

PERSPECTIVES

SANTÉ | ACTION | SOCIALE



*Numéro spécial
Retour de congrès
Documents amendés et votés*



Soyons réalistes, demandons l'impossible !

LES SPÉCIALISTES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

**40 ANS
D'EXPÉRIENCE**

auprès des CSE.
Spécialiste des Organisations Syndicales,
présent auprès de plus
de 40 Fédérations,
UD, UL et Comités Régionaux.

- . Expertises Comptables
- . Formations
- . Commissariat aux comptes

**40 EXPERTS
QUI VOUS SONT PROCHES**

CO·EX·CO

CONTACT : 53 - 55, avenue d'Italie CS 60453
80094 AMIENS CEDEX 3 - Tél. : 03 22 53 27 47 - Fax : 03 22 53 27 49

Siège social : 11, rue des Immeubles Industriels CS 41132 75543 PARIS CEDEX 11
Tél. : 01 43 73 90 79 Fax : 01 43 73 92 52

Site : www.coexco.com



Tonna Esther
Secrétaire Générale
de l'UFAS

Un congrès, un nouvel élan pour l'UFAS

Le congrès de nos syndicats s'est tenu à l'île de Ré. Il a marqué le début d'un nouveau chapitre pour les trois années à venir. Trois années qui s'annoncent combatives !

Les débats ont été constructifs et forts en rebondissements, notamment avec la mise en place de la parité au sein de notre Commission Exécutive, désormais composée de 12 femmes et de 12 hommes au lieu de 30 membres..

Si cette avancée peut encore susciter des débats, nous ne devons pas perdre de vue l'essentiel : la nécessité de garantir une réelle égalité.

Certes, il est regrettable qu'un cadre spécifique doive être instauré pour que les femmes accèdent aux responsabilités au même titre que les hommes. Cependant, comme le disait si justement Simone de Beauvoir :

" N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant."

Dans un contexte où la peste brune gagne en influence au sommet de l'État, la vigilance et la combativité s'imposent plus que jamais.

DES ACTES POUR UN MONDE PLUS JUSTE

Pour les trois années à venir, l'Union Fédérale de l'Action Sociale CGT ne se contentera pas de mots. Nous devons débattre, afin d'outiller chaque syndiqué-e pour défendre les salarié-e-s !

Cela passera entre autres, par une organisation de nos individuels en lien avec nos USD, nos UL, nos UD. Forte de ses syndicats et de ses syndiqué-e-s, l'UFAS s'engage pleinement dans les mobilisations locales et nationales pour une société plus juste et plus égalitaire, et pour la défense des populations les plus vulnérables.

Au-delà des revendications salariales, l'UFAS dénonce avec force les politiques d'austérité et les coupes budgétaires successives qui ont fragilisé nos structures sociales et médico-sociales. Ces choix politiques impactent directement les usagers les plus vulnérables, accentuant les inégalités.

L'UFAS reste plus que jamais un pilier essentiel dans la lutte pour les droits des travailleurs-euses pour obtenir une Convention Collective Unique Étendue de haut niveau et pour exercer ses missions de service public de qualité.

En parallèle, nous devons exiger la reprise des négociations au sein des conventions collectives pour augmenter nos rémunérations dans l'attente de cette CCUE

Nous devons être force de proposition pour améliorer les conditions de travail et rémunérations dans un contexte politique désastreux. L'obtention du Ségur dans le secteur de l'action sociale public est encore à obtenir, des professionnel-le-s n'en bénéficient toujours pas. Des catégories de professionnel-le-s en sont exclues sans aucune logique, excepté celle financière. . .

C'est avec détermination, que notre nouvelle Commission Exécutive est prête à relever les défis à venir ! Incarnons, à travers nos combats quotidiens, l'espoir d'un avenir où la justice sociale n'est pas un simple idéal, mais une réalité concrète où chaque individu, qu'il soit travailleur ou bénéficiaire, peut trouver sa place et être respecté dans sa dignité.

Publication de la Fédération de la santé et de l'action sociale

Commission paritaire n° 0228 S 06676
ISSN : 0299-0369 / Tirage : 60 000 exemplaires

Directrice de la publication : Mireille STIVALA
Rédacteur en chef : Jérémie PRIGENT

263, rue de Paris - case 538 / 93515 Montreuil CEDEX
Tél. 01 55 82 87 47 / 87 70

Impression : RIVET PRESSE ÉDITION
Tél. 05 55 04 49 50

04-18

Document
d'orientation
amendé

19-21

Statuts

22

Appel du
Congrès

24-25

Nouvelle CE
de l'UFAS

24

Synthèses
des votes

25

Remerciements

Fédération CGT Santé Action Sociale >

Case 538 - 263 rue de Paris - 93515 Montreuil CEDEX
www.sante.cgt.fr - com@sante.cgt.fr



UN CONGRÈS RICHE EN DÉBATS ET EN DÉCISIONS POUR L'AVENIR DE L'ACTION SOCIALE ET LE MEDICO-SOCIAL !

Le Congrès de l'Union Fédérale de l'Action Sociale s'est tenu du 7 au 11 octobre 2024 sur l'île de Ré, réunissant 59 délégués sur 68 possibles, soit 9 400 voix sur 9 569 initiales.

Avec un quorum atteint, les débats ont pu s'ouvrir dans une ambiance constructive et engagée.

À l'ouverture du congrès ont été enregistrées 7 712 voix sur les 10 211 voix recensées, le Quorum a donc été atteint avec 75,50 % des voix portées.

➔ ATELIERS THÉMATIQUES : DES ENJEUX CLÉS ABORDÉS



Les délégués ont participé à trois ateliers traitant de problématiques centrales pour le secteur :

- ① Qualification/Déqualification : vers une formation au rabais ?
- ② CCUE
- ③ Financiarisation du secteur et ses dérives.

Ces moments de réflexion ont permis d'aborder les réalités du terrain et de préparer des actions concrètes pour l'avenir.

➔ MOMENTS CULTURELS ET ÉCHANGES

Une soirée culturelle animée par Jérôme Beauvisage, auteur de "*L'extrême droite. Permanence et métamorphoses*". Les participants ont souligné l'importance de ces moments d'échanges enrichissants pour renforcer la réflexion syndicale.



➔ INTERVENTIONS DES DÉLÉGUÉS-E-S AU CONGRÈS : DES REVENDICATIONS FORTES



Les prises de parole ont mis en lumière les enjeux majeurs du secteur :

- Organisation syndicale en phase avec les réalités du terrain.
- Société inclusive face aux risques d'exclusion.
- Prévention des risques psychosociaux.
- Non-financement du Ségur : une injustice persistante.
- Mobilisation pour un secteur social plus juste et mieux financé.

➔ RAPPORT D'ACTIVITÉ

Le rapport d'activité a été le fruit d'un travail collégial (membres CE sortante, mandatés, négociateurs) piloté par le bureau. Sa finalité, au-delà de rendre compte du déroulement le plus objectivement possible de la vie de l'UFAS depuis le congrès de 2020, a été d'être un outil didactique pour comprendre les différents champs d'intervention de l'UFAS, en mesurer leurs diversités, leurs enjeux et leurs complexités.

Le rapport d'activité a été adopté à 83,49 %.



DOCUMENT D'ORIENTATION amendé

« *Autres temps autres mœurs* » dit le proverbe qui est malheureusement loin de se vérifier dans le cadre des gouvernements qui se succèdent. 4 ans après le congrès de l'île de Ré, la rationalisation financière est plus que jamais d'actualité détruisant tous les pans de notre société solidaire. La protection sociale est la cible de l'Union européenne et donc du gouvernement Macron « *on prend les mêmes et on recommence* », maxime bien connue ici encore ou plutôt, on prend les mêmes et on continue le travail de sape de notre société et de ses garanties collectives : qui fondaient le travail et protégeaient les travailleurs dans leur ensemble. Le ciment social s'effrite, les institutions se retrouvent délégitimées sauf celles qui servent le grand capital. Le néo-libéralisme a de beaux jours devant lui grâce à une classe dirigeante autoritaire qui a sciemment réduit les libertés publiques. Alors ce document d'orientation 2024 pourrait presque ressembler à celui de 2020. La cohésion nationale et le lien social se délitent la faute à nos politiques plus préoccupés de leur intérêt personnel que du bien commun. Les groupes sociaux sont mis dos à dos -et ce renforcé par le contexte mondial- et certains deviennent des bouc-émissaires dans le cadre de cette conflictualité négative servant à masquer les dégâts du néo-libéralisme. Le front national rebaptisé « rassemblement national » en mal d'image respectable risque de passer lors des prochaines élections présidentielles et, force est de constater que le débat parlementaire -pluriel de par sa composition- s'en ressent, d'une pauvreté sans commune mesure virant à l'extrême droite concernant les politiques sociales ou plutôt antisociales au regard des lois proposées comme celle du plein emploi, adoptées ou en voie de l'être comme celle touchant à l'immigration, ou imposées par le 49-3 : les lois organiques de finance : PLF, PLFSS et consorts qui engagent et impactent particulièrement notre champ d'intervention. L'après Covid devait amener à construire une autre société plus juste, plus écologique, plus éthique... Las, point trop n'en faut ! les riches le sont encore plus et les inégalités n'arrêtent pas de se creuser. Et comme si cela ne suffisait pas les pauvres et les personnes vulnérables sont mises à l'index : discriminées, pressées comme des citrons pour en extraire « la substantifique moelle » : la loi plein emploi oblige les allocataires du RSA à 15 heures d'activité sous peine de sanctions -suspension du RSA-, ce qui est déjà le cas pour les jeunes dans le cadre du contrat engagement jeune -CEJ- dispositif dénoncé par la CGT comme usine à gaz maltraitant les personnes concernées et leurs accompagnants. « *Le travail c'est la santé...* », sur un air de : « *Ah ça ira, ça ira, ça ira... les aristocrates on les pendra...* » : mais le rapport s'est inversé, finie la révolution ! C'est le peuple qui est visé et subit la double peine : réforme chômage, des retraites, de la formation professionnelle... Les personnes handicapées ont vocation à s'inscrire dans le milieu ordinaire de travail, noble perspective sur le papier

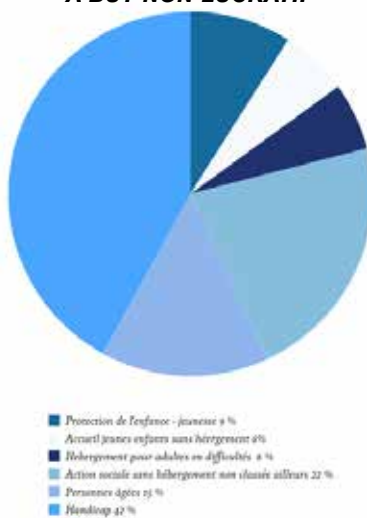
qui n'annonce rien d'autre que la fin de la protection du plus vulnérable et la société inclusive pensée par la technocratie pour assujettir le plus grand nombre et aller chercher La force de travail là où elle se trouve ! « *Peu importe le flacon pourvu qu'on ait l'ivresse... !* ». La « gueule de bois » -sans l'ivresse bien sûr- ? C'est pour les sans voix, ceux que la caste dominante subordonne, ceux qui triment pour cette dernière toute leur vie pour un salaire puis une pension de misère, les privés d'emploi, ces fainéants qui devraient être capables de « *traverser la rue pour trouver du travail* », selon la maxime jupitérienne... Posons-nous la question ? La psychose mondiale à travers les épidémies, la guerre, la

répression, l'information/la désinformation alimentées par la propagande médiatique et idéologique serait-elle en train de bousculer et peut être même empêcher les citoyens et travailleurs de penser, réfléchir ? Dans un état de tétanie, d'hébétude, de peur, ils sont aujourd'hui plus préoccupés par leur survie, sans perspectives d'avenir... et résignés.

