

# PERSPECTIVES

SANTÉ | ACTION | SOCIALE **CGT**



Du 11 au 15 mai 2020  
Ile de Ré



9<sup>e</sup> Congrès

# UFAS

Union Fédérale de l'Action Sociale

6<sup>e</sup> Congrès



# UFSP

Union Fédérale de la Santé Privée

Documents préparatoires



*Secafi à vos côtés*

## VOUS ACCOMPAGNER TOUT AU LONG DE VOTRE MANDAT

### Pour construire ensemble des alternatives viables :

- Emplois, enjeux sociaux et économiques
- Santé et conditions de travail
- Appui à la négociation d'accords

### Un accompagnement sur mesure :

- Formation, expertise, conseil
- Comptabilité de votre CSE
- Assistance au CSE



Antilles



Nouvelle-Calédonie



Mayotte



Île de la Réunion



# ÉDITO

**4-29** | 9<sup>e</sup> congrès  
de l'UFAS

**31-36** | Ateliers  
communs  
UFAS-UFSP

**37-53** | 6<sup>e</sup> congrès  
de l'UFSP



**Xavier GUILLOT,**  
Secrétaire Général de l'UFAS  
ufas@sante.cgt.fr



**Dominique CHAVE,**  
Secrétaire Général de l'UFSP  
ufsp@sante.cgt.fr

## Et maintenant ?!...

Les congrès de l'Union Fédérale de l'Action Sociale (UFAS) et de l'Union Fédérale de la Santé Privée (UFSP) se tiendront à l'Île-de-Ré (17) du 11 au 15 mai 2020 inclus.

Un congrès est un lieu essentiel et opportun pour un.e militant.e pour appréhender les enjeux et autres défis auxquels tout.e syndicaliste est confronté.e.

C'est un moment qui se veut riche en échanges, en moments fraternels. Nos délégué.e.s ont la responsabilité d'y rapporter la parole des syndicats de leur département et/ou région pour construire ensemble les fondements et les différents axes de travail des futures commissions exécutives de nos unions fédérales respectives.

Ces congrès s'inscrivent dans un contexte sans précédent de luttes interprofessionnelles contre la réforme des retraites ; en effet, le gouvernement MACRON s'attaque aux valeurs fondamentales de solidarité et à l'histoire sociale de notre pays, concrétisées par le Conseil National de la Résistance (sécurité sociale, retraites...)

Lors de notre journée commune, nous avons fait le choix d'intégrer des thèmes forts pour lesquels une feuille de route va devoir être établie, donnant mandat aux directions des unions fédérales pour l'exercice à venir.

**1. Le Comité Social et Economique (CSE) :** Etat des lieux et matériel que nos unions doivent mettre à disposition des syndicats pour permettre d'avoir une meilleure représentativité dans tous les niveaux : établissements, groupes, Unions Economiques et Sociales (UES), associations, fondations, etc.

**2. Les fusions des branches, les conventions collectives :** Atelier décliné sur la présentation des enjeux de la fusion des branches en lien avec les différentes conventions collectives et l'organisation d'une conférence nationale pour faire connaître notre projet de Convention Collective Unique et Etendue (CCUE) de haut niveau.

**3. Les lanceuses.ceurs d'alerte :** Etablissement d'un guide d'accueil de la/du lanceuse/ceur d'alerte et reconnaissance dans la loi de la notion de maltraitance institutionnelle.

**4. La syndicalisation / les liens avec les territoires :** Comment mieux travailler les questions d'ORGA en lien avec les syndicats, organisations (UL/UD) et structures (USD) de proximité ?

Ce numéro de Perspectives santé et action sociale est composé de trois parties :

- 1) Une partie UFAS
- 2) Une partie commune
- 3) Une partie UFSP.

**Vive le 9<sup>e</sup> Congrès de l'UFAS !  
Vive le 6<sup>e</sup> Congrès de l'UFSP !**

Publication de la Fédération  
de la santé et de l'action sociale  
Commission paritaire n° 0320 S 06676

ISSN : 0299-0369

Tirage : 70 000 exemplaires

Directrice de la publication :

Mireille STIVALA

Rédactrice en chef :

Amélie VASSIVIERE

263, rue de Paris - case 538

93515 Montreuil CEDEX

Tél. 01 55 82 87 47 / 87 70

Impression :

RIVET PRESSE ÉDITION

Tél. 05 55 04 49 50



## Bilan d'activité Organisation / Qualité de Vie Syndicale

**Les améliorations des garanties collectives et des conditions de travail des travailleuses. eurs relevant du champ social et médico-social sont des défis que la CGT doit relever. Pour atteindre ces objectifs, la CGT doit renforcer et mieux organiser ses activités en direction des salarié.e.s : faciliter l'accès à la syndicalisation, à la formation, améliorer ses liens entre les structures, donner l'envie de militer pour partager et véhiculer un projet en faveur du progrès social, conquérant et gagner ainsi en représentativité.**

**Dans les territoires, les associations et les établissements publics, construisons un dialogue optimiste qui n'oppose pas les salarié.e.s et les agents mais qui, au contraire, leur donne envie d'adhérer à la CGT, celle qui rassemble et qui gagne.**

### Structuration

Depuis le Congrès de Ramatuelle, le recensement des forces organisées CGT montre une très légère régression du nombre de syndiqué.e.s (-2 %) = à 10 289 (exercice clos 2017).

Parallèlement l'Action Sociale Publique augmente en nombre de syndicat (102) et de syndiqué.e.s (1 153). L'Action Sociale Privée diminue de 5 % et passe à 987 syndicats soit 9 136 syndiqué.e.s suivant que l'on ait déclaré sur la base de données informatique de la CGT (CoGiTiel) en nouvelles ou anciennes régions (763 FNI répartis en 211 Sections syndicales au sein des USD).

Le travail de syndicalisation à réaliser dans l'avenir proche pour renforcer notre influence doit se faire au niveau des grandes associations où de réels problèmes d'identification et/ou d'affectation se posent. Exemple : Nom d'établissement au lieu du nom de l'association ou fondation lors de la déclaration sur le module syndicat de CoGiTiel.

### Renforcer notre organisation pour élever le rapport de force

Pour mener les luttes revendicatives et mettre un coup d'arrêt aux politiques d'austérité que les salarié.e.s de notre secteur subissent, il faut une CGT forte, influente et organisée. Le nombre de syndiqué.e.s et de syndicats sont des éléments constitutifs et incontournables du rapport de force. Les questions d'organisation, de qualité de vie syndicale et de renforcement sont centrales et primordiales d'autant que ces trois dernières années, le mouvement de groupements de coopération, de fusions et d'absorptions d'associations s'est amplifié.

Ces restructurations imposées à des fins uniquement d'économies, augmentent le nombre

d'associations ayant pour périmètre le territoire national, régional ou interdépartemental. Ces changements de périmètres des associations, notamment quand elles sont, ainsi que les instances, organisées nationalement ou régionalement, réinterrogent la question de notre organisation et de notre renforcement. Dans notre secteur demeurent aussi encore beaucoup d'associations de moins de 100 salarié.e.s. La syndicalisation et l'organisation des salarié.e.s dans ces plus petites entités de travail demeurent compliquées. Pour être efficace, un syndicat doit être en capacité d'élaborer avec les salarié.e.s des revendications, de les aider à s'organiser, de construire avec eux le rapport de force et la convergence des luttes.

### La question de la proximité reste donc cruciale pour y parvenir

De ce fait, l'éclatement du salariat, encore plus important aujourd'hui, réinterroge de front notre conception d'organisation d'un syndicalisme de masse et de classe. Ceci est renforcé par le recul démocratique que constitue la transformation imposée des instances représentatives du personnel en Comité Social et Economique qui éloignent nos élu.es et mandaté.es des salarié.e.s.

Face à cette transformation que nous constatons dans l'ensemble du monde du travail, la CGT a décidé depuis le 48<sup>ème</sup> Congrès confédéral de nouvelles formes d'organisations. Depuis, bien que le syndicat d'établissement reste l'organisation préconisée, nous avons vu la création de syndicats territoriaux locaux, professionnels, multi professionnels ou de site pour accueillir et organiser les salarié.e.s : 37 sections « multi pro » pour 160 FNI, 21 syndicats territoriaux au sein des UD ou UL pour 575 FNI.



Il est nécessaire aujourd'hui de faire un bilan de cette évolution afin de nous permettre de poursuivre efficacement notre réflexion et mieux répondre aux enjeux de syndicalisation et de renforcement de toute la CGT.

### Les expérimentations

Quelles que soient les associations, départementales, régionales ou nationales, on retrouve encore trop souvent des syndiqué.e.s plus ou moins esseulé.e.s pour qui le premier lien de proximité est l'Union Locale (UL) qui, faute de syndicat organisé, assure la gestion des cotisations et le relais des informations.

Au sein des USD, les composantes et les fonctionnements sont multiples. Des commissions d'action sociale départementales ou régionales se réunissent régulièrement. Des Unions Syndicales Départementales se réunissent public-privé puis de façon plus spécifique.

Au sein des USD et des CAS, il est primordial que toutes les structures soient représentées.

Des rencontres de délégué.e.s mandaté.e.s nationales.aux sont organisées par l'Union Fédérale de l'Action Sociale et l'Union Fédérale de la Santé Privée. Elles permettent d'échanger, de créer des liens, d'améliorer la communication, par une meilleure connaissance des interlocuteurs au sein des associations et sur les territoires.

Les luttes, le travail avec l'inter pro, mais aussi les coordinations régionales sont autant de moyens qui favorisent la syndicalisation. Même si on est peu, il faut privilégier le syndicat d'établissement : lorsqu'il est identifié et reconnu, il devient plus accessible. ■





## Bilan d'activité de l'Union Fédérale de l'Action Sociale

de mars 2017 à décembre 2019

**Lors de notre 8<sup>e</sup> congrès de l'UFAS, 4 rapports ont été présentés (ouverture, activité, organisation qualité de vie syndicale et orientation). Pour son prochain congrès prévu à l'Île-de-Ré (Charentes-Maritimes) du 11 au 15 mai 2020, la CE de l'UFAS propose de conserver l'objectif d'atteindre la parité femme/homme et de rajeunir notre future Commission Exécutive.**

**D'**avril 2017 à décembre 2019, la CE de l'UFAS s'est réunie 39 journées ; une baisse significative de la présence des membres élus est constatée : plus de 65 % sur la mandature de 2013 à 2016 contre 52 % sur cette dernière mandature.

Le Bureau de l'UFAS s'est réuni toutes les 3 semaines pour appliquer les décisions de la CE, suivre au plus près l'actualité des conventions collectives, les problématiques rencontrées dans certaines associations et tenter d'apporter des réponses rapides en direction des syndicats.

A partir de septembre 2018, l'UFAS a tenté de mettre en place des réunions de Bureau portant plus particulièrement sur le fonctionnement de l'UF, ouvertes aux camarades assurant des permanences, afin de débattre de notre organisation interne. Cet objectif n'a pu être que partiellement atteint du fait des problèmes d'organisation et du manque de disponibilités des membres du Bureau. Cela reste à parfaire car tout

ceci n'a eu pour effet que de limiter les actions de notre UFAS, en concentrant l'activité sur une poignée de camarades.

### Qu'est-ce qu'un mandat national ?

Lorsqu'on est élu.e dans une instance de la CGT, on doit s'attendre à prendre en charge du travail supplémentaire... Bien sûr, le travail de lien est évident entre les différentes structures : CE de l'UFAS, Union Syndicale Départemental (USD), Commission Action Sociale Départemental (CASD), Fédération et bien sûr les syndicats, etc.

Chaque camarade a pu assumer des présidences et/ou la rédaction des relevés de décisions au cours de nos réunions de Commission Exécutive et de Bureau. Concernant le rapport d'actualité, l'UFAS l'a mis en place plus tardivement mais cela tend à se pérenniser.

Les permanences physiques à Montreuil n'ont pas toujours pu être assurées régulièrement.

### Outils revendicatifs

De nombreuses formations ont été mises en place, souvent en lien avec l'Union Fédérale de la Santé Privée (UFSP), pour mieux outiller nos camarades dans leurs activités :

- 1 formation pour expliquer l'impact des ordonnances Macron sur les instances représentatives du personnel ;
- 9 formations sur Comité Social et Economique (CSE) de 3 jours et 1 formation CSE de 2 jours pour répondre aux besoins des syndiqué.e.s concernant leur mise en place et les stratégies de négociations. Du matériel a été élaboré et mis à disposition en direction de nos syndicats (un kit élection composé de professions de foi, d'appels à candidature, vidéo, etc.). Des lettres « Spécial élections » pour certaines associations (APF, ANRAS, Fédération APAJH, AUREOLE, etc.) ont aidé nos délégué.es syndicales/caux centrales/aux à constituer leurs listes ; Sur place, apports logistiques et techniques vers les USD (31, 75, 66, 34, etc.) ;
- 2 formations portant sur les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) par an pour notamment permettre à nos délégué.es syndicales/aux centrales/aux de mieux appréhender les repères revendicatifs de la CGT et mettre en application la démarche d'une négociation.





