FO ACTION SOCIALE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 325 | MARS / AVRIL 2019

NOTRE DÉTERMINATION RESTE ENTIÈRE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 325 | MARS / AVRIL 2019

NOTRE DÉTERMINATION RESTE ENTIÈRE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 325 | MARS / AVRIL 2019

NOTRE DÉTERMINATION RESTE ENTIÈRE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 325 | MARS / AVRIL 2019

1325

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

- Edito ..... p 3 et 4
- Conférence salariale du 14/02/19. ..... p 5 à 12
- Aide à Domicile ..... p 14 et 15
- Prélèvement à la source et cotisation syndicale ..... p 15 et 16
- Commission professionnelle consultative ..... p 17 et 18
- Session travail et handicap 21/02/19 ..... p 20
- Aide à Domicile ..... p 21 à 24
- Protection de l'Enfance ..... p 25 à 29
- Loi de financement de la sécurité sociale ..... p 29 à31
- Cadres de l'Action Sociale ..... p 32 et 33
- Section Fédérale des Retraités ..... p 33 et 34

Incluse dans ce numéro :
1 Affiche A3

RÉSISTANCE

- Mise en place du CSE ..... p 36 à 38
- SADS ..... p 39 et 40
- Aide aux personnes âgées et à domicile ..... p 41
- Section Voir Ensemble ..... p 41
- CCN des 27 et 28 mars 2019 ..... p 43 à 47

Agenda militant 2019

	MARS	AVRIL	MAI	JUIN
Bureau Fédéral	04 25 et 26	17 et 18	15 et 16	11
Conseil Fédéral	05 au 07			12 au 14
Stage Fédéral	M2 du 11 au 15		23 Travail/Handicap	19 et 20 Travail/Handicap
Réunions Nationales	14 Journée Nationale Action Enfance 28 Journée UNIFAF	01 Journée Nationale AURORE 02 Journée Nationale Régies de Quartier 02 Bureau de la SFC 02 Journée Nationale BAD 04 Bureau de la SFR 15 Journée Entraide Universitaire		06 Bureau SFC 20 Bureau SFR
AG des SDAS	01 AG SDAS 44 01 AG SDAS 50 15 AG SDAS 66 18 AG SDAS 48 21 AG SDAS 70 22 AG SDAS 59 30 AG SDAS 64	12 AG SDAS 74 12 AG SDAS 91		14 AG SDAS 57

Edito

“ Intervention CCN, 27 mars 2019

Nous avons pris toute notre place dans la journée du 19 mars, réussie et voulue par la confédération.

Un appel de notre Conseil Fédéral début mars invitait tous les salariés du secteur à se mobiliser et à se mettre en grève[1].

Nous y réaffirmions les revendications interprofessionnelles comme :

- L'augmentation générale des salaires, des pensions, des retraites, des minima sociaux ;
- Le maintien des régimes de retraite par répartition et le refus de tout système universel par points ;
- La défense de la Sécurité Sociale de 1945, du salaire différé, de l'assurance-chômage et des droits des chômeurs ;
- L'abrogation de la CSG et de la CRDS ;
- La suppression des exonérations de cotisations sociales ; la préservation, l'amélioration du service public, et la défense du statut de ses agents ;
- La défense des libertés démocratiques et syndicales, du droit de grève et de manifester qui passe par le Retrait de la loi anticasseurs ;
- L'abrogation de la loi travail et des ordonnances Macron.

Et plus spécifiquement pour notre secteur Social et Médico-social, nous y revendiquions :

- L'augmentation d'au moins 20 % des salaires et l'attribution d'un treizième mois pour tous les salariés ;
- La défense et l'amélioration des conventions collectives existantes ;
- La prise en charge intégrale de tous les frais professionnels, notamment le transport ;
- Le financement public du secteur à hauteur de ses besoins, pour une amélioration immédiate des conditions de travail.

Oui, la colère légitime qui s'exprime depuis plusieurs mois est la conséquence de plus de 35 ans de politiques de rigueur et d'austérité pour les salariés. Une colère qui s'amplifie et voit les salariés se mobiliser dans les établissements au rythme des conséquences des mesures intolérables du gouvernement Macron.

Et dans ce contexte, nous avons raison de rester ce que nous sommes, comme nous l'avons fait en appelant à la grève le 19 mars et en restant un syndicat pas un parti « de gilets jaunes ».

[1] *(https://www.fnasfo.fr/vie-syndicale/stopper-lausterite-bloquer-leconomie-tous-en-greve-public-prive-le-19-mars-2019/).*

Oui, depuis des années, nos salaires sont bloqués, et aujourd'hui, les attaques contre le Code du travail remettent en cause les droits individuels et collectifs des salariés. Les coups portés à la Fonction Publique et contre les fonctionnaires se multiplient. La Sécurité Sociale de 1945 est en cours de disparition. L'opération de destruction des retraites par répartition pour y substituer une « retraite par points » est en cours. L'assurance-chômage, les droits des chômeurs et l'accès à la formation professionnelle sont remis en cause.

Dans ce contexte, ce ne sont pas les pressions qui manquent pour tenter de nous faire définitivement céder.

Ainsi, le 22 février, la Commission européenne a publié son analyse annuelle de la situation économique et sociale dans les États membres.

Selon ce rapport, la France « connaît des déséquilibres excessifs. Dans un contexte de faible croissance de la productivité, l'importance de la dette publique et la faiblesse de la compétitivité peuvent entraîner des risques pour l'avenir et avoir une incidence dépassant les frontières nationales. »

Cette 1ère mise en garde s'accompagne malgré tout d'un léger satisfecit à savoir : « ces dernières années, la compétitivité a commencé à s'améliorer, et les parts de marché à l'exportation se sont stabilisées. »

Mais très vite ce rapport rappelle que : « La faible croissance de la productivité empêche cependant un rétablissement plus rapide de la compétitivité-coûts en dépit des mesures prises pour réduire le coût de la main-d'œuvre et d'une évolution modérée des salaires. Les marges bénéficiaires des sociétés non financières se sont quelque peu redressées depuis 2013, mais continuent à peser sur l'investissement. La dette publique poursuit sa croissance, quoiqu'à un rythme plus faible. »

Et toujours selon ce rapport, bien qu'il estime que les réformes entreprises récemment constituent un progrès notable. Il signifie que « **les pouvoirs publics doivent encore remédier à certains problèmes.** »

Pour finir, la France est sommée : « de prendre de nouvelles mesures, notamment pour accroître l'efficience des dépenses publiques et de la fiscalité, pour réformer le salaire minimum et le système d'allocations de chômage, et pour améliorer à moindre coût le système d'éducation et l'environnement des entreprises. »

Ainsi, en soutien au gouvernement, la Commission européenne veut toujours plus, mais pas pour tout le monde, car en 2018, **les 40 plus grosses entreprises françaises (CAC 40) ont dégagé, elles, 88,5 milliards de profit.**

Cela prouve, s'il en faut, que les moyens existent pour remédier à la baisse du coût du travail, à la paupérisation de tous et à la remise en cause de nos droits collectifs financés par notre salaire différé et qui passe par le Compte Personnel par points.

Nous refusons, bien entendu, cette individualisation de nos droits qui ne datent pas d'hier. Et nous devons nous préparer à résister au projet final que va annoncer le gouvernement sur les retraites devant aboutir à « la retraite des morts ».

Comme l'a rappelé Yves ce matin, ce nouveau projet est très clair. Il a pour but de diminuer le niveau des pensions, de faire disparaître toute référence à une durée de cotisations, de booster l'épargne-retraite, réduire de plus de 5 milliards d'euros les dépenses publiques. Il a pour objectif d'ouvrir la porte à plusieurs âges de départ à la retraite, de réduire la durée de la retraite avec des niveaux de retraite variables en fonction de la « valeur du point ». Il exige aussi d'amputer les calculs de retraite puisque les jours de chômage, de maladie et de maternité ne seraient plus comptabilisés. Il prépare la fin des pensions de réversion.

C'est bien un retour en arrière sans précédent qui nous est proposé. Un retour qui reste possible tant que ce gouvernement, aux ordres des marchés et soutenu par l'Union Européenne, veut obtenir l'aval des organisations syndicales dans le cadre de la concertation, pour tenter d'arriver à ses fins.

Nous devons être à la hauteur, dans l'unité de la confédération, pour obtenir le retrait du projet gouvernemental sur les retraites.

Nous ne pouvons, pour notre part, que rejeter ce projet et considérer que seule la mobilisation dans l'unité peut permettre d'obtenir son retrait.

Les salariés mobilisés en ce moment nous montrent le chemin à suivre pour obtenir satisfaction.

C'est le cas exemplaire des Aides à Domicile du Service d'Aide à Domicile Schweitzer du Loiret et d'Eure-et-Loir.

1 an et demi de mobilisations n'a pas entamé leur volonté de sauver leurs emplois et un service indispensable aux « usagers » des départements concernés.

Elles étaient plus de 100 salariées, majoritairement des aides à Domiciles (maintenant dénommées Auxiliaires de Vie Sociale) présentes avec leur syndicat FO, lors de la dernière assemblée générale qui s'est tenue le jeudi 14 mars 2019 à Châteaudun. Du jamais vu depuis le début de ce mouvement.

Leur détermination avec leurs élus FO a permis qu'un repreneur soit trouvé et s'engage malgré le redressement judiciaire. Tous les salariés en poste, soit plus de 350 en 2019, seront maintenus dans leur emploi, avec la garantie du maintien de la convention collective et de tous les droits issus des accords d'entreprise.

Comme à chaque fois, la fédération était présente et le sera avec l'union départementale lors de la prochaine mobilisation décidée au cours de cette assemblée. Elle aura lieu devant le tribunal pour faire entériner définitivement cette décision.

Au SADS, comme partout ailleurs, les salariés mobilisés et unis montrent la voie.

Il n'y a pas de petit combat pour faire reculer tous ceux qui participent de cette volonté de nous ramener « à l'âge de pierre ».

Au final, ce sera une grande victoire si les salariés du SADS obtiennent gain de cause.

Ce sera aussi une grande victoire si nous obtenons finalement la transformation de l'opérateur paritaire collecteur agréé UNIFAF en opérateur de compétences Santé, avec à la clef, le maintien de tous les emplois des 450 salariés d'UNIFAF.

Personne ne peut en douter, notre détermination à la fédération nationale reste entière.

Et je me félicite que nous soyons ici réunis pour parler de nos tâches à venir et pas du passé.

”

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

Conférence Salariale du 14 février 2019

“ COMMUNIQUÉ DE PRESSE INTERSYNDICAL

Au moment où un mouvement social exprime le ras-le-bol d'une politique générale d'austérité au détriment des travailleurs et de leurs familles, le gouvernement adopte un PLFSS de « définancement » de la Sécurité sociale ! Les annonces gouvernementales sont dans la continuité des années précédentes : c'est la poursuite de l'austérité, en particulier en raison des 5 milliards d' « économies » prévus pour l'Assurance Maladie sur le quinquennat.

De même, avec la transformation du Crédit d'Impôt Compétitivité Emploie (CICE) 2018 et surtout pour notre secteur le Crédit d'Impôt sur la Taxe sur les Salaires (CITS) en allègement de cotisations sociales, ce sont plus de 40 milliards d'euros de cadeaux aux entreprises sans aucun retour aux salariés ou au financement des secteurs de la santé, du social, du soin ou de l'accompagnement à domicile.

C'est dans ce contexte qu'a lieu aujourd'hui le traditionnel rendez-vous annuel de la Conférence Salariale, dont le financeur principal est la Sécurité Sociale, faut-il le rappeler.

Aussi, les organisations syndicales CGT, FO et SUD des secteurs de l'Aide à domicile, de la Santé, du Social et du Médico-social s'insurgent une fois de plus du manque criant de moyens humains et de financement des établissements et services de leurs secteurs, qui conduisent à une dégradation des conditions de travail, à des non-remplacements de salariés et à des salaires indignes des professionnels.

Cela fait des années que les syndicats dénoncent cet état de fait désastreux.

Face à cette situation répétée, face à l'inconséquence du gouvernement en matière sociale et de santé, les organisations syndicales CGT, FO, SUD, ont décidé de ne pas s'associer à la mascarade de la Conférence Salariale. Elles n'y participeront pas, et refuseront d'être la caution sous quelque forme que ce soit de ces politiques ravageuses.

Elles décident de s'adresser à la presse, aux salariés, et aux usagers.

Alors que **la situation dramatique et insupportable des EPHAD et de l'hôpital** est connue de tous, que les salariés se battent dans des centaines d'établissements, y compris par la grève, pour obtenir des moyens humains et des conditions d'accueil décentes pour les personnes âgées et les malades ;

Alors que **la situation inacceptable, parfois criminelle, dans la Protection de l'Enfance** est révélée par les médias, que le manque de moyens humains dénoncé depuis des années par les salariés dans de nombreux départements, y compris par la grève, est enfin établi au grand jour ;

Alors que **la situation dans l'Aide à domicile continue à se dégrader,** avec des temps d'intervention toujours plus courts, des frais professionnels qui ne sont pas pris en charge, toujours plus de « flexibilité », de temps partiels, que les salariés se battent dans de nombreuses associations, y compris par la grève, contre la dégradation des prises en charge des personnes aidées, et pour obtenir des salaires dignes de ce nom ;

Alors que la situation de l'emploi dans l'ensemble des secteurs est tellement critique que **les associations sont en pénurie de personnel et n'arrivent plus à recruter** ;

Alors que la question des augmentations de salaires devient cruciale pour tous les salariés ;

la conférence salariale va annoncer ce jour même la poursuite des politiques d'austérité, par le blocage des moyens financiers et des salaires en 2019.

Nous n'acceptons pas ce mépris qui nie la réalité des salariés sur le terrain, en faisant semblant d'ignorer les dramatiques conséquences humaines et sociales pourtant connues de tous !

Les organisation syndicales CGT, FO, SUD exigent une augmentation conséquente des moyens alloués aux secteurs, avec une augmentation immédiate des salaires.

Pas besoin de grand débat, la situation tout comme les réponses à apporter sont connues, et les organisations syndicales sont là pour négocier en toute liberté et non dans un cadre contraint financièrement :

- L'augmentation des valeurs du point des CCNT du secteur
- La négociation d'une véritable réforme des classifications, au minimum 10% au-dessus du SMIC et prenant en compte la valeur des diplômes nationaux dans chaque CCNT
- La préservation des droits et garanties conventionnelles
- Le retour à l'opposabilité de tous les accords
- L'amélioration des conditions de travail
- L'augmentation des moyens humains

Des moyens à la hauteur des besoins !

SECTEUR AIDE À DOMICILE - BAASSD

Conférence de Presse en amont de la conférence salariale du 14 février 2019.

Données CCNT BAASSD et Rapport de Branche.

Politique Salariale

Evolution du secteur de l'aide à domicile BAASSD sur les 10 dernières années.

Valeur du point :

- 2009 : 5.302 €
- 2019 : 5.380 €

soit une augmentation de la valeur du point de 0,078 € en 10 ans.
Cette augmentation représente, aujourd'hui, un gain d'1 millième d'€ par heure travaillée.

La différence de salaire entre 2009 et 2019, (base de calcul de la convention collective et des coefficients prévus dans les grilles de salaires Titre III article 6 et 7) :
Catégorie A : - 21,06 €
Catégorie B : - 21,14 €
Catégorie C : + 23,09 €

Les chiffres ci-dessus parlent d'eux-mêmes, les salariés sont moins payés que ce que prévoit le SMIC !
La Branche de l'aide à domicile démontre ici son mépris pour les salariés.

Précision sur la présentation des chiffres sur les 3ères catégories de salariés : A, B et C. Le personnel d'intervention représente : 82 % de l'effectif de la Branche dont 78 % en Catégorie A, B et C.

Evolution et variation du salaire brut mensuel par catégorie professionnelle en 10 ans

2009			
	Grilles BAASSD Point 5.302	**SMIC**	
Catégorie A (1er coefficient)	1352.01 €	1337.70 €	+ 14,31
Catégorie B (1er coefficient)	1357.31 €	1337.70 €	+ 19.61
Catégorie C (1er coefficient)	1569.39 €	1370.70 €	**+ 198.69**

2019			
	Grilles BAASSD Point 5.380	**SMIC**	**≠ en €**
Catégorie A (1er coefficient)	1452.60 €	1521.22 €	**- 68.62**
Catégorie B (1er coefficient)	1457.98 €	1521.22 €	**- 63.24**
Catégorie C (1er coefficient)	1592.48 €	1522.22 €	**+ 70.22**

NB. : L'avenant 8-2013 modifie les grilles salariales des catégories A et B (appliqué le 1er janvier 2013) :
- Catégorie A : 255 à 270 soit + 15 points
- Catégorie B : 256 à 271 soit + 15 points
Mais, l'année suivante en 2014, les grilles salariales se retrouvent sous le SMIC : 7 ans en catégorie A et 6 ans en catégorie B.
On ne peut pas parler de « politique salariale » dans ces conditions.

2018

L'enveloppe de la précédente conférence salariale de février 2018, (déduction faite du GVT et les effets reports de précédents avenants) il restait 0.17 % pour la négociation salariale 2018.

Cela se traduit par 0.008 € d'augmentation de la valeur du point soit guère plus de 2 € par mois pour la quasi-totalité des intervenantes à domicile. (Cat A, B et C).