Dans notre secteur, les perspectives ne sont pas meilleures. Les décisions politiques mondiales, dans leur logique libérale et de profits financiers, accélèrent le processus de désinstitutionnalisation de notre secteur devenu marchand. Ne sont-elles pas aussi une façon de casser les collectifs de travail, de réflexion, d'évaluation des mesures mises en place, d'un isolement des travailleurs et toute forme de débats, de contestation et de résistance. La flexibilisation des salariés se poursuit à grands coups de pelleuse

malgré un discours lénifiant sur le sens du travail comme annoncé dans le rapport Piveteau de 2022. Et si nous en doutons : le livre vert de 2022 qui vire au blanc en 2023 nous le martèle : nous sommes tous des travailleurs sociaux en puissance et d'ailleurs la CCNUE voulue par le gouvernement, portée par nos employeurs a vocation à couvrir tous ces travailleurs de l'ombre qualifiés ou non ! L'organisation scientifique du travail s'applique aujourd'hui à notre champ d'intervention. Nombre de salariés sont infra-SMIC, les pouvoirs publics refusant l'augmentation du point en rattrapage de l'inflation galopante. Nos secteurs -social et médico-social- à l'instar de la santé restent les branches où la négociation brille par son absence provoquant une désaffection des professionnels et ce renforcé par la perte de sens du travail et des conditions d'exercice extrêmement dégradées. Alors tout est perdu ? Ne nous reste-t-il pas une envie de dire non, de lutter, de refuser l'insupportable, de renvoyer les employeurs et le gouvernement à leurs responsabilités, la Covid étant passée par là et ayant poussé les salariés à réfléchir réellement au sens de leur vie dans un contexte peu porteur. Nous sommes en position de force puisque nombre de postes ne sont plus pourvus, il nous faut transformer l'essai, avancer en démocratie et proposer notre « *monde d'après plus juste et solidaire* ».

NOMBRES DE SALARIÉS DANS L'ACTION SOCIALE ET LE MÉDICO-SOCIAL PRIVÉ À BUT NON LUCRATIF



1. Non à la société inclusive imposée par ce gouvernement

1.1 Le médico-social en tête de pont

1.1.1 Le sens du travail en question

Constats

Le collectif transformation de l'offre médico-sociale -TOMS- de l'UFAS travaille depuis quelques années sur l'approche dite de la « société inclusive » visant les personnes âgées et les personnes en situation de handicap. La désinstitutionnalisation ou les nouvelles modalités tarifaires Serafin-PH sont en cours d'expérimentation dans 1 300 établissements pour répondre aux différents textes législatifs sous le vocable de « *transformation de l'offre médico-sociale* » utilisé par les pouvoirs publics. Le rapport Piveteau de février 2022 ou le livre vert du Haut Conseil du Travail Social nous en dévoile les différents aspects, instituant les professionnels comme fers de lance de cette société inclusive et renvoyant à chacun le soin d'accompagner son proche âgé, handicapé. L'UFAS a analysé cette approche de façon systémique, en montre les dangers pour les personnels, pour les pratiques professionnelles et les établissements mais aussi pour les personnes accompagnées –cf. rapport d'activité-. Nous serons tous un jour âgés, pouvons devenir handicapés ou en incapacité au regard des conditions de travail dégradées, des aléas de la vie ou avoir un proche dépendant.

L'objectif principal est de favoriser leur inscription dans la société/ le milieu ordinaire, de l'enfance à la sénescence, chacun ayant une place dans la cité. A cela, rien à redire, nous l'affirmons également haut et fort mais faut-il pour cela fermer progressivement nombre d'institutions à contrario de la demande des parents concernés ? Parce que malgré le discours gouvernemental, tous les parents ne souhaitent pas l'inscription de leur enfant à l'école, bien conscients du parcours du combattant voire la souffrance qui attend leur progéniture, comme eux- même, dans ce type de dispositif. Les internats des ITEP ou IME ferment, tout comme les écoles intégrées, et laissent la place à un travail d'accompagnement de type SESSAD, dans le meilleur des cas, ou à des interventions d'équipes mobiles traçant le parcours de l'enfant/du jeune dans ses lieux de socialisation - au domicile des parents ou au sein de l'éducation nationale concernant la scolarité-.

Le milieu ordinaire convient quand l'enfant ou le jeune est proche de cette intégration et que l'approche reste globale et suffisante. Mais cette capacité à une inclusion réussie, est loin d'être le cas de l'ensemble des enfants ou des jeunes. Certains se retrouveront sans temps scolaire ou à minima si la structure n'existe plus dans leur institution. Le soutien dans le milieu ordinaire tels que l'accompagnement par des AESH à l'école, les temps éducatifs proposés dans le cadre des dispositifs intégrés sont loin de couvrir l'ensemble des besoins des jeunes... Certains IME - Instituts Médico-Educatifs - ont reçu des financements pour se transformer en DAME - Dispositifs d'Accueil Médico-Educatif - et s'adapter à l'inclusion.

Ces financements vont disparaître à terme. Que vont devenir les DAME dans les années à venir sachant que 50% des effectifs accueillis dans ces structures doivent être inclus dans l'éducation nationale à terme ?

Quel est l'intérêt de changer l'appellation des IME en DAME ? Tous publics n'ont pas la même capacité à être dans une société inclusive. L'objectif de restructuration des établissements est de réduire les coûts. En ESAT -établissement et service d'accompagnement par le travail- ce qui est visé est l'intégration des travailleurs dans le cadre du marché du travail en milieu ordinaire, véritable jungle pour

tout un chacun et ce renforcé par les ordonnances Macron et les réformes de son gouvernement -chômage et retraites-... Un nouveau statut de salarié est à l'étude par les pouvoirs publics pour les travailleurs ESAT soumis à contrat de travail, avec mise en place d'instances représentatives du personnel, participation au CSE faisant fi des singularités de chacun, de la protection précédemment établie dans le code de l'action sociale et des familles. Projet tentant sur le fond mais la forme est, à ce jour, bien nébuleuse...

Et pour les personnes âgées, le maintien à domicile est la solution privilégiée, tout comme pour les malades psychiques avec prise en charge ou soutien des pairs (pair-aidance), via les GEM -groupement d'entraide mutuelle- ou autres.

« La société inclusive » serait effective si les citoyens pouvaient choisir le parcours qui leur convient, - l'établissement n'étant pas hors société ni dispositif d'exclusion. Le choix serait la panacée mais la diversité des propositions n'est pas une option pour ce gouvernement qui vise avant tout l'abaissement du coût du travail dans une logique purement gestionnaire. Pourtant, les loi 2002 et 2005 précisent : « *placer la personne handicapée au centre des dispositifs qui la concernent en substituant une logique de service à une logique administrative* »... .

De plus, ce projet global s'appuie sur la mise en place d'une CCNUE de bas niveau basée sur des compétences, des critères subjectifs, les critères objectifs tels que la qualification ou l'ancienneté ne faisant plus référence.

Nous passons d'un modèle solidaire à un modèle individualiste : c'est une conception néolibérale de la solidarité ou chacun doit se débrouiller avec ses ressources propres, les ESMS institués en plateforme relais ou de conseils, de diagnostics pour permettre aux proches aidants de souffler.

Avec Serafin-PH, les pratiques professionnelles vont être modifiées dans les structures qui perdureront -polyhandicap ou grande dépendance-, l'accompagnement socio-éducatif va être compartimenté. Partout sont ou seront mis en place des logiciels pour rendre compte du travail effectif mais sans qu'il y soit prévu le décompte des temps d'instauration de la relation de confiance qui préside aux échanges et à la rencontre, de l'indispensable informel, invisibilisant la partie la plus importante de l'intervention. Les suivis éducatifs, psychologiques seront normés en actes et évalués, ils seront prédéterminés, quantifiés, tarifés -apprendre à prendre les transports en commun, lacer ses chaussures- dans ou hors établissement.

La transformation tayloriste de l'intervention sociale est donc en marche, le professionnel devenant un « tâcheron du soin ou de l'accompagnement » détruisant un peu plus le sens du travail chez les professionnels de l'accompagnement, appelés à exécuter des tâches au regard de normes, de référentiels ou même, en dépit du bon sens.

Le maintien de conditions de travail dégradées et des salaires au rabais, la perte « d'attractivité » du secteur organisés par les pouvoirs publics ouvrent à la déqualification des personnels et ne visent qu'à abaisser le coût du travail. Cette transformation de l'offre n'est ni une réponse aux besoins des personnes concernées, ni une amélioration des garanties collectives du secteur voire elle détruit la philosophie de la solidarité collective et du travail social.

1.2 Une logique qui va s'universaliser

Cette société dite inclusive est appelée à s'universaliser à tous nos champs d'intervention : protection de l'enfance, handicap, précarité et exclusion, logement et hébergement d'urgence (sic: cf. rapport Piveteau de 2022)...

Le renvoi à l'individu des conditions de vie dans lesquelles il se trouve, au salarié de ses conditions de travail, sa santé et sécurité la gestion des établissements au moindre coût, la prescription du travail en normes, référentiels soumis à évaluation, correspondent bien à cette logique néo libérale où l'organisation et la rationalisation financière ont supplanté ce qui fait institution : ce qui fonde le sens du travail social basé sur la relation à l'autre, l'accompagnement -cheminer de concert-, le travail en équipe pluridisciplinaire et pluri professionnel dans l'objectif d'annihiler toute réflexion chez les professionnels, les reléguant à un rôle de tâcheron dans le faire / la menée d'actes pour que les personnes concernées soient bien adaptées à notre société et à ses exigences. Dans le secteur de la protection de l'enfance, les dispositifs des tiers dignes de confiance en substitution des institutions interrogent fortement (garanties de sécurité pour les usagers, recours pour raisons financières, responsabilité des TDC ou du département ?...) au regard des politiques départementales exercées et dans le secteur de l'hébergement, le logement inclusif privilégie les solutions au moindre coût comme la pair-aidance ou l'entraide intergénérationnelle censée résoudre les problèmes de l'offre de logement fortement défaillante. D'ailleurs certaines situations ont été condamnées par l'inspection du travail parce que correspondant à la mise en œuvre de travail déguisé (cf. Situation sur Nantes / Pays de Loire). L'UNAFAM (Union Nationale des Familles et Amis de personnes Malades) quant à elle, interpelle sur la part importante que doit prendre en charge les familles, frères sœurs dans l'accompagnement des personnes malades mentales dans ces logements dits « inclusifs ».

Propositions

C'est pourquoi ensemble engageons-nous à :

- *Dénoncer les politiques sociales et mesures portant atteintes aux besoins de protection des personnes dans notre secteur d'intervention parce qu'empêchant tout travail social ou mesure d'accompagnement respectueuse de l'individu.*
- *Poursuivre la mobilisation, l'information et la formation spécifique UFAS sur le sujet de la société inclusive, quels que soient les secteurs d'intervention pour outiller les professionnels.*
- *Créer des partenariats avec les institutions (associations, collectifs d'usagers et autres...) ou organes impliqués, visés par cette société inclusive, en vue de construire des solutions alternatives respectueuses des personnes accompagnées,*
- *Appeler à la diversité des approches et des propositions auprès des pouvoirs publics avec les acteurs concernés.*
- *Se rapprocher des fédérations concernées et de la CFD, pour outiller les mandatés aux différents échelons territoriaux et avoir un positionnement cohérent,*
- *Réfléchir avec les territoires et les syndicats à la meilleure façon de lutter contre la réification des individus au sein des institutions.*

1.3 Une marchandisation rampante à bas bruit

Le champ de la santé, mais également de l'action sociale, est soumis à une financiarisation croissante, en faisant reculer le rôle de l'État pour mieux livrer nos activités au monde de la finance. La montée en puissance du secteur privé lucratif en est la manifestation la plus évidente. Des groupes financiers internationaux ont massivement investi pour capter un maximum de profits sur ce qui est devenu le secteur marchand de la Santé ou du médico-social, avec des mécanismes de gestion tournés vers une logique à court terme et de maximisation des profits.

