



UNION FÉDÉRALE DE L'ACTION SOCIALE

10ÈME CONGRÈS
7 - 11 OCTOBRE 2024
ILE-DE-RE



RAPPORT D'ACTIVITÉ

► INTRO

L'UFAS comprend plusieurs secteurs d'action sociale et médico-sociale, dans le privé et dans la fonction publique hospitalière. Des établissements et services relevant du champ du handicap, de l'insertion, de l'exclusion, de la protection de l'enfance, de la petite enfance, de la sénescence, des lieux de formation... font partie de l'union fédérale de l'action sociale. Cette liste est non exhaustive, notre secteur est vaste et multiple.

Des associations, des fondations, des établissements publics de la fonction hospitalière, du privé, du privé lucratif, avec une diversité statutaire des salariés sous convention collective nationale du travail, 51, 65, 66, FPH, hors champs conventionnel, des accords d'entreprise spécifiques.

Un ensemble qui se doit d'assurer un maillage pour répondre aux besoins des publics.

Mais ce maillage est inégal, car il est lié aux positions politiques départementales, régionales (ARS) et de l'état. Une couverture sociale disparate car liée aux financements ou, devrions-nous dire, aux insuffisances budgétaires, aux politiques publiques et leurs relents néo-libéraux. Éthiquement plus que contestable car laissant en plan un grand nombre de personnes en difficulté et obligeant ses salariés à travailler avec un manque de moyens qui va crescendo.

Entre politiques publiques, lois organiques et discours gouvernementaux, les personnes en difficulté n'ont qu'à bien se tenir. Notre gouvernement néo-libéral manipule très bien l'opinion pour amener le quidam à penser que c'est l'autre, le « pauvre, l'étranger » le responsable de sa situation. L'état légitime ainsi la diminution de nos conquies de protection sociale. Cependant, de nombreux économistes, analystes politiques et sociologues démontrent, à travers leurs études, qu'il s'agit de non-répartition des richesses, démontrent que c'est possible autrement.

Un service public de plus en plus en difficulté compte tenu, notamment de la stagnation des salaires, de l'inflation avec pour conséquences l'augmentation de la précarité, de la pauvreté, de l'insuffisance voire de la diminution des moyens sur le plan de la santé physique et psychique, de l'éducation nationale et donc, de l'action sociale. Une société où les possibilités d'insertion sont de moins en moins accessibles.

Un service public où pour pouvoir être pris en charge psychiquement, il faut attendre 6 mois, un an voire deux ans, où il vaut mieux avoir une famille aisée qui assurera l'accès au libéral. Un service public, où, si l'on est natif d'une famille en difficulté, issus de l'immigration, dont le parcours de vie est fait de blessures, l'accès aux aides publiques est de moins en moins assuré.

Une politique d'effets d'annonce, d'appels d'offre qui assure la pérennité de certaines fondations et entraîne la disparition, ou l'absorption par les gros groupes du secteur, des petites associations. Une politique qui favorise l'arrivée du lucratif : contrat à impact social, agence intérim, créateur de logiciels...

Une politique salariale dont l'un des rouages sont nos syndicats employeurs (FEHAP, NEXEM) ce qui maintient des salaires au rabais et ses exclus du Ségur / Laforcade, s'assurant ainsi d'une division des personnels.

Une politique qui veut la disparition des métiers pour favoriser les compétences afin d'entraîner des salaires au mérite.

Dans tout ce contexte, L'UFAS doit assurer sa mission de soutien, d'alerte et de mise en perspective.

Le rapport d'activité qui suit décrira durant ce dernier mandat, ce que nous avons fait, ce que nous aurions souhaité faire, ce que nous n'avons pas réussi à faire. Un bilan forcément mitigé que nous partageons humblement.

►1 - A L'INTÉRIEUR DE L'UFAS

►1 - NÉGOCIATION COLLECTIVE

►1 - SÉGUR / LAFORCADE

Ce mandat a été traversé par la pandémie Covid-19 et une mobilisation sans faille de tous les professionnels du soin et du lien.

Le Ségur de la Santé a été lancé fin mai 2020 après un engagement en faveur des établissements de santé et des EHPAD promis par le président de la République au plus fort de la crise Covid.

Le but étant de revaloriser le métier des soignants qui ont été en première ligne pendant cette crise sanitaire.

Signés le 13 juillet 2020, les accords du Ségur ont acté l'augmentation de 183 € nets par mois pour les personnels des établissements hospitaliers et des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes relevant de la fonction publique hospitalière.

Suite aux mobilisations du secteur, cette mesure de revalorisation salariale a été étendue aux EHPAD de la fonction publique territoriale (FPT) ainsi qu'aux EHPAD privés via des accords collectifs de transpositions ou des décisions unilatérales.

Face à la mobilisation des professionnels du secteur pour pouvoir obtenir ce complément de rémunération et parce qu'il a permis l'exclusion d'un pan de ces personnels, le gouvernement a missionné Michel Laforcade pour étudier la possibilité d'étendre cette revalorisation salariale aux professionnels soignants du secteur social et médico-social du champ non lucratif.

Pendant la conférence des métiers du 18 février 2022, Jean Castex, le Premier Ministre de l'époque a présenté un ensemble de mesures visant à redorer leur blason.

Le 28 mai 2021, deux accords dits Laforcade sont signés qui prévoient l'extension des 183 € net mensuels aux professionnels soignants du secteur social et médico-social du champ du non-lucratif et à ceux qui exercent dans certains ESSMS publics.

Ces revalorisations issues des accords Laforcade, actées juridiquement dans la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2022 pour le secteur public et dans des accords collectifs ou

des recommandations patronales pour le secteur privé associatif sont entrées en vigueur entre juin et novembre 2021.

Animés par l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales), plusieurs entretiens ont été réalisés. L'ufas y a participé. Malgré nos interventions, si quelques métiers et non des moindres tels surveillant de nuit, maître de maison, ont pu être ajoutés à la liste des « bénéficiaires » des 183 euros, de trop nombreux collègues restent, à ce jour, exclus : le personnel technique et administratif notamment. En parallèle, c'est par les fortes mobilisations en intersyndicale et collectifs de notre secteur, que l'extension des 183 € net mensuels aux professionnels de la filière socio-éducative a été décidée. Cependant, pour l'UFAS CGT nous ne pouvons-nous arrêter là et chaque instance de négociation est sujet à rappel de l'incontournable de cette extension pour tous.

Deux ans après la conférence des métiers et des promesses gouvernementales, le secteur non lucratif des solidarités et de la santé ne cesse de tirer la sonnette d'alarme concernant la désertion du secteur et les difficultés quotidiennes qui ne permettent pas d'assurer un accompagnement de qualité aux personnes vulnérables.

Malgré les promesses de la Conférence des Métiers, nombreuses sont les structures qui subissent des difficultés financières du fait du non-reversement des sommes annoncées. Cela peut mettre en péril les associations qui ont ponctionné sur leurs fonds propres quand elles ne se retrouvent pas déficitaires. Cela pose clairement l'engagement de l'État et des départements.

Des organisations de différents secteurs et régions témoignent de l'écart entre les sommes promises et celles effectivement reçues.

Le climat social est détérioré entre les annonces publiques et les réalités budgétaires.

Un récent rapport remis par le gouvernement au Parlement en décembre dernier fait état de plus de 90.000 professionnels (ETP) du secteur non lucratif qui sont exclus de ces revalorisations, les deux tiers dans le champ du handicap et 20% en protection de l'enfance. Il est important d'ajouter que cela touche plus particulièrement les plus bas salaires et une grande majorité de femmes.

Cette situation est préjudiciable non seulement pour

les professionnels du secteur mais aussi pour les personnes accompagnées.

► 2 - CCNT 66-79/ CHRS

Depuis 4 ans les négociations lors des Commission Mixte Paritaire de la CCNT 66-79/CHRS sont au point mort. Le syndicat employeur NEXEM, qui s'est confédéré avec la FEHAP, pour créer AXESS refuse toutes négociations au sein de la CMP 66-79/CHRS. Et ce, malgré les propositions d'avenants des négociateurs CGT pour l'UFAS mais aussi de SUD et de FO pour améliorer les conditions de travail des salarié.e.s. Les différents avenants, les 183 Euros pour toutes et tous, et l'augmentation de la valeur du point 5,17 euros, le 100 % prise en charge employeur pour la mutuelle, sont toujours sur la table des négociations en attente de la signature du syndicat employeur AXESS, celui-ci exprimant ne pas avoir mandat pour négocier.

À la suite de la non-conformité du collectif 66-79/CHRS et de son inactivité, celui-ci a été dissout. Un appel à candidature a été effectué auprès des syndicats pour désigner un nouveau groupe de négociateurs.

Aujourd'hui il est constitué de 20 négociateurs-trices 9 femmes et 11 hommes, ayant comme métier : Comptables, Famille D'accueil, Accompagnant Éducatif et Social, Educateurs-trices Spécialisé.e.s, Chef De Service, Secrétaire Administratif, Moniteur éducateur, Formatrice en travail social, Moniteur d'atelier.

A chaque Commission Mixte Paritaire, la délégation est constituée d'au moins 4 négociateurs-trices dont un pour la convention CHRS.

A la CNPTP (Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance : 3 négociateurs.

A la CMP (Commission Mixte Paritaire) Observatoire et interprétation : 2 négociateurs. Pour exercer sa mission d'observation, la CPPNI est destinataire des accords d'entreprises relevant du champ d'application.

A la CMP INTERPRETATION : Elle est saisie par une organisation syndicale, une juridiction judiciaire française pour une interprétation d'un accord ou avenant qu'elle a conclu. Les avis d'interprétation de la commission pris à l'unanimité sont opposables aux parties. Ils ont la même valeur que le texte de l'accord auquel il est fait référence et lui sont annexés.

Fusion administrée – CHRS 79/66

Nous avons toujours revendiqué une intégration de ses salarié.e.s au sein de la Convention Collective du 15 Mars 1966 pour qu'ils et elles puissent bénéficier de dispositions plus favorables. Si en parallèle, la CGT est porteuse d'un projet de Convention Collective Unique et Etendue de haut niveau, elle est fermement opposée à la fusion des champs conventionnels CCNT 66/79 (IDCC 413) et de la CCNT des Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (Accords CHRS-IDCC783) demandée par NEXEM.

NEXEM, syndicat employeur de la CCNT du 15/03/1966 et de celle des Accords des CHRS a œuvré pour imposer aux organisations syndicales le regroupement de ces deux champs conventionnels. Cette position avait pour objectif, la mise en place d'une convention collective au rabais.

A cela, l'intersyndicale CGT, FO et SUD a par deux fois de suite, fait valoir son droit d'opposition sur un accord de mise en place d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Malgré cela, un arrêté a été rendu le 5 août portant fusion des champs conventionnels de la CCNT des Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (IDCC 783) et la CCNT 66/79 (IDCC 413).

Pour l'UFAS, il était inconcevable d'accepter ce chantage. Il a donc été voté le recours au Conseil d'Etat.

Car si ce projet de fusion se base sur des critères qui peuvent être contestés, dire qu'il n'y a pas de vie conventionnelle parce qu'il n'y a pas d'accord reviendrait à dire que la négociation paritaire de branche serait soumise à obligation de résultat, ce qui n'existe pas dans la loi. S'ajoute à cela, le fait que NEXEM refuse également de négocier sur des thèmes proposés par les organisations syndicales

De plus, l'absence d'une CPPNI est due au refus systématique de NEXEM de négocier un accord de mise en place sur le champ conventionnel CHRS.

► 3 - CCNT 51

Les négociations au sein de la convention collective nationale du travail 51 se font toujours à ce jour sous la forme de CPPNI. Ont lieu chaque année environ 5 réunions de négociations qui se déroulent au siège du Syndicat Employeur la F.E.H.A.P.

415 000 salariés sont couverts par la CCNT 51, santé et action sociale confondues, ce qui en fait une part importante de notre champ d'activité.

Les enjeux de la négociation sont donc grands. Pour autant, les quatre années passées ont été peu productives en termes d'acquisition de nouveaux droits pour les salariés dans un secteur en grande souffrance. Une souffrance qui se manifeste par des conditions de travail dégradées, des conditions salariales indignes, une perte de sens du travail qui entraîne la fuite des professionnels diplômés.