Tableau simulation avec un montant « potentiel » de l'augmentation du salaire avec le reliquat de l'enveloppe 2018

2018				
	Salaire 1er coefficient de la grille au 01/01/19	**Variation possible en 2018**	**SMIC**	**= en €**
Cat. A	1452.60 €	> 0.17 % ou + 0.008 €	1454.76 €	+ 2.16
Cat. B	1457.98 €	> 0.17 % ou + 0.008 €	1460.15 €	+ 2.168
Cat. C	1592.48 €	> 0.17 % ou + 0.008 €	**1594.85 €**	**+ 2.368**

FO refuse le mépris que manifestent les financeurs et les employeurs.

La prime exceptionnelle annuelle versée en 2017 avec le reliquat de l'enveloppe de 0.11 % a été très mal perçu tant par les salariés que par les employeurs. Son montant représentait environ 22 € brut pour un salarié à temps plein. Il faut également préciser que 89 % des salariés sont à temps partiel et la durée moyenne de travail est de 108 h en 2017.

Autres données de l'évolution du secteur de l'aide à domicile

	2013	**2014**	**2017**
Salariés	231 836	225 812	226 464
ETP	144 691	162 430	156 874
Femmes	97 %	95 %	97 %
Structures	5029	4922	5005
CDI	88 %	85 %	86 %
Temps partiel	76 %	79 %	89 %
Temps de travail	101 h	102 h	108 h

”

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Fédérale

“ FAMILLES RURALES

Synthèse de la politique salariale sur les 10 dernières années

Familles Rurales : seulement + 30 centimes de la valeur du point en 10 ans alors que la complémentaire santé coûte, elle, mensuellement presque 50euros par salarié !

Même si la Convention Collective Nationale du personnel de Familles Rurales ne relève pas de la Branche Sanitaire, Sociale et Médico-Sociale à but non lucratif, la délégation FO de ce champ conventionnel a fait partie de la conférence de presse qui s'est tenue le 14 février 2019 dans les locaux de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière,

L'actualité particulièrement grave d'un point de vue social de certaines associations Familles Rurales le justifie amplement. C'est le cas notamment des crèches de Lambesc (13) dont la délégation de service public a été cédée par la mairie au secteur lucratif. Neuf salariées, toutes syndiquées FO, se sont retrouvées en rupture de travail suite aux conditions de reprise inadmissibles de l'entreprise « Maison Bleue » en septembre 2018. Elles viennent de remporter une première bataille juridique pour leur réintégration.

Les associations Familles Rurales relèvent de champs professionnels multiples tels que ceux des centres de loisirs sans hébergement, l'aide à domicile, l'accueil de jeunes enfants dans le cadre de crèches notamment… etc.

De manière globale, ce champ conventionnel comporte beaucoup de contrats saisonniers. Leur nombre est difficilement évaluable du fait de la nature même du réseau Familles Rurales qui ne dispose pas encore d'un outil commun de remontées sociales.

Données sociales de la branche :

Année	2017
Salariés	17000
Non cadres	98,05 %
Cadres	1,94 %
Structures	2200 associations locales et 83 fédérations (départementales, régionales, nationales)
Temps partiel	55 % dont 39 % moins de 24 h
Hommes/Femmes	F = 88,66 % ; H = 11,34 %

Valeur du point :

- **2009 :** 4,70 euros
  Avec blocage total à 4,90 euros de janvier 2013 à janvier 2016
- **2019 :** 5 euros (+ 4 centimes en 1 an)
  La valeur du point a augmenté de 30 centimes en 10 ans (+ 6,385 %). Pendant les 6 dernières années, la revalorisation n'a été que de 10 centimes alors que le prix de l'électricité, lui, a augmenté de 44 % depuis 2009. Les années 2013, 2014, 2015, 2016 ont été des années blanches suite à la mise en place du régime « frais de santé » qui est de type familial. La cotisation mensuelle a été, pendant cette période, de plus de 100 euros mensuels dont la moitié est supportée par chaque salarié, quel que soit son niveau de rémunération.

Face à ce coût difficile à supporter pour les salariés, et la faible revalorisation de la valeur du point, l'impact sur les salaires est bien réel. Comme en témoigne le tableau ci-après.

Grilles conventionnelles :

Si les grilles conventionnelles suivent une évolution en fonction de la qualification et de l'ancienneté, il n'empêche que 3 grilles restent en dessous du SMIC en entrée de grille : celle d'agent d'entretien, celle d'agent à domicile et celle de préparateur en cuisine.

Les grilles de classifications sont classées en fonction de 4 groupes de métiers.

2009			
	Coefficient X valeur du point à 4,70 euros =salaire brut mensuel en euros	**SMIC mensuel**	**Différentiel entre la rémunération CCN Familles Rurales et le SMIC**
Agent à domicile (groupe 4) 1er coefficient	1381,80	1337,70	**- 44,10**
Auxiliaire de vie sociale (groupe 3) 1er coefficient	1616,80	1337,70	+ 279,80
Infirmier (groupe 2) 1er coefficient	1734,30	1337,70	+ 396,60

2019			
	Coefficient X valeur du point à 5,00 euros =salaire brut mensuel en euros	**SMIC mensuel**	**Différentiel entre la rémunération CCN Familles Rurales et le SMIC**
Agent à domicile (groupe 4) 1er coefficient	1470	1521,22	**- 51,22**
Auxiliaire de vie sociale (groupe 3) 1er coefficient	1720	1521,22	+ 198,78
Infirmier (groupe 2) 1er coefficient	1845	1521,22	+ 323,78

Ainsi, un ou une auxiliaire de vie sociale est rémunéré(e) 198,78 euros au-dessus du SMIC en 2019, alors qu'il y a 10 ans, sa rémunération était supérieure à 279,80 euros au-dessus du SMIC.

Les employeurs Familles Rurales siégeant à la Commission Paritaire, eux, sont restés sourds à nos revendications salariales portées dans le cadre d'une déclaration unitaire FO, CGT, CFDT (voir Bulletin Fédéral numéro 324). Ils renvoient même au local la possibilité d'attribuer la prime de fin d'année (dite Prime Macron) sans incitation particulière, prétextant les difficultés économiques des associations. Là où c'est possible, la construction du rapport de force est nécessaire comme ont pu en témoigner les camarades FO des crèches de Lambesc.

”

Stéphane REGENT
Secrétaire Fédéral

“ RÉGIES DE QUARTIER
Synthèse de la politique salariale depuis 2012

Régies de Quartier : + 49 centimes de la valeur du point en 7 ans et une progression de carrière soumise à la seule volonté patronale !

Les associations Régies de Quartier sont spécialisées dans l'insertion de personnes en grande difficulté sociale. Cette convention collective repose sur le principe que tout salarié, qu'il soit en contrat d'insertion ou qu'il soit encadrant, relève des mêmes dispositions conventionnelles.

Données sociales de la branche :

Année	2017
Salariés en ETP	Tout juste 5000
Structures	140
Hommes/Femmes	H = 57 % ; F = 43 %

Valeur du point :
- 2012 : 8,86 euros
- 2019 : 9,35 euros
La valeur du point a augmenté de 49 centimes en 7 ans (+ 5,6 %) alors que le coût de la vie a augmenté de 2,3 % en 1 an selon l'INSEE. Nous pouvons noter que la valeur du point n'a été revalorisée qu'à hauteur de 25 centimes sur les 5 dernières années (+ 2,8 %).

Grilles Conventionnelles :
La progression de carrière est totalement soumise à l'arbitraire de la présidence de chaque régie de quartier. Elle ne comporte aucun critère opposable pour changer de niveau et d'échelon. S'il n'existe plus de grilles infra SMIC depuis 2 ans, par contre, 70 % des salariés se retrouvent tout juste au niveau du SMIC ou légèrement au-dessus.

Les grilles de classifications sont classées en fonction de 6 niveaux et de 4 échelons.

2009			
	Coefficient X valeur du point à 8,86 euros =salaire brut en euros	**SMIC mensuel**	**Différentiel entre la rémunération CCN Familles Rurales et le SMIC**
Opérateur de Quartier (1A) 1er coefficient	1329	1337,70	**- 8,70**
Responsable d'un Chantier (niveau 2a) 1er coefficient	1506,20	1337,70	+ 168,50
Comptable (groupe 3a) 1er coefficient	1683,40	1337,70	+ 345,70

2019			
	Coefficient X valeur du point à 9,35 euros =salaire brut en euros	**SMIC mensuel**	**Différentiel entre la rémunération CCN Familles Rurales et le SMIC**
Opérateur de Quartier (1A) 1er coefficient	1521,22	1521,22	**0**
Responsable d'un Chantier (niveau 2a) 1er coefficient	1776,50	1521,22	+ 198,78
Comptable (groupe 3a) 1er coefficient	1870	1521,22	+ 348,78

La rémunération horaire brute n'a donc augmenté en 7 ans que de :

1,78 euros pour un responsable de chantier
1,23 euros pour un comptable

Même si une revalorisation de la grille de rémunération en 2016 a permis à certains salariés d'en bénéficier, le système de classification ne permet pas une garantie de progression et cette revalorisation reste minime par rapport à « l'augmentation » du SMIC.

Le coût de la vie, les disparités importantes existantes dans la progression de carrière et une faible revalorisation annuelle de la valeur du point (+1 %) ont amené 3 organisations syndicales de salariés représentatives sur ce champ conventionnel, FO, CGT, CFTC à faire une déclaration unitaire sur la politique salariale (voir Bulletin fédéral numéro 325). Le Syndicat Employeur des Régies de Quartier n'a pris pour engagement que sa décision unilatérale à faire progresser la valeur du point de 9 centimes pour 2019. Le Syndicat Employeur ne se saisit même pas de l'exonération de cotisations sociales permise par le prime transport ou de la défiscalisation de la prime de fin d'année.

FO rappelle qu'elle revendique une augmentation significative de la valeur du point (au moins 20 %) et la fin de la mise à mort de notre salaire différé par les exonérations massives de nos cotisations sociales.

Par contre, le Syndicat Employeur cherche à imposer la flexibilisation du temps de travail des salariés

- À travers un projet d'avenant pour la mise en place du forfait jour pour les cadres de niveau 5 et 6,
- À travers sa volonté de faire figurer à l'agenda 2019 une négociation sur l'aménagement du temps de travail.

FO est restée ferme : l'amélioration des grilles de classification et de la valeur doit rester la priorité.

Il est hors de question que les salariés soient la variable d'ajustement face à la baisse de subvention des contrats aidés et au manque de financement du secteur.

Pour FO, les conditions sont réunies pour construire le rapport de force et en discuter avec les salariés des Régies de Quartier.

”

Stéphane REGENT
Secrétaire Fédéral

“ CCNT 65
Evolution salariale dans la CCNT 65 sur 5 ans, de 2015 à 2019

Valeur du point :
- 2015 : 5,231 €
- 2016 : 5,246 €
- 2017 : 5,256 €
- 2018 : 5,256 €
-2019 : 5,256 €
soit une augmentation de la valeur du point de 0,025 € en 5 ans

En 2018 et 2019 aucune augmentation de la valeur du point Elle est remplacée par une augmentation des premiers coefficients des groupes A, B, C et D
et absolument rien pour les autres (cadres).

Groupe A : salariés sans diplômes requis
(ex : veilleur-euse de nuit, maitre-sse de maison)
Groupe B : salariés diplômé niveau V
(ex : cuisinier-ère, moniteur-trice d'atelier)
Groupe C : salarié diplômé niveau IV
(ex : secrétaire médial-e, moniteur-trice éducateur-trice)
Groupe D : salariés diplômé de niveau III
(ex : éducateur-trice spécialisé-e)

2015		
Ancienneté Année 1	**Grilles CCNT 65**	**SMIC**
Groupe A	1469,91, €	>1337.70 €
Groupe B	1496,07 €	
Groupe C	1564,07 €	
Groupe D	1632,07 €	

2019			
Ancienneté Année 1	**Grilles CCNT 65**	**SMIC**	**≠ en % De 2015 à 2019**
Groupe A	1518,98 €	<1521.22 €	+ 3,49 %
Groupe B	1540,01 €		+ 2,93 %
Groupe C	1576,80 €		+ 0,81%
Groupe D	1645,13 €		+ 0,80 %

L'enveloppe de la précédente conférence salariale de février 2018, (déduction faite du GVT) un reste de 0.30 % pour la négociation salariale 2018. L'accord salarial pour 2019 est signé. UNISSS a décidé de ne pas attendre et de rien attendre de la conférence salariale.

2018/2019 Valeur des augmentations moyennes de points des coefficients A, B, C et D

	5 ans d'ancienneté	**10 ans d'ancienneté**
Groupe A	+ 6	+ 5,5
Groupe B	+ 4,6	+ 3,4
Groupe C	+ 1	+ 1
Groupe D	+ 1	+ 1

C'est ainsi qu'un éducateur spécialisé se verra augmenter de 5,256 € par mois en 2 ans

”

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

“ CCNT 66

Quelques chiffres Enquête Emploi UNIFAF 2012 et 2017

Le nombre de salariés est toujours en progression :
305 807 (en 2012)
329 307 salariés (en 2017)

Les trois principaux métiers :
- Educateur spécialisé : 41 570 (en 2012) 43 900 (en 2017))
- Aide-médico-psychologique : 29 682 (en 2012) 32 700 (en 2017)
- Ouvrier et Agent des services généraux : 16 027 (en 2012) 21 700 (en 2017)

Evolution salariale sur les dix dernières années

Valeur du point :
01/01/2009 : 3.72 € (auquel s'ajoute 8.21 % de sujétion spéciale)
01/01/2019 : 3.77 € (auquel s'ajoute 8.48 % de sujétion spéciale)
Une évolution de 0.05 Euros de la valeur du point en 10 ans.

Pour un éducateur spécialisé (métier le plus représenté dans la CCN 66) c'est une évolution de 27.90 Euros bruts mensuels en 10 ans : une « augmentation » 2.79 Euros bruts par mois en moyenne sur 10 ans.
Autrement dit, une évolution des salaires de 1.6 % en 10 ans. En comparaison, le SMIC a évolué de 15.15 % sur la même période.
L'inflation cumulée entre 2009 et 2019 est de 10,7 %. Ce qui représente pour un éducateur spécialisé en début de carrière un décrochage minimum de 161 Euros mensuels avec l'évolution du coût de la vie, rien que pour les 10 dernières années.

Comparaisons en brut du salaire CCNT66 avec le SMIC pour les trois principaux métiers :

2009			
Métiers Principaux CCNT66	**Coef**	**CCNT 66 Début de carrière** (En Euros)	**SMIC** 1321.02 € écart 66/ SMIC
Agent de service intérieur	348	1400.84	+ 79.82
Aide Médico Psychologique (AMP)	396	1594.06	+ 273.04
Educateur Spécialisé	434	1747.03	+ 426.01

2019			
Métiers Principaux CCNT66	**Coef**	**CCNT 66 Début de carrière** (En Euros)	**SMIC** 1321.02 € écart 66/ SMIC
Agent de service intérieur	371	1517.27	- 3.75
Aide Médico Psychologique (AMP)	396	1619.52	+ 98.30
Educateur Spécialisé	434	1774.93	+ 253.70

Grilles infra-SMIC

Au 1er janvier 2018 l'avenant 341, signé par NEXEM et la seule CFDT, remonte maigrement les indices des grilles infra-SMIC.

Cela n'aura tenu que 12 mois. Au 1er janvier 2019, 3 grilles sont à nouveau infra-SMIC (agent de bureau, moniteur adjoint d'animation, agent de service intérieur), les 6 autres sont à 16 euros d'écart avec le SMIC.

”

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

AG2R LA MONDIALE

branchez-vous santé

Économiquement vertueux, socialement indispensable

Ensemble, relevons le défi

d'une culture prévention pour tous et à chaque étape de la vie.

- 4 français sur 10 ne vont pas chez le dentiste. Pourtant, la santé bucco-dentaire est au cœur de la santé globale (1)
- 160 000 cancers évitables sur un total de 400 000 diagnostiqués chaque année (2)
- 15,2 % des 3 millions de travailleurs non-salariés en risque d'épuisement professionnel (3)

Sources :
(1) UFSBD,
(2) e-cancer 2017,
(3) Étude BPI France Observatoire Amarok

Plus d'information sur
www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante
bgbranchezvoussante@ag2rlamondiale.fr

022019-79754 – Crédit photo : Stocksy par Tatjana Ziatkovic – GIE AG2R REUNICA agissant pour le compte de ses membres / 104 - 110, boulevard Haussmann, 75 379 Paris cedex 08

Aide à Domicile

“ DÉPENDANCE : PRISE EN CHARGE EN SOUFFRANCE

L'augmentation de l'espérance de vie est une bonne nouvelle, si ce n'est que le risque de perte d'autonomie s'accroît avec l'âge. Aujourd'hui, le taux de dépendance reste faible jusqu'à 75 ans. Il augmente rapidement au-delà. Quant à l'espérance de vie moyenne en situation de dépendance, actuellement de 4,5 ans, tend également à augmenter. Ce qui laisse présager un avenir avec de plus en plus de personnes dépendantes, de plus en plus longtemps… pour les professionnels du secteur.
Une population de plus en plus dépendante et de plus en plus vieille va rester au domicile. En effet, l'entrée en établissement se fait de plus en plus tard, avec une moyenne d'entrée à 85 ans et 9 mois. Souvent, les familles retardent l'entrée en structures généralement pour des raisons financières.