Et cette logique se vérifie dans le champ du social depuis la directive service de 2006 : le secteur de la petite enfance, des personnes âgées ou de la formation sont soumis à concurrence. Depuis 2016, les contrats à impact social – CIS- commencent à émerger dans le secteur : les banques investissent de l'argent, avec la bénédiction des différents ministères, sur la pauvreté et la misère. La fondation d'Auteuil a signé un CIS dans le cadre de la protection de l'enfance. La démarche de concurrence est privilégiée obligeant les structures publiques et privées à but non lucratif à adopter les mêmes impératifs de rentabilité qui se sont imposés progressivement au détriment des réponses à apporter aux besoins des populations : regroupements de structures, recherche d'économies d'échelles par la déqualification, la mise en place de fonctions supports –notamment l'encadrement hiérarchique-, les externalisations et recours accrus à la sous-traitance.

Propositions

C'est pourquoi ensemble engageons-nous à :

- *Combattre les CIS et à dénoncer ces méthodes /types de financements,*
- *Combattre les appels à projet et dénoncer leurs objectifs (mise en concurrence, diminution des « couts »...)*
- *Outiller les CSE et syndicats sur le sujet (informations, formations...),*
- *Travailler avec les fédérations CGT concernées en interne et en externe se rapprocher des collectifs ou instances qui réfléchissent et dénoncent les CIS*
- *Dénoncer les profits sciemment organisés sur les fonds publics : investissement fonciers, immobiliers, logiciels...*

2. Pour plus de justice et de protection

2.1 Le sens que nous donnons au travail

Le sens que nous donnons au travail n'est pas celui que voudrait nous attribuer les pouvoirs publics : le rapport Piveteau souligne que les travailleurs sociaux sont les fers de lance de la société inclusive, ses dispositifs redonnant ainsi du sens à leur travail. C'est bien mal connaître le travail social et ce pourquoi les professionnels se sont engagés notamment dans les métiers de l'accompagnement. Si les établissements publics et les associations portant des missions de service public se sont structurées au XX^{ème} siècle grâce au dynamisme de la société civile par un secteur privé non lucratif, les gouvernements successifs depuis les années 2000 ont abandonné l'idée de d'accompagnement des personnes vulnérables momentanément ou durablement, le secteur coûtant trop cher aux financeurs publics. De fait, les salaires sont en berne, les personnels ont perdu 30% de pouvoir d'achat depuis 20 ans ce qui créé la désaffection du secteur de la part des professionnels. La précarité a



fortement augmenté dans notre champ d'intervention, constitué à plus de 80% de femmes, gageure pour ce gouvernement qui n'hésite pas à se payer de mots puisqu'il a adopté un plan d'action ministériel pour promouvoir l'égalité femmes hommes au plan professionnel économique et social !

Mais il ne s'agit pas que d'une question de rémunération. L'inflation des procédures et autres justifications de l'exercice professionnel, l'enfermement dans le carcan des normes, référentiels et autres outils gestionnaires servant à attribuer une tarification, l'inflation de la charge de travail, le mépris des personnes vulnérables et des professionnels qui les accompagnent constituent cet ensemble multifactoriel qui détruit le travail social et le concept même de solidarité à grand renfort d'une novlangue « positive » jetant l'anathème sur les professionnels, les établissements et les institutions.

Pour nous le sens du travail passe par une reconnaissance des personnels, quelque soit leurs travaux car tous participent à une même mission. Cela passe par une amélioration de nos conventions collectives et statuts de la FPH et également grâce à la mise en place de conditions de travail « bientraitantes » des salariés leur permettant un exercice apaisé de leurs métiers, sans glissements de tâches, surcharge de travail, respectueuses des personnes accueillies ou accompagnées mais également un travail en équipe faisant tiers dans la relation. Les personnels tous postes confondus administratifs et accompagnants doivent être au service de cette protection et cette solidarité.

C'est pourquoi l'UFAS s'engage à :

- Lutter contre les politiques publiques nocives et leur traduction managériale (lean management....) détruisant le lien social et les solidarités, en informant, formant décortiquant les projets de textes -ou textes- concernant notre périmètre d'intervention,
- D'alerter militants et syndiqués, lors des dangers imminents dans le secteur,
- Lutter dans les instances nationales pour améliorer les conditions de travail des professionnels, dénoncer la destruction à l'œuvre en termes de droit du travail, droits sociaux...
- Construire avec les territoires et dans le cadre de la convergence des luttes, les mobilisations pour dénoncer les dispositifs et politiques publiques délétères (société inclusive, protection de l'enfance, accueil des étrangers mineurs ou majeurs, baisse des financements ou changements de modalités tarifaires...),
- Outiller les syndiqués, les syndicats pour dénoncer, revendiquer les moyens supplémentaires (logistiques et humains) auprès des financeurs,
- Outiller les instances représentatives du personnel sur ces sujets qui peuvent être relayés dans le cadre du CSE,
- Impliquer dans ce sens l'ensemble de nos mandatés qui participent à des instances décisionnelles, en vue de dénoncer les manœuvres dilatoires de ce gouvernement et des précédents (CCNT, HCTS, CNLE et autres instances nationales idoines...)
- Gagner en visibilité au sein de la CGT, dans notre fédération, la confédération sur les sujets qui concernent notre secteur d'intervention.

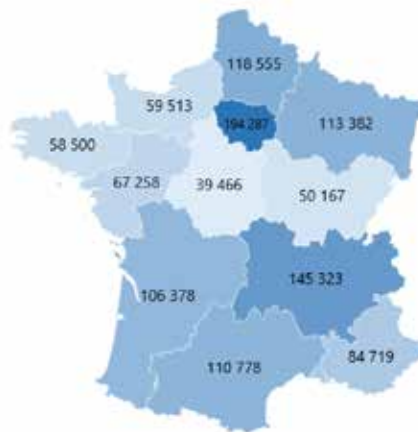
2.2 Des garanties collectives de haut niveau

2.2.1 les négociations dans nos différentes CCNT **La Commission Mixte Paritaire 66/79/ CHRS**

Malgré le travail en intersyndicale, en 2021, la fusion de la convention CHRS et de la CCNT-convention collective nationale de travail- 66 et 79 est validée par le conseil d'état au motif d'un défaut de négociations ou de signature d'accords et de la réduction souhaitée du nombre de branche (cf : rapport RAMAIN avec objectif initial de passer de 800 à 100 branches, à terme)..

Aujourd'hui les négociations stagnent, l'employeur, malgré les demandes réitérées des organisations syndicales et de la

NOMBRES DE SALARIÉS PAR RÉGION



CGT, refuse l'alignement des droits des salariés des CHRS sur ceux de la CCNT 66. Mais c'est également le cas sur d'autres sujets, les employeurs jouant une course contre la montre prétextant une absence de mandat ou renvoyant les négociations dans le cadre de la BASSMS. Toutes nos propositions d'accords pouvant améliorer le quotidien du salarié ne sont pas signées par l'employeur. Par exemple, portée par l'intersyndicale CGT SUD et FO, l'avenant des 238 euros brut socialisé (183 euros net) sans contreparties, pour les exclus du Ségur a été mis sur la table sans succès tout comme les propositions des OS sur l'augmentation des salaires en rattrapage de la perte du niveau de

vie de plus de 30% dans notre secteur d'intervention.

Pire, la dernière augmentation de salaire proposée par NEXEM relevait de l'humiliation pour le salariat. La CGT a refusé de signer cet avenant le considérant comme un véritable camouflet - 0,2 centimes d'euros en brut : à peine une baguette de pain-. Elle s'est inscrite dans une démarche inédite portée en intersyndicale en exerçant son droit d'opposition

Depuis la création de la confédération des employeurs AXESS en 2019 (fusion Nexem, Fehap), la volonté d'abandonner la convention 66/79/CHRS est clairement affichée.

Les employeurs en instance se présentent comme AXESS et non plus NEXEM. Ils y participent systématiquement sans mandat, ne peuvent négocier, et encore moins signer, les avenants permettant d'intégrer les nouvelles qualifications par exemple ou toute revalorisation salariale.

Leur seule volonté est d'imposer au sein des négociations de la Branche Associative Sanitaire, Sociale et Médico-Sociale -BASSMS- à but non lucratif leur convention de bas niveau -CCNUE- sur ordre de la puissance publique.

AXESS refuse de s'interroger sur sa stratégie malgré le désaveu du gouvernement qui a refusé d'agréer leur Décision Unilatérale concernant les salaires dans le cadre de la BASSMS en février 2024. Pour les syndicats employeurs, les organisations syndicales sont responsables de la situation actuelle !

L'UFAS continuera à proposer des avenants afin d'améliorer la convention 66/79/CHRS et les garanties collectives des salariés et travaillera pour les proposer aux autres organisations syndicales qui ont la même vision (les mêmes ambitions, les mêmes valeurs...).

La CCNT 51 et la CCNT 65

A l'instar de la CCNT 66 et de NEXEM, la FEHAP refuse le dialogue social, hormis sur la question de la santé ou la prévoyance ces 2 instances patronales –AXESS- s'étant entendues pour pourrir les échanges dans la perspective d'une négociation en CCNUE –convention collective nationale unique étendue- dans le cadre de la BASSMS. C'est pourquoi notre engagement est identique concernant ces 2 branches. Le dialogue social perdure uniquement dans la CCNT65 avec des propositions d'avenants-congés enfants malades, paternité... Le dernier accord signé qui prévoyait une augmentation du point n'a pas été agréée faute de financement- visant à l'amélioration des conditions de travail et des salaires au sein de cette branche professionnelle mais le nombre de salariés est bien moindre-6500- et l'avenir reste incertain quant à une éventuelle fusion. Néanmoins au regard de la politique menée par AXESS, il n'est pas question pour la délégation syndicale de rejoindre cette table de « non-négociation ».

Nos Propositions dans ce cadre :

- Continuer à proposer des avenants visant à l'amélioration des conditions de travail et des salaires au sein de la CMP 66 CHRS, de la CCNT 51 et de la CCNT 65-en conservant l'autonomie des branches professionnelles,
- Poursuivre le travail en intersyndicale représentant une stratégie payante, en restant toujours au plus près de nos revendications,
- Informer les salariés de l'importance de défendre leurs conventions et leurs conditions de travail.
- Proposer des avenants visant l'augmentation des salaires.
- Impulser et porter une revendication de refonte de la nomenclature des métiers de la Fonction Publique Hospitalière en corrélation avec les nouveaux besoins du secteur social et médico-social (TISF, Médiateurs Familiaux, Codeurs LSF, Assistants, Familiaux,
- Elaborer un cahier revendicatif sur les nouvelles fonctions de notre secteur pour différencier les métiers source de progrès social des néologismes destinés à déqualifier les métiers

2.2.2 Contribuer à faire venir des personnels dans le secteur public.

Dans un secteur de plus en plus concurrentiel, le secteur public est mis en opposition avec le secteur associatif, alors qu'il est aligné sur d'autres réglementations. Il est nécessaire que la CGT au travers de l'UFAS porte le secteur public social et médico-social, mal assis entre le secteur social et médico-social privé d'une part et le secteur sanitaire public d'autre part. Le travail sur l'attractivité du secteur public passe par un travail sur la nomenclature des métiers pour faire reconnaître les nouvelles fonctions.