Malgré cet état des lieux glaçant, les négociations sont embolisées et les réunions de négociation vidées de leur substance.

Face à nous, un syndicat employeur inféodé au Ministère et au syndicat employeur de la branche AXESS.

Nos demandes sont claires et constantes : Des négociations salariales dans l'attente de la CCUE afin de porter la valeur du point à un niveau suffisant afin qu'il n'y ait plus aucun salaire en dessous du SMIC, notre demande de signature d'un accord SEGUR POUR TOUS

La réponse du syndicat employeur est inacceptable : « ils n'ont plus mandat pour négocier les salaires sur le champ de la CCNT 51 car les négociations doivent avoir lieu sur le champ d'AXESS dans le cadre de la CCUE ».

Ces quatre dernières années, ce sont des décisions unilatérales de l'employeur qui ont rythmées les négociations et uniquement dans le cadre d'enveloppes négociées par la FEHAP avec le Ministère, donc sans les syndicats de salariés et pour la quasi-totalité, afin d'aligner les primes octroyées dans le secteur public. En voici quelques exemples : prime grand Age, prime médecins pharmaciens biologistes et chirurgiens-dentistes, indemnité forfaitaire de risque dans les services de médecine d'urgence...

Le point commun : PRIME

La CGT a clairement signifié au syndicat employeur qu'elle refusait de négocier des primes, ce que nous voulons, ce sont des revalorisations salariales à la hauteur de notre engagement.

Il reste encore un seul thème de négociation encore possible au sein de la CCNT 51 d'après le syndicat employeur : le régime mutuel conventionnel. Encore

une fois, les syndicats n'ont pas été associés à la conception du cahier des charges, le résultat : un régime conventionnel qui n'a su attirer que 38 000 salariés tant les conditions tarifaires sont prohibitives, un régime dont les prestations ne sont pas à la hauteur des cotisations en augmentation en 2024 pour renflouer le déficit du régime.

Les salariés de la « 51 » ne doivent pas se satisfaire de ces décisions au rabais, nous en appelons à tous les élus, faites remonter à vos employeurs pour que leur syndicat patronal négocie dans notre branche conventionnelle, il y a urgence...

Mai 2024, la CE de l'UFAS a voté à l'unanimité l'envoi d'un courrier de « mise à demeure à négocier » à la FEHAP et à NEXEM.

►4 - CCNT 65 – seul lieu de négociation pour 8 000 salariés

Entre novembre 2020 et mars 2024, la désormais commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation s'est réunie 18 fois. Avec l'UNISSS, organisation patronale, les syndicats CGT, FO, CFE-CGC, CFDT se sont retrouvés dans le but d'améliorer la CCNT du 26 août 1965 qui constitue toujours une branche professionnelle dans notre secteur professionnel. Une étude de la DARES la crédite de 6500 salariés.

En 2020, toujours dans un but de conserver leur autonomie et d'éviter une fusion, le syndicat employeur UNISSS s'était rapproché de NEXEM. Dans les mois qui ont suivi, ils ont été invités à assister aux travaux d'AXESS. Leur politique diffère de leurs collègues. Les directeurs de la CCNT 65 restent opposés à une rémunération intégrant des critères classants, et attachés à une référence explicite à l'ancienneté et aux qualifications. Ils se sont d'ailleurs exprimés à plusieurs reprises lors des conférences salariales pour revendiquer plus de moyens pour le fonctionnement de leurs établissements et critiquer la politique de restriction budgétaire qui participe grandement à la détérioration du secteur de l'action sociale et médico-sociale.

La politique salariale a largement occupé la table des négociations. Un avenant a même été signé conjointement par les employeurs et l'ensemble des organisations syndicales pour octroyer le « Ségur » à tous les salariés de la branche. Évidemment, ce dernier a été rejeté par la commission d'agrément. Seuls des agréments d'avenants revalorisant la valeur du point

en 2021 et 2022 ont pu être agréés. Notre syndicat CGT en a profité pour rappeler ses revendications en matière salariale en cohérence avec celles portées par les négociateurs de la branche BASSMS. Nous dénonçons le tassement par le bas des grilles et la misère des salaires qui amènent à une difficulté de recrutement, qui obligent les employés à vivre de plus en plus dans la précarité.

Notre syndicat a proposé durant cette période un avenant sur des congés enfants malades qui a été agréé, a signé un avenant sur le congé paternité. Il a mis sur la table des négociations un avenant pour un congé en faveur des « proches-aidants » et réfléchit à un autre avenant sur les congés menstruels. Il reste aussi vigilant à une actualisation du texte de la convention, une écriture visant une mise en conformité avec la législation.

► 5 - La BASSMS

Qu'est-ce que la BASSMS ? La branche associative sanitaire, sociale et médico-sociale existe depuis 1996. Lieu de négociation interbranche, elle a été créée dans le but d'obtenir l'extension d'accords pouvant constituer les bases d'une convention unique pour l'ensemble du secteur.

La création d'UNIFED, réunissant 6 fédérations d'employeurs, date de 1993. Compte tenu du statut un peu particulier de cette interbranche, la direction générale du travail avait décidé que la représentativité syndicale devait être celle de l'interprofessionnelle. C'est pourquoi la CFDT, la CGT, FO, la CFTC et la CFE-CGC étaient représentatives jusqu'à peu.

Contrairement aux autres conventions non étendues du secteur, la BASSMS couvre l'ensemble du périmètre des établissements du non lucratif. L'adhésion ou non d'une fédération d'employeurs n'a plus d'impact ; seuls comptent pour les accords signés sur ce périmètre le code NAF de l'établissement. L'accord agréé en 2005 liste les types d'établissements concernés.

La dernière enquête réalisée paritairement par l'OPCO Santé a pu montrer le nombre de salariés concernés par ce périmètre.

Au 31 décembre 2021, on comptabilisait 1 040 306 personnes physiques pour 920 000 ETP. Parmi elles, 806 000 relèvent du champ de l'Union Fédérale de l'Action Sociale (630 000 du champ médico-social et 176 000 pour le secteur social) et 180 000 salariés appartiennent au secteur sanitaire.

Pourtant, de nombreux salariés subissent encore le dumping social sans être couverts par une convention collective tout en appartenant à la BASSMS. En 2021, on comptabilisait 260 806 de ces salariés.

Ainsi, de nombreux accords existent sur ce périmètre, souvent méconnus des syndiqués : aménagement du temps de travail, obligation d'emploi des travailleurs handicapés, travail de nuit, formation professionnelle... Ces accords ne sont pas forcément tous avantageux pour les salariés et sont majoritairement signés par les syndicats CFDT, CFTC et CFE-CGC.

Depuis le dernier arrêté de représentativité, cette dernière n'est plus calculée sur l'interprofessionnel, mais prend en compte les résultats du secteur. Ainsi, pour le cycle 3, la représentativité est la suivante :

- CGT : 36,16%
- FO : 15,17%
- SUD : 11,84%
- CFDT : 36,83%

Alors que la CFTC et la CFE-CGC ne sont plus représentatifs au niveau de la BASSMS depuis le dernier arrêté de représentativité, ces derniers ont monté un dossier juridique afin de s'inviter à la table des négociations avec l'appui de la direction générale du travail. Les victoires judiciaires de la CGT ont permis de stopper ces actions et nous n'avons jamais cessé de dénoncer cette déloyauté de la part du ministère.

► 6 - La CCUE

Depuis plus de 20 ans, la CGT défend l'idée d'une convention collective unique et étendue de haut niveau. Cette initiative vise à garantir à l'ensemble des salariés du secteur de la BASSMS les mêmes droits et garanties collectives.

En octobre 2021, pour réponse au courrier de la CFDT demandant l'ouverture d'une négociation sur la classification et la rémunération, ce sujet a été systématiquement inscrit à l'ordre du jour des négociations BASSMS. Initialement, les employeurs avaient convenu avec les organisations syndicales de comparer les différentes conventions collectives existantes pour établir une convention unique de haut niveau. Cependant, ils ont décidé unilatéralement de changer de système.

À partir de ce moment, un changement de "paradigme"

a été proposé aux organisations syndicales, visant à associer la classification et la rémunération au poste de travail. Les qualifications et diplômes ne seraient qu'un indicateur, parmi d'autres critères tels que la connaissance de l'environnement, la technicité et la maîtrise de l'organisation, utilisés par l'employeur pour déterminer la rémunération des salariés. L'ancienneté, qui «oblige» une augmentation de salaire automatique et n'étant pas contrôlable par l'employeur, disparaît de ce projet.

Ces propositions des employeurs sont fermement refusées et dénoncées par la délégation CGT.

Depuis octobre 2023, les négociateurs CGT travaillent régulièrement avec un groupe de travail pour aligner leurs actions avec les repères confédéraux et fédéraux. Ils se concentrent sur les évolutions de carrières et les niveaux de salaires par rapport au niveau de qualification, visant à atteindre un SMIC de 2000 euros bruts pour les salariés sans qualification et à établir des salaires minimums hiérarchiques (SMH) par niveau de qualification.

Nous avons observé une montée en importance de la BASS et de la CCUE au cours des dernières années. L'UFAS, malgré des changements internes, a su composer efficacement une nouvelle équipe de négociateurs. Nous jouons également un rôle actif dans cette dynamique, en organisant des webinaires réguliers et en consultant nos syndiqués. Cependant, ce sujet nécessite une attention soutenue. Nous recommandons de consacrer suffisamment de temps et de ressources pour permettre à la CGT de rester une force majeure.

►2 - Mandats en lien avec l'UFAS

Ces mandats sont transversaux et interdépendants. Aujourd'hui notre bilan est mitigé car qu'il s'agisse des liens entre mandatés et des liens avec l'ufas, ceux-ci n'ont pas été réalisés à la hauteur des enjeux par manque de communication entre les différents secteurs (fédération, confédération, groupes de travail, etc) et acteurs.

Pour que les décisions, les orientations correspondent aux besoins des professionnels et des personnes accompagnées, il s'agit d'avancer ensemble avec nos revendications. A l'heure où nos acquis sont attaqués, où la déqualification est de mise ainsi que la dégradation des conditions de travail, il est incontournable d'assurer le même niveau d'information. Pour ce faire il est nécessaire

d'envoyer les ordres du jour et les comptes rendus des différentes instances, ainsi que de prévoir la programmation régulière, lors des commissions exécutives de l'UFAS, de la présence des camarades mandatés pour un retour direct et débat aux fins d'orientation politique.

En cas de décision politique nécessaire ou de changement de stratégie et dans le souci de transparence du mandat, l'UFAS demande à être consultée.

►1 - Des mandats fédéraux

►1 - CNOSS – OETH – OPCO – CPNE

Le mandat CPNE-FP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) est un mandat à périmètre fédéral, il réside dans une réalité paritaire c'est à dire une équivalence de poids entre la parole des Organisations Patronales et des Organisations Syndicales du champ professionnel.

La mission principale des mandaté(e)s de la CPNE-FP réside dans l'élaboration d'une politique et d'une stratégie concernant les questions d'emploi et de formation professionnelle pour les salarié(e)s du secteur sanitaire et social de la Branche Associative. Ce mandat est codifié selon des règles imposées par la DGEFP à l'ensemble des CPNE-FP. Le travail en réseau des mandaté(e)s est essentiellement vers les mandaté(e)s de l'OPCO Santé avec lesquels, il y a une forte réciprocité d'élaboration et d'analyse.

Les travaux menés n'ont pas nécessairement un lien direct avec l'UFAS. Le croisement des missions semble avoir moins de réalité, malgré tout, beaucoup de mandaté(e)s de ces instances nationales ou régionales sont souvent des camarades issu(e)s de l'UFAS.

Le collectif Formation Professionnelle assure l'élaboration de la convergence au sein du périmètre de la Fédération Santé et Action Sociale permettant entre autre de pouvoir porter des éléments concordants entre les différentes Commission Professionnelle Nationale de l'Emploi. Ce lien entre mandaté(e)s nationaux et régionaux a lieu de façon régulière, sous forme de rencontre de 3 jours mais aussi de débriefing après les instances afin d'éclairer les différents sujets.