Parallèlement, la qualité de la prise en charge est remplacée par la rentabilité. Avec l'arrivée de la concurrence des établissements privés, les établissements publics voient leurs moyens régresser. Ils perdent 12 % de places en 7 ans alors que dans le même temps, le secteur privé lucratif inonde le marché et détient aujourd'hui 25 % des établissements. Largement dominé par de grands groupes financiers (Korian, Orpea ou DomusVi), le secteur privé bénéficie des mêmes aides de l'Etat que le secteur public, via des aides de la CNSA[1], créée suite à la canicule de 2003. Ces établissements privés se portent très bien en faisant leur marge avec des facturations du reste à charge, tant sur le forfait dépendance, que sur le forfait hébergement. Tout ceci sans garantie de meilleure qualité de prise en charge, loin s'en faut. La médiatisation des actions de l'an dernier l'a largement démontré ! Le constat est sans appel. Les actionnaires sont bien mieux traités que les résidents. (ORPEA passe en 4 ans de 32 à 60 millions d'€ distribués aux actionnaires). La métamorphose est bien visible et confirmée par le changement de langage. Il n'est plus question d'usager ou de bénéficiaire, mais de « client ». Il n'est plus question de service associatif, mais d'entreprise. Il est ainsi question d'économie, de concurrence…

À l'instar des EHPAD, le personnel dans l'aide à domicile demeure peu formé et trop peu nombreux pour faire face à cette évolution des personnes prises en charge. Même si la préoccupation majeure de ces intervenantes à domicile est de défendre le bien-être des usagers, leur conscience professionnelle et leurs valeurs humaines sont mises à rude épreuve. Les actions des salariées, organisées dès janvier 2018, témoignent elles aussi, des conditions de travail déplorables que subissent les personnels et de la maltraitance institutionnelle qui est réservée à nos anciens. Notre quotidien est bien loin des méthodes de soins « bienveillants » et de « qualité de soins » dont les cahiers des charges font mention.

Une étude de l'assurance maladie révèle 94.6 accidents du travail pour 1000 salariés dans le secteur de l'aide et des services à la personne, , soit près du triple de la moyenne nationale (33.8 pour 1000 en 2016). Pathologies lourdes, manipulations délicates, violence des personnes aidées, exigence des usagers et de leur famille, fatigue, stress, manque de matériels expliquent ce taux élevé d'accidents. Combiner à cela un taux d'absentéisme de 30 % plus important que dans l'ensemble du secteur de la santé, ajouter des horaires de travail particulièrement éprouvants comme l'amplitude des journées pouvant aller jusqu'à 13 h, le rythme d'un week-end travaillé sur 2, d'un dimanche travaillé pouvant suivre un jour férié travaillé, le temps partiel, la journée de travail morcelée…tout est réuni pour créer des situations insupportables par les aides à domicile, sans oublier les impacts de tels rythmes sur la vie privée, personnelle, familiale (peu importe le terme que l'on utilise) de ces professionnelles, alors que dans le secteur BAD, 97 % des salariés sont des femmes et souvent des mères isolées.

Quel avenir pour le secteur associatif de l'aide à domicile ?

Le financement dépend majoritairement des conseils départementaux. La dotation globale versée par l'État ne cesse de diminuer : 40 milliards en 2014 et 30.9 milliards en 2017. Dans ces conditions, comment seront pris en charge les vieux de demain ? Les personnes âgées de plus de 60 ans représenteront en 2050, un Français sur 3, soit 23 Millions de personnes. Les plus de 75 ans seront 11 millions et demi, soit 16 % de la population.

Le manque de moyen financier alloué au secteur social et médico-social engendre de graves problèmes de gestion des SAAD[2]. La récente déclaration de la ministre Agnès BUZIN, le 12 mars dernier, « *Quelques semaines après la remise du rapport LIBAULT, le Gouvernement passera à l'action pour apporter des solutions immédiates et des solutions de long terme* » a un goût de déjà vu et de répétition. Les

[1] *Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie*

[2] *Service d'Accompagnement et d'Aide à Domicile*

rapports se succèdent, les consultations durent… mais les solutions, pour améliorer la qualité de la prise en charge de nos ainés et les conditions d'exercice de nos métiers, continuent de se dégrader.

Les annonces gouvernementales, d'une seconde journée de solidarité, reviennent à faire payer aux seuls salariés la prise en charge de la dépendance. Toujours pas d'actualité pour le « cinquième risque » de la Sécurité Sociale et la prise en charge de la dépendance par la solidarité nationale. Les fonds de la CNSA[3] (alimentée par la journée de solidarité) versés pour la modernisation des SAAD n'ont pas amélioré les conditions de travail des salariés, bien au contraire. En effet, l'arrivée de téléphones « intelligents » a éloigné les intervenantes de leur hiérarchie et isole encore plus les aides à domicile, déjà seules sur leur poste de travail. Ces outils informatiques (téléphones, logiciels) ont été mis en place pour des raisons de modernisation, mais surtout pour des raisons budgétaires. Cette situation permet aux Conseils Départementaux d'avoir un regard sur la gestion des structures car à terme, ils souhaitent revisiter le modèle de gouvernance (siéger dans les Conseils d'Administration des associations) ou de comptabilité (mutualisation, fusion).

Les expérimentations départementales, comme le tarif unique départemental, sous prétexte « d'équité territoriale », enfonce davantage les associations à but non lucratif dans les déficits. Ce tarif horaire n'est pas adapté à notre secteur qui seul, prend en charge les personnes les plus fragiles, dans l'incapacité financière de payer une facturation supplémentaire.
Inquiétant, également, l'intérêt porté par les Conseils Départementaux aux allocataires du RSA[4], potentielle main d'œuvre pouvant répondre aux problématiques de recrutement du secteur de l'Aide à Domicile. Là aussi, c'est un raccourci dévastateur pour les métiers de l'Aide et de l'Accompagnement des personnes fragiles. Tous les bénéficiaires du RSA ne sont pas naturellement disposés à exercer dans le secteur, même si pour bien des financeurs, le « savoir être » prime sur le « professionnel ». *Vont-ils cibler les allocataires « femmes » ?*

Parce que nous voulons que nos valeurs professionnelles soient respectées,
Parce que nous voulons une juste reconnaissance de nos métiers,
Parce que nous serons les vieux de demain,
Notre Fédération FO Action Sociale réclame les moyens nécessaires à notre secteur.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Fédérale

[3] *Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie*
[4] *Revenu de Solidarité Active*

Prélèvement à la source et cotisations syndicales

« AU MÊME TITRE QUE POUR LES EMPLOIS À DOMICILE ET POUR LES DONS, L'AVANTAGE FISCAL POUR ENCOURAGER LES SALARIÉS À ADHÉRER À UNE ORGANISATION SYNDICALE VA SURVIVRE AU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE.

La réduction d'impôt est-elle supprimée en 2019 ?

Non.

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est uniquement un changement dans le mode de collecte de l'impôt. Ainsi, les réductions d'impôts liées aux cotisations syndicales sont maintenues.
Si, vous avez rempli une déclaration de revenus en 2018 en précisant le montant de votre cotisation syndicale de l'année précédente (2017), soit 100 € par exemple, votre impôt a été réduit de 66 €.
En 2019, vous bénéficierez de la même réduction, mais suivant des modalités et un calendrier différents.

Quand cette réduction profitera-t-elle aux adhérents d'une organisation syndicale en 2019 ?

Dès le mois de janvier, en se basant sur la déclaration effectuée en mai 2018, la DGFiP[1] va vous verser un acompte de 60 % de la déduction à laquelle vous avez eu droit, soit en reprenant notre exemple, 60 % de 66 € = 39,60 € arrondis à 40 €.

[1] *Direction Générale des Finances Publiques*

On part du principe que vous avez renouvelé votre cotisation pour le même montant que l'année précédente.

En mai 2019, au moment de remplir votre déclaration de revenus 2018, au vu de l'attestation fiscale délivrée par le trésorier de votre syndicat, vous devrez mentionner le montant exact de votre cotisation de 2018.

À la fin de l'été, vous percevrez le solde de votre réduction fiscale, si la cotisation est identique ou supérieure à l'année précédente.

Que se passe-t-il si vous n'avez pas réglé votre cotisation en 2018 ?

Vous devrez rembourser l'acompte perçu en janvier.

Que se passe-t-il pour les nouveaux adhérents de 2018 ?

Après l'avoir intégré dans votre déclaration de revenus établie en mai 2019, vous percevrez l'intégralité de la réduction fiscale lors de la réception de votre avis d'imposition définitif, durant l'été 2019.

Au final, ce nouveau dispositif a un avantage : il incite les adhérents à renouveler leur cotisation syndicale, faute d'avoir à rembourser les 60 % d'acompte perçus en janvier.

Mode d'emploi

En 2018, vous avez réglé une cotisation de 100 € ; vous avez donc droit à une déduction de 66 € du montant de votre impôt sur les revenus 2018, qui est par exemple de 1 000 €.

L'impôt sur les revenus 2018 calculé serait donc de 1 000 – 66 = 944 €.

Cet impôt normalement dû au titre des revenus non exceptionnels perçus en 2018 sera annulé, mais vous bénéficiez du remboursement des crédits d'impôt.

Les prélèvements effectués en 2019 concernent l'impôt sur les revenus de 2019.

En 2018, votre cotisation syndicale est de 100 €		
Janvier 2019	**Mai 2019**	**Été 2019**
Vous recevez un acompte de 40 €.	Vous remplissez votre déclaration de revenus 2018.	Vous recevrez un complément de 26 € : 66 – 40 = 66 €

En 2018, votre cotisation syndicale est de 150 €		
Janvier 2019	**Mai 2019**	**Été 2019**
Vous recevez un acompte de 40 €.	Vous remplissez votre déclaration de revenus 2018.	La cotisation vous donne droit à une réduction de : 150 x 66 % = 99 € Vous recevrez un complément de 59 €.

En 2018, vous ne réglez pas votre cotisation		
Janvier 2019	**Mai 2019**	**Été 2019**
Vous recevez un acompte de 40 €.	Vous remplissez votre déclaration de revenus 2018.	La DGFiP vous demandera le remboursement de 40 €.

”

Jacqueline BERRUT
Secrétaire Fédérale

Commission Professionnelle Consultative

“ COMMISSION PROFESSIONNELLE CONSULTATIVE DU TRAVAIL SOCIAL ET DE L’INTERVENTION SOCIALE : NOS DIPLÔMES 100 % BIO DÉGRADABLES[1] ET UNE CPC SUR LE RADEAU DE LA MÉDUSE !

L’offensive contre les salariés prend une nouvelle forme dans le processus de remise en cause de tous les diplômes du Travail Social. Une gangrène contre laquelle notre délégation FO (FNAS-FSPS) continue de lutter depuis quatre ans. Présents lors de la dernière CPC du 7 février 2019 pour revendiquer l’arrêt de ces remises en cause auprès de la DGCS (Direction Générale de la Cohésion Sociale) et des représentants des différents ministères, voici que nous assistons à un état de sidération général !
Il fallait en arriver là pour qu’enfin les membres de la CPC réalisent que nous sommes passés à un niveau bien supérieur de destruction ! La stupéfaction est alors de mise, même pour les employeurs, « personnes qualifiées », et autres organisations syndicales, y compris pour le président de la CPC. En effet, la destruction s’insinue de l’intérieur. Concrètement, voici les nouveaux changements introduits par la loi du 5 septembre 2018 et conséquemment, du décret du 28 décembre 2018.

Concernant la loi du 5 septembre 2018, dite sournoisement « *loi relative à la liberté de choisir son avenir professionnel* », la CPC y fait allusion en date du 17 octobre 2018, au travers du discours de C. PUYDEBOIS, directeur général adjoint de la DGEFP (direction générale de l’emploi et de la formation professionnelle)lequel précise :

« *En ce qui concerne les certifications professionnelles, la loi pose plusieurs principes. TOUT DIPLOME OU TITRE PROFESSIONNEL A UNE DUREE DE VIE DE CINQ ANS, ce qui oblige à une dynamique de l’actualisation des*

[1] *Bio dégradable car dans le cadre d’un processus qui serait naturel pour notre ministère !*

certifications professionnelles progressivement REMISES A NIVEAU… un travail avec les ministères se poursuit pour établir… UN SOCLE COMMUN… avec obligation pour toute certification d'être DECOUPEE EN BLOCS DE COMPETENCES… FINANCABLES AU TITRE DU COMPTE COMMUN DE FORMATION ». L'organisme public d'enregistrement des diplômes sera dissout au 31 décembre et l'habilitation des diplômes relèvera désormais d'une structure non publique : France Compétences. « *Il n'y aura pas de ressources supplémentaires. (…) Des CONTRIBUTIONS complémentaires, collectives et INDIVIDUELLES seront nécessaires pour financer des formations.* » Les diplômes du Travail Social pourront être passés sur 5 ans selon les financements des blocs de compétences.

Voyons sa traduction sous forme de simulation : l'employeur parle au salarié non encore formé :

« *Je vais vous payer pour cinq ans comme stagiaire de la formation professionnelle. En effet, les contraintes budgétaires m'obligent à contenir ma masse salariale et donc je dois maintenir au maximum votre statut de stagiaire de la formation. Avec vous, je gagne ainsi deux ans de rémunération de personnel qualifié. En effet, vous allez passer le diplôme sur une amplitude de cinq ans. Je vous propose de valider un bloc de compétences cette année, par contre l'an prochain, comme j'ai besoin de vous à temps plein, vous validerez les blocs restants sur les trois années restantes.* »

Mais alors, qu'en sera-t-il de la reconnaissance de l'ancienneté dans le déroulement de carrière ? !!

La refondation des diplômes passera par une suppression de la CNCP (Commission Nationale des certifications professionnelles) et leur habilitation sera confiée à l'organisme privé France-Compétences. Elle visera à clarifier l'offre de formation professionnelle pour la rapprocher des besoins de l'économie. Les diplômes sont enregistrés pour cinq ans et leurs contenus seront revus tous les cinq ans maximum.

Ainsi, le diplômé titulaire de la dernière version du diplôme sera plus adaptable sur le marché que les travailleurs sociaux titulaires des versions précédentes !!!

L'instance CPC nous prouve encore, s'il en était besoin, que l'objectif qui lui est assigné est d'être le bras séculier du gouvernement ! Et pourtant ! Ses jours sont comptés ! La CPC devient elle-même bio dégradable ! En effet, le décret du 28 décembre 2018 annonce une diminution du nombre de CPC passant de 29 à 14. La nouvelle CPC, à caractère inter professionnel, aura à statuer sur le réexamen,au-delà des 13 diplômes en travail social, de 32 diplômes en interprofessionnel dont ceux relevant de la santé-solidarité, de l'agriculture et alimentation, du ministère du Travail et de l'Éducation Nationale…. Bref, peut-être vont-ils aussi nous organiser des passerelles ? Ainsi, la reconversion s'en trouvera facilitée ! Un éducateur pourra probablement se reconvertir en éleveur de poules en Bresse « pour se rapprocher des besoins de l'économie » !

De plus, le nombre de membres de la CPC passera de 40 à 27, « un bouleversement extrêmement important » s'insurge sur son radeau de la méduse le président de la CPC. Le nombre des représentants des personnels est réduit de plus d'un tiers ! S'agissant des employeurs, le ministère a décidé : ils seront représentés par le MEDEF et les indépendants. Pour notre fédération, il restera à statuer sur le mandat de CPC et plus encore, de penser et mettre en place à nouveau notre opposition.

Après quatre années et toujours sans relâche, FO continue à être la seule organisation syndicale à refuser le dépeçage des Diplômes d'État du Travail Social. La défense des diplômes est une lutte importante à conduire, car elle mène à la défense de nos statuts, à la revalorisation de nos salaires, de nos emplois, de nos conditions de travail, de nos conventions. Elles participent aussi à la valorisation de nos qualifications au regard des progrès sociaux qu'il nous appartient de maintenir. Car il ne s'agit pas moins que de défendre le contrat social d'une République Sociale et Solidaire.

La délégation FO :
Jean-Philippe BOYE,
Laura ROCCETTI

MALAKOFF MÉDÉRIC ET HUMANIS
se sont regroupés
POUR ENCORE MIEUX VOUS PROTÉGER

NOS ENGAGEMENTS

Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

Être à vos côtés dans les moments de fragilité

Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance

Vous accompagner en retraite

Vous garantir des soins de qualité au juste prix

Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com

malakoff médéric humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE

ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCE DE PERSONNES (AMAP) - Association régie par la loi du 1er juillet 1901 (N° Orias en cours) - Siège : 21 rue Laffitte, 75009 PARIS - N°SIREN 840 599 930
ASSOCIATION DE MOYENS RETRAITE COMPLEMENTAIRE (AMRC) - Association régie par la loi du 1er juillet 1901 - Siège : 21 rue Laffitte, 75009 PARIS - N°SIREN 840 600 001

Session travail et handicap 21 février 2019

Réunis dans les locaux de la Fédération le groupe de stagiaires (6) a bénéficié, à l'ouverture de la journée, de l'intervention d'Anne BALTAZAR, ancienne Présidente et aujourd'hui Trésorière de l'AGEFIPH et membre du bureau confédéral, de Fatima CHERHABIL, assistante confédérale, du Secrétaire Général de la FNAS Pascal CORBEX et de Jacques MOSCOVITCH, ancien Président de l'association OETH et actuel Trésorier de la FNAS.

Cette journée de sensibilisation qui sera reproduite dans sa forme le **23 mai,** est une « porte d'entrée » aux prochains modules plus conséquents (session de 2 journées en juin et session de 3 journées en septembre) qui traiteront plus en détail des « méandres » législatifs relatifs aux droits des personnes porteuses de handicap en situation de travail.