## Outils de communication

La communication avec nos bases syndicales est encore une véritable problématique alors qu'elle est essentielle. Nos procédures de diffusions internes sont trop lourdes et trop longues, ne convient-il pas de les simplifier ?

A titre d'exemple, nous n'avons qu'un accès sur la page Facebook fédérale où notre spécificité n'est pas visible. Quid alors de notre absence totale sur les autres réseaux sociaux (Instagram, twitter etc.) pour permettre de toucher notamment une population plus jeune ?

## Structuration de notre Union dans les territoires

La structuration de notre activité dans les territoires n'est pas facile à définir tant elle peut revêtir des formes différentes, notre UFAS n'est pas toujours tenue informée de celles-ci. La forme la plus courante est celle de syndicats d'entreprises. Nous trouvons également des formes de syndicats « de site » ou regroupés autour d'une zone géographique plus ou moins étendue, pouvant aller jusqu'au département.

Au-delà des structures locales, nous répertorions de nombreuses Commissions d'Action Sociale Départementales (CASD) et quelques Commissions d'Action Sociale Régionale (CASR).

Existent aussi des « collectifs » action sociale ou des fonctionnements au sein des USD, lesquelles alors consacrent souvent un moment spécifique pour l'action sociale dans leur réunion de Commission Exécutive.

Bref, une grande diversité d'organisation qui ne rend pas facile à appréhender notre déploiement au niveau national, tout en étant en cohérence avec les orientations confédérales notamment, dans le sens de l'adaptation la plus proche des besoins du terrain.

Toutefois, il nous semble nécessaire de continuer à œuvrer pour favoriser la mise en place de Commissions d'Action Sociale Départementales, voire régionales, afin de donner les moyens d'une activité syndicale dépassant le syndicat local et prenant en compte les spécificités de notre secteur.

Cette orientation est d'actualité car des projets de créations de CASD et de CASR sont en cours...

## Opposition aux logiques libérales, défense et promotion de notre politique professionnelle au service de l'humain

Notre Union a porté ces valeurs tout au long de la mandature, revendiquant une politique sociale et médico-sociale qui parte des besoins de la population et non pas de la simple adaptation à des choix économiques visant à restreindre les « coûts » de cette politique.

Attachée au projet de création d'un grand Service Public de l'action sociale et médico-sociale et en l'attente, à une Convention Collective Unique et Étendue de haut niveau (CCUE), l'UFAS s'est exprimée régulièrement sur ces thématiques : lutte contre le projet SERAFIN-PH (Services et Établissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées), lutte contre le saccage du secteur de la prévention spécialisée, l'inclusion « à tout prix », défense des diplômés et de la qualification professionnelle, etc.

L'UFAS a produit nombre d'écrits, déclarations, communiqués de presse, suscité des mobilisations pour faire barrage à la logique libérale portée par le gouvernement et les organisations syndicales patronales.

Ce combat est essentiel car il repose sur un socle de valeurs fondatrices qui est la notion de Service Public, fût-il confié pour grande partie au secteur associatif privé...

Bien entendu, ce combat est toujours d'une actualité brûlante et doit nourrir au quotidien notre réflexion et notre action syndicale.

## Mise en œuvre des orientations définies par le Congrès de Ramatuelle (2017)

→ **Organisation / Qualité de Vie Syndicale (OQVS) : Evolution du secteur associatif, le déploiement des associations sur plusieurs départements, voire plusieurs régions.**

Le redécoupage administratif des régions impose une structuration syndicale redimensionnée. L'activité régionale de notre vie syndicale doit être mieux prise en compte. L'UFAS CGT doit mettre tout en œuvre, en lien avec la Fédération, pour faire évoluer les statuts fédéraux intégrant la structuration régionale. Cela favoriserait l'accès aux 10 jours de mandat électif conventionnel réservés à l'activité régionale.

### → **Les assistants familiales/aux.**

Le statut de ces professionnel.les reste précaire et peu reconnu. La CGT œuvre pour leur reconnaissance en qualité de travailleuses/eurs sociales/aux.

### → **La reconnaissance et la défense des métiers.**

La CGT poursuit la lutte pour la défense et la reconnaissance des diplômés et métiers.

### → **Prise en compte de la pénibilité et de l'amélioration des conditions de travail.**

La CGT porte ces thèmes dans le cadre des conventions collectives existantes. La réforme de la formation professionnelle « Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » vise à passer d'une logique de métier à celle de l'emploi. La CGT revendique une formation qualifiante pour tout.e professionnel.le.

### → **Création de deux collectifs spécifiques de l'UFAS : l'un pour les « Surveillant.e.s de nuit », le second pour les « Faisant fonction de maîtresse de maison ».**

Ces collectifs n'ont pas pu être constitués car peu de retours de candidatures émanant d'USD différentes, malgré plusieurs relances de notre union. Cette difficulté de mise en place de ces collectifs (car les statuts fédéraux préconisent une personne seulement par région) amène à opter pour la constitution d'un groupe de travail qui permet à un plus grand nombre de camarades de s'inscrire.

### → **Réflexion sur la création d'un collectif « Action Educative en Milieu Ouvert et Action Educative à Domicile » (AEMO / AED) qui serait peut-être en lien avec d'autres fédérations CGT.**

Des discussions pour mettre en place ce collectif ont été portées par Alain NAOUENNEC mais son décès brutal a suspendu le travail engagé.

### → **Décision de dresser une cartographie en lien avec l'UFSP permettant de repérer les établissements des grandes associations relevant du secteur social et/ou médico-social, hospitaliers, à but lucratif ou non ; mise en place d'un.e référent.e en charge du suivi des grandes associations, en charge de nommer les Délégués Syndicales/aux Centrales/aux (DSC) et les accompagner dans leur mandat.**

Ce chantier reste à mettre en place.

### → **Sur les accords d'entreprise.**

Une base de données a commencé à être mise en place, alimentée essentiellement par les DSC.

Cette démarche reste à développer et à améliorer.

### → **La mise à jour de notre projet CGT de Convention Collective Unique et Etendue (CCUE)**

Elle reste à finaliser et à faire connaître à nos syndicats, peut-être par l'organisation d'une conférence nationale sur ce thème ?

### → **La laïcité, un repère indispensable.**

Afin de garantir le « vivre ensemble » au-delà des différences, les militant.es syndicales. aux agissent pour une meilleure information sur les lois et règlements en la matière et l'application des lois.

### → **Les statuts de l'UFAS**

Enfin et conformément aux orientations du Congrès de Ramatuelle, la proposition de modifications des statuts de l'UFAS sera présentée au cours de son 9<sup>e</sup> Congrès à l'Île de Ré.

## Les instances confédérales

### → **Bilan d'activité du Comité National de l'Organisation Sanitaire et Sociale**

Le CNOSS dépend du Ministère des solidarités et de la santé et plus particulièrement, de la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS).

Ce Comité est consulté obligatoirement sur tous les décrets en Conseil d'Etat, sur toute la réglementation liée à notre secteur d'activité. Il est informé sur le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) et sur toutes les grandes réformes qui ont lieu dans notre secteur.

La DGCS mandate l'organisation CGT laquelle mandate la/le représentant.e de l'UFAS à chaque séance. Depuis 2016, la CGT est la seule organisation syndicale à y siéger.

Durant toute cette mandature, la CGT a dénoncé tous les plans d'austérité et les mesures d'économies de l'Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses (EPRD) obligatoires dans le secteur médico-social à partir de 2020 fait par décret de décembre 2018 et l'obligation de se regrouper en Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale (GCSMS) par le biais de Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de moyens (CPOM). La CGT a voté contre ces législations et réglementations qui mettent en place les politiques de marchandisation dans notre secteur, ne répondent pas aux besoins des personnes les plus vulnérables et font fi de la dignité de la personne accueillie.



La DGCS va obliger les CHRS à contracter un CPOM à partir de 2022.

A l'horizon 2023, mise en place du « Plan pauvreté » avec en ligne de mire le Revenu Universel d'Activité (RUA) et la continuité des plans d'austérité qui vont continuer à se décliner par le biais des CPOM version numéro 2.

→ **Bilan d'activité de la Commission Professionnelle Consultative (CPC) du travail social et de l'intervention sociale.**

La CPC est censée donner des avis, voire travailler sur l'évolution des diplômes (pour la plupart des Diplômes d'Etat (DE), au total 13 dans cette CPC du niveau 5 au niveau 1 (nomenclature française) au regard de l'évolution du contexte et des publics, mais également, sur les passerelles entre diplômes, quelle que soit leur provenance (éducation nationale, université, établissements de formation en travail social).

Une nouvelle CPC « Santé et Cohésion Sociale » a remplacé la CPC du travail social et de l'intervention sociale et voit aujourd'hui son champ d'intervention étendu.

La stratégie de la CGT dans cette instance : Participation des mandaté.es à l'instance de janvier à mai 2016, la CGT en est sortie pour cause de non prise en compte de nos interventions. Après avoir mobilisé dans la rue les étudiant.es, professionnel.les et formatrices.teurs notamment d'Ile-de-France et Marseille, la CGT a été reçue par la DGCS, au ministère à deux reprises pour faire valoir ses revendications, ce qui a eu le mérite d'infléchir la position du président de séance (de NEXEM) et des membres de la CPC. Retour en instance en octobre 2016, pour combattre « le projet Neuville » de révision des Diplômes d'Etat du travail social.

Le travail réalisé par les mandaté.e.s : Au fil des plénières, la CGT a donné son avis sur la question des passerelles et a voté contre les passerelles entre le DE d'Accompagnant.e Educative.tif et Social.e (AES) et Assistant.e De Vie aux Familles

(ADVF) sur le domaine de compétences 3 (travail en équipe) au motif qu'ADVF n'est pas un diplôme de travail social mais un diplôme de l'Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) relevant du Ministère du travail, et que voter favorablement cette passerelle est une porte d'entrée à la destruction des diplômes de travail social. Concernant les passerelles, hormis celles verticales entre les diplômes du travail social de même filière, les mandatées ont voté contre pour éviter d'une part, la destruction des DE et d'autre part, parce que les référentiels ne sont pas comparables entre eux.

Les enjeux : L'objectif principal des employeurs est l'affaiblissement - voire la disparition - des organisations syndicales salariales au profit des organisations patronales. Exemple : à ce jour, les organisations syndicales salariales ont perdu 4 postes (2 titulaires et 2 suppléant.es). Dans le même temps, les organisations patronales (MEDEF, CPME, ...) font leur entrée.

Il faut éviter que les CPC deviennent uniquement des chambres d'enregistrement. Il est nécessaire que nos mandaté.e.s connaissent précisément le secteur d'intervention, les métiers et diplômes (référentiels, compétences, activités...) et qu'elles/ils soient en capacité de mobiliser une expertise CGT (de professionnel.les et/ou formatrices/eurs) sur les diplômes considérés.

→ **Bilan du mandat du Haut Conseil en Travail Social (HCTS).**

Fonctionnement et activité : Le HCTS se réunit en séance plénière (58 membres. 5 collèges : pouvoirs publics, professionnel.les (avec les organisations patronales et les organisations syndicales du secteur), organismes du social et médico-social, personnes accompagnées et personnalités / experts). La présidence est assurée par Brigitte BOURGUIGNON, Présidente de la Commission des affaires sociales à l'Assemblée Nationale.

7 réunions plénières se sont tenues sur l'ensemble du mandat : la CGT y a dénoncé

**STOP! à la régression sociale !**  
**NON! au système universel par points !!**  
**OUI! à un vrai droit à la retraite !!!**



les politiques publiques et sociales qui, loin de répondre aux besoins des populations, visent à la rationalisation financière et l'abaissement des coûts dans le social et médico-social, public et privé - non lucratif - confondus : Centres d'Hébergements de Réinsertion Sociale (CHRS), protection de l'enfance, handicap et « désinstitutionnalisation », plan pauvreté, Mineur Non Accompagné (MNA), etc.

La CGT a demandé et obtenu un vote pour pouvoir débattre des sujets d'actualité ayant un impact sur le travail social et les professionnel. le.s.

Enfin, 2 Journées mondiales du travail social ont été organisées par le HCTS versus France que la CGT a boycotté au regard de l'actualité du secteur.

### ➔ **Bilan d'activité du Conseil National de Lutte contre les Exclusions (CNLE).**

La CGT porte 2 mandats relevant de la Confédération dans le cadre du CNLE. Cette instance se réunit régulièrement et aborde les thèmes de la pauvreté et la précarité touchant différents publics : les personnes âgées, les réfugié.es, les femmes seules avec enfants... ou des thématiques particulières : les ateliers santé/ ville dans le cadre de la politique de la ville, la santé des enfants dans les familles monoparentales, plan pauvreté du gouvernement, l'accompagnement des Mineur.es Isolé.es Etranger.es (MIE), l'insertion par l'activité économique, l'expérimentation dans le cadre des territoires, le grand débat et la question de l'exclusion...