2.3 Lutter pour la reconnaissance de nos métiers et qualifications

2.3.1 la formation : une pénurie de main d'œuvre et nos métiers à la découpe

Depuis la loi de 2018 nommée « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » doux euphémisme au regard d'une réalité bien sombre avec un CPF qui ne permet pas de se payer un diplôme d'Etat du social, il nous faut réaffirmer fortement notre attachement à nos métiers et à la diplomation, d'autant que notre secteur subit une forte déqualification et les perspectives ne sont pas réjouissantes. En effet, la VAE aujourd'hui ne nécessite plus de durée d'expérience professionnelle ; les bénévoles, les proches ou pairs aidants peuvent s'inscrire en VAE d'AES ou de ME. Au-delà de la loi plein emploi dont les effets se feront sentir après la sortie des décrets d'application, Les pouvoirs publics ont trouvé le moyen d'inscrire dans l'emploi toute personne qui peut justifier d'une expérience quelconque à partir du moment où elle arrive à justifier de ses compétences au moins à l'écrit et à l'oral faute de mieux. Dévalorisant ainsi nos diplômés et nos métiers, le livre vert du HCTS annonçait déjà qu'il existait plus d'une centaine de métiers de l'intervention sociale, de l'organisation scientifique du travail du social devrions nous plutôt dire à l'instar de Marlène Schiappa, secrétaire d'état à l'économie sociale et solidaire et de la vie associative sous le gouvernement Borne, avec son incise concernant les familles monoparentales comme de futures « monitrices de jeunes enfants », de JL Borloo, ancien ministre de la ville dans son rapport sur les banlieues positionnant les jeunes filles des banlieues dans l'aide à la personne¹ ou le conseil national consultatif des personnes handicapées -CNCPH- affirmant que les proches aidants peuvent devenir travailleurs sociaux au regard de leur expérience. Dont acte ! Les proches ou pairs aidants ont commencé à postuler comme candidats dans les centres de formation en travail social ! Certains certificats –notamment concernant l'autisme- étaient déjà ouverts aux professionnels, aux bénévoles et aux parents occasionnant des difficultés sans nom pour les formateurs dans ce cadre. Aujourd'hui grâce à cette ouverture de la VAE tous publics : ça va être « open bar » ! Gageons que certains postes de notre branche vont trouver acquéreurs !

La réforme des diplômes universitaires et l'introduction des BUT -bachelor universitaire de technologie-en remplacement des DUT à l'université va engendrer sans doute une réflexion d'UNAFORIS² sur les diplômes gradés licence, d'abord pour le DE ASS³ et ensuite ? A quand un BUT dans notre secteur sans plus d'analyse ou d'accompagnement des candidats puis des étudiants, sans réflexion sur leur propre parcours alors même qu'aujourd'hui, de nombreux étudiants rencontrent des difficultés pécuniaires voire psychique. Parcours Sup et l'apprentissage dans notre secteur a transformé le paysage, les choix des candidats pouvant se révéler par défaut. Nombre d'étudiants abandonnent leur parcours de formation et ce pour différents motifs outre ceux évoqués précédemment au regard de la réalité du travail en établissement et d'un manque d'implication entre autres renforçant la désaffection du secteur.

La loi bien vieillir proposée par ce gouvernement symbolise cette déqualification et foire à la compétence au nom d'un parcours individualisé, les faisant fonction⁴ se verront : « proposer un parcours progressif de qualification avec un premier module portant sur les actes d'accompagnement de

1 Rapport sur la politique de la ville, JL Borloo, 2018.

2 UNAFORIS : fédération des centres de formations en travail social.

3 Le DEASS pouvait se préparer en IUT précédemment. Depuis 2021, les DUT sont remplacés par les BUT. La CGT dans le cadre de son mandat en CPC avant 2018, avait évoqué le risque de récupération des diplômes gradés licence par l'université. Les autres diplômes éventuellement concernés : éducateurs spécialisés, éducateurs techniques spécialisés, conseillers en économie sociale et familiale, éducateurs de jeunes enfants.

4 Faisant fonction, ce que prévoit la DGCS pour en sortir, le média social, N. Colomb, Mars 2024

la vie quotidienne liés au soutien de l'autonomie». Module ne signifie pas diplôme, la découpe du DE AES -diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social- est donc possible et la DGCS -direction générale de la cohésion sociale- qui protégeait les DE quand elle incarnait encore la DGAS -direction générale de l'action sociale-, n'hésite pas à financer des micro-formations quand il s'agit de combler les postes non pourvus ! Contre le mépris affiché de nos gouvernants concernant les personnes vulnérables et les professionnels, nous proposons de :

- *Lutter par tous moyens contre cette dévalorisation de nos métiers et diplômes, notamment dans le cadre de la CPC cohésion sociale et santé, dans les OPCO ou tout le moins faire valoir notre positionnement et de nos conventions collectives et grilles indiciaires,*
- *Appeler à la vigilance des IRP et les outiller dans le cadre des commissions formation, GPEC, CSE concernant les faisant-fonction pour qu'ils puissent acquérir un véritable diplôme, gage de mobilité et de reconnaissance salariale.*

Un dispositif peu favorable aux salariés

Pour rappel, la loi N° 2018-771 du 5 septembre 2018 intitulée « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a profondément impacté l'écosystème de la formation professionnelle. Ce choix politique a généré des changements radicaux qui sont venus impacter l'accès, les dispositifs, la gouvernance, les financements, la structuration et la gestion du paysage de la formation professionnelle ces dernières années.

Cette loi libérale imposée par Macron, président de la République, a sous des aspects trompeurs d'accès facilité, notamment au Compte Personnel de Formation (CPF), renforcé le rôle de l'Etat en changeant la gouvernance de la Formation Professionnelle via France Compétences en imposant une politique ultra libérale et dogmatique de la gestion de la Formation professionnelle. L'Etat à travers cette loi est venu capter des financements qui étaient gérés par des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) et par des OPCA CIF (Congé Individuel de Formation). Pour la Branche du Secteur Sanitaire Social et Médico-Social l'OPCA était UNIFAF.

L'Etat a créé à travers sa loi, des organismes tels France Compétence, des Opérateurs de Compétences (OpCo), des Association Transition Pro (ATPro) en région entre autres.

La collecte est maintenant assurée par l'URSSAF.

France Compétences affiche un déficit colossal année après année. L'Etat, les gouvernements successifs depuis 6 ans sont incapables de reconnaître leur échec en la matière. Ils baissent les aides financières en direction de l'apprentissage et imposent un reste à charge aux salariés qui utiliseront leur CPF.

La CGT, dans les instances paritaires où elle siège telles la CPNE-FP de la BASSMS (Niveau de la Branche), dans ses Délégations Régionales, au conseil d'administration de l'OpCo Santé, à l'inter pro, dans les AT Pro en région, fait entendre sa voix, ses revendications en matière de formation professionnelle, mais se retrouve aussi souvent isolée, en minorité, de par les positions des autres Organisations de salariés représentatives au moment des votes. (Jeux et enjeux politiques et de pouvoir des acteurs).

Pour autant, et dans l'espace qui reste, la CGT et ses mandaté.e.s. dans ces instances paritaires (et ce qui reste du paritarisme) nationales, régionales dans notre champ et aussi à l'interpro, continueront à faire entendre leurs voix, la voix des salariés en matière d'accès à la formation professionnelle

tout au long de la vie, favorisant l'accès à des formations qualifiantes, reconnues dans les conventions collectives.

Nos propositions :

- *Sensibiliser et Outiller davantage les camarades élus.e.s. dans les Comités Sociaux et Economiques (CSE), dans les commissions formations, afin qu'ils, qu'elles, aient une meilleure connaissance, information en matière de dispositifs, financements, obligations de l'employeur et qu'ils, qu'elles puissent être à l'offensive sur ces sujets. Comment ? En proposant et en développant des formations ad-hoc via la confédération, la Fédération, l'UFAS et les comités régionaux, et les USD et les UD en territoire.*
- *Assurer une veille documentaire au niveau UFAS par exemple et la partager régulièrement avec les USD notamment pour relais des syndicats de notre branche. (Travail de décryptage).*
- *Faire en sorte que l'accès à des formations qualifiantes, reconnues dans les conventions collectives du secteur soient encore financées sur le Plan de Développement des Compétences de l'établissement, du service (PDC annuel).*
- *Tenir les revendications CGT en matière de formation professionnelle. La FP comme moyen d'émancipation des salarié.es, de promotion sociale. La FP comme véritable levier d'actions pour faire reconnaître nos métiers, nos qualifications à l'heure de la CCNUE Nationale de haut niveau que nous exigeons.*

2.3.2 Les professionnels des instituts de formation en perte de militantisme

Dans le maelström actuel, les centres de formation sont fortement malmenés puisqu'inscrits dans le secteur concurrentiel depuis la directive service. Les gouvernements successifs ayant abandonné la défense des diplômes d'Etat et prêts à tout pour pouvoir en professionnels nos établissements, notre secteur, il va nous falloir défendre âprement les motifs et besoins de qualification du secteur. Depuis le rapport Bourguignon de 2015 qui visait au renforcement du contrôle des centres de formation en travail social, certains sont en grande difficulté de financement mais également au motif de la concurrence, abandonnent une réelle réflexion éthique concernant métiers et formations et ce avec la bénédiction des pouvoirs publics actuels. Des formateurs peuvent se retrouver en grande souffrance pour peu qu'ils défendent les valeurs du travail social et de respect de la dignité des individus. Il nous faut tenter de mobiliser ces professionnels et créer un cahier revendicatif en termes de conditions de travail mais également réfléchir à la question de la formation en travail social pour éviter l'ubérisation du secteur.

Propositions :

- *Construire du revendicatif en constituant un groupe de travail pour réfléchir aux enjeux actuels,*
- *Alerter, dénoncer dans les instances nationales prévues à cet effet CPC cohésion sociale et santé, OPCO*
- *Informers, former et articuler diplômes et métiers aux garanties collectives –CCNUE et autres conventions collectives*
- *Communiquer sur les effets délétères de parcours sup et exiger l'abrogation de parcours sup. Exiger une réelle sélection d'entrée aux centres de formations.*

3. Un périmètre à défendre au nom des personnes accompagnées

3.1 la protection de l'enfance : investir et protéger

Travailler en protection de l'enfance est une gageure, parce qu'il s'agit de recoudre, de mailler, de renouer ce qui a été cassé. Il nous faut consolider, tisser pour qu'au final le bénéficiaire soit solide, équilibré et assuré. De mémoire de couturière, plus le vêtement est abimé et plus la tâche est complexe. Le rapiècement peut alors se voir et laisser quelques fragilités. Au-delà de la métaphore, nous devons rappeler que pour œuvrer en protection de l'enfance, c'est tout d'abord de prévention dont il s'agit. La loi 2007 portant réforme de la protection de l'enfance, le rappelle et formalise des mesures pour ce faire. Force est de constater qu'elles sont peu, voire pas, mises en place par les prescripteurs, et principalement par les départements. Peu de places d'accueil de jour existent dans certains départements au nombre de 40 seulement, dans le Maine et Loire par exemple...