Cette première approche a été appréciée des Camarades et a créé une appétence pour la suite du programme. Bien que connaissant le « handicap » en tant que professionnel, l'angle d'approche par les différentes dispositions législatives en vue de faciliter l'accès à l'emploi des salariés porteurs de handicap suscite un réel intérêt.

Michel CAPPELLETTI
Formateur Fédéral

Formation Professionnelle Continue

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce qui change pour les salariés

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

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

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

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

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

Ce qui change pour les entreprises

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

Le plan de formation devient « plan de développement des compétences ». Son élaboration est simplifiée. Les catégories (adaptation au poste de travail, développement des compétences, professionnalisation) sont supprimées. Le plan de formation des TPE/PME (moins de 50 salariés) est financé par un système de mutualisation et de solidarité des grandes entreprises via une contribution réservée aux TPE/PME.

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

La loi réforme profondément la formation en alternance

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

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

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

Quel est le montant de la contribution légale unique ?

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

En revanche, les montants des contributions « Formation » et « Apprentissage » restent inchangés :
- 0,55 % (pour les moins de 11 salariés) et 1% (plus de 11 salariés) pour la Formation Professionnelle Continue
- 0,68 % pour l'Apprentissage (0,44 % en Alsace-Moselle)

Soit une contribution unique variant suivant la taille de l'entreprise :
- 1,23 % de la masse salariale dans les entreprises de moins de 11 salariés (soit 0,55 % pour la contribution formation et 0,68 % au titre de la TA - Cas particulier : 0,99 % dans les départements d'Alsace-Moselle avec une contribution apprentissage de 0,44 %)

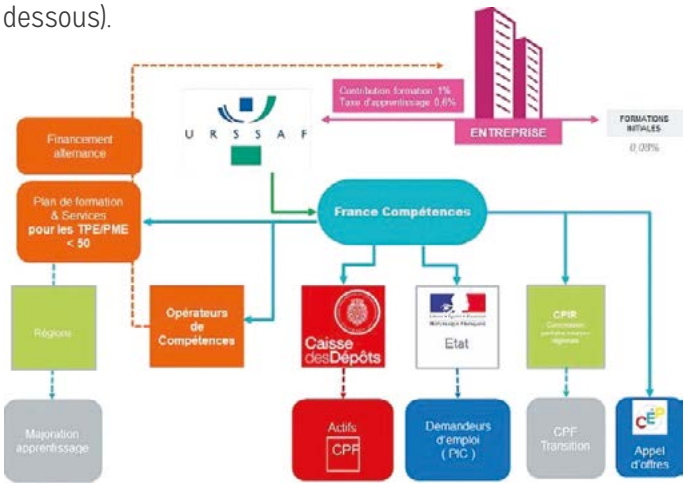
1,68 % pour celles de 11 salariés et plus (1 % au titre de la contribution formation et 0,68 % – Cas particulier 1,44 % en Alsace-Moselle avec une contribution apprentissage de 0,44 %).

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

Quels sont les nouveaux circuits du financement de la formation

La Loi Avenir modifie en profondeur les circuits de collecte et d'affectation des contributions formation.

Ces contributions seront recouvrées par les URSSAF qui reverseront les fonds collectés à France compétences, qui se chargeront de leur répartition entre les différents acteurs suivant leur champ d'intervention (voir schéma ci-dessous).



Qui collecte quoi, quand ?

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

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

Autre changement : L'année de référence de la collecte

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

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

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

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

Financement	Dispositifs
CONTRIBUTION UNIQUE	**Plan Investissement Compétences** Demandeurs d'emploi
	Alternance Apprentissage, Contrat de Pro, Pro-A
Taxe d'apprentissage	**Plan de développement des compétences** Uniquement pour les entreprises < 50 salariés
+	
Formation professionnelle continue	**Compte Personnel de Formation** Géré par Caisse des Dépôts et Consignations
	CPF de transition professionnelle
	Conseil en Évolution Professionnelle Des actifs occupés du secteur privé

• Mettre en place un accord sur le CPF co-construit

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

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

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

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

• Utiliser Pro-A pour les formations qualifiantes

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

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

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

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

- **Privilégier les formations organisées en blocs de compétences**

La réforme de la formation promeut l'organisation des certifications en module ou bloc de compétences « ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées ». Une action de formation permettant d'acquérir un bloc de compétences rattaché à une certification éligible pourra donc être réalisée en mobilisant le Compte Personnel de Formation. Là encore, un champ de co-investissement entreprise-salarié s'ouvre : le salarié mobilise son CPF sur une certification qui l'intéresse, et l'entreprise facilite son projet (par exemple en l'acceptant sur le temps de travail, en abondant le financement.) car il correspond également à des compétences qu'elle souhaite développer.

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

”

Éric DENISET
Secrétaire Général adjoint

“ DES OPCA AUX OPCO SUITE…

La délégation FO à la négociation de l'accord constitutif de l'OPCO « Santé et médico-social » était composée de Franck Houlgatte (UNSSP), Philippe Sébastian (UNCLCC) et Eric Deniset (FNAS).

Chères et Chers Camarades,

Les négociations des OPCO « Cohésion Sociale » et « Santé et médico-social » sont maintenant terminées.

Concernant celui de la « Cohésion Sociale », son agrément ne suscite désormais plus de doute, dans la mesure où les courriers reçus du Ministère semblent indiquer qu'il sera bien constitué.

La renégociation de l'OPCO « Santé et médico-social » (en raison de l'opposition majoritaire FO et CGT, ainsi que CFE-CGC, dans toutes les Branches Professionnelles concernées) a repris et s'est achevée vendredi 22 février dernier.

Nous ne savons pas encore quel accueil lui sera réservé par les services du Ministère du Travail, qui semblaient considérer qu'en raison de l'opposition, il n'était pas question de reprendre les négociations.

Cela ne nous a pas empêché donc de la poursuivre et d'aboutir à un accord bien plus favorable que celui qui fut signé par la seule CFDT et qui est désormais réputé non-écrit.

En cas d'agrément de cet accord constitutif de l'OPCO « santé et médico-social », le Conseil d'Administration serait normalement composé de 8 CFDT, 8 CGT et de 4 FO. Certes, ce n'est pas ce que nous aurions pu souhaiter en termes d'égalité, mais il n'a pas été possible d'aller plus loin, et la ténacité des négociateurs (nous avons, il faut le dire, eu le soutien de la CGT) a permis d'obtenir un poste de plus qu'initialement prévu.

Le Bureau de cet OPCO devrait être composé de 2 CFDT, 2 CGT et 2 FO (là encore, les employeurs ne voulaient laisser à FO qu'un seul siège).

Quant aux prises de décision, nous avons obtenu qu'elles se fassent à la majorité de 75 % du CA, ce qui oblige à ce qu'au moins deux Organisations syndicales de salariés sur trois soient signataires des délibérations.

Enfin, pour le secteur des activités sanitaire, sociale et médico-sociale, nous avons obtenu en cas de création de cet OPCO le transfert des droits des administrateurs régionaux UNIFAF aux mandatés DR CPNE FP lors de la CPB du 20 février (voir compte-rendu CPB BASS – disponible sur simple demande auprès des secrétariats FNAS et UNSSP FO).

Dans la mesure où les trois principaux points de désaccord ont été levés, cet accord est aujourd'hui signé par FO et CGT dans toutes les Branches Professionnelles constitutives de cet OPCO « Santé et médico-social ».

La CFDT a indiqué qu'elle n'en serait pas signataire, préférant rester sur sa ligne de faire se « percuter » UNIFAF et UNIFORMATION, c'est à dire d'accompagner la volonté de l'Administration (en l'occurrence, la DGEFP) de contraindre les Branches professionnelles à intégrer l'OPCO « Cohésion Sociale ».

Il reste donc désormais à défendre cet accord constitutif afin qu'il obtienne l'agrément, et qu'il permette à UNIFAF d'en devenir l'opérateur.

Nous réunirons nos administrateurs régionaux UNIFAF et mandatés DR CPNE-FP le jeudi 28 mars prochain, dans les locaux de la Santé Privée, afin de faire le point sur cette situation.

Dans l'attente, nous vous adressons nos meilleures salutations syndicalistes.

Protection de l'Enfance

« LES JEUNES MAJEURS : LA GALÈRE ET CE N'EST PAS FINI

« Nous sommes face en quelque sorte à un scandale économique, financier et éducatif ». Voilà comment Antoine DULIN, vice-président du CESE (Conseil Économique, Social et Environnemental), qualifie la situation actuelle des Jeunes Majeurs qui sortent de l'Aide sociale à l'enfance, l'ASE. **Les anciens enfants placés représentent 30 % des sans-abri nés en France.**
(France Culture, le 13 juin 2018)

À 18 ans, l'obligation de protection de l'enfance ne bénéficie plus des mêmes dispositions légales, soumettant son application au bon vouloir – avec ou sans scrupules – des Conseils Départementaux [1].

Pourtant, les contrats Jeunes Majeurs ont prouvé leur efficacité. Selon une enquête de l'INED, l'Institut national d'études démographiques, réalisé sur plusieurs années et dont le résultat a été publié fin 2017, **les enfants placés s'en sortent presque aussi bien que les autres, à condition d'être accompagnés après leur majorité.** Selon l'étude, les jeunes ayant bénéficié d'un contrat jeune majeur jusqu'à leurs 21 ans approchent le niveau de qualification des jeunes de leur âge issus de familles au sein desquelles le parent le plus diplômé est ouvrier ou employé : 45 % des anciens enfants placés ont le bac, contre 39 % pour les enfants d'employés.

[1] ***Ce que dit la loi :***
Article L222-5 Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) : *sont pris en charge par le service de l'aide sociale à l'enfance sur décision du président du conseil départemental. (…)*
Peuvent être également pris en charge à titre temporaire par le service chargé de l'aide sociale à l'enfance les mineurs émancipés et les majeurs âgés de moins de vingt et un ans qui éprouvent des difficultés d'insertion sociale faute de ressources ou d'un soutien familial suffisants. *Un accompagnement est proposé aux jeunes mentionnés au 1° du présent article devenus majeurs et aux majeurs mentionnés à l'avant-dernier alinéa, au-delà du terme de la mesure, pour leur permettre de terminer l'année scolaire ou universitaire engagée.*
Article L112-3 (CASF) : La protection de l'enfance vise à garantir *la prise en compte des besoins fondamentaux de l'enfant, à soutenir son développement physique, affectif, intellectuel et social et à préserver sa santé, sa sécurité, sa moralité et son éducation, dans le respect de ses droits. (…)* ***Ces interventions peuvent également être destinées à des majeurs de moins de vingt et un ans connaissant des difficultés susceptibles de compromettre gravement leur équilibre.***

PETIT RAPPEL HISTORIQUE, LA MAJORITÉ A 18 ANS : LES CONSÉQUENCES EN MATIÈRE DE PROTECTION DE L'ENFANCE

Le 5 juillet 1974, sous l'impulsion de Valéry Giscard d'Estaing, le droit de vote était accordé aux personnes âgées de 18 ans.
Cette mesure remet en cause l'application des principes de protection de l'enfance issus des ordonnances de 45 en faveur des moins de 21 ans.
Aussi, un décret 75-96 du 18 février 1975 crée une protection judiciaire pour « toute personne majeure ou mineure émancipée éprouvant de graves difficultés d'insertion sociale ».

Un décret 75-1118 du 2 décembre 1975 fixe les modalités d'intervention des services administratifs en faveur des Jeunes Majeurs : « le préfet, ou par délégation le directeur de l'action sanitaire et sociale, ne peut agir que sur demande des intéressés et lorsque ces derniers éprouvent de graves difficultés d'insertion sociale faute de ressources ou d'un soutien familial suffisant ».

En 1986, cette disposition est intégrée au Code de la Famille et de l'Action Sociale et modifiée pour tenir compte du transfert de compétences vers les services départementaux de l'Aide sociale à l'enfance.

Dans la réalité, c'est le terrible couperet de la majorité qui pèse dès le début et tout au long du placement, interdisant des projets à long terme, fermant des orientations scolaires ou professionnelles. La seule issue : l'apprentissage et le « démerde-toi tout seul ».

Pour les éducateurs c'est à minima une contrainte importante, mais cela peut aller jusqu'à la maltraitance institutionnelle (lorsqu'un jeune voit ses projets s'effondrer par refus de contrat jeune majeur avec l'ASE) [2] . C'est une injustice terrible.

[2] ***Jeunes Majeurs et autonomes à 18 ans ?***
« La situation des Jeunes Majeurs issus de l'ASE est paradoxale : il leur est demandé plus d'autonomie qu'aux autres jeunes de leur âge alors qu'elles et ils ont moins de ressources (familiales, relationnelles, psychologiques, financières, sociales)», pointait Antoine DULIN en 2018 dans un rapport le Conseil économique, social et environnemental (Cese).
Dans le rapport de la Commission des Affaires sociales (Bourguignon), il est reconnu que les difficultés sont accrues pour l'autonomie des jeunes sortant de l'Aide Sociale à l'Enfance du fait de :
· L'absence de soutien matériel et moral de la famille ou de l'entourage
· Des difficultés d'accès à un logement
· Des formations contraintes par l'âge limite de sortie du dispositif d'aide sociale à l'enfance
À noter : aujourd'hui, un Francilien sur deux parmi ceux qui sont nés dans la région habite encore chez ses parents après 25 ans.
Une enquête de l'Institutd'aménagement et de l'urbanisme (IAU). (http://www.datapressepremium.com/rmdiff/2009125/NR_701-web.pdf)

Pour les jeunes, c'est une barrière à l'épanouissement. Pas de projection au-delà de 18 ans, et lorsque l'on obtient un contrat jeune majeur pour finir une année scolaire, ou finir un projet, il est sans cesse remis sur la table, il faut quémander 15 jours, un mois pour finaliser, trouver un logement, une caution, un financement….

C'est la galère au jour le jour, les CDD de quelques jours, voire de quelques heures, l'intérim, l'enfer administratif, surtout aujourd'hui quand t'as pas les moyens d'avoir internet, un ordinateur, une imprimante. C'est utile le bureau des éducs…

Nombreux sont les éducateurs et les établissements qui prennent des risques en continuant d'aider les jeunes après la fin du placement : pour venir utiliser du matériel informatique pour leur suivi administratif, pour faire garde-meubles, pour apporter le soutien moral indispensable à la construction d'un avenir possible…

La FNAS FO dénonce cette situation depuis longtemps et revendique des conditions de travail qui garantissent la sécurité et la légitimité de l'accompagnement éducatif, conditions, qui plus est, indispensables à la réussite des parcours des jeunes.

Les jeunes doivent pouvoir compter sur la République jusqu'à 21 ans. C'est une question d'avenir !

UN ESPOIR VITE ENVOLÉ

En juin 2018, la députée du Pas-de-Calais Brigitte Bourguignon a fait une proposition de loi visant à généraliser les contrats jeune majeur. *« Au-delà de la souffrance individuelle des jeunes concernés, il s'agit de lutter contre le gâchis économique et social et le non-sens éducatif qui en résulte, en termes d'insertion et de perte potentielle de motivation pour ces jeunes, mais aussi pour les professionnels qui les accompagnent »*, précise l'exposé des motifs.
Renvoyé à la commission des affaires sociales, le texte y a été adopté le 11 juillet, mais n'a pas été voté dans l'hémicycle.

La diffusion le 16 janvier 2019 du reportage de Sylvain LOUVET, « Enfants Placés : les oubliés de la République », dans l'émission « Pièces à conviction » a mis le feu aux poudres. Très rapidement le 25 janvier 2019, le député Aurélien Taquet a été nommé secrétaire d'État chargé de la Protection de l'enfance aux côtés de la ministre de la Santé, Agnès Buzyn.

Mais la proposition de Loi de Brigitte BOURGUIGNON semble bien condamnée : alors même qu'Adrien Taquet, en tant que député, avait cosigné le texte, voilà que comme secrétaire d'État, il refuse de le soutenir. Le secrétaire d'État explique qu'il ne souhaite pas créer un droit nouveau qui ne serait pas applicable. Et il cite l'exemple du Droit au logement opposable (Dalo), qui n'a pas empêché que des personnes soient à la rue… Mais c'est bien la responsabilité de l'État de se donner les moyens d'appliquer ses propres lois !

Aujourd'hui (communiqué de presse délégation interministérielle du 15 février 2019), les travaux ont conclu à un **référentiel** qui repose sur **cinq engagements.** Ils seront intégrés aux conventions de lutte contre la pauvreté et d'accès à l'emploi signées entre l'État et les départements. Ils portent sur :

1. **La préservation du lien social et d'un point de référence pour chaque jeune**
2. **L'accès à un logement stable**
3. **L'accès aux droits et à des ressources financières**
4. **L'insertion sociale et professionnelle**
5. **L'accès à la santé**

Personne n'est dupe. En lieu en place d'une contractualisation « contrat Jeunes Majeurs » avec de réels droits pour les jeunes, le gouvernement opte pour une contractualisation au bon vouloir des Conseils Départementaux sur « des engagements »…

Pour Adrien TAQUET, si l'action repose en premier lieu sur les départements, en charge de la protection de l'enfance, l'État souhaite également y prendre sa part « *par son engagement financier et le renforcement de l'accès des Jeunes Majeurs* ***aux dispositifs de droit commun*** ». **TOUT EST DIT.**

De plus, le niveau de financement est un indicateur infaillible du niveau de volonté du gouvernement : « *12 millions d'euros seront spécifiquement mobilisés chaque année jusqu'en 2022 pour atteindre l'objectif, soit près de 50 millions d'euros au total* », indique le gouvernement. Lorsque l'on sait qu'« *En 2016,* ***les dépenses brutes des départements pour l'aide sociale à l'enfance s'élèvent à 7,825 milliards d'euros*** *pour la France métropolitaine et les départements et régions d'outre-mer (Drom), hors Mayotte* » (Chiffres officiels DREES janvier 2018), **12 millions par an pour les Jeunes Majeurs, c'est presque méprisant.**

Pour la FNAS FO, les contrats Jeunes Majeurs doivent devenir obligatoires jusqu'à 21 ans.