Au regard de la proposition d' Olivier Noblecourt, ex. délégué interministériel à la lutte contre la pauvreté, pour l'élargissement de la composition du CNLE (agrandissement du 8<sup>ème</sup> collège des personnes accompagnées qui passe de 8 à 32 membres), la CGT a participé aux groupes de travail pour redéfinir les missions de l'instance (avis sur l'ensemble des politiques publiques et sociales pouvant avoir un impact sur l'exclusion, évaluation des dispositifs et plans divers traitant de l'exclusion...) afin d'en conserver la liberté de parole. La CGT a également participé aux argumentaires écrits du CNLE sur différentes thématiques (la pauvreté des personnes âgées,



le plan pauvreté et jeunesse, consultation sur RUA...).

Dans le futur CNLE, les mandaté.e.s devront défendre cette liberté d'expression d'autant que la plupart des hauts conseils ou instances nationales ont perdu ce droit. La suppression de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale représente un signe négatif concernant la lutte contre l'exclusion. Et le travail devra s'inscrire en continuité de celui entamé : alliances avec les différents participants,

notamment la Fédération des Acteurs de la Solidarité (FAS) sur la question des CHRS, travail en commissions, participation ou organisations de réunions entre différents collèges sur RUA par exemple... mais également se battre pour continuer à s'exprimer, construire des avis motivés et objectifs sur la question de la pauvreté et de l'exclusion sociale à contrario de ce que nous propose le gouvernement actuel.

### **Les collectifs confédéraux**

#### ➔ **Bilan d'activité du Collectif CGT des Centres de Réadaptation Professionnelle (CRP)**

Ce collectif a été mis en place au niveau confédéral pour promouvoir la réadaptation professionnelle des personnes handicapées, d'où la nécessité de maintenir le lien avec l'espace revendicatif confédéral et son activité liée au handicap, et la coordination nécessaire avec plusieurs fédérations.

Les réunions portent sur tout ce qui concerne la politique du handicap, la défense du dispositif des CRP et les revendications des salarié.e.s des CRP : les contraintes budgétaires des Etablissements Sociaux et Médico-Sociaux (ESMS), les attaques sur les statuts des personnels, la dégradation des conditions de travail et la perte de sens du travail demandé, etc.

L'organisation de plusieurs journées d'étude ou colloques, sous couvert de la convention CGT - AGEFIPH (Association de GEstion du Fond pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées) a été réalisée en septembre 2016, avril 2017 et septembre 2019.



## → Bilan d'activité du Collectif CGT Petite enfance

Différentes fédérations, dont celle de la Santé et de l'Action Sociale, participent au collectif confédéral « Petite enfance », afin d'améliorer les différents modes d'accueil. Notre Union Fédérale s'y inscrit concernant les spécificités des Etablissements Accueillant des Jeunes Enfants (EAJE), de l'Accueil à domicile (assistante.s maternel.les, assistant.es de vie aux familles, gardes à domicile...) et de l'Accueil collectif (crèches familiales, privées lucratives, publiques ou privées non lucratives).

En ce qui concerne le mode d'accueil individuel, les réseaux d'accompagnement de soutien ou de regroupement sont les Relais d'Assistants Maternels (RAM), les Maisons d'Assistant.es Maternel.les (MAM).

Notre Union Fédérale CGT dénonce le rôle de la Protection Maternelle Infantile (PMI) et de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) qui représentent les administrations publiques ou affiliées de protection, qui contrôlent parfois abusivement les agréments et habilitations d'exercice.

La loi « *Etat au Service d'une Société de Confiance* » (ESSOC) proposée par le gouvernement Macron vient à nouveau déréguler ce secteur d'intervention (déjà fortement concurrentiel) avec notamment, un assouplissement du nombre d'enfants accueilli.e.s (relèvement du seuil) quel que soit le mode d'accueil retenu par les parents, une optimisation dans l'occupation des places en EAJE, un abaissement du taux d'encadrement par des personnels qualifiés et de la surface au m<sup>2</sup> par enfant accueilli.e, une ouverture à des publics plus diversifiés (articulé au plan pauvreté/ précarité ou enfants en situation de handicap), sans moyens d'accompagnement supplémentaires, un recentrage des missions sur la CAF (ouverture, agrément, contrôle...) au motif d'une simplification du

dispositif grâce à un guichet unique, la mise en place d'un.e référent.e santé et l'attribution de son rôle pour pallier le manque de médecins de la PMI... la formation des personnels, certifiante ou continue...

Les personnels se sont mobilisés l'année dernière sous l'impulsion du Collectif confédéral et de « Pas de bébés à la consigne » pour les modes collectifs tout comme les assistant.e.s maternel.les dont les conditions de travail sont très peu protectrices (en terme de santé au travail par exemple). La CGT a été reçue au Ministère par rapport au projet de loi et aux ordonnances à suivre et a travaillé un argumentaire écrit concernant les revendications de la CGT, envoyé en juillet comme demandé par la DGCS. Le Ministère a lancé un cycle de concertations sur différentes thématiques (référent.e santé, guichet unique, formation des personnels, locaux et normes de sécurité...) avec l'ensemble des partenaires de la petite enfance (organisations syndicales, professionnelles, Collectif « Pas de bébés à la consigne »...) auquel la CGT participe.



## Les collectifs fédéraux

### → Convention Collective Nationale du Travail (CCNT) du 31 octobre 1951

Depuis le dernier Congrès de Ramatuelle, le Collectif CCNT du 31 octobre 1951 s'est réuni 12 fois. Il travaille avec tous les syndicats afin de recenser tous les établissements relevant de la CCNT de 1951. L'objectif est de nommer un.e représentant.e par région (anciennes régions) qui sera en lien avec tous les syndicats.

Le collectif prépare et analyse les négociations en cours dans le champ conventionnel et le secteur d'activité.



### → **Convention Collective Nationale du Travail (CCNT) du 15 mars 1966**

Ce collectif s'est réuni une seule fois. L'absence prolongée de son animatrice et la difficulté pour la remplacer rencontrée par le Bureau (surcharges de travail de chacun.e) n'ont pas permis la poursuite de ce collectif.

### → **Le Collectif Action Sociale Publique (CASP)**

Il a pour but de travailler les questions revendicatives de l'ensemble des agents des établissements publics de l'action sociale et médico-sociale (catégories A, B, C ; secteurs administratifs, techniques, sociaux et soignants). Il a aussi pour objectif de désenclaver les syndiqué.e.s isolé.es et syndicats sur leur département ou région. Entre les structures de l'action sociale et médico-sociale associatives et le secteur de la santé, ces syndiqué.e.s ou syndicats ne se retrouvent que partiellement à travers les organisations syndicales relevant de notre fédération.

Trois rencontres par an ont été programmées sur 2 jours, soit 6 jours au total. Ce collectif regroupe aujourd'hui des acteurs de 5 régions mais peine à sensibiliser d'autres territoires. Différents travaux ont animé ces journées CASP, comme les élections professionnelles, des communications sur l'impact du Parcours Professionnels Carrières Rémunérations (PPCR) le travail dans les instances, l'impact des politiques départementales mais aussi et surtout, un travail sur la création de liens auprès des syndiqué.e.s et syndicats isolés.

### → **Le Collectif national Prévention Spécialisée**

Il s'est réuni régulièrement chaque année, avec en moyenne 4 réunions par an à Montreuil. Son travail s'est axé principalement sur l'objectif de rendre obligatoire le budget de la Prévention Spécialisée dans le cadre de la Protection de l'enfance, ce qui le place du point de vue des financeurs, en l'occurrence l'Etat, les Conseils départementaux et maintenant les métropoles, comme une variable d'ajustement. Alors que les besoins explosent depuis 2008 ! L'autre axe consiste à construire un rapport de force pour empêcher le détournement de

ses missions principales à des fins politiques de contrôle social des publics concernés, fondement même d'une intervention unique en son genre.

### Les conventions collectives

Brèves nouvelles de la Branche Associative Sanitaire, Sociale et Médico-Sociale (BASSMS) : Regroupant les conventions collectives nationales du travail du 15 mars 1966 et du 31 octobre 1951, des Centres de Lutte Contre le Cancer (CLCC) et de la Croix-Rouge Française et des accords CHR.S.

### → **Naissance d'une « Confédération patronale ».**

Après de multiples batailles fratricides, les syndicats employeurs NEXEM, FEHAP (Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne, privé non lucratif), Croix-Rouge et UNICANCER (pour les CLCC) ont fini par s'entendre pour créer une Confédération des employeurs de la BASSMS en avril 2019 : la « Confédération patronale ». De nombreux points font toujours litiges entre eux, mais ils ont su créer un outil pour entamer le combat à venir des regroupements de branches... Aux salarié.e.s avec la CGT de se donner aussi les moyens pour aborder cette échéance incontournable, par l'élaboration de propositions alternatives (l'actualisation de projet de CCUE de haut-niveau par exemple) et le renforcement de l'unité syndicale déjà en œuvre.

### → **Création des OPérateurs de Compétences (« OPCO-santé »).**

En ce qui concerne la formation professionnelle, le gouvernement a imposé la réduction de 20 Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) à 11 OPérateurs de Compétences (OPCO).

La CGT s'est clairement prononcée en faveur d'un OPCO santé regroupant tout le champ UNIFED (« UNIr FEDérer ») plus la santé privée à but lucratif. Elle a dû livrer une bataille homérique contre un axe Ministère du travail-NEXEM-CFDT qui a tout tenté pour faire échouer notre projet. Au final, après un droit d'opposition majoritaire, CFE-CGC, CGT, FO et SUD sont parvenus à imposer la mise en place de l'OPCO-santé pour les 1,1 million de salarié.e.s exerçant dans





15 000 structures et gérant 350 millions de fonds et ce, en sauvant les emplois des salarié.e.s de l'OPCA UNIFAF (UNIon du Fonds d'Assurance Formation de la branche sanitaire sociale et médicosociale) au passage !

➔ **Accord de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la BASS.**

Encore une négociation marathon avec une alliance employeurs-CFDT qui a nécessité un nouveau droit d'opposition majoritaire CGT, FO et SUD pour faire barrage à un premier projet et revenir à un accord acceptable qui prenne en compte l'extension de tous les accords négociés dans le périmètre de la branche, la création d'une association paritaire de gestion d'un fonds du dialogue social abondé par une contribution des employeurs (850 000 euros) ainsi que l'obtention de la prise en compte du temps de préparation, du temps de trajet, de réunion, comme temps de travail pour toutes les instances de la branche. C'est bien sûr insuffisant mais ce sont de réelles avancées que la CGT a pris en compte en signant cet accord.

➔ **Accord sur la mise en place de la PROMotion par Alternance (Pro-A)**

La CGT a signé en juillet 2019 un premier accord sur ce thème qui concerne la promotion et la reconversion en alternance dans la BASSMS ainsi que le choix des certifications éligibles à l'action de formation et de reconversion par alternance.

En septembre 2019, le gouvernement par voie d'ordonnance a modifié les conditions d'entrée en vigueur de ce dispositif. La CGT s'est battue pour une modification du texte patronal dans le sens de la défense de notre secteur et de ses valeurs contre la simple adaptation à la demande des politiques publiques et des employeurs (adaptation au poste, formation minimum au recrutement). Pour la CGT, ce dispositif doit permettre aux salarié.e.s de se qualifier en premier lieu, elle a obtenu des garanties significatives en ce sens, en conséquence nous avons signé cet accord.

➔ **Convention Collective Nationale du Travail du 15 mars 1966**

NEXEM, syndicat employeur de la CCNT 66 tente depuis plusieurs mois de mettre à bas la convention via un accord de fusion CCNT 66 et CHRS, qui ouvrirait la porte à la négociation d'une

nouvelle convention collective au rabais puisque sans moyens supplémentaires.

Dans le même temps, NEXEM soumet aux organisations syndicales en Commission Nationale Paritaire de Négociations (CNPN), un accord de méthode sur la négociation du futur champ conventionnel. Face à ce coup de force et à la totale déloyauté de NEXEM dans la négociation, CGT, FO et SUD ont refusé de signer ces deux accords qui auraient entériné à terme, la mort de la CCNT, et ont fait valoir un droit d'opposition majoritaire. Cet accord à ce jour, est donc nul et non avenue !

Parallèlement, la complémentaire santé dans la CCNT 1966 est renégociée depuis plusieurs mois avec une obligation quinquennale d'aboutir au plus tard le 31 décembre 2019. Malgré l'opposition majoritaire à l'accord de fusion des champs conventionnels CCNT 1966/CHRS, NEXEM tente à nouveau de proposer, contre toute attente, un accord complémentaire santé interbranche 66/CHRS. La CGT, FO et SUD, majoritaires, refusent à nouveau de signer, l'interbranche n'ayant jamais été à l'ordre du jour de la négociation. La CGT, par contre, ne fera pas valoir son droit d'opposition, car une opposition majoritaire ferait tomber le régime mutualisé de complémentaire santé au 1er janvier 2020 pour tous les salarié.e.s de la CCN 66 avec, pour conséquence, une négociation de gré à gré de la complémentaire, établissement par établissement.