Notre secteur est complètement embolisé : des dizaines de milliers de mesures ne sont pas effectives (AEMO- assistance éducative en milieu ouvert-, AEMO renforcée, PEAD- placement éducatif à domicile-, placements...). Quid de la vulnérabilité. Les professionnels et les syndicats le dénoncent en fonction de leur actualité. Certains professionnels sont en burn-out parce que submergés de travail dans un temps relativement restreint en MJIE notamment - mesure judiciaire d'investigation éducative-. Les appels d'offres en vogue également dans le secteur de la protection de l'enfance y contribuent largement. Parce qu'ils nous sont communs, ces sujets doivent pouvoir se décliner en revendications à investir davantage. L'existence des assises de la protection de l'enfance peut rester une perspective d'action, tout comme la sollicitation des politiques, trop peu interpellé, mais il nous faut également construire des cahiers revendicatifs au regard des différents publics accompagnés. L'UFAS doit être beaucoup plus à l'offensive dans ce sens et destinataire des actions et revendications pour pouvoir travailler à une convergence des luttes.

Les MIE -mineurs isolés étrangers- relèvent de la protection de l'enfance, mais ne bénéficie pas des mêmes droits. Trop souvent malmenés, laissés pour compte par les pouvoirs publics, ils représentent un autre sujet de revendication. Cette absence de considération qui s'apparente à des relents colonialistes, est insupportable, d'autant que la France-Afrique est malheureusement toujours une réalité représentant un des motifs de migration. Les atermoiements entre administrations publiques et services déconcentrés (Etat- département) jouent en défaveur de l'accueil et de l'accompagnement de ces jeunes qui peuvent se retrouver sans solutions à leur majorité avec OQTF –obligation de quitter le territoire français-. Dans la réalité, ces jeunes adultes s'évanouissent dans la nature venant grossir les rangs des SDF-sans domicile fixe- avec une inscription dans les réseaux de trafics pour certains ou dans un travail d'esclave sur les plateformes ubérisées –pour s'en sortir,

ne pouvant retourner dans leur pays au regard de leurs sacrifices ou ceux consentis par leurs familles⁵.

Globalement le « public » de la protection de l'enfance est stigmatisé. Méconnu dans la complexité qui le caractérise ce qui nuit aux moyens à mobiliser. L'Etat se préoccupe du symptôme, les dernières lois de notre secteur en sont l'amère illustration : la loi Taquet interdit la mise à l'hôtel, alors que les moyens alternatifs font défaut. L'absence de politique clairement affirmée et l'articulation hasardeuse entre l'Etat et les départements jouent en la défaveur des jeunes qui en paient les pots cassés tout comme les professionnels en souffrance au travail -dont certains en burn out-, en miroir des jeunes qu'ils accompagnent.

Les 1 000 premiers jours issus de la loi ASAP-accélération et simplification de l'action publique combattue par la CGT en amont- sont loin d'être la panacée considérant que les pouponnières débordent, le personnel fait défaut ou manque de qualification. Du reste, une enquête récente⁶ en fait état dénonçant le fait que certains des enfants accueillis souffrent d'hospitalisme faute au manque d'attention.

Le recours aux Assistants Familiaux :

Afin de maîtriser les coûts d'accueil dans la Protection de l'Enfance, les directions et départements veulent recruter de plus en plus d'assistants familiaux. Ils aspirent par ce biais à profiter d'un statut peu protecteur et facilement licenciable sans indemnité par défaut d'accueil éteignant le contrat de fait pour ajuster la masse salariale à la demande instantanée.



Face à cette pratique, l'UFAS doit être à la pointe revendicative pour porter les revendications d'amélioration du statut de cette profession et obtenir les garanties collectives alignées sur les autres professions du secteur.

Celui qui dérange, comme le mineur délinquant dont le « traitement » s'apparente à de la coercition -l'éducation étant reléguée aux oubliettes-, a peu de perspectives d'avenir, les pouvoirs publics visant à la normalisation de son comportement plus qu'à son émancipation. Le seul devenir qui lui est offert, consiste à être un adulte soumis, adapté à notre société néo-libérale. Il est pointé du doigt comme responsable alors que son comportement reflète cette absence de perspectives et de possibilités dans la participation à la vie de notre société, entre autres.

Nos revendications sont alors à construire, bien sûr en termes de moyens mais il nous faut aussi remettre en cause le système capitaliste néo-libéral qui ne prévoit pas un réel accompagnement des plus vulnérables.

Le collectif Protection de l'enfance propose de participer à cette dynamique, il a d'ailleurs besoin d'être étoffé, toutes les régions ne sont pas représentées. Des temps de formation seront proposés, ils participent de cette dynamique : information - réflexion - mobilisation.

Nous devons avoir en tête que nos actions doivent permettre à chaque personne accompagnée d'appréhender, puis de maîtriser les codes sociaux afin qu'il participe et ait la capacité de faire les choix qui le concernent.

5 Cf. PATE Noémie, « l'accès- ou le non-accès- à la protection des mineur-e-s en situation de migration. L'évaluation de la minorité et de l'isolement ou la mise à l'épreuve de la crédibilité narrative, comportementale et physique des mineur-e-s isolé-e-s. », thèse de sociologie, 2018, sous la dir. D'E Claverie, Université Paris Nanterre, (ISP).

6 Cf. La santé fragile des enfants de l'aide sociale, **Elodie Guéguen** - cellule investigation de radio France,02/022024.

Concernant la prévention spécialisée inscrite au sein du collectif Protection de l'enfance, les professionnels souhaitent défendre les valeurs et les origines de la prévention spécialisée pour contrer le contrôle social et la loi sur la prévention de la délinquance qui ne s'inscrit pas dans la prévention et l'éducation mais a pour seul rôle la répression qui n'est pas un gage d'émancipation pour l'UFAS.

Pour rappel : la prévention spécialisée intègre la protection de l'enfance grâce à l'arrêté de 1972 les financements dépendant totalement de l'aide sociale à l'enfance des départements. Elle est régie par 5 principes qui en garantissent le fonctionnement : **l'absence de mandat nominatif** permettant des interventions dans les espaces publics auprès de publics en voie de marginalisation ou marginalisés, **l'anonymat** concernant le public accompagné, **le travail en partenariat et réseau**, **la non institutionnalisation des approches**, **la libre adhésion des jeunes concernés**.

L'enjeu économique des décentralisations

Depuis la loi NOTRE de 2015 redistribuant les compétences, des coupes budgétaires se sont produites dans certains départements favorisant un glissement de la prévention spécialisée vers la prévention de la délinquance au regard des appels d'offres avec multi-financements.

Les communautés de communes ont récupéré, dans certains départements, l'enveloppe budgétaire de la prévention de la délinquance qui se différencie bien de la prévention spécialisée. Le jeune n'est plus considéré comme devant être protégé et accompagné mais comme futur délinquant à sanctionner.

Cet amalgame a aussi engendré la création de nouvelles qualifications ne relevant pas du travail social comme les médiateurs, par exemple, qui interviennent souvent aux alentours des collèges ou lycées.

L'autre effet renforçant cette confusion est un rapprochement politique de proximité. En effet, aujourd'hui sont régulièrement négociés des accords tri-partite entre les associations de prévention spécialisée, les mairies -ou communautés de communes- et le département. Cette approche est privilégiée pour des questions économiques, les départements n'ayant plus -pour certains- les moyens de financer seuls la prévention spécialisée.

C'est pourquoi aujourd'hui le secteur de la prévention spécialisée est divisé : d'un côté les associations qui militent pour rester totalement financées par l'aide sociale à l'enfance des départements, qui n'ont pas joué le jeu de l'amalgame prévention spécialisée/ prévention de la délinquance, et celles qui ont « mis la main dans le pot de miel » ne pouvant plus faire marche arrière au risque d'un déconventionnement d'avec leurs financeurs.

L'UFAS CGT défend une prévention spécialisée relevant du champ de la protection de l'enfance et donc l'idée qu'un jeune qui passe à l'acte dans l'espace public est d'abord un jeune en danger et qui a besoin de repères avant d'être un jeune qui a commis un délit. L'éducatif a toute sa place dans l'émancipation de ce dernier et représente un rempart contre la délinquance.

Concernant les établissements publics autonomes de la Fonction Publique Hospitalière : Les lois de décentralisation conduisent aujourd'hui à des décisions politiques différenciées dans la fonction publique hospitalière en fonction des ordonnateurs de financement. Ces différences amènent aujourd'hui des agents à être exclus des dispositifs de

revalorisation de rémunération (CTI, complément traitement indiciaire). Cette exclusion s'explique par des décrets différents entre des établissements de financement d'état ou de collectivités territoriales d'une part, et des accords non applicables à ces agents puisque concernant le secteur privé d'autre part. Cette situation conduit à une application du statut de la FPH à plusieurs vitesses selon le type d'établissements dans lequel l'agent travaille.

Concernant le groupe de travail confédéral sur la protection et la justice des mineurs, il est primordial de travailler de façon transversale pour avoir une approche globale du jeune ayant besoin de soutien et d'accompagnement.

Malgré la dénonciation de l'ordonnance 45 en septembre 2019, les différents professionnels souhaitent que la protection et l'éducation retrouvent toute leur place face à une responsabilisation à outrance du jeune.

Nos propositions :

- Poursuivre la lutte engagée pour une politique unifiée de la protection de l'enfance et mettre fin aux disparités entre départements,
- Poursuivre l'offensive concernant l'accès aux droits des MIE et dénoncer la discrimination dont ils font l'objet dans les instances nationales et autres,
- Poursuivre la lutte contre la marchandisation du social, la fin des appels d'offres mettant en concurrence les associations, alignés sur le moins coûtant et non sur un réel projet éducatif malmenant les professionnels, les jeunes accompagnés et leurs familles,
- Poursuivre la lutte afin que chaque département ait un service de prévention spécialisée,
- Continuer la lutte pour le Complément de Traitement Indiciaire pour tous les agents et son intégration dans le traitement de base,
- Continuer le travail confédéral dans le collectif de protection et de justice des mineurs en défense d'une vision éducative et non répressive.

3.2 Grande pauvreté et inadaptation : porte la parole de ceux qui en sont privés

L'impact des choix de société et l'insuffisance de moyens accordés font qu'un grand nombre de personnes se retrouvent dans la précarité, la pauvreté. Beaucoup d'entre elles ont d'ailleurs été suivies par l'aide sociale à l'enfance... Le gouvernement dans sa dérive autoritaire et néo-libérale est parti en guerre contre les plus précaires et non contre la pauvreté. Il nous faut donc investir davantage ce secteur où nous avons des professionnels qui travaillent dans l'hébergement d'urgence, les hôtels sociaux, les SIAO -services intégrés d'accueil et d'orientation- ou l'accompagnement des personnes précaires percevant le RSA ou les minimas sociaux tels que l'ASS. Un collectif CHRS existait précédemment à l'UFAS mais il est en stand-by faute d'animateur alors même que les besoins en termes de cahier revendicatif sont cruciaux. Le gouvernement actuel apparenté à la droite dure voire à l'extrême droite si on considère les dernières réformes -loi immigration, poursuite de la réforme chômage visant les seniors, loi plein emploi...- nous demande d'être particulièrement à l'offensive. Notre république devenue autoritaire a réduit les libertés publiques aux motifs du terrorisme et de la pandémie inscrivant dans le droit commun des pouvoirs accrus pour la justice et les forces de l'ordre. Depuis une vingtaine d'années, pour détourner l'attention des citoyens, les gouvernements successifs n'ont pas hésité à stigmatiser une partie de la population : les étrangers et les

pauvres. Obligation nous est faite de défendre les « sans voix », tant dans la lutte de ces politiques délétères que dans les instances où nous portons mandat tel que le haut conseil du travail social –HCTS- ou le conseil national de lutte contre les exclusions –CNLE-, la commission nationale consultative des droits de l'homme –CNCDH- voire le conseil économique social et environnemental –CESE-. L'accès aux droits sociaux dans la patrie des droits de l'homme doit être pour l'UFAS une préoccupation constante, son ADN.