Pour aller plus loin :

- Rapport à l'Assemblée Nationale le 11 juillet 208 par Mme Bourguignon : http://www.assemblee-nationale.fr/15/rapports/r1150.asp

- Avis du CESE (Conseil Economique et Social) « Prévenir les ruptures dans les parcours en protection de l'enfance » : https://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2018/2018_17_protection_enfance.pdf

- Dans leur ouvrage intitulé « ***Le Massacre des Innocents : les oubliés de la République*** » et dans leur tribune, Michèle Créoff et Françoise Laborde listent 19 mesures pour construire une « autre politique » en Protection de l'Enfance, dont pour les Jeunes Majeurs :

  Face à l'abandon des jeunes confiés, à leur majorité :
  - Rendre obligatoire la prise en charge des jeunes confiés à l'ASE jusqu'à 21 ans ;
  - Assurer la poursuite d'études, l'accès à une formation professionnelle, l'accès à un logement ;
  - Organiser et financer des réseaux de solidarité, notamment les réseaux des anciens enfants confiés.

”

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

“ 45 MIN D'ATTENTE AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Voilà plusieurs mois que je ne m'étais pas rendu à la cité administrative du 38 rue Édouard Vaillant à Tours, siège de l'Aide Sociale à l'Enfance, mais également de la MDPH, de

l'ARS, et autres organisations de gestion du département. Cet immeuble imposant et quelque peu austère est une véritable fourmilière, entouré d'autres fourmilières (service des impôts, caisse primaire d'assurance maladie...) qui voient défiler quotidiennement des centaines de personnes, salariés et citoyens.

Il y a encore quelques années, je me rendais régulièrement au sein de cette fourmilière.

Dans le cadre de mes fonctions d'éducateur spécialisé, travaillant pour un partenaire de l'Aide Sociale à l'Enfance d'Indre-et-Loire, je participais régulièrement à des réunions de travail autour de la situation de jeunes pris en charge par le département. Des temps d'échanges sur la conduite de projets personnalisés ou sur la mission d'administrateur ad hoc de l'ASE, des renouvellements d'accueils provisoires, des signatures de contrats jeunes majeurs ou des passages éclairs quasi-hebdomadaires, pour des signatures de documents administratifs.

Le cœur administratif de l'ASE était un véritable lieu d'échanges et de travail partenarial.

Ces dernières années, des travaux de rénovation du hall ont eu lieu. L'accès aux étages de la cité administrative est contrôlé, seuls les détenteurs d'un badge y accèdent ; un vigile est présent à l'entrée, il faut « montrer patte blanche » pour obtenir le droit de rencontrer nos collègues.

Cette sécurité accrue et ces changements d'organisation ne m'étaient pas apparus questionnant. Je pensais qu'il s'agissait de mesure mise en œuvre dans un contexte de prévention nationale liée aux divers attentats terroristes récents ; mais peut-être pas que...

Ce jour-là, j'arrive en fin de matinée au siège de l'ASE. J'ai rendez-vous avec une professionnelle en charge du suivi des jeunes. Je me présente à l'accueil en compagnie d'un adolescent ; on nous fait patienter dans un large couloir divisé en 2 par des claustras, où sont disposées des chaises. Là commence une attente d'environ 45 minutes.
Durant cette attente, je discute avec le jeune que j'accompagne et observe les personnes venir, sortir, attendant. Je deviens spectateur d'une « pièce » à la fois tragique, et à la limite du soutenable.
A notre arrivée, la seconde moitié du couloir est occupée par 5 hommes d'origine africaine. Les 6 portes qui nous font face sont des bureaux d'accueil et d'évaluation pour les jeunes Mineurs Non Accompagnés. Accompagnant depuis des années ce public, et connaissant les nouveaux fonctionnements du département (évaluations à la chaîne faites par des professionnels spécialement embauchés ou par des professionnels de terrain réquisitionnés) je comprends que cette étape de leur accueil se fait désormais ici, quasiment dans le hall. Je suis au courant de l'actualité de ce public, du nombre important d'arrivées et de leur prise en charge sur l'agglomération (utopia56, Entr'Aide Ouvirère, AJH, hôtels...).

Ce jour-là donc, 5 jeunes patientent en salle d'attente, 3 sont en entretien et 4 vont arriver au cours des 45 minutes.

Le climat est étrange, des regards se croisent, mais peu d'échanges. Une interprète est présente et tente d'expliquer les consignes à chaque arrivée. L'un des jeunes en entretien pleure bruyamment ce qui rend l'atmosphère encore plus lourde. Un autre sort d'une salle, il est mal-voyant et possède une canne pour s'orienter. Je n'ai jamais rencontré de MNA dans ce cas, je suis surpris. Des jumeaux patientent avec nous, là aussi, une première dans mon parcours. Les 4 jeunes qui arrivent pendant notre attente me permettent d'observer l'accueil qui leur est fait. Les secrétaires ont en charge de recueillir leur « identité » qu'elles notent sur un listing en vue de leur évaluation. Ensuite, le vigile les prend en photo dans une petite salle, un appareil numérique à la ceinture qui voisine avec une bombe lacrymo...

Les secrétaires et le vigile ne sont guère accueillants : on perçoit chez eux une forme de saturation, certainement liée à la répétition quotidienne de ces tâches. Les jeunes ont du mal à s'exprimer, la majorité ne maîtrisant pas le français. Ils savent également qu'ils ne doivent pas se tromper en répondant aux questions. Une secrétaire insiste lourdement sur la date de naissance écrite par l'un des jeunes, et s'amuse de l'âge présumé avancé par le jeune homme, la scène est affligeante. Devant l'incompréhension et l'agacement de certains jeunes, le ton monte, le vigile est omniprésent et fait preuve d'autorité. L'interprète explique les démarches aux jeunes et tente de les rassurer. L'un d'eux est pris en charge par le département du Maine-et-Loire. Je comprends qu'il s'est déjà présenté dans les locaux le mois dernier. On lui explique qu'il doit retourner à Angers, mais le jeune refuse. La situation se tend sérieusement. L'ambiance est de plus en plus irrespirable. Tous les autres jeunes patientent, observent, et se taisent.

Midi : la cité administrative doit fermer. On explique à tout les MNA présents qu'ils doivent revenir demain, car l'accueil et l'évaluation s'effectuent uniquement le matin. Les faire partir n'est pas chose facile. On leur tend un prospectus avec les adresses de lieux d'hébergements d'urgences et le numéro du 115 « à faire ». Une nouvelle fois la scène est empreinte de tension et d'énervement.

Tout au long des événements, un chassé-croisé de professionnelles de la cité administratives partant déjeuner. La scène est dramatique. D'un côté les salariés, secrétaires, cadres, en costumes-tailleurs, qui partent en pause déjeuner

ne s'attarde pas une seconde sur leurs collègues de l'accueil ni sur les jeunes présents – De l'autre, ces jeunes migrants en détresse. Tous, ce matin, se ressemblent : Africains, grands, minces, baskets-sac à dos. Tous les salariés que j'ai croisés se ressemblent aussi : Européens, jupes et pantalons, sac à main et mallette de travail.

Ces salariés sont-ils blasés par habitude ? Désintéressés ? Impuissants ? Observent-ils la politique de l'autruche ? Ont-ils des consignes ? Difficile à dire. Tous, jeunes MNA et salariés semblent en tout cas « pris en otage » par la situation.

A la sortie de mon rendez-vous, je croise une salariée du conseil départemental réquisitionnée pour les évaluations. Elle me glisse qu'elle subit la situation et qu'elle vient d'évaluer 5 jeunes qui, selon elle, doivent avoir entre 25 et 30 ans...
Nous nous questionnons : pourquoi ne pas les accueillir et les prendre en charge comme de jeunes majeurs ?

Toute cette mascarade crée des situations difficilement compréhensibles, voir insoutenables pour ceux et celles qui les vivent au quotidien (professionnels des dispositifs d'hébergement d'urgence, de Protection de l'Enfance, d'insertion scolaire et professionnelle...). Nous connaissons les chiffres avancés par le conseil départemental pour l'année 2018 : environ 1800 jeunes MNA.

Mais, alors que les structures de protection de l'enfance accueillent de nombreux MNA de départements extérieurs, que l'organisation générale de la protection de l'enfance est remise en question en Indre-et-Loire (avec pour argument notamment, le poids de la prise en charge des MNA), que les dispositifs d'insertion et d'alphabétisation sont saturés, que les hôtels sociaux se multiplient... pourquoi ne pas réfléchir avec les partenaires à une organisation plus durable et viable ?

Le département semble agir au coup par coup et dans l'urgence ; travail (très) tardif avec l'association Utopia56, création d'un dispositif d'accueil à l'ADSE 37, recherche de familles solidaires alors que le département manque déjà cruellement de famille d'accueil, envoi de jeunes MNA à Sorigny... Ces prises en charge sont-elles adaptées ? Équitables ? Pérennes ?

C'était un témoignage d'une heure de travail en Protection de l'Enfance...

”

Paul EMIC

Loi de Financement de la Sécurité Sociale

“ LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2019 : LA FIN DE LA SÉCU DE 1945

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) pour 2019 publiée au Journal Officiel du 23 décembre 2018 marque **un tournant majeur dans l'histoire de la Sécurité sociale : le basculement du financement des assurances et prestations sociales en majorité via « l'impôt »** (la CSG notamment) en lieu et place des cotisations.

Au-delà des diverses mesures que Force Ouvrière a dénoncé pour la plupart, c'est un changement de paradigme qui s'inscrit dans la continuité des politiques sociales depuis les années 1970. Le projet de loi Jeanneney de 1967-1968prévoyait d'adapter les hôpitaux à leur nouvelle mission de soins de haut niveau pour tous en passant par la régionalisation des services communs aux hôpitaux au travers des nouveaux rôles dévolus aux Centres Hospitaliers Régionaux, via la décentralisation des grandes concentrations hospitalières. Ce fut une réforme avortée.

Le point d'orgue est bien aujourd'hui avec la volonté du chef de l'État de « construire l'État providence du XXI^{ème} siècle » comme il l'a indiqué dans son discours devant le Congrès de Versailles en juillet 2018.

Il marque le crépuscule de la Sécurité sociale de 1945.

Pour Force Ouvrière, il n'y a aucune surprise à cela puisqu'elle l'avait précisément dénoncé en 1996 lors de la création des LFSS.

Ainsi, il aura fallu 22 ans pour que les pouvoirs publics parviennent à leur objectif : étatiser la Sécurité Sociale.

En cette période historique de renversement d'un ordre social établi, il y a plus de 70 ans, il est opportun de se rappeler les propos tenus alors par Force Ouvrière. L'expérience du temps et la situation sociale actuelle donnent gage de la pertinence de notre engagement militant.

Lors de son audition par une mission d'information parlementaire en novembre 1995 qui portait sur la réforme, dite « Juppé » de 1996, celle qui a instauré les LFSS et les COG (Conventions d'objectif et de gestion), principaux outils de la subordination progressive de la Sécurité sociale à l'État, Force Ouvrière déclarait :

« On ne traite pas sérieusement de l'avenir de la structure fondamentale de solidarité et d'intégration qu'est la Sécurité Sociale en omettant ou en déclassant son rôle social, économique, démocratique et républicain ».

« Toute démarche conduisant à conjuguer fiscalisation, régime universel et allègement du coût du travail conduit inéluctablement à niveler vers le bas la couverture sociale, à accroître les inégalités, à paupériser les structures collectives de solidarité et à laisser se développer les marchés privés de la santé et de la retraite ».

« En transférant sur les contribuables, et surtout les salariés, les cotisations dites patronales, on pénalise deux fois les salariés par une réduction du salaire différé et par un accroissement de l'impôt. […] Inéluctablement la fiscalisation conduira à une réduction du niveau de la couverture sociale et au développement des assurances privées ».

*« D'une manière plus générale, un tel mouvement traduirait un effritement du modèle républicain français au profit du modèle anglo-saxon : **régime unique** a minima, **fin des régimes particuliers et spéciaux** de salariés et non-salariés, **développement de régimes privés** d'entreprises, etc. Complémentairement, la remise en cause du statut de la fonction publique en matière de pensions traduirait non seulement un recul des droits sociaux des agents concernés, mais aussi plus globalement du pacte républicain ».*

« Les pouvoirs publics choisiront entre :

· Une volonté de consolider et pérenniser la Sécurité Sociale dans son rôle, son financement et sa structure avec la reconnaissance d'un droit universel à la couverture sociale, une gestion par les intéressés, ce qui suppose une clarification des comptes et responsabilité.

· Une volonté de remise en cause de la Sécurité sociale par la voie d'un double mouvement fiscalisation/privatisation qui marquerait l'engagement d'une démarche de déflation économique et sociale »

Lors de la présentation dans les Caisses nationales de Sécurité Sociale de la réforme « Juppé », adoptée par voie d'ordonnances, nous réaffirmions :

« Le plan de réforme de la Sécurité Sociale est avant tout dicté par la volonté de réduire coûte que coûte les déficits publics et sociaux pour s'intégrer dans les critères de convergence de Maastricht et qu'il se traduit par une étatisation des modes de décision et de gestion propres à l'institution. Nous réaffirmons qu'il place la Sécurité Sociale en situation de sous-traitance des orientations économiques et qu'il introduit, à terme, l'ouverture de la santé et de la retraite au profit d'intérêts mercantiles ».

« Nous en sommes aujourd'hui à constater la mise en place d'un tripartisme, dans lequel l'arbitrage dans les instances d'un régime obligatoire sera rendu par les représentants de régimes non-obligatoires, voire d'associations. […] Il importe aujourd'hui de dire que la nouvelle composition des conseils n'a pour but que de marginaliser la représentation des organisations syndicales. Désireux de s'attaquer au financement du régime général par les cotisations sociales et d'y substituer un système fiscal, les pouvoirs publics ont choisi d'écarter les représentants salariés. Nous ne pensons pas que ce soit là un gage du développement de la démocratie ».

« S'agissant des dispositions touchant au rôle du directeur […] les relations entre les directeurs et les CA seront distendues, les nominations devenant uniquement le fait d'un contrôle hiérarchique centralisé, au détriment d'un contrôle démocratique et décentralisé. De fait, l'ensemble du corps des agents de direction de l'institution va être mis sous influence et dépendra entièrement de l'administration des ministres de tutelle pour leur rôle, leurs attributions, leurs missions, leurs carrières ».

« Les pouvoirs publics font aujourd'hui un choix. D'abord en légiférant par ordonnance, ils limitent considérablement le débat démocratique, ensuite en feignant d'ignorer la crise sociale de novembre et décembre 1995, ils persistent dans la volonté d'étatiser la Sécurité sociale afin de permettre son démantèlement et son ouverture au privé. Au nom de l'universalité, ils choisissent de détruire la logique qui a présidé à la création des différents régimes

de Sécurité sociale ; au nom de l'intérêt général, ils choisissent le rationnement et le budget global ; au nom de l'intérêt général, ils choisissent la marginalisation des conseils et l'étatisation de l'institution ».

De même, lors de l'installation des nouveaux conseils d'administration nationaux, suite à la réforme « Juppé », les 16 et 17 juillet 1996, Force Ouvrière déclarait :

« Le plan Juppé […] a refusé les mesures courageuses de clarification des financements et des responsabilités, cédant aux lobbies du modernisme dans une fuite en avant conceptuelle ouvrant ainsi la voie aux tenants de l'ultra-libéralisme qui sont dès à présent prêts à prendre le relais d'une gestion étatique par trop impuissante à relever l'ensemble des enjeux ».

« Accepter cette absence de transparence des décisions de financement, c'est entériner la fin programmée d'un véritable système de couverture ».

« Le plan Juppé dépasse le simple enjeu de la Sécurité Sociale, il s'inscrit dans le cadre des critères de convergences imposés par le traité de Maastricht participant à la construction d'une Europe ultra-libérale où le social n'a plus sa place. Cette conception ultralibérale de l'Europe détruira tout ce que le syndicalisme authentique et réformiste a construit depuis l'après-guerre, que ce soit en matière de ***protection sociale collective, de convention, de retraite ou de code du travail*** *».*

« La place laissée au syndicalisme dans cette logique économique ne peut se résumer qu'à accepter une remise en cause des acquis sociaux, nous sommes de ceux qui ne veulent pas accepter l'inacceptable ».

C'est ainsi que Force Ouvrière a perdu la « majorité de gestion » dans les caisses de Sécurité Sociale, refusant de mener une progression de l'étatisation/privatisation de notre protection sociale collective.

Pendant 22 ans, Force Ouvrière s'est opposée à l'ensemble des contre-réformes de la Sécurité Sociale. Un long combat que Force Ouvrière a, tout le long de son histoire, mené avec, à l'esprit, « qu'il n'y a pas de paix durable sans justice sociale » (OIT).