Depuis le 31 octobre 2019, face au blocage total des négociations, la Direction Générale du Travail (DGT) sollicitée par la CGT, FO et SUD, a accepté d'intervenir en tant que médiatrice via la mise en place d'une Commission Mixte Paritaire (CMP) mais sur les champs respectifs CCNT 66 et CHRS. Un point sur l'avancée des discussions sera fait fin 2019 avec la DGT mais à ce jour, NEXEM reste déterminé à mettre en place, par tous les moyens, son nouvel environnement conventionnel qui menace donc directement la CCNT66.

Depuis 2017, un seul accord a été conclu avec NEXEM dans le cadre de la CNPN 66 : il s'agit de l'avenant n° 351 relatif aux assistant.es familiales. aux, agréé le 24 septembre 2019. L'avenant sur le régime de prévoyance a été signé en 2018 par la seule CFDT.

Concernant la négociation relative à la politique salariale que la CGT estime prioritaire sur le secteur, aucun accord n'a été trouvé avec NEXEM quant à la revalorisation du point d'indice à hauteur de 4 euros afin de rattraper la perte considérable de pouvoir d'achat des salarié.e.s depuis près de vingt ans.

Les employeurs de la branche sont donc à la manœuvre pour s'attaquer véritablement à nos garanties collectives. C'est dans cet objectif, qu'a été créée le 17 avril 2019, la « Confédération des employeurs » regroupant NEXEM (CCNT 66 et CHRS), la FEHAP (CCN 51), la Croix-Rouge Française et UNICANCER. Cette Confédération qui se substitue à UNIFED a pour but de doter le secteur d'une représentation patronale unique face aux enjeux du secteur, d'être un lieu de convergences de toutes les négociations et de négocier un socle commun à toutes les branches sur des thématiques communes (qualité de vie au travail, formation professionnelle, nouveaux métiers, contrats courts, etc.). Cette négociation s'ouvrira concomitamment aux négociations en cours sur les différents champs conventionnels.

### → **Convention Collective Nationale du Travail du 31 octobre 1951**

**Les accords signés par les négociateurs CGT de la CCNT de 1951 portent sur :**

- L'avenant Mayotte sur la vie chère ;
- L'avenant sur la généralisation de la couverture de santé ;
- L'Accord sur la désignation de l'OPCO santé sur la CCNT de 1951 ;
- L'Accord de la CPPNI.

### → **Convention Collective Nationale du Travail du 26 août 1965**

L'Avenant 4-2018 portant sur le dialogue social dans la branche a été signé, il apporte des améliorations dans la participation des organisations syndicales aux commissions. L'Observatoire prévu par la CPPNI sera composé d'un.e membre de chaque organisation syndicale représentative et d'autant de membres de l'UNISSS (UNion Intersyndicale des Secteurs Sanitaires et Sociaux).

Suite à l'appel d'offres pour la complémentaire santé, AESIO et VYV ont été retenus. Le taux de cotisation serait maintenu mais les garanties seraient légèrement diminuées.

SOLIMUT veut résilier le contrat de prévoyance. D'autres organismes assureurs sont sollicités pour la mettre en place pour un an. Un nouvel appel d'offres aura lieu en 2020.

Le syndicat employeur de la CCNT 1965 propose

de modifier la nomenclature « fonction support cadres » dans un souci d'actualisation de la terminologie. La grille salaire n'étant pas réévaluée, la CGT n'est pas signataire.

Quel devenir pour la convention 1965 ? Le gouvernement veut limiter le nombre de branches professionnelles et le nombre de conventions collectives. La CCNT de 1965 ne continuera pas à exister en l'état à partir de 2021. Un changement de convention collective devrait représenter un surcoût de 6 à 8 % et provoquer la fermeture de certains établissements. Sans accord de champ, obligatoirement paritaire, il y aura une fusion administrée. Les partenaires n'auront la main sur rien. Les employeurs de l'UNISSS, mandatés par leur dernier congrès d'octobre de 2019, ont choisi de se rapprocher de NEXEM et de participer à l'étude d'un nouveau champ conventionnel.

### **Quelques dossiers sur lesquels l'UFAS est également intervenue...**

→ **Article 50 de la loi de financement de la sécurité sociale qui prévoit la fin de l'opposabilité des conventions collectives aux financeurs** : Avec toutes les autres organisations syndicales, l'UFAS a rencontré le Ministère des Solidarités et de la Santé afin de demander le retrait de cet article. Elle a également écrit aux différents groupes parlementaires en vue de présenter des amendements (3 réponses favorables : Parti Communiste Français (PCF), La France Insoumise (LFI) et Nouvelle Donne). Ces groupes parlementaires ont repris nos propositions d'amendements et les ont présentées à l'Assemblée Nationale. Malheureusement, ils n'ont pas été retenus par la majorité des députés.

→ **Les lanceuses.ceurs d'alerte** : L'UFAS leur a apporté tout son soutien (Céline, Fatima, Laurence, Souhela, François, Thimothée) et a mis à disposition des moyens humains, logistiques, financiers et juridiques pour organiser un travail en collaboration avec toutes les structures de la CGT. L'Union Fédérale a également travaillé avec Céline, un mouvement politique et l'avocate de la Fédération pour proposer des amendements à la Directive européenne sur les lanceuses.ceurs d'alerte (amendements qui ont été retenus).



## Quelques actions spécifiques UFAS de la mandature...

→ **Le 14 février 2018 :**

« **66 minutes pour la CCNT 1966** »

Type d'action : **assemblées générales, débrayages de 66 minutes, dépôts de pétitions...**

L'intersyndicale CGT, FO et SUD a dénoncé entre autres :

- 🔊 la dégradation inquiétante des conditions de travail des salarié.e.s et d'accompagnement des usagers ;
- 🔊 le manque de moyens pour faire face aux missions qui leur sont confiées ;
- 🔊 les situations de stress, d'épuisement au travail liées à la perte de sens de nos missions ;
- 🔊 l'augmentation importante des arrêts de travail, de burn-out et d'accidents du travail ;
- 🔊 la précarisation de plus en plus importante des professionnel.les ;
- 🔊 la non-prise en compte par NEXEM des résultats de l'enquête du cabinet « Technologia » commanditée par les partenaires sociaux sur la sinistralité inquiétante dans la CCNT 66 (inaptitudes, invalidité, etc.),
- 🔊 les salaires bloqués depuis plus de 17 ans, avec une chute de plus de 30 % du pouvoir d'achat...

→ **Le 22 février 2018**

(**veille de la Conférence salariale gouvernementale de 2018**)

Type d'actions : **Assemblées générales, débrayages, dépôts de pétitions...**

Avec FO et SUD, l'Union Fédérale de l'Action Sociale a appelé en intersyndicale, les salarié.e.s à se mobiliser contre la perte du pouvoir d'achat estimé par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) à 30 % dans notre secteur. De nombreux métiers sont au SMIC (4 coefficients et 42 métiers sous le SMIC dans la CCNT 1951). L'Union Fédérale de l'Action Sociale dénonce aussi les conditions de travail qui se dégradent et le glissement des tâches.

→ **De nombreuses et importantes manifestations se sont tenues pour la Protection de l'enfance...**

le plus souvent en intersyndicale avec les Etats Généraux Alternatifs du Travail Social (EGATS) composés de 5 fédérations de la CGT (Services

Publics, Santé et Action Sociale, Union Fédérale des Services de l'Etat, Organismes sociaux, Fédération de l'Enseignement, de la Recherche et de la Culture et Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens), la Fédération Syndicale Unitaire, SOLIDAIRES, Fédération Autonomes de la Fonction Publique, Union Nationale des Etudiants de France, collectifs Avenirs Educ's... à Angers le 21 septembre 2017, à Nantes, le 28 juin 2018, à Lille, le 11 décembre 2018, à Marseille le 4 juillet 2019

**Nous revendiquons :**

- **l'arrêt des suppressions de postes et appels à projets ;**
- **un accès universel aux services et établissements médico-sociaux avec un développement de l'offre de service à hauteur des besoins réels ;**
- **les moyens humains et financiers nécessaires, afin de garantir à la fois le maintien et le développement d'un dispositif de qualité et la mise en œuvre à égalité de droits sur tout le territoire des missions de service public, pour tout le secteur social et médico-social dont celui de la Protection de l'enfance.**

→ **Justice et protection des enfants**

Un travail confédéral a été engagé suite à l'abrogation de l'Ordonnance de 1945. L'UFAS s'y inscrit naturellement.

→ **Les retraites**

La CGT combat depuis longtemps les mesures régressives visant à casser les régimes de retraite solidaires. L'UFAS est pleinement engagée dans cette lutte contre le projet de réforme que veut imposer le gouvernement.

## Conclusion

Ce bilan n'a pas l'ambition d'être exhaustif quant aux activités de notre union ; pour exemples, de nombreux contacts et réunions se sont tenus : ministères ; rencontres avec des élu.e.s interfédéraux/ intersyndicaux ; collectifs ; soutiens ponctuels aux syndicats ; conseils juridiques, etc.

Il témoigne néanmoins d'une activité dense avec ses forces et ses faiblesses et devrait permettre de dégager des axes de travail pour la mandature à venir.





## Document d'orientation de l'Union Fédérale de l'Action Sociale

Le Document d'orientation de l'UFAS CGT pose les fondements et les différents axes de travail pour les prochaines années à venir en matière de lutte syndicale.

### Table des matières

#### 1. Un état des lieux dans le cadre catastrophique du néo-libéralisme ambiant et du Macronisme de choc

#### 2. Les axes revendicatifs par secteur d'intervention

2.1. Le médico-social : politiques et dispositifs, la lutte est à poursuivre !

2.2. Le secteur social n'échappe à la rigueur budgétaire et subit un renforcement du contrôle des publics

2.2.1. La protection de l'enfance

2.2.1.1 La Prévention spécialisée

2.2.1.2 Les mesures éducatives

2.2.1.3 La dénonciation de l'ordonnance 1945

2.2.1.4 Les mineur.e.s isolé.e.s étranger.e.s

2.2.2. La lutte contre l'exclusion, l'inadaptation et la pauvreté

2.2.2.1 Pauvreté et exclusion les bénéficiaires des minima sociaux

2.2.2.2. Le secteur de l'hébergement et de la réinsertion sociale en question

#### 3. Garanties collectives et conditions de travail des salarié.e.s et agents complémentaires de l'intérêt des publics accompagnés

3.1 Le sens du travail en question

3.2 La discrimination syndicale

3.3 La formation professionnelle et défense de nos métiers

3.3.1 La formation professionnelle

3.3.2 Les diplômes du social et du médico-social

3.4 Les conventions et garanties collectives

#### 4. La convergence des luttes plus que jamais d'actualité

4.1 Le travail avec nos structures et territoires

4.2 Intersyndicale et collectifs militants

4.3 Les modalités de mobilisation : quels moyens ?

**ACTION SOCIALE**





## 1. Un état des lieux dans le cadre catastrophique du néo-libéralisme ambiant et du Macronisme de choc

Face à un libéralisme économique et un capitalisme mondialisés, le Gouvernement d'E. Macron comme les précédents, à l'instar de nombreux autres pays, a souscrit au chant des sirènes de l'austérité, solution miracle pour contenir « le déficit public ».

Les effets se manifestent par la montée des inégalités, du « précarité »<sup>1</sup> avec en toile de fond, un marché du travail où la flexibilité devient la norme avec la versatilité des circuits financiers, sans parler du creusement du gouffre abyssal avec les pays en voie de développement, entraînant les migrations du désespoir et une augmentation significative des sans-domicile fixe dans nos agglomérations. Les pouvoirs publics et le gouvernement actuel se situent dans l'ignorance quant à l'accueil de ces publics - voire dans le rejet et la non-assistance à personnes en danger, notamment concernant les mineur.e.s.

Les réformes telles que la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) en 2007, la Modernisation de l'Action Publique (MAP) en 2012, et le Programme « Action Publique 2022 » ou la restructuration des territoires et la redistribution des compétences « lois NOTre (Nouvelle Organisation Territoire de la République) et « MAPTAM » (Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d'Affirmation des Métropoles) » n'ont pas d'autre objet que de dégraisser les services publics dans le souci d'une meilleure « efficacité » d'après leurs promoteurs alors qu'elles sapent la cohésion sociale comme souligné par le Défenseur des droits.

Dans le privé, pour le gouvernement, le coût du travail doit baisser également les règles de droit étant estimées trop contraignantes : la flexibilisation des salarié.e.s devient la norme.