Le lien avec l'ufas est cependant indispensable, par les formations initiales, celles accessibles en cours d'emploi ou dans le cadre de reconversion. Si des

formations sont au-delà du champ de notre union, elles peuvent être prévues pour les publics que nous accompagnons, en ce sens, notre analyse doit se montrer comme incontournable. Les échanges avec les mandatés doit aussi s'envisager dans des réflexions conjointes entre mandatés et l'ufas sur les politiques publiques, pour exemple, l'impact de la loi Plein Emploi.

Le mandat OPCO

Les opérateurs de Compétences sont issus de la **Loi du 5 septembre 2018 intitulée** : « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* ». Réforme libérale de la Formation Professionnelle (FP) et de l'apprentissage s'il en est. Cette Loi consacre l'aboutissement d'une logique d'individualisation et de marchandisation voulue par les gouvernements successifs depuis 2007 et le Patronat. La CGT en opposition ne signera pas l'Accord National Interprofessionnel (A.N.I.) du 22 février 2018 relatif à la réforme de la formation professionnelle. Le gouvernement ira jusqu'à « s'exonérer » de certaines dispositions de cet A.N.I en transformant profondément les dispositifs individuels d'accès à la formation, à la certification, à l'accompagnement, en modifiant le financement, lors de la promulgation de cette loi, actant ainsi que la formation devient un objet de consommation comme un autre !

La réforme touche l'ensemble du système de la formation et change les acteurs en charge du fonctionnement du système de la formation :

- France Compétences assure la répartition des fonds collectés par l'URSSAF, la régulation et le contrôle du marché de la formation.
- L'URSSAF collecte les fonds de la formation professionnelle à partir de 2021
- La Caisse des dépôts gère le Compte Personnel de Formation (CPF) et les organismes de formation référencés pourront être payés directement par la Caisse des Dépôts et des Consignations (CDC).
- Les Associations régionales paritaires Transition Professionnelle (AT Pro) sont en charge de l'examen et du financement des projets de transition professionnelle.
- Les nouveaux opérateurs de compétences (OpCo) connus depuis le 1^{er} avril 2019 succèdent aux Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA). Ils sont

notamment en charge de l'alternance, de l'accompagnement des entreprises, associations de moins de 50 salariés et de l'appui aux branches.

C'est donc dans ce contexte rappelé succinctement que l'OpCo Santé est créé par la signature d'un accord constitutif le 26 février 2019¹. Un accord sur la formation et le développement des compétences dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif est également signé le 9 septembre 2020². La CGT est signataire de ces deux accords afin d'influer, de peser de tout son poids au niveau notamment des branches dans ce nouveau éco-système législatif contraint de la formation professionnelle. La CGT veille afin de garantir pour les salarié.e.s de la Branche du Secteur Sanitaire, Social et Médico-Social (BASSMS) l'accès à la F.P. qualifiante.

L'OpCo Santé est un outil au service des branches qui le constitue, notamment des différentes Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi et de la Formation Professionnelles (CPNE-FP).

Le mandat d'administrateurs, d'administratrices CGT siégeant au Conseil d'Administration de l'OpCo Santé est un mandat Fédéral.

Le Conseil d'Administration (CA) de l'OpCo Santé est paritaire ; il est composé de deux collèges (Un collège Employeurs et un Collège Salariés) de quarante administrateurs(trices) titulaires. (20 collège Salarié et 20 collège Employeur)..³

La délégation CGT est composée de huit camarades titulaires (4 membres de l'UFAS et 4 de l'UFSP) et de suppléants qui siègent en l'absence des titulaires.

Les Administrateurs(trices) CGT participent aux Bureaux, aux Conseils d'Administration, à l'Assemblée Plénière, aux réunions des Sections Paritaires professionnelles (SPP) de branche, aux commissions transverses telles les commissions « Alternance », « publics prioritaires », « coordination des politique Emploi-Formation » avec la partie « Observatoire » (qui suit les différentes études portées par les branches, et met en place un baromètre Emploi Formation entre autre), aux comités de Finances, de recours, d'audit, etc.

Que ce soit dans les Conseils d'Administration et/ou dans les différentes commissions, les mandaté.e.s CGT veillent à faire appliquer l'accord formation

du 9 septembre 2020, portent les revendications CGT en matière de formation professionnelle en essayant d'influencer, de peser sur les délibérations, votes, proposés en C.A. relatifs aux dispositifs de formations, aux fléchages des financements entre autres des actions de formation à destination des salarié.e.s et des adhérents.

La montée en charge de l'activité de l'OpCo Santé (4 branches, 1 354 451 salarié.e.s qui travaillent au sein de 10 496 structures (Associations et entreprises) regroupant 29 600 établissements.)⁴ - pour rappel avant la loi du 05 septembre 2018, un OPCA, UNIFAF une branche - tant par la densité des dossiers, la complexité des co-financements, des dispositifs, rend la tâche des administrateurs (trices) CGT ardue et demande une connaissance exacerbée des dossiers.

Collectivement, nous veillons à ne pas être happés, embolisés par la technostucture de l'OpCo Santé, ceci afin de conserver notre rôle « politique » au sein de ces différentes instances et de continuer à inscrire nos « réflexions-actions » dans un paritarisme d'orientation et non pas de gestion, dans des cadres contraints où les marges de manœuvre tendent à se restreindre, ceci au service des salarié.e.s de la BASSMS dans un contexte de fortes tensions en matière d'emploi et de qualification.

Le mandat OETH (Objectif d'Emploi de Travailleurs Handicapés)

La FEHAP, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT ont décidé de s'engager dès 1991 dans une politique d'emploi des travailleurs handicapés par la signature d'un accord. Ces organisations ont été rejointes par FO, la Croix-Rouge puis Nexem. L'accord couvre le secteur des activités sanitaires, sociales et médicosociales privé à but non lucratif tel que défini dans son article 1.

L'Accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur sanitaire et social privé non lucratif prévoit que sa mise en œuvre et son pilotage s'appuient sur l'OETH pour se faire.

Les statuts de l'association ont été modifiés pour prendre en compte les dispositions de l'Accord 2023-2025 signé le 16 décembre 2022.

L'OETH a un effectif d'une vingtaine de salariés.

Sa mission centrale est la promotion du travail des

personnes handicapées.

L'oeth collecte la contribution versée par les 16 500 établissements qui font partie de l'accord (obligation d'emploi de PH de 6%).

Pour l'ufas, les mandats étaient vacants et les camarades qui siègent aujourd'hui dans l'instance ont été mandatés au début de l'année 2023.

Les administrateurs CGT sont 4 : 2 pour l'ufas et 2 pour l'ufsp ont pouvoir pour l'attribution des aides financières qui permettent le conseil et le financement des actions pour l'insertion, le maintien au poste, la reconversion. Ils sont également partie-prenants des orientations, du développement de l'OETH Leurs participations aux bureaux, conseil d'administration et commissions ont été régulières.

Outre leur vigilance sur le fonctionnement de l'association, ils se sont aussi assurés que les orientations sont conformes à nos valeurs syndicales.

Leurs mandats ont aussi pour objectif d'informer, de communiquer sur les obligations des employeurs et sur l'intérêt des missions de l'OETH. Par leurs participations aux réunions, congrès en territoire et en 2023, lors des journées des élus et mandatés, ils ont commencé à assurer cette présentation.

Le mandat CNOSS 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 seule la CGT siège régulièrement, les autres organisations syndicales siègent de façon parcimonieuse.

Pour exemple, le CNOSS a été consulté sur la formation de mandataire judiciaire, sur le décret d'application DITEP intégré...

► 2 - Mandats confédéraux

Ces différents mandats confédéraux ont des sujets

transverses, il est essentiel qu'il y ait une visibilité large des autres sujets traités par les autres mandaté(e)s pour assurer une logique dans les décisions politiques et un respect de nos valeurs syndicales et humaines.

Sur le sujet du HCTS, l'UFAS reste une instance politique et technique majeure car le sujet est en grande partie sur son périmètre. La CE UFAS rappelle que la charte des élus et mandatés sert d'appui à l'activité qu'il faut assurer pour ses syndicats.

► 1 - CNLE, UDES, HCTS, CPC

Le mandat confédéral CNLE (Conseil National de Lutte contre les Exclusions)

Le conseil national de lutte contre les exclusions est une instance nationale placée auprès du 1^{er} ministre. Son objet consiste à conseiller le gouvernement en matière de lutte contre l'exclusion, la pauvreté et la précarité grâce à l'émission d'avis sur le sujet. Constitué de 5 collèges : administrations, personnes qualifiées, associations, organisations syndicales et personnes concernées, sa composition s'est vue modifiée en 2018 sous le règne de Macron où les personnes concernées y participent pour moitié -32 membres-, déséquilibrant le fonctionnement de l'instance dans son ensemble. Les plénières (3 par an) accordent essentiellement la parole à ces derniers, occultant celles des autres collèges. C'est pourquoi le collège des organisations syndicales sous l'impulsion de la CGT a sollicité un rendez-vous avec son Président pour aborder le problème et voir comment pallier ce manque de visibilité et rétablir un équilibre.

De 2021 à 2024, la CGT a investi les différents groupes de travail devant formuler des avis sur les thématiques suivantes : le logement, l'accompagnement et l'insertion socio-professionnelle, l'égalité des chances. Notre participation permet de faire évoluer les avis dans le sens de nos revendications même s'ils restent consensuels. Ils sont été votés favorablement en plénière. Le dernier avis auquel la CGT a participé est celui sur les sanctions : thématique d'actualité s'il en faut au regard de la loi plein emploi qui oblige les bénéficiaires du RSA, les demandeurs d'emploi, les personnes handicapées et les jeunes de moins de 25 ans sans emploi à 15 heures d'activité hebdomadaire sous peine de sanctions -suspension voire radiation des prestations sociales-. Mais cet

avis a également évoqué le non droit auquel sont soumis les plus pauvres sur-contrôlés, suspendus de leurs droits pour indus et erreurs des caisses chargées du versement des allocations ou absence de voies de recours faisant alors des préconisations pour rétablir la justice et l'égalité de traitement. Voté à l'unanimité lors de la plénière de mars 2024, il doit être remis au 1^{er} ministre dans les jours qui viennent. Pas sûr que ce gouvernement en fasse réellement cas au regard de la chasse aux pauvres qu'il mène âprement les stigmatisant comme boucs-émissaires dans cette société néo-libérale.

Le travail sur ces différents avis demande une participation des mandatées CGT à hauteur d'une fois par mois voire davantage en 2021 et 2022, les groupes de travail travaillant simultanément. Depuis début 2024, un bureau permanent a été installé, pour préparer les différents travaux de cette nouvelle mandature : ordres du jour des plénières, réactions à l'actualité, fluidification du fonctionnement du CNLE... L'ensemble des collèges y est représenté et la CGT y siège à ce titre, une fois par mois. Cette participation est essentielle pour affirmer nos revendications tant concernant les personnes vulnérables que pour les salariés de ce secteur aux conditions de travail dégradées où les postes ont fortement diminué. Comme précédemment, un travail en interne de la CGT avec les autres fédérations parties prenantes ou la confédération, est indispensable avec par exemple la fédération des organismes sociaux -dont les missions locales concernées par les contrats engagement jeunes, préfiguration du type de contrat proposé dans la loi plein emploi- et la confédération dans le cadre du projet de loi plein emploi voté depuis.

Le mandat HCTS (Haut Conseil en Travail Social)

Le HCTS est un organisme établissant des travaux d'observation, d'évaluation et de recherche sur le travail social. Le mandat au sein du HCTS est un mandat confédéral prenant en compte entre autre la dimension associative mais aussi public dans laquelle exerce les travailleurs sociaux.

La particularité de ce mandat consiste surtout dans la transversalité des sujets qui sont abordés, ainsi que sur la composition des membres (Organisations syndicales, Représentants ministériels, des collectivités territoriales, des employeurs, des personnes accompagnées, CNSA/ CNAV/...).

A date le HCTS est composé d'une commission permanente, d'une commission plénière, d'une commission éthique et déontologie, des groupes de travail peuvent être créés sur des sujets particuliers.

Pour répondre à la crise du travail social, le gouvernement a mandaté le Haut Conseil en Travail Social, à analyser et déterminer des leviers d'action. Le HCTS a construit un argumentaire, bien loin des orientations actuelles : le livre blanc. Lors de sa remise du livre blanc au gouvernement, le 5 décembre dernier, nombre de ministres se sont déplacés : Mme Aurore Bergé - Ministre des solidarités et des familles, Mme Caubel - secrétaire d'état à l'enfance, Mme Fadila Khattabi - ministre déléguée chargée des personnes handicapées, et M. Dussopt - ministre du travail et M. Guérini - ministre de la Transformation et de la Fonction Publique.