C'est pourquoi nous proposons les orientations suivantes :

- *Lutter contre les réformes actuelles mortifères au service du grand capital et non des populations, en les dénonçant, en informant, communiquant par tous médias, moyens,*
- *Travailler avec nos mandatés dans les différentes instances nationales (CESE, CNCDH, HCTS, CNLE) pour faire valoir nos positions,*
- *Construire un cahier revendicatif concernant les personnes précaires ou exclues grâce à la réactivation du collectif CHRS, pauvreté, précarité.*

3.3 Le médico-social en question.

Il a été fait largement état du médico-social dans une première partie de ce document d'orientation dans le cadre de la société inclusive, néanmoins certains établissements, qu'ils relèvent du public ou du privé, méritent de s'y pencher davantage au regard de l'évolution législative ou de l'actualité. Les établissements accueillant des personnes polyhandicapées – maisons d'accueil spécialisées -MAS, Foyers d'accueil médicalisés – FAM- sont les parents pauvres du secteur, en termes de personnels pour cause de postes non pourvus ou, à minima, par des faisant-fonction⁷, de conditions de travail dégradées avec une explosion des accidents de travail, maladies professionnelles, d'un turnover important, des recrutements en CDD voire en intérim qui nuisent à l'accompagnement sans compter la fuite des CDI⁸. La mise en place de contrats d'apprentissage dans ce secteur n'a pas inversé la donne, bien au contraire. Les personnels déjà débordés par un quotidien difficile ont, en plus, la charge de former les futurs collègues. La déqualification et la manque de formation des personnels peuvent concourir suivant l'organisation du travail à une maltraitance⁹ institutionnelle. Les employeurs le savent et doivent former leurs personnels, s'assurer d'une réflexion et de l'acquisition des postures professionnelles.

L'autre sujet d'actualité concerne les ESAT –établissements et services d'aide par le travail-, si l'amélioration des droits individuels constitue une avancée¹⁰, le statut de « quasi-salarié » conféré aux travailleurs handicapés va avoir des effets certains sur les pratiques des moniteurs d'atelier ou éducateurs techniques spécialisés : deviendront-ils de simples chefs d'équipes ? Quelle protection et/ou accompagnement pour ces nouveaux salariés dès lors qu'ils s'inscriront dans le milieu ordinaire de travail ? A quand une obligation de sortir de l'ESAT comme dans le cadre des politiques d'insertion sous peine de suppression ou baisse des aides aux postes ? A l'identique de la réforme des politiques d'insertion de 2008, L'UFAS craint la mise

en place d'un taux obligatoire de sorties du milieu protégé en faveur du milieu ordinaire. Comment être sûrs que les usagers/salariés compteront en tant qu'êtres humains et pas en tant que taux à atteindre ? Quelles dispositions juridiques assurera de leurs réels consentements, quid de la protection liée à la MDPH. L'équilibre économique des ESAT en subira le contrecoup et les ateliers risquent d'avoir des difficultés à accompagner et soutenir le parcours de ces travailleurs en milieu ordinaire tout comme à réintégrer ceux en perte de productivité. Et en cas de réintégration mécaniquement, comme après la loi du 11/02/2005, le niveau de compétences va augmenter, laissant sur le côté de la route toutes les personnes handicapées en deçà de ce seuil, qui auraient pourtant pu prétendre travailler en ESAT !

Nos propositions :

- *Dénoncer dans les négociations ministérielles (conseil supérieur, DGOS...) les conditions de travail délétères CCNT, CNPTP, OETH- au regard de certaines de ces missions-, en vue d'améliorer les conditions de travail, alerter en CPNE-commission nationale paritaire de l'emploi- des possibles effets négatifs de ce changement de statut pour nos établissements, professionnels accompagnants mais également pour les travailleurs handicapés.*
- *Lutter, dénoncer les nouveaux types de contrats qui nuisent à tout travail d'accompagnement en travaillant sur des outils explicitant le travail à destination des militants, IRP des CSE et CSSCT,*
- *Créer un cahier revendicatif concernant l'ESAT, intégrant la réflexion sur ce nouveau statut et l'avenir des ESAT,*
- *Dans la suite ou de façon consécutive, informer, former les professionnels du secteur ESAT, les outiller concernant ce sujet,*
- *En interne travailler en cohérence avec notre fédération, la CFD – dont le mandat à la commission nationale consultative des personnes handicapées-CNCPH- et les fédérations concernées, pour un positionnement cohérent.*

3.4 Les EHPAD Publics

L'état des EHPAD publics est plus que catastrophique. Les financements toujours insuffisants ont pour conséquences et objectifs : réduire les coûts de fonctionnement sur le dos des résidents et des professionnels. Plus besoin d'être dans le privé lucratif pour subir des méthodes de management toujours plus inhumaines. Les personnels sont maltraités, alors comment bien traités les résidents ?

Si des projets d'Unités de Vie pour Personnes Handicapées Vieillissantes (UVPHV) pour les personnes porteuses d'une déficience intellectuelle sont en cours de développement, la question de la transition de ce public vers le vieillissement demeure. Actuellement, l'accompagnement de ces personnes conduit à un passage brusque des foyers de vie, dans lesquels elles bénéficient d'accompagnement personnalisé, vers l'EHPAD, dans lesquels elles sont accompagnées par des professionnels qui ne sont pas sensibilisés à leur problématique singulière et ne disposent pas des moyens adaptés.

7 Cf. baromètre emploi formation de l'OPCO, rapport national 2022

8 Cf. rapport du Sénat sur les facteurs engendrant de la maltraitance de 2003.

9 Cf. « Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? », DARES analyse, N° 23, mars 2023.

10 Cf. le décret de déc. 2022 les concernant.

EHPAD des lieux pas comme les autres

Actuellement, il existe 7 519 établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), représentant 70 % des structures d'accueil pour personnes âgées. Ces établissements emploient environ 600 000 personnes, toutes professions confondues.

Les constats sont clairs : les structures privées emploient moins de personnel que les établissements publics pour accompagner un même nombre de résident·es. Pour 100 places, le taux d'encadrement est de :

- 70,1 ETP dans le secteur public,
- 59,9 dans le privé associatif,
- 56,8 dans le privé à but lucratif.

De plus en plus, nous observons que le travail en EHPAD est devenu particulièrement difficile. Les personnes âgées arrivent dans ces structures à un âge plus avancé et avec un niveau de dépendance accru. Les indicateurs AGGIR et Pathos, qui évaluent la dépendance et les soins nécessaires, augmentent dans les établissements sans que les médecins des ARS ajustent fréquemment les taux de dotation. Par conséquent, les financements sont insuffisants par rapport au nombre et aux besoins des résidents. Cela engendre des tensions, un turnover important des salarié·es épuisé·es, une incapacité de travailler correctement dans ces conditions et des situations de « non-traitance qui peuvent parfois évoluer vers de la maltraitance.

Nous le rappelons : un EHPAD n'est pas seulement un lieu de soins, c'est avant tout un lieu de vie. C'est un endroit où les équipes pluridisciplinaires collaborent pour accompagner nos aîné·es au mieux. Alors que les métiers du soin sont en incapacité de travailler correctement, les métiers de l'accompagnement sont invisibilisés et empêchés de mener à bien leur travail, bien qu'ils contribuent concrètement aux thérapies non-médicamenteuses, essentielles au bien-être des résident·es.

L'état des EHPAD publics et privé non lucratif est plus que catastrophique. Les financements toujours insuffisants ont pour conséquences et objectifs : réduire les coûts de fonctionnement sur le dos des résidents et des professionnels. Plus besoin d'être dans le privé lucratif pour subir des méthodes de management toujours plus inhumaines. Les personnels sont maltraités, alors comment bien traités les résidents ?

L'affaire Orpea a révélé la réalité alarmante de certains établissements lucratifs, sans pour autant que des réponses adaptées aient été apportées. Pourtant, les solutions sont simples : il est impératif d'investir dans notre secteur public et privé non lucratif !

Si des projets d'Unités de Vie pour Personnes Handicapées Vieillissantes (UVPHV) pour les personnes porteuses d'une déficience intellectuelle sont en cours de développement, la question de la transition de ce public vers le vieillissement demeure. Actuellement, l'accompagnement de ces personnes conduit à un passage brusque des foyers de vie, dans lesquels elles bénéficient d'accompagnement personnalisé, vers l'EHPAD, dans lesquels elles sont accompagnées par des professionnels qui ne sont pas sensibilisés à leur problématique singulière et ne disposent pas des moyens adaptés.

L'UFAS propose les mesures suivantes :

- Une revalorisation immédiate des salaires pour reconnaître les qualifications dans les secteurs public et privé non lucratif ;

- Des mesures urgentes pour permettre aux professionnel·le·s d'accéder aux formations qualifiantes, soit dans des instituts de formation, soit par la validation des acquis de l'expérience (VAE). Pour cela, notre union doit former et accompagner les syndicats ainsi que les élu·e·s du CSE ;
- La création d'un collectif «EHPAD Action sociale» pour porter des revendications claires ;
- L'instauration d'un ratio d'1 soignant·e pour 1 résident·e, avec une obligation d'adapter ce ratio aux besoins spécifiques des usagers ;
- La reconnaissance de la pénibilité des métiers du secteur

3.5 Le social public

L'accueil d'urgence dans le cadre de la protection de l'enfance subit également les attaques du gouvernement néo-libéral de Macron. Cette mission, confiée aux départements par les lois de décentralisation, est dans la grande majorité exercée par des établissements publics dont le personnel relève de la fonction publique hospitalière (FPH). Jusqu'à la loi dite «3DS» (différenciation, décentralisation, déconcentration et simplification) la nomination des directeurs·rices généraux·ales de ces établissements relevait du ministère. Désormais, ce pouvoir est dévolu aux présidents des départements, marquant un coup de canif supplémentaire dans la cohésion sociale des territoires.

À l'instar du secteur associatif, ces établissements ne disposent pas d'une capacité d'accueil à la hauteur des besoins de la population. Notons que le Syndicat de la magistrature (SM) a publié en mai 2024 un rapport alarmant sur « les enfants maltraités qui restent dans leur famille faute de places dans les services de protection de l'enfance ». En dépit de décisions judiciaires, des centaines de mineurs attendent des mois avant d'être placés en raison du manque de places disponibles et de l'augmentation des dossiers confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE). La présidente du SM a souligné le caractère systémique de cette situation, illustrée par des témoignages de magistrats.

Chaque semaine, un article de presse, un rapport ou une étude relève des dysfonctionnements persistants dans le système de l'Aide Sociale à l'Enfance. Ces constats ont conduit à des appels pour une réforme en profondeur du système, afin de mieux protéger les enfants et d'assurer une prise en charge plus adéquate et sécurisante.

Le CESE a été saisi sur les dysfonctionnements dans la protection de l'enfance. Son rapport sort le 8 octobre.