La Sécurité sociale est aussi dans la fenêtre de tir : retraites, santé, appels à l'imposition ou à des partenaires privés, les employeurs s'exonèrent progressivement de leurs devoirs et de leurs responsabilités vis-à-vis des salarié.e.s. Ils renvoient cette charge à la collectivité grâce à la complicité des gouvernements successifs, alors même qu'ils sont les principaux acteurs de la

dérégulation du marché du travail. Privilégiant les exonérations de cotisations, les crédits d'impôts ou autres privilèges accordés au patronat atteignent 140 milliards d'euros en 2018 d'après le Ministre des Comptes publics / CICE (Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi) compris ; et si le MEDEF avait promis de créer 1 million d'emplois avec ce dernier (20 milliards d'euros par an avec 40 milliards pour 2019), la réalité est bien différente : 100 000 emplois soi-disant « maintenus ou créés » en 2014 et 2015 !

Les réformes actuelles vont dans le même sens : cotisations chômage et santé transférées à l'impôt, réformes accentuées sur :

- ↳ ***l'assurance chômage réduisant les droits des privé.es d'emplois pourtant moins de la moitié à percevoir l'ARE (Allocation chômage d'aide au Retour à l'Emploi),***
- ↳ ***la formation professionnelle renvoyant à la seule responsabilité de l'individu son déroulement de carrière,***
- ↳ ***les retraites à venir, avec une enveloppe fermée : 14 % du PIB (Produit Intérieur Brut) et cotisations plafonnées à 28,12 %...***

Rien ne sera épargné à la/le salarié.e pour la/le flexibiliser davantage ou baisser le « coût du travail » et des prestations ou allocations ! De fait, les minimas sociaux en sont les grands révélateurs. Travailler n'est pas une garantie contre la pauvreté, comme le souligne le Rapport sur la pauvreté de l'Observatoire des inégalités : 1,1 million de personnes travaillent et demeurent pauvres (faiblesse des revenus de travail, contrats atypiques, temps partiels...), le handicap constitue une double peine...

**La casse de nos services publics** et les réformes successives de **destruction des droits sociaux** (lois Rebsamen et El Khomri, ordonnances Macron, assurance chômage, retraites...) engendrent pourtant des contestations virulentes et des mobilisations populaires, pétitions et autres moyens à disposition, sous l'impulsion des organisations syndicales mais peine perdue ! Ce discrédit systématique du dialogue social mine un peu plus l'intérêt des corps intermédiaires incontournable dans le débat démocratique.

Au-delà de ce démantèlement en règle des droits sociaux, l'État au nom de la sécurité publique, de la lutte contre la radicalisation et les attentats sur

le territoire, a restreint les libertés publiques grâce à une batterie de textes législatifs ou de mesures administratives renforçant les pouvoirs des préfets et des forces de l'ordre. Ces dérives interrogent nos droits fondamentaux :

- ↳ **Interdiction administrative de stade en 2006 sans contrôle d'un juge,**
- ↳ **Circulaire Collomb de 2017 concernant l'accueil des migrant.es en CHRS (Centre d'hébergement Réinsertion Sociale),**
- ↳ **Loi de 2017 intégrant des dispositions du droit d'exception suite à l'état d'urgence, fichages des Mineur.es Isolé.es Etranger.es (MIE)...**

Une convention de partenariat au nom de la prévention de la délinquance a été signée avec le Ministère de l'intérieur rendant l'exercice de la **pratique des professionnel.le.s plus délicate au regard de leurs principes d'intervention.**

Les baisses de la participation aux élections européennes et nationales aurait dû alerter les pouvoirs publics quant à cette frange de la population des laissés-pour-compte, de celles et ceux qui ne peuvent pas boucler leur fin de mois et ne croient plus à l'expression d'un scrutin pour améliorer leurs conditions de vie. La montée de l'extrême-droite dans les pays de l'Union Européenne et plus largement, aurait dû provoquer un sursaut des mouvements politiques et de leurs représentant.es au regard de notre histoire partagée et notamment de la Seconde Guerre mondiale avec l'avènement des gouvernements fascistes et nazis. Peine perdue, loin d'interroger nos dirigeant.es sur le bien-fondé de leurs politiques publiques, économiques et sociales, le gouvernement continue sur sa lancée.

E. Macron réaffirme sa volonté de poursuivre ses choix politiques et notamment de continuer à privilégier les entreprises. En termes de choix et de considération de l'intérêt des populations et du bien commun, les exonérations de charges sociales, le transfert des cotisations vers l'impôt (chômage et santé), la suppression de l'ISF (Impôt Sur la Fortune) et la mise en place de la flat tax (prélèvement forfaitaire unique sur les revenus du capital) impactent le niveau de vie de la majorité des français.es, rognant sur les prestations sociales et imposant une cure d'amaigrissement à nos services publics et au secteur privé non lucratif.

Au-delà d'une logique purement comptable, le gouvernement actuel comme les précédents stigmatise les populations pauvres, les renvoyant sur leurs responsabilités : chômage, précarité... L'actualité nous le rappelle, que cela soit dans le secteur de la santé, de l'éducation (projet de loi pour l'école de la confiance censée regrouper écoles primaires et collèges du même bassin de vie) ou la Loi ESSOC (pour un Etat au Service d'une SOciété de Confiance), avec un abaissement du coût de l'accueil de la/du jeune enfant.

**Dans la fonction publique, annonce est faite de la suppression de 120.000 postes et le remplacement des agents par des contractuels.**

**Les impacts des réformes de la formation professionnelle, de l'assurance chômage sont catastrophiques et le seraient pour les retraites à l'instar des ordonnances Macron,** achevant la destruction des derniers filets de protection concernant les conditions de vie des salarié.e.s et futur.es retraité.es.

Dans cette logique technocratique purement comptable, **la restructuration du champ du social (secteurs public et privé non lucratif confondus) se poursuit** avec l'évolution des modalités de financement : CPOM (Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens), **SERAFIN-PH** (Services et Établissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées), mise en place des EPRD (Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses) ou leur diminution (CHRS, 119...), **les fermetures de services, les déqualifications des personnels et les glissements de tâches** au sein des équipes au nom d'une plus grande efficacité.

**Or ces mesures remettent en cause les fondements et le sens même du travail social** puisque toutes ces réformes, loin d'améliorer les réponses aux besoins des personnes, ne leur permettent pas d'accéder à leurs droits fondamentaux : accueil déplorable des réfugié.es, défaut de protection des Mineur.es isolé.es Etranger.es sur le territoire, accès difficile au logement ou à l'hébergement pour les plus précaires. L'inflation du nombre de mesures dans le secteur de l'aide à l'enfance ne permet pas un suivi réel des mineur.es en danger...

Ces changements radicaux dans le champ du social et du médico-social ont des **impacts sur le sens et les conditions de travail des professionnels et sur les pratiques,** dont les

approches éducatives et cliniques sont jugées obsolètes ou rétrogrades par les pouvoirs publics qui valorisent un modèle de référence (neurosciences, approches comportementales), loin d'appréhender la réalité dans sa complexité où l'ensemble des approches peuvent se compléter.

**Preuve est faite qu'en termes revendicatifs, il nous faut accentuer nos actions sur le sens du travail, les conditions d'exercice des professionnel.le.s, les garanties collectives,** que cela soit au niveau national ou local. L'UFAS doit produire de l'analyse concernant les politiques publiques pour favoriser la prise de conscience, impulser ou soutenir la mobilisation des salarié.e.s.

## 2. Les axes revendicatifs par secteur d'intervention

### 2.1. Le médico-social : la lutte est à poursuivre !

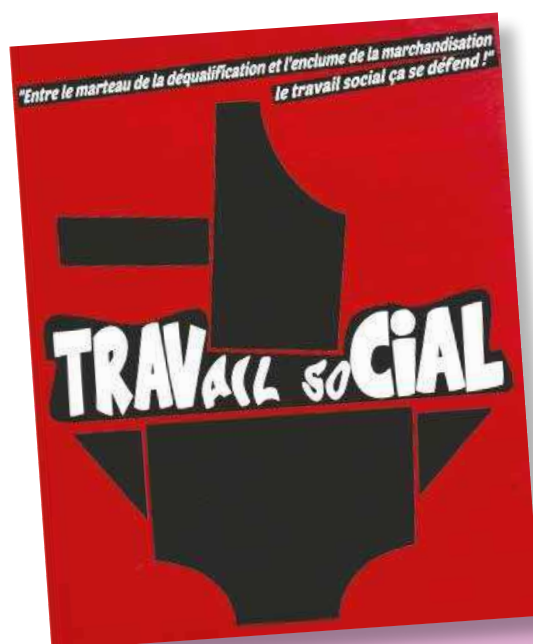
Dans le champ du handicap, depuis le Rapport Piveteau de 2014, les ARS (Agences Régionales de Santé) contraignent les associations gestionnaires à pratiquer l'inclusion en milieu ordinaire scolaire ou professionnel, grâce à la mise en place de plateformes de service censées apporter des solutions à chaque demandeuse/eur. Les objectifs ministériels chiffrés d'inclusion scolaire des jeunes d'IME (Institut Médico Educatif) et d'inclusion sociale des adultes en foyer de vie, ne tiennent compte ni des besoins et désirs des populations, ni de la capacité des structures de droit commun à accueillir des publics vulnérables et à s'adapter à leurs problématiques. Sous couvert de la défense de la participation citoyenne des personnes en situation de handicap, nous assistons à un vrai déni des besoins des populations accueillies et à un discrédit de l'accompagnement réalisé par les travailleurs sociaux dans les établissements et services, de la part de notre gouvernement, de l'Europe, voire de l'Organisation des Nations Unies (ONU), estimant que nos établissements sont des lieux d'enfermement. Répondant au doux qualificatif de « société inclusive », la finalité de cette casse en règle de notre secteur est d'abaisser au maximum le coût de prise en charge des personnes les plus fragiles, quitte à privatiser, ce qui en dit long du projet de société gouvernemental en termes de solidarité. Nous assistons à une atomisation de la prise charge avec mise en œuvre de modalités

de financements contrôlés et rigides (CPOM) impactant l'évolution de la valeur du point de nos conventions collectives, voire à l'acte (SERAFIN-PH) niant la relation à l'autre.

**Une vision purement technocratique de l'accompagnement où l'individu « sujet de droits » devient dans la réalité « objet de dispositifs, de prestations, d'actes ».**

Cette société dite « inclusive » n'offre en fait aucun choix aux personnes en situation de handicap (adultes ou enfants confondus) laissant une partie d'entre elles sans alternative. Les responsabilités sont pour partie renvoyées aux familles, tant au niveau de l'hébergement que de l'accompagnement ou l'éducation. Les enfants privé.es d'école au nom d'une intégration dans le système scolaire ordinaire sont légion. Les travailleuses/eurs handicapé.es d'Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT), faute de compensations, refusent d'intégrer le milieu ordinaire de travail moins protecteur, où le taux de chômage des personnes handicapées est deux fois supérieur à la norme, alors même que cette mission est inscrite dans la Loi Handicap de 2005.

Les professionnel.le.s dévalorisé.es dans leurs pratiques sont démunis.es par cette destruction systématique du sens de leur travail, de l'absence de réflexions en équipe pluriprofessionnelle, de l'atomisation des prises en charge !





### NOS AXES DE TRAVAIL ET ENGAGEMENTS :

- Produire des analyses, outils et matériels permettant aux professionnel.le.s de comprendre et de lutter contre les dispositifs en place, tant au niveau national que local, grâce aux collectifs ou groupes de travail en place ou à créer ;
- Exiger des financements *ad hoc* au regard des besoins des personnes en situation de handicap ;
- Poursuivre dans la dénonciation de ces orientations mortifères dans les instances nationales concernées (Haut Conseil du Travail Social, ARS) et déconstruire le discours gouvernemental qui va à l'encontre des intérêts des populations et du bien commun ;
- Défendre le sens des métiers et du travail notamment la dimension accompagnement basée sur la relation à l'autre, dans le respect de sa différence et de sa dignité ;
- Travailler en concertation avec les organisations syndicales et/ou collectifs qui sont dans cette même lutte pour faire davantage pression sur les pouvoirs publics et faire avancer nos revendications.

## 2.2. Le secteur social n'échappe pas à la rigueur budgétaire et subit un renforcement du contrôle des publics

### 2.2.1. La protection de l'enfance

Depuis une quinzaine d'années, Le secteur de la protection de l'enfance est traversé par des réformes dont la philosophie est parfois antagoniste, sans réelle concertation avec les professionnel.les de terrain et dans un contexte de marchandisation du secteur.

**La Loi n° 2007-293 réformant la protection de l'enfance et la Loi n° 2007-297 relative à la prévention de la délinquance ont une vision radicalement différente de l'enfance et de la famille et répondent à des objectifs parfois contradictoires en fonction du champ de référence : protection de l'enfance ou prévention de la délinquance :**

- soit dans la protection des enfants et le soutien à la parentalité, l'accompagnement des mineur.es pour trouver leur place dans la société ;
- soit dans la protection de la société par rapport à ces enfants et d'adolescent.es vécus comme auteurs de troubles, dans une politique de stigmatisation de la marginalité.