Ce livre blanc, porteur de propositions concrètes pour répondre à la crise du travail social devait être remis le 6 septembre 2023. Sa restitution auprès de la ministre des Solidarités ne se déroulera que le 5 décembre 2023, c'est dire le déficit de réel prise en compte de l'urgence que traverse le Travail Social. Ce livre blanc a analysé les dysfonctionnements majeurs empêchant les travailleur(se) sociaux d'exercer leurs missions : surpoids organisationnel et structurel. Il préconise notamment la revalorisation des salaires, de travailler le sens au travail.

Aussi, se joue la capacité à être en réseau pour le ou la mandaté(e) afin d'être efficace dans le mandat. Selon les thèmes il faut avoir une vue d'ensemble des camarades pouvant venir compléter une analyse ou étayer une position. D'où l'importance pour notre secteur d'être en lien avec notre mandaté. La CE a voté l'existence d'un référent bureau pour assurer ce lien. Il s'agit, au-delà de l'information, sur les sujets traités par le HCTS, que les membres de la CE participent à la réflexion, d'en échanger avec le mandaté. La CE peut être amenée à voter des avis.

Ainsi une coordination rapprochée et une aide à la décision et au pilotage de ce mandat est indispensable. Compte tenu des enjeux, il faut que nous ayons comme objectif de les faire progresser.

Le mandat CPC (Santé et Cohésion Sociale)

C'est un mandat confédéral réunissant un nombre relativement important de Fédération CGT, bien sûr la Fédération de la Santé et de l'Action Sociale la Fédération des Organismes Sociaux la Fédération

des Services Publics, la FERC mais aussi la Fédération du Transport (ambulancier), la Fédération de la Chimie (Pharmacie), la Fédération de la Métallurgie (prothèse, orthèse), ...

La difficulté de ce mandat réside essentiellement dans la capacité à repérer qui/quoi/où afin de pouvoir porter une parole la plus partagée possible au sein des différentes instances de la CGT.

Parallèlement, une connaissance du système de la formation professionnelle et de ces différents arcanes semble une réelle plus-value pour pouvoir porter ce mandat. La particularité des questions de certifications est au cœur de ce mandat

Pour cela, le ou la mandaté(e) peut et doit s'appuyer entre autre sur le collectif Formation Professionnelle Confédéral avec un temps spécifique de rencontre entre mandaté(e) CGT des 11 CPC existantes.

Concernant l'interaction avec l'UFAS, une fluidité des contacts de camarades issu des métiers et diplômés en cours de révision semble essentiel afin de pouvoir porter dans les Groupes de Travail une parole s'appuyant sur une expertise métier et une parole plus orientée sur la question réglementaire de la construction d'une certification. Pour cela, une réactivité est importante afin de pouvoir porter une parole cohérente et réelle

Bien sur le ou la mandaté(e) doit pouvoir aussi s'appuyer sur les autres camarades partageant l'objet « formation professionnelle » au sein de d'autres instances (OPCO/CPNE/...), le collectif Formation Professionnel Fédéral reste l'outil le plus adapté pour répondre à ce besoin de cohérence.

Différentes formations ont été à l'ordre du jour, par exemple : le diplôme d'état de moniteur éducateur, de technicien en intervention familiale, d'assistant familial.

Le lien retrouvé avec l'ufas a permis des échanges sur le contenu de ses formations et de pouvoir exprimer lors de l'instance nos critiques tant positives que négatives. Nous avons notamment attiré sa vigilance sur les glissements entre par exemple : le soutien à la parentalité qui devient le travail du TISF, de l'assistant familial qui doit travailler sur le lien parents-enfant de l'enfant qu'il accueille... Ces questions qui peuvent sembler d'ordre technique, professionnel, cache une volonté de déqualification et du moindre coût.

Il nous faudra améliorer la réactivité de notre lien si l'on veut pouvoir dénouer les enjeux et contrecarrer les objectifs délétères des pouvoirs publics

Le Mandat UDES (Union des Employeurs de l'Economie Sociale et Solidaire)

Ce mandat pourtant nommé, à l'union des employeurs de l'économie sociale et solidaire n'est pas effectif depuis de trop nombreuses années. La CE de l'ufas ayant beaucoup de « chantiers » à mener, n'a pu s'en saisir. Un temps de présentation se fera lors d'une prochaine commission exécutive afin d'assurer la prise en compte effective du mandat. Nous pourrions ultérieurement en présenter les contours et travailler sur nos positions cégétistes car derrière la notion de sociale et de solidaire se cache la possibilité de profit. Une vigilance doit donc s'organiser.

▶3 - Les collectifs et groupes de travail

Extrait Projet fédéral :

« **Les collectifs** sont composés d'un-e militant-e par région, le mandat est confié par la coordination régionale sur proposition des USD chargés d'émettre un avis sur les candidatures émanant des syndicats.

Les groupes de travail sont composés d'une douzaine de personnes maximum (pilote compris), leur composition doit permettre le développement des objectifs définis (expériences, compétences, équilibre public-privé, sanitaire-social...). Ils peuvent être permanent ou non en fonction de la thématique abordée, des objectifs recherchés.

→ La composition est proposée par les animatrices d'espace en lien avec les responsables de secteur

→ Pour les militant-es n'étant pas membres de la CEF, l'avis du syndicat est requis ainsi que l'information à l'USD et la coordination régionale dont est issu le camarade. »

▶1 - Collectifs

4 collectifs actifs

- Société inclusive – Animation Christine S.
- Protection de l'enfance – Animation Esther T. Pascale G.
- Le collectif confédéral « justice et protection des mineurs » Membre Ufas Esther T.
- Action sociale publique -Animation Olivier B.
- Société inclusive – Animation Christine S.

Depuis 2020, le collectif transformation de l'offre médico-sociale officie pour lutter contre une société low cost voulue par le gouvernement Macron mais également par ces prédécesseurs. Parti d'une réflexion sur Serafin-PH pendant de la tarification à l'acte –T2A- à l'hôpital, le groupe de travail s'est étoffé et a élargi son spectre de réflexion et d'intervention, Serafin-Ph ne constituant que la partie émergée d'un iceberg bien plus problématique baptisé « société inclusive ». Si la finalité est l'accès au droit commun pour tous, objectif louable... la société dite inclusive a pour objet de fermer progressivement les institutions, renvoyer ou maintenir les personnes dans leur milieu ordinaire de vie et lieux de socialisation de l'enfance à la sénescence, renvoyant le soin à chacun d'accompagner son proche handicapé ou âgé. Ce projet de société où la solidarité collective est renvoyée à l'individu au-delà d'être le fondement du néo-libéralisme, part du principe que chacun a une place en tant que citoyen dans notre société, cette place étant légitimée par une inscription en milieu ordinaire, les institutions ne faisant plus recette d'après la puissance publique. Le collectif a analysé l'ensemble grâce à une approche systémique montrant que le but inavoué est d'abaisser le coût du travail.

Le collectif, membres issus de l'ufas et du collectif ERSP, s'est réuni très régulièrement entre 2021 et 2024 -une fois par mois en moyenne- et ses membres après analyse des textes de référence sont intervenus pour informer et former sur les territoires, dans les USD, CAS ou CRAS demandeuses avec par exemple : un webinaire à Lille, 2 journées d'étude à Marseille puis Martigues, une journée à Bordeaux, Angers, une formation de 2 jours à Angoulême, une formation de 3 jours à Montreuil, des interventions lors des regroupements des DSC sur 2 années consécutives. Un colloque à l'Assemblée Nationale est prévu en juin pour réveiller députés et sénateurs sur le sujet qui touche tout un chacun.

Le collectif a également construit différents supports explicatifs à destination des syndicats –diaporamas, communiqués, articles dans le Perspective...- ou s'est appuyé sur ceux existant créés par les territoires avec par exemple la BD élaborée par Rhône Alpes sur Serafin-PH. Un espace partagé permet aux participants de s'en saisir.

Cependant le travail a été empêché à différents niveaux : annulation d'une journée d'étude dans

le cadre de la fédération santé/action sociale, problème de portage et soutien du dossier au niveau confédéral, occasionnant des couacs entre le positionnement confédéral et celui des syndicats de notre union fédérale notamment sur le nouveau statut des travailleurs ESAT. De même le collectif constitué de représentant de l'UFAS, de la fédération des organismes sociaux, de la métallurgie manque de bras et de participants. Si les coordinations régionales ont passé le mot sur les territoires, les militants désignés ne sont pas forcément disponibles ou remplacés et c'est identique concernant les membres de la CE de l'UFAS qui intéressés, n'ont jamais participé. Le listing des mandatés aux différents échelons territoriaux –CDCA conseil départemental de la citoyenneté et de l'autonomie, CDAPH commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, ARS agence régionale de santé- reste incomplet malgré les relances, ces mandats confédéraux n'étant pas forcément enregistrés à Montreuil. C'est une double difficulté, celle qui permettrait d'outiller nos forces vives dans le cadre de leurs mandats et celle d'identifier nos mandatés et de construire un réseau efficace. Une journée à Montreuil est en prévision pour les informer dès que le listing sera davantage étayé. Enfin, les supports et informations que le collectif souhaitait faire passer au CNF - courroie de transmission entre les congrès pour informer territoires et syndicats- n'a pas pu se faire pour des motifs obscurs. Qu'à cela ne tienne, le collectif est mobilisé un de ces objectifs actuels est le rapprochement avec les fédérations concernées par le sujet à Montreuil : FERF, fédération des organismes sociaux et services publics. Les 2 premières fédérations ont répondu favorablement à notre demande, à suivre pour les services publics... ! Toutes les bonnes volontés de notre union fédérale sont également les bienvenues !

- Protection de l'enfance – Animation Esther T. / Pascale G.

Notre nouveau mandat UFAS s'inscrit hélas dans la continuité d'une dégradation voulue de la protection de l'enfance par les politiques nationales, mais aussi départementales.

Ce secteur n'a pas de poids politique permettant de faire du lobbying auprès des ministères. Dans un contexte idéologique dominant actuellement qui responsabilise, et culpabilise à outrance les publics en difficultés. Les politiques surfent sur le pouvoir

d'agir et font porter à la seule responsabilité de la personne accompagnée tout ce qu'elle va réussir, à faire, à devenir ou pas...

La protection de l'enfance est une compétence des départements, leur laissant le libre choix de la part budgétaire qu'il y consacre : constat de fermeture de service entier de prévention spécialisée ou d'aide au jeune majeur, embolisation du système de protection : des milliers de mesures de protection ne sont pas effectives. Les mineurs isolés sont sortis d'une prise en charge en foyer pour des hôtels sans réelle prise en charge éducative, psychologique. Une dégradation des conditions d'accueils suite à une baisse des moyens censés répondre aux problématiques des jeunes et leurs familles. Autre état de fait, le manque de professionnels diplômés. Contexte responsable de nombreuses situations qui ont fait malheureusement la une des journaux ou des émissions « sensationnelles ».

Le rapport des Comptes de novembre 2020, de l'Assemblée Nationale, Sénat en juillet 2021 et différentes enquêtes de l'Inspection Générale des Affaires Sociales démontrent les dysfonctionnements du système de la protection de l'enfance et du manque de moyens pour répondre aux problématiques des jeunes et leurs familles.

Ces constats, alliés aux émissions à scandales ont conduit le gouvernement à créer un secrétariat d'état à la protection de l'enfance avec nomination de Monsieur TAQUET en 2019.

En 2022 la loi Taquet est promulguée, elle est pleine d'intentions sans moyens...Souvenons-nous : interdiction des placements à l'hôtel, fin des sorties « sèches » de l'ASE, une formation et un revenu minimum pour les assistants familiaux, et la création du Groupement d'Intérêt Public France Enfance Protégée.

C'est en février 2024, à la suite de morts (suicides) de jeunes pris en charge par la protection de l'enfance laissé.e.s seul.e.s en hôtel, que le décret d'applications sort pour l'interdiction de placement à l'hôtel des mineurs. Un décret qui prévoit cependant l'accueil dans une structure agréée avec un personnel formé. Il n'est pas question d'établissements et services sociaux et médico-sociaux, ni de personnel éducatif.