À ce stade, un parallèle avec la situation actuelle est intéressant : le manque d'écoute et de considération de l'expression syndicale, du dialogue social et du paritarisme, comme en 1996, n'est pas neutre dans la crise sociale que traverse la France. »

« Il est d'ailleurs à noter que la réaction du gouvernement et du chef de l'État en fin d'année 2018, » lors de sa déclaration sur les mesures d'urgence économiques et sociales « poursuivent le mouvement de défiscalisation et de désocialisation. »

Le bilan à dresser donne raison à Force Ouvrière sur l'ensemble des points qu'elle a pronostiqué et dénoncé en 1996 : les LFSS ont continûment transféré le financement de la Sécurité Sociale sur l'impôt en lieu et place des cotisations. Ils ont accru la part qui repose sur les salariés pour diminuer celle qui repose sur les employeurs. Ils ont transféré une part croissante (mais encore minoritaire) de la prise en charge collective sur des prises en charge individuelles (assurance complémentaire et supplémentaire). Ils ont donné une place croissante à l'expression des « personnalités qualifiées » et associations au détriment des organisations syndicales. Ils ont mis sous tutelle ministérielle les directions de caisses et d'établissements de santé publics. Et ils ont satisfait des intérêts mercantiles en lieu et place de la satisfaction des besoins.

Le pire est à venir.

Les pouvoirs publics ont peu à peu écarté de la gestion des organismes de la Sécurité Sociale les organisations syndicales grâce aux COG, et avec un financement de la Sécurité Sociale reposant désormais minoritairement sur les cotisations… Ainsi, actuellement, la transformation du système de santé se fait entièrement sans l'avis des Confédérations syndicales.

Reconquérir notre protection sociale collective, restaurer le salaire différé et exiger le retour au paritarisme reste une priorité pour Force Ouvrière.

”

Serge LEGAGNOA
Secrétaire confédéral

Yves VEYRIER
Secrétaire général

Cadres de l'Action Sociale

“ INTRODUCTION À UN FUTUR OBJET ÉCRIT IDENTIFIÉ SUR LES CADRES. BIENTÔT DISPONIBLE AUPRÈS DE LA FNAS ET DE FO CADRES.

Près d'un an après sa mise en route, vous avez dans la main et sous les yeux, l'étude intitulée les cadres de l'action sociale : entre engagement et renoncements professionnels.

Elle s'appuie sur 20 entretiens qualitatifs de cadres en poste auxquels ce sont rajoutés les résultats quantitatifs issus d'une enquête statistique qui a été accessible pendant plus de 3 mois sur le net.

Elle est issue de la volonté conjointe de la Fédération Nationale de l'Action Sociale FO et de FO Cadresde faire aboutir un tel projet.

Cette étude prend en compte l'évolution globale du secteur non lucratif de l'Action Sociale et Médico-Social depuis une vingtaine d'années. Evolution marquée au nom de l'austérité que nous dénonçons et combattons à Force Ouvrière, qui se concrétise par la baisse des moyens financiers, la déqualification, l'appauvrissement d'une grande majorité des salariés du secteur, la dégradation de leur condition de travail.La résultante est la difficulté de maintenir, in fine, un travail social de qualité. Les cadres de notre secteur à but non lucratif le savent et tentent encore de faire avec, de par la position qu'ils occupent parfois malgré eux.

Vincent, Françoise, Paule…et les autres, tous ces cadres anonymes ont pu en toute liberté et indépendance, répondre aux questions semi-directives que leur a posées Hubert, le sociologue en charge de cette réalisation. Ils témoignent de façon passionnante. Cela a pour effet de nous permettre de mieux comprendre ce qu'est aujourd'hui un cadre de l'action sociale.

Ainsi, « se lancer des défis et surmonter des difficultés dans son travail sont des attitudes courantes ». Elles s'accompagnent d'un conflit moral qui voit, pour le moment chez une majorité d'entre eux, « les valeurs éthiques » continuer de prendre « toute la place au détriment de la simple et prosaïque défense de leurs intérêts matériels et moraux ».

Pèse forcément sur eux, comme sur ceux dits « cadres intermédiaires », la diffusion de la culture managériale et la montée d'une logique gestionnaire qui contribuent logiquement à la redéfinition de leurs pratiques professionnelles et à leurs confrontations régulières à des injonctions contradictoires. Ainsi, ils se retrouvent tous pris entre le marteau que représente la détérioration du système dans tous ses aspects et l'enclume de l'obligation de « faire marcher la boutique ».

Et c'est bien ce que cette femme cadre a pu témoigner lorsqu'elle nous dit : « Comment trouver la limite de ce qui est éthiquement acceptable ? Je ne sais pas. Ce que je crains le plus, c'est la fermeture d'un service. On est quand même soumis au bon vouloir du département. On a un agrément pour 15 ans, mais les budgets sont en baisse. (…) Je ne sais pas pour le moment si le département va nous obliger à supprimer des postes de psychologues. Je ne ressens pas ça comme une menace pour le moment, c'est vrai. On a déjà eu des réductions avec un psychologue qui était à temps plein et qui est passé à mi-temps.

Et ce que j'ai fait alors c'était de re-prioriser et de redistribuer le temps consacré aux enfants. Et il y a des choses qu'on n'a plus le temps de faire. Si je pouvais rencontrer les familles toutes les semaines ce serait l'idéal est ce serait super, mais on a déjà plus le temps de faire ça. J'essaye de travailler autrement. Mais jusqu'à quel point ? À partir du moment où les enfants ne seront plus protégés comme ils doivent l'être, alors là j'arrêterai. Ce serait ma limite. Mais c'est vrai il y a de plus en plus de restrictions, et d'ailleurs

si l'on parle de la file d'attente j'ai actuellement 95 mesures en attente pour l'ensemble de l'association, c'est-à-dire pratiquement plus d'un an d'attente pour les enfants dont le juge a pourtant ordonné un placement. Ces enfants sont en danger ! »

La question de la responsabilité auprès des collègues pour que « l'institution ne ferme pas » est une responsabilité qui est, nous en sommes sûrs, partagée avec les salariés eux-mêmes en responsabilité des personnes qu'ils accompagnent.

Et si comme le reconnait finalement et malgré tout cette cadre, « ces enfants sont en danger », alors face à ce processus infernal en cours, pour notre part nous restons persuadés que c'est en en se syndiquant que les cadres trouveront, comme tous les salariés de notre secteur, la force de résister et ainsi de préserver à la fois leurs intérêts moraux et aussi matériels, puisque pour nous ils vont forcément de pair.

À nous de continuer à aller à leur rencontre.

Cet important travail, au travers de témoignages et d'analyses étayées judicieux et éclairants, témoigne de notre volonté d'aller dans ce sens.

”

Pascal Corbex
Secrétaire Général de la FNAS FO

Eric Peres
Secrétaire Général de FO Cadre

La Section Fédérale des Retraités

“ DÉFENSE DU POUVOIR D'ACHAT ET NOUVELLE RÉFORME DES RETRAITES

Le pouvoir d'achat et les conditions de vie des retraités sont malmenés depuis le tournant de la rigueur de 1982 amplifiées par la crise financière de 2008.

Depuis plus de 10 ans, les conditions de vie et le pouvoir d'achat des retraités ne cessent de se dégrader générant de plus en plus de précarité. Nos revendications de hausse générale des salaires et des retraites ne sont pas entendues, même avec les mobilisations de ces dernières années du groupe des 9 organisations syndicales de retraités, après le 31 janvier 2019, nous poursuivons la mobilisation.

Le pouvoir d'achat des retraités et les droits à la retraite ne sont plus garantis.

Encore un gain de 380 millions € sur le dos des retraités pour ce nouveau report de la revalorisation du 1er octobre 2018 au 1er janvier 2019. Les retraités ont perdu un an de revalorisation, soit plus de 1,5 Milliard pour quatre trimestres. Le gel et la revalorisation des pensions à minima de 0,3 % en 2019 et 2020 au lieu d'un alignement sur l'inflation annoncée officiellement à 1,5 % amputent encore le pouvoir d'achat des retraités d'un nouveau manque à gagner de 3 %.

Dans ce contexte, accroissement de la pauvreté au plan national, plus d'un million de Retraités perçoivent une retraite inférieure à 1000 € par mois.

Les Retraités subissent également la hausse des complémentaires santés due au désengagement de la sécurité sociale.

La SFR de l'Action Sociale FO s'est mobilisée pour la Défense du Pouvoir d'Achat et l'abrogation des différentes taxes : 0.5 % de CRDS ; 0.3 % de CASA ; 8.2 % de CSG qui représentent 9.1 % de prélèvement (un mois de pension par an) ; la revalorisation des pensions du régime général de 0.3 % au 1er octobre 2018 fait perdre 1.5 % de pouvoir d'achat.

La SFR de l'Action Sociale FO exige :

La fin du gel des pensions, la revalorisation à hauteur de l'inflation et la compensation de plus de 20 % de pouvoir d'achat perdu.

L'abrogation de l'augmentation de 1,7 point de CSG au 1er janvier 2018 pour tous les retraités.

L'Arrêt des taxes et des ponctions fiscales :

- CSG 8,3 % ; CRDS 0,5 % ; CASA 0,3 %
- Suppression de la part fiscale pour les personnes vivant seules et ayant élevé au moins un enfant.
- Fiscalisation de la majoration familiale de pension (à partir de trois enfants et plus).

Les retraités doivent impérativement se mobiliser sur la Défense du Pouvoir d'achat pour obtenir la compensation et la hausse des retraites, l'abrogation des taxes (CSG CRDS…)

La colère légitime des retraités s'exprime, car ils ne sont pas entendus sur la dégradation de leurs conditions de vie.

Les problèmes de pouvoir d'achat et de droit à la retraite sont liés, nous défendons le niveau de taux de remplacement qui constitue les ressources du nouveau retraité.

Le droit à la retraite est périodiquement attaqué par les différentes réformes faites et à venir.

La majorité des retraités ont constaté que, de réforme en réforme, les gouvernements ont fait le choix d'appauvrir l'ensemble des retraités, mettant en cause la retraite comme un droit acquis par des années de cotisations sociales. L'objectif étant de faire baisser le poids des retraites versées dans le PIB.

La SFR de l'Action Sociale FO alerte sur la nouvelle réforme des retraites :

Une situation qui augure bien de la volonté du gouvernement de s'attaquer à l'ensemble des retraites en s'appuyant entre autres sur sa nouvelle réforme « régime par points » remettant en cause tous les régimes existants pour favoriser la capitalisation individuelle remplaçant notre système solidaire intergénérationnel financé par les cotisations sociales.

Une réforme des retraites de plus en préparation avec comme objectif du gouvernement de mettre fin au système actuel par répartition et d'aller à un système par points.
La logique de cette opération est d'alléger le poids des retraites dans le PIB qui représente aujourd'hui environ 14 % pour 16 millions de retraités.

Cette fausse égalité que nous présente la classe dirigeante va pénaliser les bas salaires qui ne bénéficieront plus du système solidaire intergénérationnel financé par les cotisations sociales.

Le haut commissaire déclare que les dépenses des retraites doivent être maintenues en dessous de 14 % de PIB.

Si c'est le cas, la hausse prévisionnelle du nombre de retraités dans les prochaines années de 24 % baisserait le pouvoir d'achat dans les mêmes proportions.

Si l'on ne sort pas de cette logique financière et comptable de réduction de la dette, ce projet vise à répondre aux attentes de l'oligarchie de la finance, des banques et des assurances et ouvre la voie à la retraite par capitalisation.

La SFR de l'Action Sociale FO défend le système de retraite par répartition basé sur les cotisations sociales et non sur les marchés financiers.

Il y a urgence à se mobiliser sur la défense du pouvoir d'achat, sur l'avenir de notre sécurité sociale, sur la défense de notre système de retraite par répartition.

Les retraités se sont mobilisés le 31 janvier 2019 et seront encore dans la rue le 11 avril prochain.

Venez massivement Défendre notre Pouvoir d'Achat, notre système de retraite, la Protection Sociale Collective et les Acquis Sociaux

”

Jean Marie PETITCOLLOT
Secrétaire de la SFR

RÉSISTANCE

RÉSISTANCE

RÉSIS-

Mise en place du Comité Social et Économique

“ FO MAINTIENT DES MOYENS AU BÉNÉFICE DES SALARIÉS À L'ENTRAIDE UNIVERSITAIRE !

Les ordonnances Macron s'inscrivent dans le long processus de reconquête du patronat (dont nous pouvons constater une accélération ces dernières années) pour reprendre au monde du travail toutes les conquêtes sociales que ce dernier lui a arrachées. Ces ordonnances ont acté et ont inscrit à l'ordre public la fin des Instances Représentatives du Personnel DP, CE, CHSCT au 31 décembre 2019 pour instaurer une nouvelle I.R.P le Comité Social et Économique (C.S.E). Nouvelle instance ? Oui, mais nous verrons que ce nom ressemble étrangement aux initiales d'une instance qui a eu cours dans l'histoire. Alors que les Délégués du Personnel sont créés en 1936 au sortir de la grève générale, la Charte du Travail en 1941 a supprimé les Délégués du Personnel au profit d'une instance de cogestion, à visée corporatiste, appelée Comité Social d'Entreprise (C.S.E). Ainsi, pouvons-nous lire dans cette charte du travail :

« ARTICLE 23. La collaboration entre employeurs et salariés est obligatoirement organisée dans les établissements dont l'effectif est au moins égal à cent ouvriers ou employés, au sein de « Comités Sociaux d'Établissements » qui rassemblent le chef d'entreprise et des représentants de toutes les catégories du personnel.

ARTICLE 24. - Les Comités Sociaux d'Établissement réalisent au premier degré la collaboration sociale et professionnelle entre la direction et le personnel.

Leurs attributions excluent toute immixtion dans la conduite et la gestion de l'entreprise et dans les questions débordant le cadre de cette entreprise ; sous ces réserves, elles s'exercent dans le sens le plus large, notamment en vue de :

- *Aider la direction à résoudre les questions relatives au travail et à la vie du personnel dans l'établissement,*
- *Provoquer un échange d'informations mutuel sur toutes les questions intéressant la vie*
- *Sociale du personnel et des familles,*
- *Réaliser les mesures d'entraide sociale dans le cadre d'activités du Comité social local correspondant. »*

Or les ordonnances Macron, en ne garantissant qu'un socle extrêmement minimal de moyens aux élus du CSE et en abaissant les obligations des employeurs en matière de financement des expertises, favorisent le fait que le C.S.E ne doit surtout pas mettre son nez dans les affaires économiques, qui sont du ressort exclusif du patronat.

La possibilité de la création du Conseil d'Entreprise, par voie d'accord majoritaire ou de branche, enfonce le clou car cette entité, si elle est créée, remplace le CSE et gère, en collaboration avec l'employeur, les relations sociales dans l'entreprise, avec un pouvoir de négociation au détriment des organisations syndicales représentatives.

Les Ordonnances Macron ne seraient elles pas la marche supplémentaire après la loi sur la représentativité syndicale de 2008 pour aboutir à l'affaiblissement des organisations syndicales et de leur capacité à revendiquer ?

C'est avec l'esprit de reconquête de nos acquis que la section Force Ouvrière de l'Entraide Universitaire a abordé les négociations sur la mise en place du CSE dans l'association. Conscients que nous n'obtiendrons pas la totalité des moyens existants avant le passage des ordonnances Macron, nous avons présenté un cahier revendicatif pour que les moyens accordés soient le plus proches de ceux des anciennes instances et que les instances délibératives ne soient pas dépouillées au profit de commissions ad hoc. Les autres organisations syndicales représentatives de salariés se sont jointes à nos revendications.

Après 7 mois de revendication, nous avons obtenu la même architecture globale des instances qu'auparavant : le même nombre de CSE (14) que les anciens CE et un CSECentral qui remplace le CCE.

Ce tableau fait le comparatif entre le minimum légal et ce que nous avons obtenu dans le cadre de l'accord d'entreprise pour ce qui est de l'instance **CSE** :

La Loi	l'accord d'entreprise de constitution du CSE et du CSEC Entraide Universitaire
Les suppléants du CSE ne sont plus convoqués	Tous les suppléants au CSE sont convoqués sur du temps de travail effectif
Au moins 6 réunions par an du CSE	12 réunions par an du CSE
Pour les CSE ayant entre 50 et 124 salariés en ETP : Entre 18 et 21 heures de délégation par mois par membre titulaire du CSE	**Pour les CSE ayant entre 50 et 124 salariés en ETP :** *24 Heures de délégation par mois pour tout membre titulaire du CSE dont la moitié peut être reportée le mois suivant(26 heures pour le secrétaire et pour le trésorier).Un temps de préparation de deux heures est accordé par réunion plénière sur du temps de travail effectif. Les heures de déplacements ne sont pas décomptées des heures de délégation à concurrence de 2 heures par mois et l'utilisation de véhicules de l'établissement est possible.
Pour les CSE ayant moins de 50 salariés en ETP : 10 heures de délégation par mois par membre titulaire de CSE	**Pour les CSE ayant moins de 50 salariés en ETP :** *19 heures de délégation par mois pour tout membre titulaire du CSE dont la moitié peut être reportée le mois suivant(21H heures pour le secrétaire et pour le trésorier).Un temps de préparation de deux heures est accordé par réunion plénière sur du temps de travail effectif ; les heures de déplacements ne sont pas décomptées des heures de délégation à concurrence de 2 heures par mois et l'utilisation de véhicules de l'établissement est possible.
Pour les CSE ayant entre 25 et 49 salariés en Equivalent Temps Plein : 2 titulaires et 2 suppléants	**Pour les CSE ayant entre 25 et 49 salariés en Equivalent temps Plein :** 3 titulaires et 3 suppléants (soit donc 1 titulaire et 1 suppléant en plus par rapport à la loi)
Pour les CSE ayant entre 50 et 124 salariés en ETP : entre 4 titulaires/4 suppléants et 6 titulaires/6 suppléants selon les seuils	**Pour les CSE ayant entre 50 et 124 salariés en ETP :** aucune diminution par aux anciens CE en nombre d'élus même si le nombre de salariés en Equivalent Temps Plein a diminué
1 formation économique rémunérée comme temps de travail pour les titulaires pour un seul mandat	1 formation économique par mandat pour les titulaires et les suppléants rémunérée comme temps de travail
1 formation sécurité pour les membres titulaires du CSE ou de la Commission santé et sécurité au Travail payée par l'employeur et rémunérée comme temps de travail	1 formation sécurité pour chaque membre titulaire et suppléant du CSE et de la commission santé et sécurité au travail payée par l'employeur et rémunérée comme temps de temps de travail

*= Selon l'article L2314-7 du Code du travail, le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise. D'un commun accord, les deux parties ont décidé d'aller au-delà de la règle imposée par le législateur. La section FO s'est appuyée sur le cahier revendicatif. Dans les anciennes instances, un élu DP, CE,CHSCT disposait de 37 heures mensuelles de crédit de délégation. Avec les ordonnances, il n'en dispose plus que de 18.
Une stricte application des Ordonnances Macron à l'Entraide Universitaire aurait entrainé une perte de 12 600 heures de délégation par an par rapport au droit d'entreprise existant.