### 2.2.1.1. Prévention spécialisée

#### Etat des lieux

La prévention spécialisée relève des missions de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) placée sous la responsabilité des départements mais elle n'a pas de caractère obligatoire. Depuis 2013, son budget a servi de variable d'ajustement entraînant une baisse importante de moyens financiers et humains dans la moitié d'entre eux. Elle s'est retrouvée dans des logiques d'appels d'offres au mépris des besoins des populations des quartiers populaires. En 2015, la France est touchée par plusieurs attentats, la prévention spécialisée subit alors de fortes pressions politiques, voire des injonctions pour détourner ses missions de protection de l'enfance à des fins sécuritaires, de contrôle social et de tranquillité publique. Les éducatrices/teurs de rue sont remplacé.es par des médiatrices/eurs scolaires dont les missions sont axées sur du contrôle et de la sécurité autour des lycées et des collèges.

### NOS AXES DE TRAVAIL ET ENGAGEMENTS :

- Dans tous les départements, rendre obligatoires les budgets de la prévention spécialisée pour obtenir la mise en place de services de prévention spécialisée ayant pour mission de rompre l'isolement du jeune et de sa famille, éviter la marginalisation des publics et favoriser leur inscription dans leur environnement.

### 2.2.1.2. Les mesures éducatives

#### Etat des lieux

Alors que la France traverse une crise sociale importante, l'absence de moyens alloués aux services de la protection de l'enfance conduit à une dégradation des prises en charge des jeunes et de leur famille mais aussi une perte de sens pour les différents professionnels de la protection de l'enfance. Dans les services de l'Aide Sociale à l'Enfance, le milieu ouvert (AEMO /Assistance Educative en Milieu Ouvert, AED / Assistance Educative à Domicile), les maisons d'enfants à caractère social, les foyers de l'enfance, les professionnel.le.s se retrouvent contraint.es de gérer sans cesse l'urgence du quotidien, sans moyen nécessaire pour répondre aux besoins. C'est tout le système qui est touché : de la prévention primaire lorsqu'un.e enfant est identifié.e en « difficulté ou en danger » jusqu'à son placement.

Les départements, chefs de file de la protection de l'enfance mettent en place des quotas ne répondant pas aux besoins des populations, axés sur du contrôle social. Les professionnel.les voient leur nombre de suivis ou de mesures augmenter sans pouvoir répondre aux demandes et refusent de se soumettre à un contrôle social.

Depuis quelques années, des juges pour enfants ordonnent la mise en place de mesures éducatives mais celles-ci sont souvent sur une liste d'attente par manque de moyens alloués ! Et lorsque la mesure est mise en place, les structures peuvent être défaillantes par manque de professionnel.les diplômé.es. Aujourd'hui, les valeurs du secteur sont sacrifiées au nom d'une logique financière sur fond de contrôle social, entraînant pour de nombreux professionnel.les une perte de sens au travail.

#### **NOS AXES DE TRAVAIL ET ENGAGEMENTS LUTTER :**

- **pour mettre fin aux disparités entre départements concernant la protection de l'enfance ;**
- **contre la marchandisation du social, notamment les nouvelles modalités : contrats à impact social et autres...**

#### **2.2.1.3. Dénonciation de l'ordonnance 1945**

##### **Etat des lieux**

En septembre 2019, le gouvernement a abrogé l'Ordonnance de 1945 qui régissait la justice des enfants, sans consultation avec les professionnel.les. Une nouvelle loi par ordonnance est proposée lors de la réforme de la justice, celle-ci sera présentée au Parlement en mai 2020. Cette abrogation entraîne une modification profonde de l'esprit de la loi. Le principe de responsabilisation à outrance de l'enfant a remplacé celui de la protection et de l'éducation.

#### **NOS AXES DE TRAVAIL ET ENGAGEMENTS :**

- **1. faire entendre notre vision de la protection et l'éducation des mineurs en réaffirmant la nécessité d'une justice protectrice et émancipatrice, par la réintroduction significative des mesures civiles, éducatives à la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ) ;**

- **2. se mobiliser contre les fermetures de services, internats... et contre la déqualification dans le secteur ;**

- **3. produire une analyse des réformes en cours dans le secteur (loi remplaçant l'Ordonnance de 1945...) à destination des syndicats grâce au groupe de travail confédéral sur la protection et la justice des enfants, réunissant les services publics de l'aide sociale à l'enfance, la PJJ, et l'UFAS .**

#### **2.2.1.4. Les mineur.es isolé.es étranger.es**

La protection de l'enfance en France ne fait pas de distinctions liées à la nationalité ou à la religion. Tout enfant et adolescent.e mineur.e vivant en France a droit à la protection et à un accompagnement éducatif, social et sanitaire quand les parents sont absents ou rencontrent des difficultés dans l'éducation de leur enfant. Cette obligation issue du droit social incombe aux pouvoirs publics. Les départements se chargent de sa mise en œuvre dans le cadre de l'aide sociale à l'enfance.

Depuis quelques années, il y a une augmentation graduelle de Mineurs isolés Etrangers en France. Les services de protection de l'enfance ont ainsi dû élargir leurs accueils. Cependant, avec la décentralisation, des politiques très différenciées sont menées par les départements. Entre ceux qui n'ouvrent aucune structure supplémentaire, ceux qui laissent s'installer des squats et ceux qui accueillent ces mineur.es dans des conditions très sommaires, force est de constater qu'une discrimination existe contraire à cette obligation de protection et à la Convention des Droits de l'Enfant, situant la France dans l'illégalité. L'accompagnement, l'information et l'accès à leurs droits élémentaires, à un hébergement décent (alternatives aux squats ou à l'hôtel ou aux logements insalubres...) n'est pas une réalité pour ces jeunes « laissé.es pour compte ». Les associations qui suivent ou accueillent ces mineur.es ont souvent un prix de journée qui ne dépassent pas les 50 € par jeune, d'où l'appel à des bénévoles, des services civiques et quand il y a embauches, auprès de professionnel.les du travail social mais moins qualifié.es ou « faisant fonction ». Le nombre de suivis explose empêchant un accompagnement adapté concernant ces adolescent.es qui ont subi des traumatismes graves durant leur migration.

**A cette réalité quotidienne vécue par les MIE et les travailleuses/eurs sociaux, s'ajoute une politique migratoire du gouvernement actuel ultra-sécuritaire et de contrôle, avec des mesures telles que :**

- l'augmentation du nombre de MIE et de leur séjour en centre de rétention,
- des reconduites à la frontières,
- le fichage biométrique des mineur.es étranger.es (Décret du 31 janvier 2019).

### **NOS AXES DE TRAVAIL ET ENGAGEMENTS - LUTTER POUR :**

- l'application du droit universel de la protection de l'enfance pour tous les mineur.es en danger sur le territoire, l'accueil, l'observation, l'écoute, un accompagnement éducatif, social et sanitaire personnalisé adapté aux problématiques de ces jeunes ;
- l'application de l'ensemble des droits auxquels peuvent prétendre ces mineur.es (scolarité et formation, insertion socio-professionnelle...) et dénoncer les entorses à l'obligation des départements à leur encontre grâce aux remontées des territoires ;
- l'abrogation des textes législatifs renforçant les contrôles (fichage biométrique, système de preuves... au niveau national, CNLE, CNCDH) ou par tous moyens de mobilisation nationaux, locaux...

### **ET TRAVAILLER À :**

- la mise en place systématique de cellules « jeunes majeur.es » sortant du dispositif de la protection de l'enfance, afin d'assurer un accompagnement social digne dans le cadre d'une demande d'asile ou de naturalisation.

## **2.2.2 La lutte contre l'exclusion, l'inadaptation et la pauvreté**

### **2.2.2.1 Pauvreté et exclusion les bénéficiaires des minimas sociaux**

Pour rappel, la pauvreté monétaire touche tout individu dont le niveau de vie est inférieur à 60 % du niveau de vie médian (1 026 € par mois pour une personne isolée en 2016). 8,8 millions de personnes sont concernées, ce qui représente 14,2 % de la population. Sans redistribution, le taux de pauvreté serait de 22 %. Les allocations réduisent le nombre de pauvres de 5 millions de personnes.

Ce taux monte à 19,8 % pour les moins de 18 ans, soit 1 enfant sur 5. En France, 1/3 des personnes en-dessous du seuil de pauvreté sont des salarié.e.s.

Concernant la grande pauvreté (personnes vivant sous le seuil à 40 % du revenu médian) : les allocataires de minima sociaux sont plus de 4 millions en 2016 (DARES, 2016), « 4,8 millions de personnes en 2015, soit environ 7 % de la population totale, utilisent les services de l'aide alimentaire en France, selon le ministère des Solidarités ».

Familles monoparentales, femmes, jeunes, personnes peu ou pas qualifiées, immigré.es, les populations touchées sont diversifiées et se répartissent inégalement sur le territoire (42 % dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville) ce qui interroge sur les mesures prises dans le cadre de cette politique transversale et le peu d'intérêt du gouvernement actuel sur le sujet, au regard du manque d'empressement à se saisir du Rapport Borloo où figurent quelques pistes pertinentes.

Les dernières données de l'INSEE de 2018 sont loin d'être positives : 14,7 % de la population est touchée par la pauvreté, cette augmentation s'expliquant par la baisse des APL (Aide Personnalisée au Logement) dénoncée alors par le CNLE (Conseil National de Lutte contre les Exclusions). Sans y voir un lien de causalité, la suppression de l'ONPES (Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale) et sa délégation de mission au CNLE toujours en suspens d'installation n'est pas un signe favorable, concernant la question de la pauvreté et de l'exclusion malgré la mise en place du plan pauvreté dont le bilan d'un an de fonctionnement est fortement médiatisé. Dans ce dernier, le gouvernement explore plusieurs pistes : un service public de l'insertion, un Revenu Universel d'Activité (RUA), un volume de places réservées en crèches à de jeunes enfants issu.es des familles précaires, pour faciliter la recherche d'emploi...

### **Mais malheureusement, toujours les mêmes constats :**

- si accueil en crèche il y a, c'est à moyens constants, en optimisant les places et en diminuant le ratio d'encadrement ou la qualification des professionnel. le.s,
- au-delà de la destruction de nos droits sociaux (confusion entre Sécurité Sociale et aide sociales tant dans les principes que dans les financements, la fusion d'un ensemble d'aides et allocations d'un



montant pour le moment non défini. A l'instar de l'expérience britannique, le gouvernement pourrait être tenté de lisser l'ensemble des aides fusionnées à des fins d'économie, la réforme s'inscrivant à budget constant. Le RUA (Revenu Universel d'Activité) est un « fourre-tout » qui va servir de déversoir à la pauvreté engendrée par la « Start-Up Nation Macronienne ». La réforme de l'assurance chômage va exclure 700 000 privé.es d'emploi, le RUA va recueillir toute la pauvreté générée par les orientations de Macron et des gouvernements précédents.

- Enfin, le service public de l'insertion insiste sur « les droits et devoirs » ou autrement dit : soumettre les allocataires à l'obligation d'activité : ce revenu qui est une aide pour permettre à tous les exclu.es des dispositifs de droit commun d'avoir un minimum pour (sur)vivre n'est ni universel, ni lié à l'activité, sauf à ce que l'inscription dans l'emploi en devienne la condition sine qua non, quelle que soit l'activité : immersions dans l'entreprise, stages voire service civique sans réel choix de la part des bénéficiaires, bien loin du travail qualitatif favorisant l'épanouissement des individus défendu par la CGT. Et quelle cohérence d'y inclure les étudiant.es, les personnes âgées ou les personnes en situation de handicap dont 80 % d'entre elles percevant l'AAH (Allocation Adulte Handicapé.e) ne peuvent pas ou plus travailler ?

#### **NOS ENGAGEMENTS AVEC LES AUTRES FÉDÉRATIONS CGT (ORGANISMES SOCIAUX, SERVICES PUBLICS ET SERVICES DE L'ÉTAT) ET LA CONFÉDÉRATION :**

- **Que ce soit concernant l'accueil de la/du jeune enfant, la pauvreté ou la précarité, lutter contre tous les dispositifs liberticides et stigmatisant pour permettre à chacun de vivre dignement depuis l'enfance jusqu'à la sénescence ;**
- **Revendiquer l'accompagnement des plus vulnérables comme mission de service public avec des personnels qualifiés, appelant à un renforcement des services publics ou du privé non lucratif, notamment de proximité ;**
- **Affirmer dans les instances nationales dédiées que l'éradication de la pauvreté ne peut se faire que grâce à un financement ad hoc et à une autre répartition des richesses.**

#### **2.2.2.2 Le secteur de l'hébergement et de la réinsertion sociale en question**

Le contexte de notre secteur professionnel (Accueil Hébergement Insertion) est toujours plus tendu car le nombre de personnes et de familles en demande d'un hébergement et/ou d'un accompagnement en vue d'un accès au logement ne fait que croître.