Avril 2024, une commission **d'enquête sur les manquements des politiques de protection de**

l'enfance se mets en place. Par l'intermédiaire des camarades du CESE, l'ufas est sollicité pour contribuer à l'état des lieux et analyse de la situation.

Dans cette période, les professionnels, les syndicats et l'UFAS ne sont pas restés sans agir, sans interpeller, sans dénoncer, sans revendiquer. Différents communiqués de presse, motion de soutien aux salarié.e.s en action pour défendre leurs conditions de travail, dénonçant la perte de sens, et réclamant des moyens pour répondre aux problématiques des jeunes accueillis et leur famille, ont été faits.

L'UFAS, a interpellé les pouvoirs publics par courrier lors de déplacement sur les territoires (M Taquet, Mme Caubel etc) concernant différentes situations. L'UFAS est en lien avec la députée Mme Maximi, députée, éducatrice spécialisée, qui porte le sujet à l'Assemblée nationale.

Une mobilisation des syndicats du Loiret compte tenu d'éléments graves sur leur territoire, a interpellé les pouvoirs publics. Les salariés de la Sarthe ont dénoncé le manque de moyens à la suite du décès d'un enfant de 3 ans. Le Foyer De L'enfance Des Alpes Maritimes dénonçant un manque de moyens. Sans parler des services de préventions spécialisées qui ferment ou dont les missions sont réorientées vers la prévention de la délinquance. Fin avril, l'ufas est allée soutenir l'action des camarades contre la diminution d'une part conséquente du budget de la prévention spécialisée dans la Vienne.

L'UFAS utilise les différents rassemblements de professionnels (Assise de la Protection de L'Enfance, CNLAPS etc.) pour dénoncer le manque de moyens et la nécessité de se mobiliser.

Aux vues de la dégradation des conditions de travail, d'accueils, de la perte de sens, le collectif a proposé la mise en place de journées d'étude/ formation autour de la protection de l'enfance afin de réfléchir, et de proposer des revendications propres à ce secteur. Le premier stage a enrichi nos revendications, le prochain est en novembre 2024.

- [Le collectif confédéral « justice et protection des mineurs » Membre Ufas Esther T.](#)

L'UFAS participe au le collectif confédéral « justice et protection des mineurs » qui regroupe la fédération des services public (les Territoriaux, la Protection judiciaire de la Jeunesse, les services pénitenciers), la CGT Educ Action, la Fédération des organismes sociaux.

Ce collectif a fait des communiqués, a appelé à des mobilisations du secteur pour dénoncer l'absence de volonté politique pour la justice et la protection des mineurs et établir des revendications communes.

Ce collectif est partie prenante du Collectif « Justice des enfants » regroupant entre autre le Barreau de Paris, Conseil national des barreaux (CNB), Fédération Nationale des Unions de Jeunes Avocats (FNUJA), Fédération Syndicale Unitaire (FSU) Ligue des Droits de l'Homme (LDH), Observatoire international des prisons (OIP), Syndicat de la magistrature, Syndicat des avocats de France (SAF), Syndicat National de l'Ensemble des Personnels de l'Administration Pénitentiaire (SNEPAP – FSU), Syndicat National des Personnels de l'Éducation et du Social à la Protection Judiciaire de la Jeunesse (SNPES – PJJ/FSU), Syndicat national unitaire de la territoriale (FSU territoriale) Syndicat national unitaire de l'enseignement professionnel public (SNUEP-FSU), Syndicat National unitaire des Assistants Sociaux de la Fonction Publique (SNUASFP FSU), Union syndicale Solidaires.

L'UFAS a participé à l'organisation d'un colloque à l'Assemblée nationale sur le thème Protection et Éducation en novembre 2019 à la suite de l'abrogation de l'ordonnance 45 régissant la justice des mineurs. Une interpellation des parlementaires a été faite par le collectif pour dénoncer les manques en protection de l'enfance, la volonté politique de mettre en place un code de procédure pénale des mineurs qui prône le répressif au détriment de l'éducatif.

Ce groupe a permis la mise en place d'une journée d'étude au niveau confédéral autour de « quel avenir pour la protection et la justice des mineurs » en novembre 2021.

Via ce collectif, différents communiqués dénonçant l'absence d'une politique axée sur la prévention et l'éducatif au bénéfice du répressif sont signés par l'UFAS.

- [Collectif Action sociale publique - CASP - Animation Olivier B.](#)

Le collectif « Action sociale publique » réunit les acteurs-rices de terrains partageant un même statut et les mêmes missions : ils et elles sont agents de la fonction publique hospitalière et travaillent dans le secteur social et médico-social (Foyers de l'enfance, MAS, IME, centres maternels, MECS...).

Notre collectif se réunit trois fois par an sur deux journées et rassemble un-une camarade par région historique.

L'un des premiers objectifs est de permettre aux syndiqué-es-s et syndicats d'avoir un lieu commun d'expression et de réflexion sur des pratiques communes. Notre place si particulière permet de faire le pont entre nos camarades des centres hospitaliers et nos camarades du secteur associatif, notamment avec les USD.

Le CASP se veut Ressource et point d'appui dans les territoires en matière de droits des agents, repères revendicatifs, syndicalisation spécifique à notre secteur.

Notre collectif représente :

- les seuls travailleur-euse-s sociaux relevant de la FPH, isolés au sein des territoires départementaux mais présent-e-s sur l'ensemble du territoire national.
- l'une des principale revendication CGT, celle d'un grand service public de la santé et de l'action sociale.
- L'activité du collectif « Action Sociale Publique » se porte sur de nombreuses thématiques :
- Dans le cadre des élections de la FPH, la fédération s'appuie sur le CASP pour la conception de matériel électoral à destination des établissements sociaux et médico-sociaux publics hospitaliers.
- Les instances représentatives du personnel dans les établissements médico-sociaux et sociaux de la FPH (CSE, Conseil d'administration, conseil de surveillance, CAPL-D, F3SCT et CCP).
- Loi de transformation de la fonction publique, analyse et luttes contre ses conséquences.
- Passage au CPOM.
- Le SEGUR pour tous
- Les politiques départementales, régionales (CD et ARS) mais aussi et surtout nationales concernant la protection de l'enfance et le handicap.
- Le développement de la syndicalisation, tracts et soutien de syndiqué-e/syndicat.

Nos objectifs à venir sont de se rendre visible en territoire, par une communication régulière, notamment par l'UFAS, souhait de faire un communiqué aux coordinateurs-rices régionaux et souhait de réaliser un répertoire des structures syndicales CGT sociaux et médico-sociaux pour faciliter nos communications.

La décentralisation des réunions du collectif peut-être un outil de communication et de partage sur un territoire, afin de réunir les act-eurs-rices sociaux et médico-sociaux publics, à l'image de l'organisation de CE.

Nous comptons maintenir un collectif en lien par des rencontres régulières et des soutiens avec le secteur orga de la fédé, UFAS, UFMICT... et LDAJ.

Autres collectifs :

- [Surveillant de nuit – Animation Cristina](#)

Malgré plusieurs propositions vers les territoires, ce collectif n'a pu se mettre ne place. Comme pour tous les collectifs, il est difficile d'avoir la contribution de camarade sans mandat. Le décalage du travail de nuit assure moins facilement d'une disponibilité. Il nous faudra revoir comment mobiliser nos collègues afin d'assurer leur expression.

- [Prévention spécialisé – voir protection de l'enfance](#)

Collectif en cours de reprise

- [Insertion – exclusion – Animation Esther T.](#)

Dans un contexte social très dégradé, l'UFAS couvre le champ de la grande exclusion et de l'insertion : dont l'hébergement d'urgence, le samu social, l'accueil des réfugiés en CADA- centres d'accueil des demandeurs d'asile- et leur accompagnement, les CHRS –centres d'hébergement et de réinsertion sociale-et les SIAO –services intégrés d'accueil et d'orientation-, les maisons relais ou pensions de famille, tout comme l'accompagnement des allocataires du RSA dévolu à quelques associations ou l'insertion par des structures d'insertion par l'activité économique et notamment les chantiers ou ateliers d'insertion relevant de certains CHRS.

Un collectif de travail CHRS existait auparavant mais n'a pu fonctionner faute d'animateurs. Il demeure cependant essentiel d'avoir un cahier revendicatif pour ce secteur qui connaît un contexte social très

dégradé, et qui est fortement malmené en termes de financements : cpom avec des taux directeurs à la baisse, au motif du principe des vases communicants, depuis la mise en place du dispositif « un logement d'abord ». La pénurie de logements et l'abandon de l'accompagnement global représentent des enjeux fondamentaux à défendre.

▶2 - Groupes de travail

- Assistant familiaux – Animation Christophe C.
- Lanceur d'alerte – Animation Christophe C.
- CCUE – Groupe fédéral - Animateur Julie M.-Guillaume S.
- ESAT – Animation Pierre-Paul S. – Christine S.
- CAS-UFAS – Animateur Pierre-Paul S.
- Le Groupe de Travail des Assistant.e.s Familiaux.ales a été mis en place à la suite du dernier congrès de l'UFAS.

Il s'est déroulé à raison d'une réunion (en visioconférence) par trimestre et est animé par un.e négociateur.trice de la CCNT 66/ CHRS. Une avocate se joint à nous, gracieusement, de manière ponctuelle.

Ce groupe réunit actuellement une dizaine de participant.e.s issu.e.s de différents territoires (Paris, Lyon, Rennes, Nantes...). Pour autant, il nous faut encore l'étoffer de ce point de vue pour augmenter le maillage.

3 professionnelles ont pu intégrer le groupe des négociateur.trice.s de la CCNT du 15 mars 1966/ CHRS pour préciser notre argumentaire dans ces instances.

Les échanges ont permis d'évoquer les problématiques spécifiques de ces professionnel.le.s, qui ont un régime dérogatoire au Code du Travail (pas de vacances, ni repos hebdomadaire sans prises en charges, non-respect de la présomption d'innocence, etc.), et qui varie dans les conditions de rémunération, pour les mêmes conditions de travail, selon l'employeur ! Ces conditions amènent les professionnel.le.s à chercher à multiplier les employeurs pour s'assurer d'être rémunéré.e à hauteur de leur agrément, sous réserve d'en informer... l'employeur ! Ces salarié.e.s sont ainsi dépossédé.e.s de leur agrément.

La multiplicité des employeurs nous a amené à penser le travail de manière interfédéral et des liens

s'établissent notamment avec la FD des services de l'État. Ces échanges montrent que, quel que soit le statut de l'employeur (privé associatif ou public), les difficultés pour les professionnel.le.s sont similaires ; que ce soit en termes de rémunération, qu'en termes de conditions de travail (notamment par rapport à la prise en charge de jeunes aux problématiques de plus en plus complexes, sans moyens supplémentaires).

Des démissions importantes sont repérées ainsi qu'une augmentation des situations de « burn-out ».

La mise en place de la loi du 7 février 2022 relative à la protection des enfants, dite « loi TAQUET » n'a pas résolu ces difficultés, mais a pu les aggraver même selon que les professionnel.le.s relèvent du secteur public ou privé.

Des professionnel.les qui doivent de plus en plus « mettre la main à la poche » pour assurer les besoins de l'enfant accueilli.e, tant les indemnités d'entretien perçues sont insuffisantes.

Les échanges dans ce groupe de travail ont permis d'étoffer notre plateforme revendicative afin d'évoquer cette problématique, plus précisément dans le cadre des négociations nationales :

- Transposition de la « loi TAQUET » dans le secteur associatif non lucratif
- Revalorisation du salaire à compter du 2^{ème} accueil
- Respect de la présomption d'innocence pour les professionnel.le.s visés par une « information préoccupante »
- Repos obligatoire (un w.end mensuel) et non suggéré, comme précisé par la loi
Augmentation significative de l'indemnité
- Le groupe de travail lanceur d'alerte. La CE de l'UFAS a souhaité mettre en place un groupe de travail permettant d'évoquer cette problématique, au regard de la réalité du terrain qui voit se multiplier les professionnel.les qui pourraient revendiquer ce statut de « lanceur.euse.s d'alerte ».