En ce qui concerne **le CSEC,** nous avons obtenu le maintien de l'existant à savoir :

- 60 heures de délégations par an alors que la loi ne garantit aucune heure de délégation
- 30 minutes par mois qui ne sont pas décomptées du crédit d'heures de délégation pour les déplacements+ possibilité d'utilisation de véhicules de service
- 2 représentants au CSEC pour tout CSE de plus de 100 salariés en ETP et avec principe du maintien de l'existant
- Temps de préparation avant une plénière sur du temps de travail effectif (y compris temps de repas) non décompté des heures de délégation+ repas remboursé par l'employeur

Une Commission de Santé, Sécurité et Condition de Travail Centrale (C.S.S.CT) a été créée (étant dans une association de plus de 300 salariés en ETP) selon des dispositions supérieures au légal :

La Loi
1 Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale avec au moins 3 membres sans heures de délégation obligatoire
L'accord d'entreprise du CSE et du CSEC Entraide Universitaire
1 commission santé et sécurité au Travail avec 5 membres et 60 heures de délégation par an et 30 minutes par mois non décomptées du crédit d' heures de délégation pour les déplacements.

Cette commission ne vient pas en remplacement des CSE et du CSEC qui gardent leur capacité de vote sur les thèmes qui concernent les conditions de travail.
Toutes les commissions existantes restent en place (logement, formation, économique….). Elles ont un rôle technique et non délibératif.

Nous avons renforcé le droit syndical existant au sein de l'entreprise :

- **20 heures de délégation mensuelle pour les Délégués Syndicaux Centraux (alors qu'il y a moins de 2000 salariés en Equivalent temps Plein).**

Nous avons obtenu du droit syndical supplémentaire :

- **1 heure de réunion d'information syndicale par an par salarié sur du temps de travail effectif.**
- **Communication des tracts syndicaux sans contrainte horaire et de lieu et par voie électronique sur le mail professionnel des salariés.**
- **La possibilité par les membres du CSE de demander l'assistance de membres des organisations syndicales en séance plénière.**

Le protocole d'accord préélectoral en cours de négociation avec l'employeur et les autres organisations syndicales de salariés reprend les dispositions de l'accord constitutif.

La section syndicale FO de l'Entraide Universitaire en plein accord avec les revendications du congrès de Lille de 2018 continue de revendiquer l'abrogation de la Loi Travail et des Ordonnances Macron.

RÉSISTER, REVENDIQUER, RECONQUÉRIR

Stéphane RÉGENT
DSC FO Entraide Universitaire

”

Service d'Aide à Domicile Schweitzer à Châteaudun

“ L'HEURE DU CHOIX A SONNÉ, PESTE OU CHOLÉRA ?

14 mars 2019 AG des salariés - 5ème épisode

Pour un rappel de la situation et des actions menées par la section FO SADS, lisez ou relisez les bulletins fédéraux 316, 317 et 321 consultables sur notre site www.fnasfo.fr

Les salariés de l'association SADS ont répondu largement présents à l'Assemblée Générale, organisée par les élues FO de l'association. Aux côtés de Priscilia HEULAND (représentante de salariés dans la procédure), Laurence GUYON et Ghislaine, 96 salarié.es, 3 élus locaux, Éric JARY, secrétaire de l'UD FO 28 ainsi que Pascal et moi-même sont présents à Châteaudun, dans une salle prêtée gracieusement par la mairie. La forte participation témoigne de l'inquiétude. L'enjeu est de taille pour tous, tant pour les salariés, les élus locaux que pour les usagers. Cette AG est une belle réussite de mobilisation, d'autant plus dans le secteur de l'Aide à Domicile. Les salariés sont géographiquement éloignés et travaillent seuls, ce qui ne favorise pas les communications et la construction du rapport de force.

L'équipe des élues FO remercie l'UD et la FD pour leur soutien, mais il n'en reste pas moins que ce sont elles qui font le travail. Ce travail, chronophage et fatiguant pèse aujourd'hui sur le quotidien de nos camarades. Elles lancent un appel à l'investissement syndical de toutes et tous pour la suite et l'avenir de la structure. C'est en constituant une équipe nombreuse que le rapport de force peut se construire et que nous pouvons obtenir le maintien et l'amélioration des droits des salariés. La vigilance et le combat vont continuer avec le repreneur et le futur SADS. Il ne faut pas faiblir.

Depuis plus d'un an maintenant, Priscilia informe les salariés du SADS et demande régulièrement leur avis afin de porter au mieux son mandat. La procédure avance et les choses se précisent. Seuls 2 repreneurs restent en lice. La fédération ADMR a retiré son offre de reprise. **Aucun des repreneurs n'est du secteur associatif à but non lucratif.**

Notre camarade exprime son inquiétude quant à la disparition de nos valeurs associatives et humaines au profit de la finance, du bénéfice et de la rentabilité. Cela est inadmissible pour les professionnels du médico-social que nous sommes. Comment choisir entre 2 entreprises lucratives dont la seule priorité sera la recherche de bénéfice ? Peste ou Choléra tel est le choix !

Les élues FO exprimeront la voix des salariés, c'est l'objet de ces AG et lors de l'audience au tribunal Priscilia exprimera le choix qui est fait ce soir.

Le SADS et ses salariés se retrouvent face à DOCTEGESTIO et AUXILIFE.

DOCTE GESTIO grand groupe financier international commercial est implanté partout en France dans le domaine du tourisme, de l'immobilier, de la santé (EHPAD) et du médico-social. Depuis maintenant plusieurs années ce groupe s'intéresse au secteur de l'aide à domicile via sa filiale AMAPA, association médico-sociale. Son directeur B. BENSAIM est particulièrement intéressé par l'immobilier dont les associations sont propriétaires. Pour les salariés, la multitude de procès en prud'homme le démontre, rien à espérer de ce côté-là, bien au contraire.

AUXILIFE, 14 agences, est une entreprise déjà implantée dans le département de l'Eure-et-Loir et est présente dans 10 départements. Son fondateur F. NATAF est Toulousain. Les recherches réalisées sur cette entreprise n'ont pas permis de trouver d'information sur d'éventuels procès prud'homme.
Ces deux repreneurs apportent les moyens financiers pour apurer la dette du SADS, condition nécessaire à la reprise. La garantie du maintien des emplois et de l'application de notre convention collective. Ils assurent continuer à intervenir auprès de tous les usagers.

AUXILIFE apporte une promesse de progression salariale. L'entreprise envisage de faire monter les salariés classés en catégorie A vers la catégorie C. Dans le même temps, AUXILIFE propose aux Auxiliaires de Vie Sociale une formation pour aller vers le soin et le métier d'Aide Soignant (les 2 métiers sont en catégorie C dans la CCNT BAASSD).

Pour mieux connaitre le climat social au sein des repreneurs, en plus de la rencontre avec les dirigeants de ces entreprises, nos camarades ont rencontré les représentantes du personnel. Le rendez-vous avec le directeur de DOCTE GESTIO a été reporté donc aucune entrevue n'a encore eu lieu, mais les élues du personnel ont dressé un tableau alarmant.

La délégation FO expose à l'assemblée leurs inquiétudes quant à DOCTEGESTIO au regard de ce qu'il leur a été relaté sur le fonctionnement de l'entreprise. Certaines personnes dans la salle corroborent les faits énoncés. De son côté, AUXILIFE garantit de garder, en plus des emplois, du maintien de la convention collective de l'aide à domicile et de toutes les personnes aidées, le nom SADS. Cela représente le respect des valeurs associatives et humaines et l'histoire de l'association à laquelle les salariés sont attachés.

L'assemblée générale des salariés réunie ce soir vote à la majorité pour AUXILIFE. 14 personnes s'abstiennent, certains étant de ceux ayant vécu la cessation d'activité de l'ARADOPA, en 2010. Malgré la fatigue et les tensions, les camarades vont continuer à résister, revendiquer et reconquérir en portant la parole des salariés devant le tribunal.

”

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Fédérale

Aide aux Personnes Âgées et à domicile

“ FIN DE NON-RECEVOIR À L'ÉLYSÉE POUR L'INTERSYNDICALE DE CE SECTEUR

Une délégation de 10 organisations syndicales (Force Ouvrière, CGT, CFE-CGC, CFDT, CFTC, FSU, Solidaires, Fédération autonome, Ufas, Unsa) et une organisation de directeurs d'établissements pour personnes âgées (AD-PA) se sont rendues à l'Élysée le 21 février 2019.

Afin de faire remonter nos revendications communes auprès du gouvernement, la délégation devait remettre 30000 cartes pétitions à l'attention du Président de la République et 600 motions issues des réunions de salariés organisées à partir du début de l'année.
Depuis la grève massive du 30 janvier 2018 et malgré les promesses gouvernementales, rien n'a changé. La situation est intenable dans le secteur. Nous voulons des augmentations d'effectifs, un ratio « d'un professionnel pour un résident » et l'ouverture d'une négociation immédiate sur les salaires.

L'Élysée a refusé de recevoir la délégation. Après de longues discussions, nous avons obtenu de porter les milliers de pétitions et motions au Palais gouvernemental. Puis, coup de tonnerre, au moment de nous y rendre, le service de sécurité de l'Élysée nous interdit de venir accompagnés des journalistes et surtout filmés par les caméras de France 3. Les porte-paroles de centaines de milliers de salariés sont priés de se rendre au Palais en catimini !
Nous n'irons nulle part sans la presse. Une réunion de l'Intersyndicale est organisée dès l'après-midi pour décider des suites à donner.

”

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

Section Voir Ensemble

“ MANIFESTATION À VOIR ENSEMBLE.

Convoqués,le mercredi 27 mars, pour la réunion de mise en place du Comité Social et Economique Central (CSEC) de l'Association Voir Ensemble, les élus et les syndicats représentatifs de l'entreprise, dont Force Ouvrière, majoritaire, ont manifesté leur mécontentement face à la position de leur Direction Générale de refuser d'ouvrir une négociation sur l'attribution de la « Prime Macron ».

En effet, Voir ensemble, association nationale qui gère des établissements et services pour personnes Déficientes Visuelles, refuse, par la voie de sa Direction Générale, toutes négociations, portant sur l'attribution de la Prime exceptionnelle Macron, découlant de la loi n°2018-1213 du 24/12/2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales.

La section syndicale FO a, à plusieurs reprises, demandé à la Direction, l'ouverture d'une négociation. Celle-ci a refusé. Aussi FO Voir Ensemble dénonce la fin de non-recevoir de la Direction face à la demande de négociation.

La délégation FO fait remarquer que depuis de nombreuses années, les salaires sont quasiment bloqués. Force Ouvrière constate que de nombreux employeurs associatifs du secteur médico-social ont opté pour le versement de la « prime Macron », marquant ainsi, envers les salariés, la reconnaissance de leur engagement et de leur professionnalisme auprès des personnes accompagnées.

Fort du soutien de tous les salariés de Voir Ensemble, appuyé par la pétition intersyndicale de l'établissement Centre-Auvergne-Bourgogne, Force Ouvrière déplore que la Direction Générale n'ait pas souhaité rencontrer les délégations syndicales afin de négocier la prime Macron. Le principal argument qui nous est opposé est celui des budgets contraints et de la non-opposabilité de la prime aux financeurs. Force Ouvrière tient à rappeler que le grand prescripteur de la prime Macron est également le grand patron de ces mêmes financeurs.

La section FO continuera son combat et ne lâchera rien !

”

2019

FO ACTION SOCIALE

COMBATTRE POUR NE RIEN PERDRE

Rendez-vous sur le site

www.fnasfo.fr

Comité Confédéral National des 27 et 28 mars 2019

“ DÉCLARATION NON AU PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE !

Ce 27 mars 2019 est présenté au Conseil des Ministres le projet de Loi de transformation de la Fonction publique. Le Comité Confédéral National (CCN) de la Cgt-FO réuni ce même jour rappelle sa totale opposition à ce projet et en demande son retrait.

Le CCN rappelle que toutes les organisations syndicales représentatives de la Fonction publique ont voté contre ce projet de loi lors de sa présentation au Conseil Commun de la Fonction publique le 15 mars dernier.

Ce projet est la matrice des autres réformes comme le projet de Loi « ma santé 2022 » et le projet de loi Blanquer pour l'Ecole. C'est aussi l'outil qui permettra au Gouvernement de réaliser son programme de privatisations et de suppressions de services publics porté par Action Publique 2022.

Détricoter le statut général des fonctionnaires engendrera plus de précarité pour les personnels et une dégradation de la qualité des services publics en renforçant les difficultés d'accès par les usagers.
Véritable miroir de la loi Travail et des ordonnances Macron, ce projet transpose l'instance unique de représentation du personnel, la baisse des droits et moyens syndicaux, et l'instauration du contrat de mission dans la fonction publique.

Le CCN réaffirme sa revendication d'un débat de fond sur les missions de service public, leur organisation et la nécessaire adéquation des besoins. Il est intolérable de réduire l'avenir de la Fonction publique et de ses services, à une dépense publique qui annuellement entraine le gel des salaires, la suppression des effectifs et des fermetures de services publics de proximité.
La journée interprofessionnelle de grève et de mobilisation du 19 mars dernier a démontré la volonté des salariés, des fonctionnaires et agents publics de lutter contre cette politique d'austérité et de diminution des droits sociaux (sécurité sociale, assurance chômage, retraite).

Le CCN apporte tout son soutien aux fédérations de fonctionnaires qui luttent contre ce projet de loi à tous les niveaux et appelle le Gouvernement à entendre les revendications des organisations syndicales en commençant par retirer son projet de Loi et en ouvrant de véritables négociations dans la Fonction publique.

Paris, le 27 mars 2019

“ RÉSOLUTION

Réuni, à Paris les 27 et 28 mars, le Comité Confédéral National réaffirme son attachement à « l'indépendance absolue à l'égard du patronat, des gouvernements, des partis, groupements ou rassemblements politiques, des sectes philosophiques et, de façon générale, son irréductible opposition à toute influence extérieure au mouvement syndical » (préambule des statuts de la cgt-Force Ouvrière).

Le CCN considère que la crise actuelle et le mouvement des « gilets jaunes » sont le produit des politiques économiques et sociales menées depuis de nombreuses années privilégiant les revenus du capital au détriment du pouvoir d'achat des salariés et retraités, de la protection sociale et des services publics. Cela rejoint l'exigence de justice sociale portée par Force ouvrière. FO réaffirme l'urgente nécessité que l'action publique conduise à redonner le primat à l'objectif de la justice sociale tel que l'affirmait la constitution de l'OIT lors de sa fondation en 1919.

FO ne saurait être indifférente aux conséquences du réchauffement climatique et aux risques qu'il comporte ainsi qu'aux problématiques liées à l'environnement. FO revendique des mesures en faveur de celui-ci, comme le développement de transports alternatifs de marchandises (fret SNCF…) ou le renforcement de la réglementation environnementale des entreprises. FO réaffirme son exigence de gel et de plafonnement de taxes (TICPE – Taxe

intérieure de consommation sur les produits énergétiques –, TVA, etc.) qui pèsent injustement sur le plus grand nombre, en particulier les salariés. FO revendique des mesures en faveur des 7 millions de personnes en situation de précarité énergétique. Le gouvernement doit soutenir son industrie par des mesures en faveur de son adaptation. Dans le cadre du développement de l'investissement dans le secteur de l'énergie et de l'environnement, FO porte avec la CSI la revendication majeure de garantir des mesures de transition fondées sur la justice sociale, l'investissement dans des politiques industrielles et environnementales, coordonnées aux niveaux national, européen et mondial. FO appuie la détermination de la CSI d'exiger la création d'emplois qui répondent aux principes contenus dans les normes nationales et les normes internationales du travail définies par l'OIT.