La baisse récurrente de financement des CHRS est devenue insupportable alors même que le nombre de personnes pauvres (moins de 1041 euros par mois) a augmenté de 400 000 en 2018 (la réduction de loyer de solidarité n'a pas compensé la baisse des APL estimée à 60 euros par mois pour les locataires du parc social). Malgré cela, l'Etat a décidé d'opérer une coupe budgétaire envisagée dans un premier temps à 100 millions d'euros puis ramenée, grâce à la mobilisation des acteurs associatifs, à 57 millions d'euros sur les Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale. Une première baisse de 20 millions d'euros a été constatée en 2018. A cet effet, le gouvernement a publié le 2 mai 2018 un arrêté national fixant des tarifs plafonds par groupe homogène d'activité et de mission (Accueillir / héberger / accompagner / alimenter). Il s'agit là d'une mesure d'économie prise sur le dos du secteur « Accueil Hébergement Insertion » par les technocrates de la Direction du budget, les mêmes pour qui la Philosophie du « Logement d'Abord » n'est perçue que comme un moyen d'opposer hébergement et logement.

Inutile de préciser que les premières mesures d'économies ont touché essentiellement la masse salariale, donc les travailleuses/eurs sociaux. Une majorité des CHRS ont vu leurs budgets diminués même si leurs coûts étaient inférieurs aux tarifs plafonds. La convergence tarifaire doit être l'instrument d'une convergence qualitative des Centres d'Hébergement et non se résumer à un rabot généralisé.

Au mois de juillet 2019, un recours en annulation a été déposé par des fédérations employeurs et associatives auprès du Conseil d'Etat. Les réductions budgétaires s'élèvent à 3 millions pour l'année 2019 et 2 millions pour 2020. Un transfert de crédits de la stratégie pauvreté (10 millions d'euros) vient partiellement compenser ces coupes qui étaient initialement de 12 millions d'euros.

Ces crédits s'adressent aux CHRS impactés bien qu'étant sous les tarifs plafonds (dans le cadre des dialogues de gestion) ou encore pour des publics spécifiques (femmes victimes de violence, familles monoparentales, sortant de détention, personnes avec des problématiques psychiatriques ou encore jeunes sortants de l'Aide Sociale à l'Enfance...).

Les conséquences de cette réforme ont été désastreuses pour les personnes en grande difficulté sociale et les associations dont les marges restent étroites, même pour celles qui ne seraient pas impactées à court terme. Cette décision comptable est en contradiction totale avec les objectifs fixés par le Président de la République de n'avoir plus aucune personne à la rue. Le pouvoir, en matière sociale, poursuit décidément un double discours, policé en façade, brutal en actes !

#### **Les réformes actuelles et restrictions budgétaires ont pour conséquences :**

- une baisse de la qualité de l'accompagnement social, liée à une diminution imposée du taux d'encadrement dans les centres, qui sera particulièrement préjudiciable aux personnes les plus en difficulté : femmes victimes de violence, public en sortie de prostitution, personnes sous-main de justice, publics très désocialisés, personnes nécessitant un suivi... ;
- des risques d'économies sur les prestations alimentaires, sur les aides d'urgence (transports, scolarité...) et sur la vie quotidienne des personnes en insertion ;
- la menace d'une sélection accrue des personnes à l'entrée des CHRS en fonction de leur possibilité de participation financière mais aussi, de leurs « capacités » d'insertion et d'autonomie ;
- une réduction des capacités d'innovation sociale des CHRS, notamment en matière d'« aller vers », d'accès aux soins ou d'insertion professionnelle.



#### **NOS AXES DE TRAVAIL ET ENGAGEMENTS – RÉCLAMER POUR TOUS LES MOYENS DE LUTTE :**

- l'annulation de la coupe budgétaire estimée à 30 Millions d'euros ;
- concernant les CPOM : la représentation des salarié.e.s dans tous les COPIL (Comité de Pilotage) mis en place afin de défendre la possibilité d'un dialogue, d'une souplesse de gestion avec l'Etat et l'absence de sanction financière si la contractualisation ne se réalise pas dans des conditions de garantie sur le financement. C'est l'offre des territoires qui doit être prise en compte et non le taux d'occupation ou d'autres indicateurs comme les durées « anormalement » longue de séjour ;
- concernant le Plan Quinquennal sur le Logement d'Abord : l'obtention de la garantie d'un niveau de loyer pour les 40 000 logements très sociaux qui n'excluent pas les plus précaires ;
- la revalorisation de la subvention de fonctionnement de 16 à 20 euros pour les pensions de famille ;
- l'augmentation de la valeur du point à 4 euros dans la convention collective nationale du travail du 15/03/1966 et les accords CHRS
- que l'intégralité des allègements de cotisations patronales remplaçant le Crédit Impôt Taxe sur les Salaires (CITS) reviennent aux salarié.e.s.

### **3. Garanties collectives et conditions de travail des salarié.e.s et agents complémentaires de l'intérêt des publics accompagnés**

Nos conditions de travail se dégradent continuellement que ce soit dans nos établissements avec une inflation de la charge de travail, des consignes contradictoires, de la discrimination syndicale, d'un management agressif valorisant le changement, les politiques publiques et le moins disant comme une panacée. Au niveau national, les garanties collectives et les conquits sociaux s'effritent depuis des décennies et nous sommes à un tournant concernant nos conventions collectives qu'il va falloir défendre bec et ongles face à des pouvoirs publics et des employeurs dont les objectifs visent uniquement à la baisse du coût du travail, de la masse salariale et à la flexibilisation des salarié.e.s et agents.

### 3.1. Le sens du travail en question

Nombreux sont les salarié.e.s ou agents qui ne savent plus quelles valeurs sont portées, défendues par leurs employeurs, qu'ils soient publics ou privés, ni comment celles-ci se traduisent au quotidien dans leur travail. Les valeurs humanitaires qui animent les personnels formés à l'accompagnement, à la relation à l'autre, à l'écoute, à l'altérité sont fortement malmenées par les dispositifs liberticides, normatifs et fondés sur la rationalité financière de nos dirigeant.e.s, d'où l'importance de l'aborder en tant qu'élément fondateur du revendicatif dans le secteur social et médico-social.

A la question « **Qu'est-ce que le sens du travail ?** », nous pouvons répondre que le sens premier est la **signification, la représentation qu'un.e salarié.e a de son travail et les valeurs qu'il lui attribue. Le second sens est l'orientation que la/le salarié.e donne à son travail, ce qu'il recherche, que ce soit sur la fonction utilitaire ou sur la fonction expressive.** En troisième lieu, le sens peut être conçu comme la cohérence recherchée par l'ensemble des tâches ou missions contenues dans les activités. Le sens du travail concourt à la construction de la santé physique et psychique de l'individu.

La question du sens au travail est une revendication complexe à porter parce qu'elle est collective – portée par des groupes sociaux ou liée aux métiers et professions d'aide de soins, inscrite dans la relation à autrui - mais aussi propre à chacun et immatérielle. C'est une question d'état d'esprit au travail, qui relie les actions que nous faisons à la conception que nous en avons et la raison qui nous pousse à les accomplir. Lorsqu'il y a un trop grand écart entre ces deux points, voire que le lien n'existe plus, une forme d'aliénation apparaît. Il devient alors essentiel de mettre en œuvre les revendications qui permettront de retrouver le moteur de l'engagement professionnel.

Actuellement, les salarié.e.s et agents sont soumis.e.s à des injonctions paradoxales : faire vite, faire mieux malgré les diminutions de moyens, l'accroissement de la charge de travail ou le nombre de suivis attribués ou encore le financement à l'acte où toute une partie du travail est niée. Or, cette flexibilité à outrance est antinomique avec la dimension accompagnement

de l'exercice professionnel des travailleuses. eurs sociaux qui s'inscrit au long cours dans une temporalité et le respect de l'évolution de la personne, de ses désirs, aspirations et besoins.

***C'est également en contradiction avec les valeurs portées par le secteur social et médico-social considérant les personnes comme sujets et auteurs de leur parcours et leur évolution. Force est de constater que la question du sens du travail est interrogée à différents niveaux :***

- ↳ **institutionnel** : la mise en place d'appels d'offre organise une concurrence entre les structures qui contrevient aux logiques non lucratives des associations ou à l'inconditionnalité des services publics. Elle génère une réponse au moins disant, ne prenant plus en compte l'intérêt général (contrats à impact social) et ne cherchant plus à répondre aux besoins des populations dans leur ensemble. Le tout est orchestré avec une baisse drastique des budgets, la mise en œuvre de fusions, d'absorptions, d'unions de mutualisation dans un but d'abaissement des coûts. Il est insupportable de prioriser, de laisser certaines personnes de côté, de participer à cette rupture d'égalité de droits... ;
- ↳ **collectif** quant à la déqualification des postes, les glissements de tâches et des responsabilités, une répartition inégale de la charge globale de travail dans et entre les équipes, le sentiment d'abandon : l'humain n'est plus la priorité dans ce contexte de restriction budgétaire. La gestion de l'organisation a supplanté l'accompagnement des personnes vulnérables... ;
- ↳ **individuel** : La surcharge de travail, dégradation des conditions d'exercice ne permettent plus de répondre correctement aux missions confiées, un management agressif ou défaillant, des contraintes ou consignes à contrario de l'intérêt des personnes accompagnées, le dévoiement des missions, la mise en place de procédures contraignantes et tatillonnes, la réalisation d'une succession de tâches désincarnées...



### **NOS AXES DE TRAVAIL ET ENGAGEMENTS - LUTTER PAR TOUS LES MOYENS DE LUTTES :**

- **dénoncer et /ou lutter contre les appels d'offre, les Crédits à Impact Social, les partenariats public / privé et revenir à une politique d'action sociale subventionnée, non lucrative et inconditionnelle. Telle est la seule réponse porteuse de sens pour les travailleuses.eurs sociales.aux pour répondre aux besoins des populations ;**
- **exiger des embauches de personnels qualifiés au regard des besoins des populations ;**
- **conseiller et soutenir les professionnel. les des associations et ou agents dans la construction d'une démocratie sociale d'entreprise où les prises de décisions sont partagées entre dirigeant.es / employeurs et agents / salarié.e.s, dans la construction d'espaces de réflexion et de parole collective partagée pour redonner du sens au travail ;**
- **soutenir les Comités Sociaux et Economiques (CSE) et notamment les Instances Représentatives du Personnel (IRP) chargées de la santé, sécurité et conditions de travail.**

### **3.2. La discrimination syndicale**

Pour valoriser l'engagement syndical, il faut lutter contre les discriminations syndicales et les fausses croyances : En effet, le geste d'adhésion à un syndicat est trop souvent stigmatisé car prendre une carte syndicale est encore perçu comme un élément de déloyauté à l'égard de l'entreprise. Cette discrimination peut être volontaire ou involontaire et dans ce dernier cas, la discrimination peut être liée à l'absence de la/du salarié.e mandaté.e de son poste de travail (pour l'exercice du mandat).

Or, dans les faits, pour les élus dont la décharge horaire est très importante voire totale, le risque de discrimination en termes de carrière et de rémunération a souvent trait à l'inadaptation des modalités d'évaluation. La discrimination syndicale peut se manifester de diverses manières : blocage de carrière, non-respect des règles de la procédure d'évaluation, inégalités de traitement entre les organisations syndicales, inégalités de traitement entre les candidats à l'embauche... Dans des cas plus graves, la discrimination syndicale se confond avec le harcèlement moral : sanctions abusives, charge de travail anormal, mise à l'écart...

Le responsable confédéral en charge des questions de discriminations syndicales (auteur de la méthode CLERC) nous a aidé sur plusieurs dossiers où l'appartenance syndicale de nos camarades a contribué à ce qu'ils ou elles vivent un véritable enfer au travail. Nous tenons à féliciter les camarades pour leur ténacité et leur sens du devoir car l'acharnement de certains employeurs pour les faire condamner allait souvent jusqu'à la dernière instance à savoir le tribunal administratif.

### **NOS AXES DE TRAVAIL ET ENGAGEMENTS - TRAVAILLER À :**

- **donner une plus grande visibilité et renforcer la légitimité des représentants syndicaux ;**
- **intégrer la nécessité de la représentation salariée et du dialogue social dans l'entreprise ;**
- **faciliter l'exercice des mandats et assurer la continuité de la carrière professionnelle des représentants du personnel ;**
- **renforcer l'efficacité de la réponse pénale en matière de discrimination ;**
- **traiter les risques de discrimination dans les entreprises et les branches professionnelles ;**
- **la reconnaissance des acquis du militantisme dans le cadre d'un déroulement de carrière professionnelle.**

### **3.3. La formation professionnelle et défense de nos métiers**

#### **3.3.1. La formation professionnelle**

Après de laborieuses négociations portant sur la création d'un Opérateurs de Compétences (OPCO) santé et médico-social, c'est au 1er janvier 2019 que la « Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel » a pris effet. Les Organismes Paritaires Collecteurs agréés (OPCA) deviennent des Opérateurs de Compétences (OPCO).

Quels en sont les plus grands changements ?