Le travail de ce groupe devait se mettre en place autour d'un.e animateur.trice (membre du bureau de l'UFAS) et de co-animateur.trice.s ayant été traversés par cette question (lanceuse d'alerte reconnue et son délégué syndical).

L'idée est de faire un état des lieux du statut de lanceur.euse d'alerte et de formaliser une procédure d'accueil et d'accompagnement au sein des territoires et de leurs instances (USD, UL), en lien avec le travail fédéral et confédéral à ce sujet.

Malheureusement, ce projet a été bloqué par une personne de l'espace revendicatif fédéral qui a estimé que cela rejoint le collectif fédéral « discrimination », et n'a pas souhaité donner suite à la décision prise par notre CE.

A ce jour, la CE de l'UFAS estime que ce groupe doit voir le jour au regard de la nécessité d'appréhender le statut et l'accompagnement de ces professionnel.le.s, dans un contexte où les conditions de travail et de rémunération dans notre secteur ne font que de se dégrader.

- CCUE – Co-pilotage Guillaume S. et Julie M. : /Groupe fédéral – Pour l'ufas : Claire-Aimée P. – Gérard B.

« Extrait projet fédéral : Ce groupe de travail en lien avec les négociateurs CCU doit permettre de soutenir le travail des négociateurs et de le mettre en lien avec les syndicats au travers des USD pour d'une part favoriser la consultation des bases et la stratégie revendicative. C'est une question d'actualité et d'envergure au vu du nombre de salarié-es concernés par la négociation de cette nouvelle convention proposée par NEXEM. A ce titre un lien de travail se met en place avec la confédération

- ESAT – Animateur Christine S. Pierre-Paul S.

La transformation de l'offre médico-sociale amène le paysage du handicap à se modifier. Durant ce mandat, un changement des droits concernant le statut des usagers travailleurs d'ESAT a vu le jour : travailler en milieu ordinaire, se syndicaliser, se mettre en grève... mais la question de la rémunération et de l'accompagnement de ces usagers travailleurs et des droits acquis reste en suspens.

Le changement de statut d'utilisateur pour celui de salarié est d'actualité et pose de nombreuses questions, telles que la garantie de la protection, l'impact de la subordination, la rémunération et son évolution. L'existence d'ESAT où seule prime l'exigence de productivité est également un problème dont nous devons nous saisir.

De ce fait, la CE de l'UFAS a décidé d'un groupe de travail ESAT. Il a aussi pour objectif la mise en

place d'un travail commun avec le groupe confédéral « handicap » et différents acteurs des ESAT (collectif de TH, parents, etc).

- CAS-UFAS – Animateur Pierre-Paul S.

En janvier 2023, le bureau de l'UFAS a proposé un document intitulé « Espace et Projet UFAS ». Le but étant de balayer et d'identifier les différents espaces concernant notre union fédérale afin et de répondre aux besoins sur lesquels nous sommes sollicités et d'organiser les luttes et les mobilisations.

Ainsi le recensement et le déploiement des Commissions d'Action Sociale furent engagés et un groupe de travail comprenant les élus de la CE a pu se réunir bimensuellement.

Ce travail a commencé en contactant l'ensemble des USD et l'établissement d'un état des lieux des souhaits et des besoins des camarades, en terme de droits syndicaux, du rôle de cette commission, des échanges possibles, des productions (tracts, écrits...) et des liens avec l'ufas.

Après avoir fait ce recensement définissant s'il y avait des animateurs de CAS ou au moins un référent action sociale au sein de l'USD, nous avons pu élaborer nos documents explicatifs et juridiques (notamment des statuts pour les USD).

3 réunions en visio avec les animateurs/référent des CAS ont été réalisées. La première pour définir les contours et les besoins, la seconde afin de faire un état des lieux et partager des idées pour la mobilisation du 4 avril et la dernière afin de faire un point sur le travail effectué dans les territoires et l'organisation à venir.

Suite à la première réunion, un groupe WhatsApp a pu se créer avec les animateurs CAS des USD afin de répondre aux besoins d'informations et de communication sur notre secteur. A défaut d'avoir un site internet efficace, le WhatsApp, plus rapide, permet de partager des documents, de « piocher » des idées d'accords, de tracts, de slogans, de s'en inspirer. Le but étant également de partager plus rapidement les informations liées aux négociations dans les conventions collectives, sur des appels à manifestation d'intérêt, sur la formation professionnelle...

► 4 - Fonctionnement de l'UFAS

Pour rappel, le congrès de l'UFAS s'est ouvert en retard pour cause de pandémie. La CE est constituée

pour moitié de nouveaux membres. La CE vote pour un secrétaire général absent pour cause de maladie et reconduit l'ancien bureau à quelques membres près. La première partie de mandat se révèle être chaotique, l'activité n'avance pas ou très peu. Le projet au regard de la feuille de route confiée par le congrès de l'UFAS ne progresse pas. Le bureau et le SG sont absents lors de la formation permettant à tous d'appréhender le périmètre de l'UFAS. Au regard de l'absence de travail et de mobilisation du bureau, malgré des demandes réitérées, la CE vote pour un nouveau bureau, le SG ayant remis sa démission en amont même si sa fonction n'était pas remise en question. Un nouveau bureau est constitué avec une secrétaire générale.

Depuis, Juillet 2021, ce nouveau bureau, sa SG, et les membres actifs de la CE s'organisent afin de répondre aux besoins des syndicats, à leurs temps forts comme les élections, aux enjeux du secteur par la présence dans les négociations, la réflexion sur les lignes revendicatrices... A l'interne, une réorganisation voire une organisation ont été nécessaires et restent encore à améliorer. Des sujets sont dynamiques, d'autres sont encore au point mort. L'enjeu est d'importance Et une CE dynamique est essentielle pour mener l'activité au regard des attaques de nos financeurs et du patronat.

►1 - Les permanences – Un manque de moyen matériel et humain

Deux membres du bureau sont présents en semaine. Pour différentes raisons mais notamment par le temps d'obtenir des mises à disposition et leur effectivité ainsi que par leurs engagements sur d'autres mandats en territoire, les autres membres du bureau n'ont pu assurer le même temps de présence. Cela a été dommageable pour le fonctionnement de l'ufas et surtout sa réactivité. Cependant au fur et à mesure et depuis la rentrée de septembre 2023, la présence devient plus importante. Deux membres de la CE viennent aussi soutenir l'activité. Ce qui est loin d'être suffisant.

Chaque dossier a amené son lot de questions : où sont les documents, comment sont répertoriés les mandats, qui fait quoi : pour la rédaction des ordres du jour, des relevés de décision, pour le suivi des remboursements, sur le suivi des associations : période d'élections, désignations, situations particulières, conflits... ? Dans ce contexte, une précision d'importance et toujours d'actualité : les

ordinateurs ne sont pas paramétrés, nous passons donc par l'accès extérieur à la messagerie, ce qui ne simplifie pas du tout la tâche, d'autant plus que l'accès peut aussi dysfonctionner et que par moment, elle est comme piratée. Un serveur nous permet de travailler collectivement mais le vpn est devenu inactif en-dehors de Montreuil. Cela peut sembler anecdotique mais s'ajoute aux difficultés.

A tout cela s'est ajouté le non remplacement de la secrétaire technique pendant plusieurs mois.

Il a fallu déterminer les fonctions des permanenciers. Elles ont surtout consisté à gérer le quotidien : réponse ou orientation des demandes syndicales, transfert d'information, gestion des projets d'accord pré-électorales : ce dernier point a généré beaucoup de travail, nos élections se situant dans un espace-temps quasi-commun du fait des ordonnances macron pour les CSE. Des procédures ont été clarifiées : sollicitation du secteur LDAJ, désignation, validation des RD, de la communication extérieure... Tout ne fonctionne pas correctement.

Le travail d'organisation a été conséquent et est encore à finaliser.

Peu de temps et de camarades pour répondre à l'actualité revendicative et pour le soutien aux associations. Au fil du temps, nous avons amélioré notre réactivité et rédigé des motions de soutien, de communiqué de presse. Il reste toutefois à pouvoir analyser les politiques publiques et leurs impacts, se saisir de l'actualité pour construire nos lignes revendicatrices. Nous n'avons pas assez de camarades disponibles pour gérer les demandes juridiques, l'étude des projets d'accords...

Pour autant, et par le travail de l'OQVS, la répartition des activités s'est construite et une dynamique s'est mise en place.

►2 - Les commissions exécutives

Cet écrit dresse le bilan des commissions exécutives depuis le changement de secrétaire générale et de bureau le 12 juillet 2021. En amont de cette date, nous n'avons pas pu faire le bilan.

Les commissions exécutives de l'UFAS se sont tenues sous le format hybride (en présentiel et en visio) jusqu'en Janvier 2022. Dès la fin de la pandémie toutes les CE prévues sur deux jours se sont tenues en présentiel. Nous avons maintenu certaines réunions en visio quand celle-ci étaient

prévues sur une seule journée ou dictées par une urgence. Généralement, nous y abordons des sujets importants nécessitant une prise de décision collective et rapide comme nos positionnements politiques sur les négociations à la BASSMS et les conventions collectives 51/66-CHRS/65.

Sous cette mandature (de juillet 2021 à la date du congrès) il y a donc eu 17 commissions exécutives sur deux jours et 2 CE en visio.

13 ont eu lieu dans les locaux de la fédération et 4 ont été externalisées (une à Courcelles, une à Bordeaux, une à Toulouse et une à Calais).

Si en début de mandat, la participation des élus à la CE a été plus soutenue avec en moyenne 22 participants à chaque réunion, nous avons constaté qu'à partir de fin 2023, les camarades ont eu plus de difficultés à se rendre disponibles pour être présents.

En effet, plusieurs facteurs peuvent expliquer ce constat.

Dans un premier temps, dans le second semestre de l'année 2023, un grand nombre d'élections professionnelles ont eu lieu mobilisant ainsi les camarades dans leurs structures. Il s'agissait pour les camarades d'être sur le terrain afin de conforter voire renforcer la présence et la représentativité de la CGT dans notre secteur.

Ensuite nombre de camarades ont des mandats nationaux CNLE, CNOSS, CMP/CPPI 66-51 ou BASSMS, OPCO SANTE... Dont les instances ont parfois concédé avec nos commissions.

Les ordres du jour ont été construits de manière à pouvoir suivre les dossiers, orienter des décisions et voter pour les mandats, sur des décisions sur les négociations, sur des positions politiques... (Bassms – CCUE, sur les conventions de notre champ : 66, 65, 51, Mandats précédemment cités CNOSS, CNLE, HCTS, CPC, CPNE, OETH...).

La CE a impulsé les mobilisations du secteur, en lien avec la dynamique de collectifs qui ont été validés et créés.

En annexe les sujets traités en CE (non exhaustif).

►3 - Espace et projet UFAS

Reprenant l'organisation de notre fédération, l'UFAS est construite par plusieurs espaces permettant d'articuler correctement le champ de notre Union.

Tous les espaces sont intrinsèquement liés, et le pilote doit en référer à la Secrétaire Générale pour permettre une fluidité dans l'activité de l'UFAS. Chaque membre du bureau est responsable d'un espace, il est le garant du bon fonctionnement de l'espace suivant les règles fédérales et confédérales. Il est chargé d'être force de propositions en lien avec les autres membres de la CE inscrits. Les membres sont des personnes ressources.

La CE a validé ce projet qui permet de définir les contours des différents espaces et le mandat qui leur est donné.

►4 - La communication

►1 - D'ordre général

Pour la communication vers l'ensemble des syndiqués et salariés de notre champ, il existe plusieurs outils que nous utilisons régulièrement même si nous sommes conscients que cela n'est pas encore satisfaisant.

Dans un premier temps, le site internet. Certes ce dernier est obsolète et mériterait d'être entièrement revu cependant il nous appartient de le faire vivre en l'état. Nous avons donc pris l'initiative de modifier l'existant. De nouveaux onglets ont été créés afin de mettre à disposition de l'ensemble des acteurs de notre champ nos écrits et travaux. Nous sommes aussi plus réactifs sur la mise à jour des publications : qu'il s'agisse des motions de soutien, des communiqués de presse, des tracts, des compte-rendu des mandats...