DÉFENDRE LES DROITS DES SALARIÉS

Le CCN rappelant que le syndicat ne peut être porteur de confusion entre l'action politique et le terrain de la revendication syndicale et de la pratique contractuelle, conteste l'appellation dite « corps intermédiaire » concernant le syndicat. FO réaffirme son refus de participer au Grand Débat.

Par contre, les syndicats et militants Force ouvrière portent haut et fort les revendications des salariés du public et du privé, en particulier dans le cadre de l'appel à la grève le 19 mars dernier.
Le CCN dénonce la méthode des concertations qui viserait à légitimer les réformes régressives par la présence des organisations syndicales sans pour autant prendre en compte leurs revendications.

Le CCN réaffirme que le progrès social ne peut être que fondé sur la négociation collective libre et sans contrainte, et la prise en compte des revendications portées par le syndicat. Celles-ci ont été adressées tant au gouvernement qu'au patronat dans le cadre du 19 mars.

A ce titre, le CCN renouvelle sa revendication du rétablissement de la hiérarchie des normes et du principe de faveur, des moyens de représentation et de défense des droits des salariés, et de l'annulation des mesures facilitant les licenciements collectifs et individuels. C'est pourquoi le CCN revendique l'abrogation des lois et ordonnances travail.

Par ailleurs, le CCN revendique une extension rapide des accords et réaffirme son opposition aux fusions de branches à marche forcée, passage de 700 à 200 branches voire beaucoup moins (quelques dizaines) si l'on suit la logique de la loi sur la Formation professionnelle, qui ne fera que diminuer les droits des salariés. Le CCN se félicite de l'action de la Confédération à l'OIT et devant le Comité Européen des Droits Sociaux, pour le retrait de tous les plafonnements des barèmes prud'homaux.

Le CCN rappelle que la grève demeure le moyen d'expression du rapport de forces pour les salariés quand la négociation n'a pas lieu ou quand leurs revendications ne sont pas entendues. Le CCN appelle les syndicats FO à tenir les réunions d'instances, de délégués et à organiser les assemblées générales pour porter les revendications et préparer les conditions d'une mobilisation interprofessionnelle pour les faire aboutir.

HAUSSE GÉNÉRALE DES SALAIRES, PENSIONS ET MINIMA SOCIAUX

Face à la perte de pouvoir d'achat que les salariés du privé comme du public subissent depuis de nombreuses années et face à la situation de pauvreté à laquelle sont réduites de trop nombreux salariés, actifs et retraités, et leurs familles, le CCN revendique prioritairement une augmentation générale des salaires et de la valeur du point d'indice pour les fonctionnaires, une revalorisation des pensions indexées sur l'augmentation des salaires, minima sociaux.

Le CCN revendique l'abandon total de l'augmentation de la hausse de la CSG de 1,7 point à l'encontre des retraités.
Le salaire n'est pas l'ennemi ni de l'économie ni de l'emploi, mais facteur essentiel de redistribution des richesses et de solidarité ouvrière via le salaire différé.

Le CCN renouvelle sa revendication d'une revalorisation significative du SMIC à hauteur de 1 450 euros nets mensuels, soit 80 % du salaire médian et appelle à la tenue de négociations de branche afin de relever l'ensemble des grilles, et de façon immédiate celles comportant des coefficients inférieurs au SMIC.

Le CCN dénonce l'accroissement de la précarité et la paupérisation des femmes salariées : à travail égal salaire égal. Le CCN exige l'évaluation des lois et mesures telles que l'Index Egalité et l'augmentation des moyens de l'inspection du travail afin notamment de garantir l'application des lois tant en matière d'égalité hommes-femmes que de détachement, ainsi que la revalorisation des métiers à prédominance féminine.

DÉFENDRE NOTRE MODÈLE SOCIAL : CE QUE NOUS AVONS GAGNÉ, NE LE PERDONS PAS !

Alors que les entreprises bénéficient de 140 milliards d'aide publique annuelle, sans qu'aucune évaluation de ces mesures ne permette d'affirmer un effet quelconque sur l'emploi, tout est prétexte, au nom du dogme budgétaire européen et du prisme de la dépense publique, pour démanteler notre modèle social paritaire et solidaire dans son ensemble.

LES SERVICES PUBLICS ET ENTREPRISES PUBLIQUES

FO appelle depuis longtemps à ce que cesse l'enchainement sans fin des « contre-réformes » de l'État et de la Fonction publique, essentiellement guidées par la réduction de la dépense publique. Le CCN condamne les politiques publiques menées ces dernières années aussi bien en termes de suppressions d'emplois, de fermetures de sites, ou des abandons de missions. Le CCN dénonce le choix de la confrontation plutôt que de la négociation en imposant une nouvelle réforme régressive malgré l'opposition de la totalité des organisations syndicales. Fusion des organismes consultatifs, suppression des prérogatives des commissions paritaires, contractualisation sans aucune possibilité de titularisation, introduction de la rupture conventionnelle et donc de la possibilité de licencier les fonctionnaires, mise en place d'un plan de départs volontaires ayant des allures de PSE, transfert autoritaire des personnels d'un ministère à un autre en fonction des besoins, autant de mesures mises en place dans le privé déclinées dans la fonction publique.

Pour le CCN, ces dispositions signifient la casse du statut, la fin de la séparation entre la carrière le grade et l'emploi, qui permettent de garantir les principes d'impartialité, de neutralité, d'égalité de traitement des usagers et de continuité du service public.

Le CCN soutient les actions des personnels de la DGFIP engagées depuis des semaines contre la réforme de « géographie revisitée » présentée par le Ministre et la création d'agences comptables qui mettraient fin à la séparation de l'ordonnateur et du comptable.

De même, le CCN exige le retrait du projet de loi « Ma santé 2022 ». Celui-ci est synonyme de fermetures de lits de maternité, de chirurgie, de regroupement de services des urgences, avec pour conséquences la diminution des effectifs et l'aggravation des conditions de travail des agents hospitaliers et une réduction importante de l'offre de soin pour les usagers.

Le CCN apporte tout son soutien aux personnels de l'Éducation nationale mobilisés pour obtenir le retrait de loi dite « École de la confiance ». Le CCN fait sienne cette revendication, cette loi étant une déclinaison du projet de la loi de transformation de la Fonction publique.

Le CCN rejette l'accélération de la mise en œuvre de la territorialisation de l'Éducation nationale et la volonté gouvernementale de remettre en cause notamment l'école communale et l'école maternelle.

Le CCN soutient les camarades en lutte depuis le 21 mars contre la fusion des rectorats de CAEN et ROUEN. Cette fusion est la seule retenue en France sur les terres du Premier ministre et laboratoire probable de futures fusions destructrices d'emplois et causes de souffrance au travail. S'agissant de la refonte du dispositif des congés bonifiés des fonctionnaires originaires des DOM, le CCN réaffirme son opposition à toute remise en cause du système sans un véritable dialogue avec les organisations syndicales de fonctionnaires.

Le service public est un gage de protection des citoyens, de réduction des inégalités et constitue un des piliers de la République. Le CCN réaffirme donc la nécessité d'un véritable débat associant pleinement les syndicats afin d'établir les besoins et missions de service public, de stopper les privatisations et les partenariats Public-Privé, de garantir l'accès à des services publics de qualité à égalité de droits sur tout le territoire et à arrêter les suppressions massives de postes et la fermeture de services dans tous les versants du service public (État, Territorial et Hospitalier).

Le CCN apporte son soutien aux fédérations et syndicats FO de la Fonction publique pour le maintien du statut général et des statuts particuliers. Le CCN mandate la Confédération afin qu'elle prenne une part active dans la campagne internationale de défense des services publics annoncée par la CSI, en lien avec les fédérations sectorielles européennes.

Concernant la SNCF, le CCN dénonce entre autres les fermetures de gares et de lignes SNCF qui ne font qu'aggraver la désertification de nos territoires. Le CCN refuse l'ouverture à la concurrence et la fin de l'embauche au statut au 1er janvier 2020.

De même, le CCN dénonce la remise en cause des délégations de services publics contenus dans la loi d'orientation des mobilités.

D'autre part, le CCN condamne toutes les manœuvres qui organisent la privatisation d'entreprises publiques (ou la réduction de part détenue) : ADP au travers de la loi PACTE, la Française des jeux, et ENGIE.

LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le CCN rappelle qu'il défend les principes fondateurs de la Sécurité sociale fondée sur la cotisation et le salaire différé, ce qui permet aux salariés et à leur famille d'être solidairement couverts contre tous les aléas de la vie, de bénéficier de prestations d'assurance et non d'assistance, et d'assurer la gestion par leurs représentants. Il ne se résignera jamais à ce que la protection sociale collective poursuive sa dérive vers un régime à l'anglo-saxonne assurant un socle minimal et creusant ainsi un peu plus les inégalités avec les plus aisés qui pourront s'assurer individuellement. Le CCN demeure ainsi opposé au mouvement continu de transfert du financement vers la CSG au détriment de la cotisation sociale, dont le corollaire est l'étatisation de la Sécurité sociale, la mise à l'écart des représentants des travailleurs et la soumission des droits des assurés et des allocataires aux politiques d'austérité budgétaire. Le CCN exige le retour au financement intégral de la sécurité sociale par les cotisations sociales et l'abrogation de toutes les mesures d'exonération de cotisations patronales. Le CCN exige le retrait de la CSG supportée par tous les retraités.

Par ailleurs, le CCN rejette les dérives au prétexte de prévention des comportements dits « à risques » conduisant à un accroissement des discriminations et inégalités d'accès aux droits garantis jusqu'alors par la Sécurité sociale.

Le CCN rappelle la nécessité d'ouvrir une réelle négociation « santé au travail » et entend y peser de tout son poids dans l'objectif d'améliorer la santé et la sécurité des travailleurs.

L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Le CCN se félicite de l'action conduite par FO dans le cadre des négociations entre le patronat et les syndicats en défense de l'assurance-chômage et des droits des demandeurs d'emploi.

Le CCN dénonce les ingérences multiples et répétées du gouvernement, à commencer par la lettre de cadrage visant à corseter la négociation dans l'objectif de réduire les droits. L'ingérence gouvernementale a pour conséquences une fragilisation du régime d'indemnisation de Pôle emploi, notamment au travers du plan de réduction des effectifs annoncés.

Le CCN s'oppose à ce que le régime passe sous la coupe des pouvoirs publics et entend défendre ici encore la solidarité fondée sur le salaire différé et le paritarisme de gestion. C'est pourquoi il maintient l'objectif d'une solution négociée sur la mise en place du système de bonus-malus qu'elle a proposée, calqué sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, qui vise à combattre les abus en matière de recrutements en contrats courts et à réaliser du même coup des économies pour le système dans son ensemble, et ainsi lutter également contre la précarité dans l'emploi.

Le CCN confirme son opposition à la baisse des droits des chômeurs, dont les cadres. Il souligne tout particulièrement son attachement au maintien intégral du complément des revenus pour les salariés ayant une activité réduite ou maintenue, notamment des assistantes maternelles et des salariés du particulier employeur…

LES RETRAITES

Le CCN affirme la détermination de FO à défendre la retraite par répartition garante de la solidarité intergénérationnelle telle que fondée sur le régime général et les régimes complémentaires, les régimes particuliers existants, le code des pensions civiles et militaires de retraites.
C'est pourquoi le CCN réaffirme l'opposition de FO à un régime universel par points remettant en cause les régimes particuliers, le calcul des droits à pensions sur les annuités et les meilleures années de la carrière, et ouvrant la porte à un régime a minima et à la capitalisation individuelle pour ceux qui en auront les moyens.

Le CCN rejette toute tentative du gouvernement de reculer encore l'âge de départ à la retraite, comme il dénonce et rejette toute volonté du gouvernement d'allonger la durée d'activité ou d'inciter à retarder l'âge de départ, soi-disant pour financer la dépendance. Le CCN rappelle que ce risque doit être pris en charge par la sécurité sociale et financé par une cotisation sur l'ensemble des revenus, y compris ceux de capitaux.

Le CCN n'est nullement dupe de l'opération dite de concertation engagée par le gouvernement pour tenter d'associer les organisations syndicales à son projet. FO ne sera la caution d'aucunes remise en cause des droits à la retraite. C'est pourquoi le CCN mandate le Bureau confédéral pour exiger du Premier ministre qu'il mette fin à la concertation, publie son projet et entende les revendications de la confédération. Si le gouvernement refuse, la Confédération quittera les concertations. Le CCN mandate le BC et la CE pour lancer une campagne d'information nationale en direction des salariés pour les informer des enjeux, des positions et revendications de Force Ouvrière. Cette campagne d'information et de mobilisation, à l'initiative des syndicats FO, aura pour point d'orgue un rassemblement national en juin ou septembre en fonction du calendrier gouvernemental, dans l'objectif de préparer le rapport de force interprofessionnel et, si

nécessaire, la grève pour défendre les retraites et mettre en échec le projet gouvernemental. Le CCN mandate le BC pour informer toutes les confédérations de cette initiative et de ses objectifs.

VIVE LA SÉCURITÉ SOCIALE SOLIDAIRE ET LA JUSTICE FISCALE

Le CCN tient à dénoncer le discours ambiant qui tend depuis de trop nombreuses années à faire porter sur les individus et les systèmes de sécurité sociale la responsabilité de l'échec des politiques économiques à éliminer le chômage de masse et assurer une redistribution égalitaire des richesses.

Le CCN affirme que dès que l'on garantirait un vrai travail avec un vrai salaire, autrement dit un emploi à temps plein pérenne, en CDI, dès l'entrée dans la vie active et tout au long de la vie active, l'équilibre financier des régimes de sécurité sociale serait assuré.
FO revendique la responsabilité qu'elle a prise dans la construction et la gestion paritaire du système de protection sociale collective français. La sécurité sociale, les systèmes de retraite, l'assurance-chômage ont rempli leur office, malgré un contexte économique largement dégradé, dont ils ne sont en rien responsables. FO demeure attachée au financement appuyé sur le salaire différé et à la gestion fondée sur le paritarisme, et conteste les réformes qui ont été mises en œuvre depuis plusieurs années et telles que poursuivies.

FO conteste de longue date une fiscalité de plus en plus assise sur l'impôt indirect - les taxes - et revendique une refondation de l'impôt progressif, afin de revenir une « répartition égale entre tous les citoyens, en raison de leurs facultés » comme l'avaient inscrit les révolutionnaires de 1789 dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

LIBRES, INDÉPENDANTS ET REVENDICATIFS

Le CCN n'accepte aucune remise en cause du droit de grève, de la liberté d'expression et de la liberté de la presse et du droit de manifester, et soutient l'action des travailleurs et de leurs syndicats libres dans le monde pour défendre ces droits essentiels.

Le CCN condamne toutes les violences et la répression mises en œuvre par le gouvernement contre les manifestations et les manifestants. Le CCN condamne la multiplication des pressions et intimidations dans les entreprises et administrations contre les salariés et les militants syndicaux. Le CCN condamne la loi dite « anticasseurs » qui remet en cause la liberté de manifester qui est une des libertés démocratiques fondamentales. Cette loi est un dangereux précédent visant la capacité des organisations syndicales à agir et la capacité des salariés à revendiquer. C'est une loi anti démocratique. Le CCN condamne aussi la proposition de loi visant à suspendre les droits au RSA pour les personnes qui se rendent coupables d'exactions lors des manifestations.

PORTER LES REVENDICATIONS FORCE OUVRIÈRE AUX NIVEAUX NATIONAL, EUROPÉEN ET INTERNATIONAL, SELON LES PRINCIPES DE L'INTERNATIONALISME OUVRIER

Le schéma libéral à l'œuvre en France n'est pas isolé de celui répandu dans la quasi-totalité de l'Union Européenne. Le CCN mandate donc le Bureau Confédéral pour qu'il porte ses revendications de défense de notre modèle social à tous les niveaux et pour qu'il apporte sa solidarité aux camarades européens qui subissent les mêmes dégradations de leurs droits fondamentaux et droits du travail. Fidèle à sa tradition d'indépendance quant aux élections, quelles qu'elles soient, Force Ouvrière n'apportera aucune consigne de vote aux élections européennes de mai 2019. Pour autant, Force Ouvrière rappellera ses revendications, y compris en matière de modalités de la construction européenne tournée vers le progrès social au service de la paix. Force Ouvrière rappellera également ses positions en matière de droits de l'Homme, notamment concernant le racisme, la xénophobie et l'instrumentalisation des migrations dans le cadre d'échéances électorales, et sera vigilante sur le respect et la mise en œuvre de la convention 97 de l'OIT en la matière, ratifiée par la France.

LA FORCE DU NOMBRE PAR LE DÉVELOPPEMENT SYNDICAL

L'histoire lointaine comme plus récente démontre que seul le rapport de forces permet de faire aboutir les revendications. Cela suppose de développer nos implantations syndicales, là où elles existent et partout où nous ne sommes pas encore. Le CCN entend conforter la place des UD, leurs missions, à commencer par celle d'unir, de représenter les syndicats dans le cadre confédéral, et d'être au plus près des adhérents, des salariés. Aujourd'hui, face à l'extension des possibilités de négociation par les CSE en l'absence de délégués syndicaux ouverte par les ordonnances travail, les UD avec leurs UL ont une place essentielle pour le développement et y faire barrage. Le CCN mandate le Bureau confédéral afin de tout mettre en œuvre pour soutenir le développement syndical, dans le privé comme dans le public, car reconnu nécessairement comme la priorité des priorités.

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 : 15/03/19 - **B.A.T.** : 29/03/19 - **Impression :** 05/04/19 - **Date supposée de réception :** 15/04/19