Nos propositions :

- Dénoncer le non-respect du « principe d'égalité » de traitement des usagers au regard des différents départements.
- Réaffirmer la nécessité d'un grand service public de la Protection de l'Enfance

3.6 La petite enfance à défendre et à développer

Alors que le gouvernement a annoncé la création de 100 000 places d'accueil d'ici 2027, avec un objectif de 200 000 places en 2030, cette initiative se heurte à la pénurie massive de professionnel·les. C'est un constat que la CGT, aux côtés des acteurs du secteur, a déjà soulevé : La Petite Enfance, comme d'autres secteurs du périmètre de notre Union fédérale, est devenue de moins en moins attractive, en raison de salaires trop bas et de conditions de travail insoutenables.

A ces constats s'ajoutent à d'autres dysfonctionnements, comme le recours à des personnels sans qualification, créant des déséquilibres au sein des équipes. Ce recours massif à des salarié·es non formé·es met en danger la qualité des services, conduisant parfois à des situations de maltraitance involontaire. De plus, le financement par le PSU génère un turnover constant des enfants, ce qui complique l'organisation interne des structures et pèse sur les équipes, déjà fragilisées par un manque de reconnaissance et de moyens.

Le rapport de l'IGAS (Inspection générale des Affaires sociales) confirme la situation critique et dramatique que la CGT dénonce depuis des années dans les établissements de la Petite Enfance. Ce rapport met en lumière des conditions de travail dégradées, parfois dramatiques, qui impactent directement la qualité de l'accueil des enfants. Et la CGT, aux côtés des professionnel·les du secteur, s'est fermement opposée à la dernière réforme des modes d'accueil, laquelle n'a fait qu'aggraver ces problématiques.

Pour l'UFAS et l'ensemble de la CGT, investir dans la Petite Enfance est un levier essentiel pour l'égalité femmes-hommes. En revalorisant ces métiers, qui sont à plus de 95% exercés par des femmes, cela permet non seulement de reconnaître leur travail mais aussi de socialiser une partie des tâches domestiques historiquement assumées par elles. Une étude menée par la CGT en collaboration avec l'IRES démontre que cet investissement est essentiel non seulement pour l'égalité, mais aussi pour combler les inégalités salariales entre les genres dans ce secteur.

L'étude estime que 11,3 milliards d'euros seraient nécessaires pour revaloriser les emplois actuels dans la Petite Enfance et créer de nouveaux postes revalorisés. Un investissement de 5,3 milliards d'euros serait nécessaire pour combler les inégalités salariales et améliorer l'accessibilité des services, en plus des 218 000 emplois à créer pour répondre aux besoins actuels et garantir un service de qualité à travers toute la France.

Ces mesures doivent être accompagnées d'une politique ambitieuse de service public, afin de sortir de la marchandisation des structures de la Petite Enfance. Une vraie refonte du système, appuyée par une juste rémunération et la reconnaissance des qualifications, est la seule voie pour garantir un avenir solide aux professionnel·les et un accueil.

Nos propositions

- *Rehausser immédiatement les conditions de travail et assurer une véritable reconnaissance des qualifications dans les métiers de la Petite Enfance. Cela passe par la mise en place d'un taux d'encadrement d'un adulte pour cinq enfants inscrits dans la réglementation, effectif au plus tard dans toutes les crèches d'ici 2027.*
- *Mettre un terme au recours à des personnels sans qualification et lancer un plan massif de formation, afin de permettre à des milliers de professionnel·les d'acquérir les compétences nécessaires pour répondre aux besoins du secteur.*
- *Assurer une revalorisation immédiate des salaires, en incluant l'application du CTI et du Ségur à tous les agents, et en instaurant une augmentation salariale d'au moins 10 % pour les professionnel·les de tous les secteurs, publics et privés. Les agents territoriaux de la filière sociale et médico-sociale doivent également bénéficier d'un rattrapage de la valeur du point d'indice.*
- *Mettre en place des séances d'analyse de la pratique professionnelle pour tous les salarié·es, au moins une*

fois par mois, et offrir des formations continues dignes de ce nom, afin de garantir une qualité de service à la hauteur des attentes.

- *Favoriser la gratuité progressive des modes d'accueil en harmonisant les coûts pour les familles sur la base du quotient familial, une mesure équitable et essentielle pour rendre ces services accessibles à tous.*
- *Négocier des accords temps de travail à 32h.*
- *Reconnaître la pénibilité des métiers.*
- *Exiger l'abrogation immédiate de l'arrêté du 29 juillet 2022, relatif au taux d'encadrement dans les crèches, et le rétablissement de critères plus stricts.*

4. Pour une réelle convergence des luttes : construire le rapport de force

4.1 Syndicalisation et construction sur les territoires :

L'extension des périmètres de nos employeurs peut désormais s'étendre à plusieurs départements, voire plusieurs régions. De plus, la structuration régionale des ARS, qui financent une grande partie de nos établissements, nous impose de prendre en compte ces réalités pour que la réponse syndicale soit élaborée et activée au même niveau.

Nous constatons que les camarades n'ont pas attendu les décisions fédérales pour s'organiser au niveau régional. Il est désormais temps de prendre en compte cette réalité dans nos statuts afin de protéger nos militants, d'ouvrir des droits et de faciliter les déplacements lorsque les régions sont étendues.

Les derniers congrès de l'UFAS et de la fédération ont commencé à intégrer cette nécessité, mais encore trop timidement. Nos USD sont des outils importants au niveau des départements, mais ne peuvent pas remplacer un syndicat. Constatant qu'une USD ne peut pas coordonner des isolés et que son périmètre l'empêche d'organiser une action plus régionale, il est primordial de permettre la création de syndicats locaux, départementaux, voire régionaux, et de s'appuyer sur des coordinations départementales et régionales de l'action sociale.

L'activité en régions se développe déjà dans un certain nombre d'entre elles, mais sa prise en compte statutaire (donc protectrice des militants et ouvrant droit aux jours de mise à disposition conventionnels) et matérielle (déplacements) reste à finaliser.

Les derniers congrès de l'UFAS et de la fédération ont commencé à intégrer encore trop timidement cette nécessité.

La syndicalisation des travailleurs de la santé et de l'action sociale revêt une importance cruciale pour garantir des conditions de travail justes et des services de qualité pour les bénéficiaires, d'où l'importance de la coordination des différentes structures de la CGT et de leur relation et prise de décision aussi bien au niveau local, départemental, régional et évidemment national pour renforcer l'action syndicale.

4.1.1 Regrouper les Syndiqués de l'Action Sociale Isolés dans un même Syndicat

De nombreux syndiqués se retrouvent isolés sur un territoire et se syndiquent dans les UL, en isolé. Il est impératif que UL et USD travaillent de concert pour accompagner les camarades isolés à se structurer progressivement en syndicat. C'est le rôle des USD de coordonner l'action sociale et médico-sociale sur le territoire, à travers les CAS. Parfois même des salariés sont en difficulté pour se syndiquer. Il manque parfois une structure, un syndicat permettant de les

regrouper, identifier et mobiliser. Un projet de mise en place au niveau des départements ou des bassins géographiques d'un syndicat regroupant l'ensemble des isolés de l'action sociale peut représenter une option pour un travail en aval de création de syndicats en établissements. Cette réflexion amène évidemment une nouvelle façon d'appréhender la responsabilité de secrétaire général du syndicat.

L'intégration d'une structuration alternative permet de :

- *Favoriser la solidarité : Regrouper les syndiqués de l'action sociale isolés dans un même syndicat renforce leur voix collective et favorise la solidarité entre les travailleurs du secteur.*
- *Faciliter la représentation : Un syndicat spécifique pour les travailleurs de l'action sociale peut mieux comprendre leurs besoins et défendre leurs intérêts spécifiques dans les négociations et les actions syndicales.*
- *Préparer l'avenir : En regroupant les travailleurs de l'action sociale dans un syndicat commun, cela crée une base solide pour la mise en place éventuelle de syndicats spécifiques d'établissement, qui pourraient mieux répondre aux défis locaux et aux besoins des travailleurs.*
- *L'UFAS doit agir auprès de la fédération pour accompagner les USD dans le développement des CAS et pour amener une structuration correspondant aux réalités de terrain. Ils existent déjà sur certains territoires. Il nous faut donc tenir compte de cette réalité sauf à nous priver de forces vives existantes.*

Nos propositions :

- *Faire évoluer nos statuts afin de reconnaître la spécificité de la syndicalisation d'aujourd'hui, pour favoriser par la suite la création de syndicats d'établissements quand c'est possible,*
- *Considérer l'ensemble de nos syndiqués et ne pas en laisser sur le bord de la route, il en va d'un enjeu démocratique,*
- *Favoriser le militantisme sur notre périmètre par des structures adaptées aux logiques des territoires, transitoires ou non.*

4.1.2 Importance de la Coordination au Niveau Départemental

Suite au congrès de l'Île de Ré en 2020, afin de permettre l'action sociale de s'organiser, les Commissions d'actions sociales ont été imaginées et définies dans les statuts de notre union fédérale.

Ces CASD peuvent permettre ainsi de faciliter l'organisation et l'identification des syndiqués sur le territoire, donner les outils pour le développement d'un syndicalisme spécifique et permettre, au sein des USD, l'utilisation de droits conventionnels pour faciliter notre organisation.

Des outils juridiques et techniques ont pu être mis en place lors du dernier mandat de la CE de l'UFAS, **il nous reste évidemment à renforcer et à nous emparer de ces outils et ce pour développer :**

- *Un réseau de solidarité : La coordination départementale permet aux syndicats locaux d'échanger et de partager des ressources pour soutenir les travailleurs dans leurs revendications.*
- *Des stratégies de mobilisation : La coordination au niveau départemental facilite l'organisation d'actions syndicales conjointes, telles que des manifestations, des grèves, campagnes de sensibilisation et échange d'informations.*

- *Une influence politique locale : En unissant leurs forces, les syndicats au niveau départemental peuvent exercer une pression politique plus forte sur les autorités locales et les employeurs pour obtenir des changements positifs.*

4.1.3 Utilisation de l'Échelon Régional pour s'organiser et se coordonner

Notre fédération s'organise avec des coordinations régionales de la santé et de l'action sociale. Depuis plusieurs années, des CRAS (commission régionale d'action sociale) se sont organisées à l'échelle des « nouvelles régions » depuis la réforme territoriale de 2015.

En Nouvelle Aquitaine et en région AURA- Auvergne Rhône Alpes-, ces CRAS cherchent à se structurer, obtenir des moyens pour coordonner l'action sociale du territoire.

L'échelon régional permet de maintenir une proximité géographique et faciliter une organisation plus locale.

- *De nombreuses associations se déclinent au niveau régional, voire sont structurées au national. La coordination régionale permet de faciliter les échanges et répondre plus*
- *Efficacement aux attaques du patronat ou des administrations qui nous financent et nous contrôlent – ARS : agences régionales de santé, notamment-.*
- *Nos conventions collectives nous permettent d'obtenir du temps pour nous organiser sous réserve de l'intégration dans nos statuts, ne nous en privons pas.*
- *Des mobilisations régionales ont pu se construire notamment lors de rassemblements devant les ARS et conseils régionaux.*

En conclusion :

L'échelon local doit donc identifier tout syndiqué isolé rattaché au secteur, mettre en place des syndicats spécifiques à l'action sociale afin d'éviter l'isolement des camarades. Les commissions d'action sociale départementales jouent un rôle essentiel dans le renforcement de la syndicalisation et la coordination. La région est un échelon que la CGT doit prendre en compte voire créer afin d'éviter une concentration vers le national et traiter les situations en lien avec les ARS et les CESER. En travaillant ensemble, en se coordonnant à tous les échelons sans hiérarchie nous faciliterons la mobilisation des travailleurs pour la défense de leurs intérêts et conditions de travail. Ce n'est qu'ainsi que nous pourrons construire un mouvement syndical puissant, rapide et efficace qui promeut la justice sociale et le bien-être des travailleurs et des bénéficiaires de nos services.