Nous nous questionnons également sur les moyens techniques que nous avons et ceux dont nous aimerions disposer pour être plus originaux et plus efficaces : vidéo, webinaire, réseaux sociaux...

Une des décisions du congrès de l'Île-de-Ré fut la création d'une page facebook. Nous avons lancé une page Facebook dédiée à l'UFAS ainsi qu'un groupe Facebook spécifique à l'action sociale. (1 000 followers) Ces espaces ont été conçus comme des lieux d'échange et de mobilisation, où les administrateurs ont la responsabilité de sélectionner les participants, assurant ainsi un environnement propice aux débats et à la coordination de nos actions. Cette dernière demande un gros travail de régulation, validation des publications mais entre aussi pleinement dans le travail de communication de notre union.

Cependant nous sommes conscients de l'importance d'avoir une politique de communication numérique et d'être présents sur plusieurs réseaux. Durant ce mandat, les moyens matériels et humain ne nous ont pas permis de plus développer cela.

►2 - Avec les syndicats

Lors du congrès UFAS de l'Île-de-Ré, le congrès avait décidé de modifier nos statuts en précisant que nous étions l'Union des syndicats et des sections syndicales. Reprenant ces orientations, nous avons entrepris le recensement des contacts de nos syndiqués dans un premier temps via les USD, puis aux travers de nos outil Cogitiel et cogetise. Cette démarche nous a permis de disposer d'une base de données afin d'envoyer directement des informations aux syndicats et sections via une mailing-list dédiée. En mars 2023, 368 bases (syndicat ou section) furent ainsi recensées.

Ce nouveau canal nous permet désormais d'adresser directement à nos bases syndicales nos publications, sondages etc... Cette liste reste à compléter et vérifier avec les instances CGT des territoires (UL- UD-USD-CAS) car des erreurs persistent. Il est à noter que les adresses mails doivent être au nom du syndicat et non pas des adresses personnelles afin de respecter au mieux la RGPD.

C'est dans un aller et retour entre syndicats et ufas que doivent se construire nos revendications vis-à-vis des politiques publiques, nous nous sommes donc organisés pour construire ce réseau, par des communications, des disponibilités, des rencontres en fonction des actualités et de la vie syndicale (congrès et sollicitations).

Utilisant un outil de la confédération afin d'échanger avec les syndiqués, nous avons pu améliorer la communication par un va et vient régulier. Parallèlement à cela, un travail de restructuration syndicale en lien avec les USD et la création des commissions d'action sociale fût entrepris afin de ne pas compter uniquement sur le virtuel et pour permettre la mise en place de réunions régulières en physique.

►3 - Dynamique structurelle

Nous avons également dynamisé nos commissions d'action sociale départementales en organisant des temps d'échange réguliers pour définir les besoins et les mobilisations prioritaires. Dans le même esprit,

nous travaillons à la création d'un drive pour stocker et partager les ressources et les outils nécessaires à nos actions sur le terrain.

En ce qui concerne la BASS, nous avons établi un lien étroit avec les négociateurs de branche de l'UFSP. Cette collaboration nous a permis de mettre en place plusieurs webinaires où plus de 150 personnes se sont inscrites, offrant ainsi un espace d'échange et d'information sur les négociations CCUE.

Enfin, nous sommes en train de finaliser la création d'une newsletter spécifique à l'action sociale, qui sera envoyée aux animateurs et référents d'action sociale dans les départements, ainsi qu'aux secrétaires d'USD. Cette newsletter fournira des informations ciblées et des outils pratiques pour renforcer notre action sur le terrain.

En résumé, au cours des quatre dernières années, l'Ufas CGT s'est engagée dans une communication dynamique et proactive pour renforcer notre action syndicale. Au cœur de cette stratégie, l'utilisation des plateformes numériques a joué un rôle essentiel. Nous avons commencé à répertorier les médias et journalistes qui s'intéressent à notre secteur, des liens se mettent en place, nous en sommes encore aux balbutiements.

Dans un contexte où la lutte sociale exige une coordination efficace et une communication transparente, ces initiatives témoignent de notre engagement à mettre en œuvre une communication au service de la lutte pour les droits des travailleurs et travailleuses de l'action sociale.

►2 - L'UFAS et autres relations

►1 - L'UFAS et la fédération

►1 - Prise de décision, lien avec le BF, la CEF et le CNF

Pour assurer l'articulation entre notre union et le BF ou la CEF, la présence de membres de la CE sur ces instances est une première option. Nous avons connu, au fil de ce dernier mandat, le départ de plusieurs camarades. Nos relevés de décision bureau et CE sont transmis, mais le manque de temps, de camarades pour s'en charger ou de la secrétaire technique pour leur mise en page et envoi, ont engendré des délais d'envoi bien trop décalés pour que cela serve et assure un fonctionnement correct. C'est un point important à améliorer.

La CE commune (unions et CEF) qui s'est tenue début décembre 2023, a été l'occasion de transmettre à la CEF nos attentes, nos besoins, nos propositions afin de pouvoir réaliser notre mandat. Le texte porté à la connaissance de la SG, de la CEF et des unions de notre fédération est mis en annexe au rapport d'activité.

Une autre CE commune est prévue pour le 14 juin.

CNF

Nous avons un intérêt certain à être présents lors des CNF. Entendre les remontées des territoires, les besoins et répondre en direct aux questions est d'une importance capitale surtout en période de négociation CCUE et des problématiques du secteur. Il s'agit également de proposer des points pour l'ordre du jour, l'expression ufas sur des thématiques. Ce point est généralement travaillé lors de la CE de l'ufas précédente afin d'avoir un mandat précis sur un sujet à porter mais nous devons l'améliorer pour assurer que notre présence au CNF soit une participation et acte d'une vraie dynamique et interaction.

►2 - Relations avec les autres unions fédérales

Avec l'UFR : Nous n'avons pas engagé de relations de travail commun.

Avec l'UFMICT : Malgré des contextes de travail et des métiers partagés, nous n'avons pas développé de travail commun.

Avec l'UFSP : des sujets communs qui nous amènent à devoir nous coordonner et nous entendre. Comme la CCNT 51, dossier transversal (donc fédéral) avec une parité UFAS – UFSP concernant les négociateurs. Ce sujet a été facteur de crispation voire de désaccords.

Nous avons travaillé ensemble pour préparer et tenir les journées des élus et mandatés qui sont un temps fort de l'activité de nos unions, avec notamment une journée commune et pour les congrès des deux unions qui se tiennent ensemble.

Pour toutes ces situations, des bureaux communs sont prévus, sans régularité, plutôt en fonction de nos actualités.

Pour les sujets qui sont plus liés aux politiques publiques, à l'évolution du secteur comme la société inclusive, nous n'avons pas encore avancé. La participation de membres de l'UFSP sur les collectifs pourrait participer à l'amélioration de nos actions.

►2 - Lien avec les autres fédérations et la confédération

Il est d'évidence que les sujets tels que la protection de l'enfance, la société inclusive sont transversaux à plusieurs de nos fédérations. Bon nombre de nos métiers sont communs notamment dans nos parcours de formation, et si nous ne sommes pas collègues, nous sommes partenaires. Ce qui se passe à l'aide sociale à l'enfance a, de fait, des conséquences sur les structures associatives. L'intégration à n'importe quel prix des enfants handicapés à l'école entraîne des modifications conséquentes des institutions et questionne par exemple l'avenir des enseignants spécialisés en leur sein.

Pour la protection de l'enfance, le collectif confédéral Justice et Enfance dont fait partie un membre du bureau de l'ufas et également des membres de la fédération des services public (les Territoriaux), l'UFSE (la Protection judiciaire de la Jeunesse, les services pénitenciers), la CGT Educ Action et la Fédération des organismes sociaux a grandement permis ce travail commun.

Cela a assuré de travail commun et notamment d'une co-construction pour les mobilisations de l'action sociale.

Depuis le congrès confédéral, les camarades des fédérations sont sur d'autres responsabilités et nous sommes en train de reconstruire les liens avec d'autres.

Le collectif est relancé après la réorganisation de la conf à la suite du dernier congrès, un membre du bureau UFAS en fait toujours partie.

Pour la société inclusive, la transformation de l'offre médico-sociale, il en est de même. Un travail commun commence à se faire avec la fédération des orga sociaux et la ferc. Il est nécessaire de confronter nos analyses, leurs enjeux afin de pouvoir construire des actions communes, des temps de formation, d'information- d'alerte vers les syndicats, de journées d'étude...des chantiers sont en cours, comme par exemple la participation de ces fédérations à la matinée d'étude à l'assemblée nationale sur « société inclusive et valeurs républicaines » le 20 juin 2024.

La BASSMS et les perspectives d'évolution, de changements pour notre secteur nécessitent d'identifier puis de rencontrer l'ensemble des fédérations concernées.

Les politiques publiques qui impactent notre secteur, résonnent bien au-delà de nos fédérations et s'inscrivent dans le champ confédéral. A ce titre, depuis plusieurs mois, nous sommes en lien ou tentons de l'être avec la confédération. Pour l'ufas, il s'agit de participer ponctuellement ou de faire partie des collectifs confédéraux ou groupes de travail qui sont notamment sur le handicap, la petite enfance, la protection sociale. Nous avons vu récemment dans le cadre de l'évolution du statut des travailleurs d'ESAT combien nous avons besoin d'échanger pour avoir une posture commune. Nous demandons que notre « expertise » de ces sujets soit sollicitée.

Evolution du secteur : Marchandisation de notre secteur, insuffisance des financements publics qui amènent sur le « marché, d'autres opérateurs » telles les structures d'animation, des SARL, changements chez les salariés : des personnels qui viennent d'agence intérim quand d'autres sont autoentrepreneurs... Tous ces sujets sont à mettre en réflexion et à travailler conjointement avec les fédérations et la confédération lorsqu'elles sont concernées.

▶3 - L'UFAS vis-à-vis des autres syndicats et des collectifs de lutte

Dans un contexte unitaire de lutte contre les réformes de retraite, les organisations syndicales ont tenu une intersyndicale durant plusieurs mois.

Dans notre secteur, ces relations sont très dépendantes du déroulement des négociations. Avec certaines d'entre elles, il est compliqué voire impossible d'agir ensemble compte tenu de nos différences de positions notamment sur la CCUE. La fédération a été en justice pour dénoncer l'absence de représentativité de la CFTC et de la CFE-CGC qui ont tenté un "passage en force" pour une place à la table des négociations BASS ce qui n'a pas amélioré les liens.

Cependant, du fait de nos métiers, de nos champs professionnels, notamment par le biais de nos actions pour obtenir le Ségur pour tous, sur nos revendications salariales nous avons réussi à travailler avec FSU, Sud santé sociaux, Fo action sociale et santé privée. Cette intersyndicale est fragile, jamais actée et change au gré des revendications, suivant si elles sont communes à tout le monde ou seulement à certains.

L'ufas est régulièrement présente aux rencontres nationales du travail social en lutte afin d'assurer un lien et des possibles convergences de mobilisations.

Le travail commun est engagé et continue d'être porté dans la perspective d'organiser des luttes gagnantes dans la plus grande unité possible.

▶1 - Une dynamique territoriale

▶1 - L'UFAS vis-à-vis des USD

▶1 - Département

De nombreux territoires nous ont sollicité pour travailler avec l'UFAS, principalement pour aider les camarades du privé : Informations concernant les désignations de délégués syndicaux ou de représentants au CSE, questions juridiques liées aux conventions collectives, mises en relation avec d'autres salariés d'une association... L'UFAS a la capacité d'aider, de mettre en relation et de piloter des actions nationales. Cependant, nous constatons que de nombreuses USD sont constituées en majorité et presque exclusivement de camarades de la fonction publique hospitalière et rencontrent des difficultés lorsque des salariés ou agents de l'action sociale les questionnent. Pour remédier à cela, nous invitons à créer des espaces dédiés, des commissions d'action sociale au sein des USD afin de permettre aux camarades de se retrouver et de s'organiser. De nombreux problèmes peuvent rapidement se régler à condition d'avoir les bons interlocuteurs.

▶2 - Commission d'action sociale

La commission d'action sociale est un outil qui dépend et sert l'USD et les camarades d'un territoire. Elle travaille spécifiquement sur les sujets de notre secteur et anime l'activité sur le département et vers la région. L'UFAS travaille avec 40 animateurs de commission d'action sociale départementale et 37 référents action sociale au sein des USD. Si nous ne trouvons pas de contact action sociale spécifique sur un département, nous sommes en lien avec le secrétaire général de l'USD.

