missions Locales, la Garantie Jeunes en est le dernier exemple : expérimentation avant **généralisation forcée,** sans passer par la case bilan et sans prise en compte des spécificités territoriales et des disparités locales.

Dans le contexte d'austérité généralisée et de réduction des dépenses publiques, et contrairement aux plans annoncés par le gouvernement en direction des jeunes, le but recherché n'est pas d'améliorer leurs conditions d'accompagnement. Sinon, le réseau des Missions Locales

serait encouragé et développé, certainement pas fondu ou dissous dans l'agence Pôle Emploi !

Ce qui caractérise le travail des Missions Locales, au-delà de l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, c'est l'**accompagnement global** des jeunes : favoriser l'accès à la mobilité,au logement, à la santé, à la culture…. Accompagner les jeunes vers plus d'autonomie est indispensable à la réussite de leur avenir professionnel.

Depuis 35 ans, les Missions Locales accompagnent, sur la base de la libre adhésion,**TOUS** les jeunes de 16 à 25 ans, en emploi ou non et ce, quelle que soit leur situation individuelle.
Soyons sérieux ! Cette fusion/absorption des Missions Locales n'améliorerait en rien les réponses apportées aux jeunes !

Demain 1,5 millions de jeunes aux portes de Pôle Emploi comme les 16 000 salariés des Missions Locales ?

FO dénonce la méthode utilisée et l'inquiétude générée par les annonces du gouvernement depuis juillet 2018 pour les salariés des Missions Locales. **Cette menace est inacceptable !**

Pour FO, la seule question qui compte aujourd'hui, ce n'est pas la fusion Pôle Emploi / Missions Locales mais bien de garantir **des moyens à la hauteur des besoins** pour l'accompagnement des jeunes et de **préserver la spécificité de l'accompagnement global.**

Pour cela, FO revendique, de façon constante, des **budgets pérennes** et les moyens à la hauteur des besoins des jeunes accueillis. FO revendique **l'augmentation des salaires, l'amélioration des conditions de travail des salariés et l'amélioration des conditions d'accueil pour les jeunes.**

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

Poème

« Attention, Mesdames et Messieurs les salariés,
Un grand drame, sous vos yeux, se produit :
Tous nos droits, si durement conquis,
Sont aujourd'hui sauvagement attaqués ! »

C'est, en substance, ce que s'égosillait a dire,
A qui se donnait bien la peine de l'entendre,
Un syndicaliste, très enroué, voire même pire,
D'avoir crié sans arrêt de janvier à décembre.

Cependant, du « Grand Journal » abreuvé,
Obnubilés par des applis sidérantes,
Ces salariés, à cette voix dérangeante,
Préféraient plutôt Facebook ou encore la télé.

Notre syndicaliste, bien qu'assez dépité,
N'en continuait pas moins d'alerter son monde
Pour le réveiller d'une léthargie immonde
Devenue plus dangereuse que jamais.

Puis, un jour, de leur travail intense,
Nos chers salariés durent se soigner.
Quelle ne fut pas leur surprise d'entendre la sentence :
Soins impossibles sans assurances privées !

« Quoi ? Quelle est cette farce ? Que nous dîtes-vous ? »
S'exclament-ils, tous autant qu'ils sont.
« Et que faites-vous de nos cotisations ?
C'est bien pour nos soins qu'on verse les sous !»

« Dans le nouveau monde, hélas pour vous,
Du droit de cotiser, ben, vous en êtes exclus !
Et pour vous soigner, mais aussi pour tout.
Eh oui, maintenant, ben, vous l'avez perdu. »

Nos chers salariés furent tout abasourdis.
« On nous a donc menti ? On nous aurait berner ? »
Et le syndicaliste de dire : « bon sang, mais que nenni !
Ce n'est pas faute de vous avoir alerté !

Mais aux « alerte ! » et aux « attention ! »
Vous avez, chaque fois, plutôt préféré
Qui Facebook ou la télévision.
Si bien que maintenant, hélas, vous pleurez.

Vous pouvez, libre à vous, très bien continuer.
Mais pour retrouver toutes vos cotisations,
Foin de mystères, de pleurs et de lamentations,
Il n'y a qu'une solution : vous organiser !»

Jean-Marie FOURNIER
SDAS 33

FO ACTION SOCIALE

POUR LE MAINTIEN DE TOUS LES RÉGIMES DE RETRAITE

CPPAP 0915 S 07533 - Dépôt légal à parution ISSN : 1774-4202 **(Prix au numéro : 1,52 € - Abonnement compris dans la cotisation syndicale)**
Organe officiel de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière.
7, Passage Tenaille - 75014 PARIS - ☎ 01 40 52 85 80 - Télécopie 01 40 52 85 79 - **Courriel : lafnas@fnasfo.fr - http://www.fnasfo.fr**
Directeur de la Publication : Pascal CORBEX - **Secrétaire Fédérale chargée de la Presse :** Isabelle ROUDIL - **Comité de Rédaction :** LE BUREAU FÉDÉRAL
Impression : Techni Print - Avenue de Suède - 82000 MONTAUBAN - Tél. : 05 63 20 17 18

Dépôt des articles : 23/11/18 - B.A.T. : xx/12/18 - **Impression :** xx/12/18 - **Date supposée de réception :** xx/12/18