- **l'action de formation évolue avec une nouvelle définition. Dans nos établissements, le Plan de Formation est remplacé par le Plan de Développement des Compétences ;**
- **le Congé Individuel de Formation (CIF) est supprimé. Il est remplacé par le Compte Personnel de Formation de Transition Professionnel (CPF Transition Pro) ;**
- **le Droit Individuel de Formation (DIF) est fondu dans le Compte Personnel de Formations**

(CPF). Au 31 décembre 2019, les salarié.e.s qui disposaient d'un total d'heures devaient les rentrer sur leur compte avant cette date ;

- le CPF devient monétisé avec une application mobile qui permet à la/le salarié.e de gérer de façon autonome son parcours de formation sans aucun intermédiaire. Cette monétisation du CPF pousse à son extrême la logique d'individualisation portée par cette loi. Rappelons que nous sommes la seule organisation syndicale à ne pas avoir paraphé l'Accord National Interprofessionnel (ANI).

Un nouveau modèle de formation arrive dans nos établissements, il s'appelle « L'entreprise apprenante » Le responsable de formation va devoir expliquer, impliquer, mobiliser toutes les parties prenantes du développement des compétences individuelles et collectives. La formation de demain sera évidemment digitale et humaine. Les OPCO vont avoir pour mission de développer la Formation en Situation de Travail (FEST), une nouvelle culture de l'apprentissage. L'application CPF ne fera pas tout. A travers les nouvelles missions du responsable de formation ou de développement de compétences, c'est une nouvelle posture qui se dessine. Nous devons réfléchir aux orientations que nous souhaitons donner aux entretiens professionnels, aux tutorats, au plan de compétences... pour accompagner au mieux les élus au CSE et les salarié.e.s de notre secteur. Cette réforme met en danger diplômes et qualifications qui risquent de disparaître au profit des certificats validant des blocs compétences.

#### **NOS AXES DE TRAVAIL ET ENGAGEMENTS - REVENDIQUER :**

- ➔ **que la formation soit réalisée sur le temps de travail et rémunérée comme telle (cf. fiche repère revendicative n° 15 de la Confédération);**
- ➔ **la reconnaissance professionnelle et salariale des qualifications acquises ;**
- ➔ **que 10 % des heures collectivement travaillées soient consacré à la formation (soit 1 mois) chaque année ou 1 année tous les dix ans, par salarié.e ;**
- ➔ **que la mise en place de la formation soit décidée après négociation avec les IRP.**

### **3.3.2. les diplômes du social et du médico-social**

Les métiers du social ont été révisés pour certains une seconde fois, dans le cadre de la Commission Professionnelle Consultative du travail social (CPC) : Aide Médico-Psychologique (AMP) et Auxiliaire de Vie Sociale (AVS) fondus et devenus Accompagnant.e Educative/if et Sociale (AES) en 2016, les diplômes de niveau III sont passés au grade de licence (niveau II français ou 6 européen) : Assistant.es de Service Social (ASS), Educatrice/teur Spécialisé.e (ES), Educatrice/teur Technique Spécialisé.e (ETS), Educatrice/eur de Jeunes Enfants (EJE), Conseiller en Economie Sociale et Familiale (CESF). La CPC santé et cohésion sociale a élargi le nombre de diplômes à réviser. La mise en blocs compétences de 4 des diplômes gradés licence a été à l'étude. Le projet de décret est passé également dans le cadre du Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. L'UFAS, la Confédération et plusieurs fédérations : Fédération des Organismes sociaux, Fédération Enseignement Recherches et Cultures (FERC), l'Union Fédérale des Services de l'Etat (UFSE), Fédération des Services Publics (FDSP) sont contre.

Les diplômes actuels sont le pâle reflet des pratiques professionnelles et des métiers ; pour les 4 diplômes de travail social révisés en 2018 concernés par le projet de décret, accolés au grade licence, les épreuves des Diplômes Continus (DC) étaient déjà positionnées de façon arbitraire malgré la coloration apportée par ce rattachement. Les blocs de compétences et les certifications tels que proposés dans le projet de décret sont un non-sens.

Ce système de découpe à l'encan et cette logique d'agencement des compétences représentent le plus sûr moyen de détruire les identités professionnelles et ces diplômes basés sur la relation à l'autre demandant une connaissance de soi et une pratique réflexive de la part des professionnels afin de ne pas nuire aux personnes vulnérables qu'ils accompagnent.

La CPC va continuer ses révisions de nos diplômes, il est donc essentiel d'être à l'offensive et de défendre notre conception des métiers et diplômes.

### NOS AXES DE TRAVAIL ET ENGAGEMENTS

- soutenir nos représentant.es en CSE sur cette question de la formation en articulation avec la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) pour lutter contre le démantèlement de nos diplômés mis en blocs compétences dans toutes les instances concernées et exiger des personnels qualifiés (CSE et autres...) ;
- soutenir le travail de nos mandaté.es dans les instances de révision des diplômes ;
- travailler en transversalité avec l'UFMICT sur ce sujet et les autres fédérations où interviennent des professionnel.les du travail social.

### 3.4. Conventions et garanties collectives

Notre Union Fédérale s'engage à lutter pour la défense et l'amélioration de l'ensemble des conventions collectives de notre secteur.

**Ensemble, luttons pour une Convention Collective Unique et Etendue (CCUE) de haut niveau, avec pour socle de revendications minimum ce qui se fait de mieux dans chacune de nos conventions collectives.**

Au final, l'ensemble de ce corpus revendicatif se situe dans le cadre d'un grand service public de la santé et de l'action sociale.

### 4. La convergence des luttes plus que jamais d'actualité

Les luttes dans les établissements s'inscrivent dans notre campagne pour la reconquête de notre protection sociale, contre le coût du capital, contre les discriminations de toute sorte (notamment syndicales), pour les salaires, l'organisation du travail, le temps de travail. Chacune d'elle s'appuie sur un contenu revendicatif développé à partir des exigences des salarié.e.s face à des remises en cause de leurs droits et garanties collectives, devant des situations qui percutent le contenu même du travail ou des négociations salariales.

Ces actions qui pourraient paraître isolées si l'on s'attachait uniquement à leur localisation, sont bien inscrites dans une démarche de résistance et de conquête à partir de l'expression des besoins des salarié.e.s et la construction avec eux du rapport de force.

### 4.1. le travail avec nos structures, territoires

Depuis plusieurs années, la Fédération a mis en place un « collectif luttes » qui s'attache à améliorer leur recensement à l'échelle nationale, à mieux connaître les conditions dans lesquelles celles-ci sont menées avec les syndicats, les formes des actions, leur caractère unitaire ou non, les contenus revendicatifs posés, l'état de la mobilisation et évidemment, l'issue des négociations qui s'en suivent...

Cette démarche fédérale est un point d'appui pour mieux appréhender collectivement comment nous pouvons construire, aider à créer les convergences nécessaires entre toutes nos structures. Elle nous permet d'avoir une meilleure lisibilité des actions, d'être en lien avec nos syndicats et USD afin de les aider plus efficacement et de faire valoir notre devise du « Tous ensemble », chère à la CGT.

Après chaque journée d'action, nos syndicats doivent remplir un questionnaire de recensement des luttes, ce matériel est encore très peu utilisé par nos structures de l'Action Sociale : peut-être ne se retrouve-t-elle pas dans celui-ci ?

### NOS AXES DE TRAVAIL ET ENGAGEMENTS :

- Travailler plus en lien avec nos structures la démarche revendicative pour aider nos syndicats et camarades en lutte dans les établissements ;
- Avoir du matériel spécifique pour notre secteur de l'action sociale (chasuble, banderole, autocollant, badge...) pour une meilleure visibilité ;
- Faire une enquête auprès de nos structures et adapter le questionnaire de recensement des luttes à nos spécificités ;
- Trouver des outils complémentaires afin de mieux répertorier les luttes dans nos secteurs social et médico-social ;
- Travailler avec nos syndicats, les Commissions d'Action Sociales (CAS), les Commissions Régionales d'Action Sociales (CRAS) à la mise à jour de notre projet de Convention Collective Unique et Etendue (CCUE) de haut niveau à valider par une Conférence nationale à mi-mandat au plus tard.



#### 4.2. Intersyndicale et collectifs militant.e.s :

Notre Union Fédérale travaille parfois en intersyndicale ou avec des collectifs militant.e.s pour **trouver un véritable rapport de force nécessaire face au patronat et au gouvernement** pour faire entendre nos revendications. Concernant la défense et l'amélioration de nos conventions collectives : FO et SUD partagent bon nombre de nos revendications, notamment sur les conditions de travail, les salaires, la prévoyance etc. Il est important de préserver cette unité car à 3, nous sommes majoritaires dans la branche et la CCNT du 15 mars 1966.

Nous avons construit ensemble de nombreuses actions durant ce mandat notamment devant NEXEM pour la défense et l'amélioration de nos conventions collectives nationale du travail ou lors des conférences salariales. Nous avons appelé à des actions dans les établissements ou à des journées de grève et de manifestations. Dans le travail social, de nombreux collectifs militant.es sont apparus comme le collectif « *Avenir Educ's* », les quatre collectifs « *Travail Social* » Ile-de-France, 13, 38, 60. Ensemble, nous luttons contre le démantèlement de la protection de l'enfance, l'arrêt des appels à projets, de meilleures conditions de travail et d'accueil pour les enfants.

Il est important cependant de **garder notre identité**, nous ne pouvons pas au nom de l'intersyndicale approuver des revendications qui n'aille pas dans le sens de notre éthique ou de nos repères revendicatifs CGT.

Il faut également **continuer à travailler en lien avec les autres fédérations de la CGT** sur certains mandats communs (CPC, HCTS, etc).

#### 4.3. les modalités de mobilisation : quels moyens ?

Lors des dernières mobilisations, nous avons pu remarquer nos difficultés à mobiliser dans nos secteurs social et médico-social. Nous devons réfléchir à d'autres types d'actions et/ou communications qui nous permettront de mieux attirer l'attention des salarié.e.s de nos secteurs pour gagner en efficacité, mieux sensibiliser les salarié.e.s sur la casse programmée de nos secteurs.

Ce 9<sup>e</sup> congrès de l'UFAS devra donc nous permettre de réfléchir à des outils plus pédagogiques, à d'autres formes d'actions et de communication plus appropriée qui permettront de mieux expliquer aux salarié.e.s les enjeux et la gravité de la situation.

Nos syndicats qui luttent quotidiennement, savent mieux que quiconque les outils dont ils ont besoin. Il faut donc lors des commissions d'action sociale départementale et/ou régionale, lors de la préparation de ce Congrès, **aller au débat avec nos syndicats** pour pouvoir en échanger et **apporter les réponses nécessaires** afin que notre future direction de l'Union Fédérale de l'Action Sociale puisse construire sa feuille de route pour les 3 ans à venir. ■



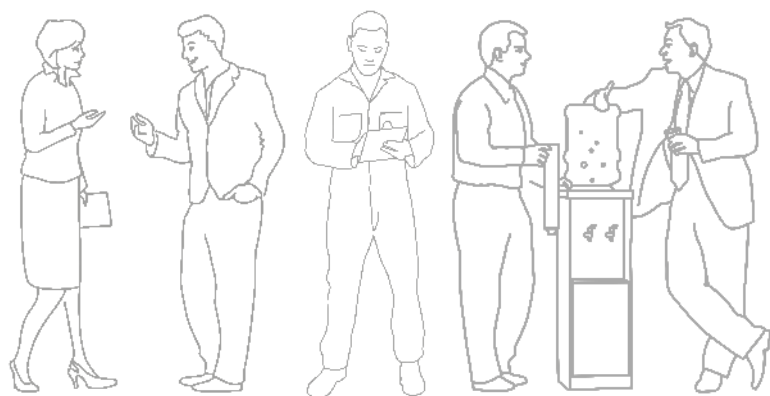
DIAGNOSTIQUER LES SITUATIONS  
VOUS AIDER À DÉFINIR DES STRATÉGIES  
VOUS CONSEILLER



NOUS SOMMES

**MOBILISÉS**

CHAQUE JOUR AUX CÔTÉS DE VOTRE CSE



► **EXPERTISES LÉGALES**

Consultations annuelles récurrentes, réorganisation et PSE, droit d'alerte, aide à la négociation sur les accords...

► **EXPERTISES SSCT**

Risque grave, projet important, introduction nouvelles technologies et aide à la négociation Égalité professionnelle

► **COMPTABILITÉ DES CSE**

► **FORMATION DES INSTANCES**

► **CONSEIL ET ASSISTANCE PERMANENTE**



Pour agir dans l'intérêt des salariés : 01 55 42 22 22

[contact@tandemexpertise.com](mailto:contact@tandemexpertise.com)  
[www.tandemexpertise.com](http://www.tandemexpertise.com)  
60, rue du Faubourg Poissonnière  
75010 Paris

[tandemexpertise.com/blog](http://tandemexpertise.com/blog)  
[linkedin.com/company/tandemexpertise](https://www.linkedin.com/company/tandemexpertise)  
[twitter.com/TandemExperts](https://twitter.com/TandemExperts)

**Tandem**  
expertise