C'est donc dans cet esprit que nous organisons les rencontres CAS-UFAS pour permettre un temps d'échange, des réflexions liées à notre secteur et l'organisation d'événements.

C'est ainsi que des départements ont pu travailler sur la mise en place de mobilisation nationale, de visibilité lors d'événements de notre champs (comme

les assises de la protection de l'enfance), ou d'établir un cahier revendicatif spécifique à notre secteur en réponse à la réalité de terrain et à la sinistralité organisée par le patronat.

► 2 - L'UFAS vis-à-vis des coordinations régionales

Actuellement, notre fédération s'organise en coordinations régionales (anciennes régions). Cependant, en raison du caractère non statutaire de ces coordinations, nous constatons des difficultés à travailler en commun.

Bien qu'invité à participer aux coordinations régionales de la fédération santé action sociale, et soutenus dans l'activité CRAS (Commission Régionale Action Sociale), l'action sociale s'est trouvée en difficulté par l'absence de droit syndical ou dès qu'il s'est agi de financer les déplacements hors ancienne région.

Quelques USD ont pu, non sans quelques difficultés, pallier à cet écueil. Sur des territoires régionaux aussi grand que l'Autriche ou le Portugal, le décalage entre une organisation régionale ancienne région pour les coordinations et les nouvelles régions pour l'Action Sociale a été un frein logistique à la dynamique.

Malgré des syndicats à l'offensive pour modifier les statuts fédéraux et le document d'orientation lors du congrès fédéral de Saint Malo, le cadre légal fédéral pour faire vivre ces CRAS reste encore trop limité.

Quelques CRAS ont néanmoins fonctionné, celle de Nouvelle Aquitaine et celle d'Auvergne- Rhône Alpes, avec des rencontres trimestrielles à minima en commissions et avec l'organisation en territoire de journées d'étude spécifiques sur des sujets relatifs au champ de l'action sociale (Société inclusive, formation professionnelle OPCO santé, Fiche de paie, comparaison CC66 CC51 etc...). Elles ont été ouvertes aux élus CGT Action Sociale de la grande région.

Durant ce mandat, l'UFAS, constatant ce besoin de structure, a tenté de contacter les coordinations régionales. Toutefois, nous ne pouvons que constater une absence de lien et de réelle coordination sur les territoires. Les membres de notre Commission Exécutive peuvent statutairement être présents lors de ces temps d'échange et d'organisation mais malgré nos demandes, nous avons remarqué que ces demandes de travail en commun n'ont pas toujours reçu de réponse.

Pourtant, au-delà des questions de mobilisation, les coordinations régionales sont une instance importante dans le choix des camarades pouvant participer aux commissions et groupes de travail fédéraux. C'est également sur l'échelon régionale que des mandatements dépassant les cadres départementaux peuvent s'effectuer. C'est donc à travers les régions que peut s'organiser une représentativité territoriale. Ainsi, c'est une instance importante qui valide et mandate les camarades proposés par leurs syndicats pour travailler sur des sujets de fond.

Devons-nous envisager la création d'un espace spécifique à l'action sociale par région, comme le demandent certains camarades, ou devons-nous clarifier le but et l'organisation de ces coordinations ainsi que l'importance de la participation des représentants des instances départementales et nationales ?

► 3 - L'accompagnement des grandes associations

Le travail avec les syndicats se poursuit et s'étoffe, représentant une activité importante de l'UFAS. Outre la désignation des représentants nationaux, un réel besoin de suivi et de coordination des syndiqués au sein d'une même association se fait sentir. Cependant, nous ne pouvons ignorer la problématique de recensement des syndiqués d'une même association, problème aggravé par les fusions et absorptions. En raison des structures multi-sites, de nombreux syndiqués ne sont pas regroupés dans des syndicats d'établissements mais dans des Unions Locales, sans forcément être répertoriés ou identifiés dans le Cogitel comme faisant partie de notre secteur. Cette structuration rend impossible une organisation efficace malgré les multiples efforts déployés au cours du mandat.

► 1 - Les désignations

Les désignations restent une responsabilité importante de notre Union et depuis la mise en place des CSE, de plus en plus d'associations décident de centraliser les instances créant une représentativité trop éloignée des établissements et amenant notre Union à organiser les désignations. Pour le moment un seul camarade est en responsabilité des désignations et nous n'avons pas encore trouvé de façon de partager cette responsabilité pour éviter les temps d'attente trop long.

►2 - Le suivi des syndicats

Prenant modèle sur l'Union Fédérale de la Santé Privée, nous avons proposé une organisation où chaque membre de la Commission Exécutive de l'UFAS puissent être « référent » de quelques associations en tant qu'interlocuteur privilégié. L'occasion de pouvoir organiser régulièrement un temps d'échange afin d'aider à la gestion locale des problèmes que rencontrent les syndiqués ainsi qu'un accompagnement sur les négociations collectives. Actuellement seulement trop peu de camarades en responsabilité sont actifs dans ces suivis et il est important d'envisager cela pour le prochain mandat.

►3 - Élection du cycle 4 et élection

Pendant notre mandat, le cycle 4 des élections professionnelles (de début 2021 à fin 2024) était en cours. Les années 2022 et 2023 ont été importantes en termes de Protocoles d'Accord Préélectorales (PAP) reçus, que nous devions envoyer le plus rapidement possible aux USD et aux syndiqués. Dès les premiers mois, nous avons constaté une difficulté de coordination, due en grande partie à un manque de contact régulier avec les structures territoriales (USD, UD et UL). Des adresses e-mails ou des numéros de téléphone erronés ont été relevés, ce qui a nécessité un travail de recensement des structures et des interlocuteurs par l'OQVS afin de renouer le lien et de faciliter l'organisation et le déploiement. Notre organisation syndicale étant représentative au niveau interprofessionnel, les employeurs sont dans l'obligation de nous inviter à une négociation de protocole. Cependant, la loi ne précisant pas à qui l'invitation doit être adressée, nous soupçonnons une volonté de désorganisation de la part des employeurs. En effet, certaines invitations ont pu être envoyées directement à la fédération, et d'autres uniquement à une UL ou à une UD. Lorsque l'association opère sur plusieurs départements, une incapacité d'information et de négociation a pu se faire sentir. De plus, l'impossibilité d'organiser des syndicats à l'échelle d'une association nous a également posé problème pour retrouver les sections existantes afin de constituer les listes électorales. Un travail de coordination en lien avec la permanence a été entrepris en examinant les résultats des dernières élections dans les établissements afin d'identifier les bases et de donner mandat pour négocier. À ce jour, l'utilisation de l'outil confédéral RED nous permet de suivre de plus près les élections et de travailler

en lien avec les CAS et les USD pour identifier les bases CGT et faciliter la coordination sur le territoire.

►4 - Journée des « élues et mandatées »

Autre point important, l'organisation des journées des « élus et mandatés » a pu s'organiser plusieurs fois au cours de ce mandat. L'occasion d'inviter à Montreuil les camarades en responsabilités et mandatés par notre Union Fédérale. Ces temps d'échanges permettent de faire se rencontrer des camarades en échangeant sur des sujets d'actualités.

► CONCLUSION PERSPECTIVES

Comment clore un rapport d'activité – Une fois rédigé, il est déjà pour partie dépassé.

Pour ce qui est des négociations dans nos conventions et dans la Bassms nous continuons, la CE de mai aura à se prononcer sur des accords qui seront portés en négo pour la CCNT66. Des accords avec des droits offensifs.

Un webinaire a été fait le 3 juin afin d'informer et d'échanger sur les propositions des employeurs et définir notre position syndicale. On n'oubliera pas parmi nos revendications premières : le Ségur/Laforcade pour toutes. Nos négociateurs ont une prochaine CMP le 4 juin.

Les collectifs continuent de travailler : Une matinée d'étude à l'Assemblée nationale est organisée afin de présenter notre analyse syndicale de la société inclusive et transformation de l'offre médico-sociale. L'objectif étant de sensibiliser nos parlementaires aux conséquences délétères de ces nouvelles politiques. Celles qui, au nom de l'inclusion, du pouvoir d'agir et de l'autodétermination ne sont en fait que de nouveaux dispositifs pour une politique néolibérale, qui diminue la protection sociale et installe le lucratif dans notre secteur.

Deux d'entre nous sont mandatées comme « expertes » pour être au CESE. Ce dernier est saisi par le Sénat pour analyser les dysfonctionnements de la protection de l'enfance. Notre volonté est que ce rapport n'augmente pas la pile des analyses précédentes dont les pouvoirs publics n'ont pas tenu compte. Il nous faudra donc bien échanger pour amener suffisamment d'éléments à nos camarades du CESE puis communiquer sur ce que feront les politiques de nos propositions.

Coté formation, nous avons également à bien informer sur la déqualification à l'œuvre dans notre secteur. « Diplômés de la vie », c'est la dernière campagne de com de l'opco, campagne qui a été dénoncée par nos camarades mandatés ; une licence professionnelle en protection de l'enfance, c'est la dernière trouvaille pour amener plus de personnel.... Pas besoin de vous expliquer ce que pourront faire ces salariés avec de telles formations au rabais et combien ils seront payés.

Fort de tous ces constats, nos mobilisations doivent s'organiser, la prochaine sera le 27 juin lors des

assises de la protection de l'enfance à Lyon, avant celle de la rentrée sur laquelle, nous devons déjà travailler.

Reste pour nous membres de la CE, du bureau de l'ufas la préparation un congrès qui nous permettra de partager et de s'entendre sur nos constats et nos perspectives afin d'assurer la construction de luttes gagnantes.

Sujets abordés en CE UFAS (liste non exhaustive)

- ▶ *Les pré-requis pour entrer en négociations dans le cadre de la BASSMS et la CCUE :
L'extension du Ségur à tous les personnels, une négociation en séance plénière, un texte entier et non morceaux par morceaux, (il me manque le 4^{ème} pré-requis)*
- ▶ *Ne plus laisser les chaises vides dans les négociations de l'ensemble des conventions collectives et instances nationales ;*
- ▶ *Mandatement de Pascale G. et Philippe D. à OETH ;*
- ▶ *Mandatement d'Anne-Marie T. et de Fabrice V. pour être négociateur CCNT 51 ;*
- ▶ *Mandatement CCNT 66 ;*
- ▶ *Mandatement CNPTP ;*
- ▶ *La CE demande que lors de chaque commission exécutive un point précis des négociations dans chaque convention et sur la BASSMS ainsi qu'un retour sur les mandats spécifiques à notre champ (CNOSS, CNLE, HCTS, CPC, CPNE, OETH...) ;*
- ▶ *Mandatement à la BASSMS ;*
- ▶ *Porter à chaque négociation dans chaque convention collective la nécessité d'augmenter significativement les salaires ;*
- ▶ *Exiger l'extension du Ségur pour tous ;*
- ▶ *Création d'un salaire minimum hiérarchique révisable à chaque augmentation du smic pour ne plus avoir de salaires en infra-smic.*
- ▶ *Création d'un collectif « société inclusive » regroupant le collectif TOMS et ESRP.*
- ▶ *Remise en place d'un collectif protection de l'enfance qui intègre le collectif prévention spécialisée étant entendue que pour l'ensemble de la CE la prévention spécialisée est une composante du champ global de la protection de l'enfance.*
- ▶ *Renforcement du collectif action sociale publique par un appel à candidature.*
- ▶ *Création d'un collectif Veilleurs de nuit (travail encore en cours).*
- ▶ *Refonte du collectif CCNT 66 avec comme animatrice Esther T.*
- ▶ *Création d'un groupe de travail sur insertion/logement.*
- ▶ *Création d'un groupe de travail sur les travailleurs d'ESAT.*
- ▶ *Création d'une coordination des commissions d'action sociale. Ce groupe permet aux membres des CAS dans les territoires de se rencontrer et d'échanger. Il a aussi permis de proposer une modification des statuts de chaque USD afin que les camarades puissent avoir des droits syndicaux.*

UNION FÉDÉRALE DE L'ACTION SOCIALE

XÈME CONGRÈS

7 - 11 OCTOBRE 2024

ÎLE-DE-RÉ