C'est pourquoi l'UFAS propose de :

- *Poursuivre ce travail d'identification et d'impulsion, créateur de droits indispensables au militantisme et à la mobilisation,*
- *Outiller les territoires et coordonner le réseau CAS et CRAS dans ce même objectif,*
- *Travailler avec la Fédération pour que ces différentes dimensions dont celle de la région soient clairement identifiées, reconnues et intégrées dans l'activité fédérale, en proposant les modifications statutaires indispensables à venir pour le prochain congrès fédéral,*
- *Participer au développement de la formation syndicale en territoire liée à notre champ d'activité,*
- *Maintenir les journées DSC 1 fois par an.*

4.2 l'articulation de nos instances

4.2.1 décisions et mandats

Comme on a pu le montrer dans les paragraphes précédents, il nous semble important d'avoir la main sur les mandats qui concernant notre périmètre d'intervention. La visibilité de ce qui se joue dans les instances nationales oriente grandement la prise de décisions de la CE de l'UFAS. Un va et vient régulier entre CE de l'UFAS et mandatés permet d'une part d'outiller les mandatés sur ce qu'ils ont à porter en séance et inversement à la CE de soutenir le travail de ces derniers. Cet aller-retour permet de créer les repères revendicatifs qui ne figurent pas dans les repères confédéraux puisque l'évolution du secteur est matière à construction de ces derniers. La charte des élus et mandatés oblige les porteurs de mandat à réaliser des comptes rendus, des communiqués, interpellent l'union fédérale en cas de besoin d'éclairage, de soutien. Faute de ce retour, l'UFAS perd en visibilité mais également en crédibilité pouvant se retrouver sans les informations qui concernant son périmètre.

C'est pourquoi nous nous engageons à :

- Demander à la fédération d'être non seulement consultés sur les mandats qui concernent l'UFAS mais également suivis lors des décisions prises par la CE,
- Faire un point avec les mandatés au regard du travail nécessité par le mandat, de leur charge de travail et d'aviser en fonction,
- Faire un point régulier en CE sur ces mandats pour permettre à chacun de s'acculturer, se sentir partie prenante et se positionner en toute connaissance de cause,
- Mieux répondre aux sollicitations de l'action sociale et médico-social public des territoires en lien avec la fédération. (CTI, CPOM et Ségur...)

4.2.2 L'UFAS et la Fédération

Si l'UFAS comme les autres unions fédérales sont évoquées comme des outils de la fédération, ce terme reste impropre. Organe de la fédération avec un périmètre spécifique qui n'est pas couvert par la fédération en tant que telle, l'UFAS est une instance dirigeante à part entière dont les membres sont élus dans le cadre du congrès des syndicats, délibérative, politique. A ce titre, il est important qu'elle y ait toute sa place, que les dossiers qu'elle porte soient reconnus, soutenus par la fédération en tant que tels, il s'agit un enjeu démocratique.

Elle décide de ses actions, mobilisations. Une concertation permanente doit exister entre l'UFAS, les unions comme avec la Fédération. La/le secrétaire ou sa/son représentant.e devra ainsi être membre de droit à la CEF.

C'est pourquoi nous demandons à ce que l'UFAS soit :

- Représentée au bureau de la fédération et en CE fédérale,
- Invitée à présenter ses dossiers revendicatifs en CE fédérale d'autant si cette dernière est amenée à se prononcer sur ces sujets,
- Sollicitée dans les groupes de travail confédéraux sur les dossiers/thématiques qui la concernent,
- Suivie dans les décisions prises en CE de l'UFAS.

Une permanence efficace doit se saisir de l'actualité pour alerter communiquer mobiliser. Faute de combattants aujourd'hui, certains sujets sont laissés en jachère.

L'UFAS a été confrontée à des délais de production de communication sur le champ ne répondant pas aux besoins de réactivité des territoires. Les modalités de validation des communications doivent être revues pour respecter la temporalité de notre secteur d'activités en perpétuelle mutation.

Il nous faut :

- Voir comment nous organiser au regard des forces vives disponibles,
- Mutualiser éventuellement avec la « perm » de la fédération pour pouvoir traiter les situations sensibles relevant de l'actualité de notre secteur, au-delà de la transmission des informations aux membres de la CF,
- Redéfinir les circuits de production et de validation des communications avec la fédération en vue de raccourcir les délais.

4.2.3 Le travail inter unions fédérales et fédérations, le lien avec les territoires

Dans le même sens, il nous faut travailler avec les autres unions fédérales sur les sujets communs : société inclusive, petite enfance, contrats à impact social... tout comme avec les fédérations concernées, certains dossiers dépassant largement notre seule union fédérale.

Les collectifs de l'UFAS souffrent pour certains d'un manque de participants. S'il est vrai que les militants sont souvent surchargés de travail, et sans réels droits syndicaux, une fois ceux relevant de la convention collective ou du CSE épuisés, il n'en reste pas moins que la réflexion et le revendicatif se construisent avant tout grâce aux salariés qui exercent sur le terrain. Les personnes mandatées par les coordinations régionales ne viennent pas pour différents motifs et ne sont pas forcément remplacés.

Propositions :

- Nous rapprocher des fédérations et unions fédérales en interne, concernées par les sujets communs pour construire du revendicatif au plus proche des besoins de nos militants CGT par tous moyens -en informant, formant-...
- Créer quand c'est possible des collectifs inter-unions fédérales ou inter-fédérations, ou intégrer des représentants des unions ou fédérations dans les collectifs existants,
- Poursuivre le travail initié par l'espace OQVS d'identification et de recensement de nos forces vives, aux différents échelons.

4.2.4 CFD

Al'instar de ce qui apparaît dans les paragraphes précédents, il nous semble important de revendiquer une place dans les groupes de travail de la CFD. L'UFAS doit être partie prenante pour chaque sujet qui touche son champ d'intervention. Un travail commun d'information et d'échange à tous les échelons de l'organisation est nécessaire.

Pour plus de cohérence nos propositions :

- Solliciter la FD et la CFD pour intégrer les collectifs de travail nous concernant (handicap, protection sociale, repères revendicatifs...),
- Informer, former nos représentants à la CEC, au bureau confédéral...

4.3 Intersyndicales et collectifs de lutte

Concernant l'interfédéral, les intersyndicales et les rencontres du travail social en Lutte, la CGT

œuvre activement au maintien des liens, en étant force de propositions, afin d'obtenir une alliance la plus large, sans perdre notre identité, pour contrer, grâce au rapport de force dans notre secteur les attaques du patronat, de la finance et du gouvernement.

Notre engagement :

- *Poursuivre ces actions en intersyndicale la plus large possible en défendant les valeurs de l'UFAS- CGT pour faire advenir nos revendications.*

4.4 Quelles méthodes ?

Un existant à conserver

Si actuellement nos méthodes de mobilisation relèvent essentiellement de manifestations dans la capitale et sur les territoires au regard de l'actualité, nos sujets de revendications et ceux plus larges de la fédération et de la confédération, basées sur la grève ou le débrayage, le rapport de force doit être manifeste pour peser dans le dialogue social ou face à un gouvernement sourd à nos demandes.

Mais des méthodes également à renouveler

Certains facteurs nous desservent cependant :

- *Notre secteur d'intervention peut être noyé dans la masse et nos revendications perdre en efficacité dans cette invisibilité¹¹*
- *Les personnels aux salaires peu élevés peuvent boudier ces manifestations au regard de fins de mois difficiles,*
- *Certains professionnels n'accordent pas de crédit à l'action syndicale et ne sont pas sensibles à ce type de mobilisation,*
- *Les manifestations nationales de militants de notre secteur en nombre réduit n'ont pas ou peu d'effets sur le gouvernement ou le patronat, malgré l'investissement et la charge de travail qui y est consacrée.*

Il nous faut donc réfléchir et proposer d'autres méthodes qui ont fait leurs preuves en matière de conscientisation ou mobilisation citoyenne comme celles issues de l'éducation populaire : théâtre forum ou de l'opprimé, conférences gesticulées traitant de nos préoccupations...

Nos propositions :

- *Privilégier d'autres méthodes propres à interpeler le grand public, les jeunes et les professionnels frileux à l'action syndicale,*
- *Nous former et produire des formats ludiques, spectacles et autres supports¹² favorisant la compréhension et l'adhésion,*
- *Proposer des alternatives CGT ou plus larges à des fins de mobilisation au regard des manifestations¹³ ou dispositifs publics en contre point,*
- *S'appuyer sur la créativité des territoires pour avancer sur les revendications¹⁴.*

4.5 Une communication au service de la lutte

Au cours du précédent mandat, l'UFAS 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.

Il est important de continuer à animer notre page Facebook dédiée à l'UFAS ainsi qu'un groupe Facebook spécifique à l'action sociale. Ces espaces ont été conçus comme des lieux d'échange et de mobilisation assurant ainsi un environnement propice aux débats et à la coordination de nos actions.

Nous devons maintenant être plus présents sur d'autres médias sociaux comme Twitter, LinkedIn, et éventuellement explorer de nouvelles plateformes émergentes. Cela inclut également l'utilisation de podcasts pour partager des analyses approfondies et des témoignages inspirants.

Le travail de recensement des syndicats et des instances départementales et régionales doit continuer. Compte tenu des difficultés à maintenir un site internet fédéral, la mise en place de forums en ligne peut être envisagée afin de répondre régulièrement aux questions des syndiqués.

Tout comme nous avons pu le faire lors du dernier mandat, l'UFAS doit être en mesure d'organiser des événements en ligne et hors ligne : tels que des webinaires, des conférences virtuelles et des événements locaux pour informer, former et mobiliser les membres sur les questions syndicales et sociales.

Les médias traditionnels ne doivent pour autant pas être délaissés et notre présence et notre lien avec la presse écrite, la radio et la télévision ne doivent pas être négligés pour faire passer notre message.

Présents lors de rassemblements sur le handicap, la protection de l'enfance ou au forum des lanceurs d'alerte, l'UFAS doit se positionner lors de ces rencontres pour renforcer notre visibilité auprès des associations de défense des droits ou des ONG afin d'amplifier nos messages. Des supports de communication (affiches, autocollants, tracts...) doivent être développés dans ce sens.

L'UFAS doit pouvoir proposer des formations en communication afin de renforcer nos compétences en matière de communication écrite, orale et numérique. Cela permettra de garantir que nos messages sont clairs, convaincants et bien articulés.

Nos propositions :

- *Poursuivre le développement de notre réseau média sur Internet au-delà de la page facebook,*
- *Créer une liste de diffusion de journalistes propre à l'UFAS,*
- *Proposer des formations en communication aux militants,*
- *Proposer des Webinaires sur des thèmes spécifiques*

**Soyons réalistes,
exigeons l'impossible.**
(Ernesto Guevara, el «Che»)

11 Cf. le Ségur dont on a beaucoup parlé pour l'hôpital, mais il a fallu la mobilisation de décembre 2021 pour que notre secteur soit enfin considéré.

12 Cf. la BD sur Serafin-PH de la région Rhône Alpes.

13 Lors des états généraux du travail social de 2013/2014 sous le gouvernement Holland, l'UFAS-CGT et la CFTD, avaient créé les états généraux alternatifs du travail social avec SUD, la FSU et des étudiants pour lutter contre l'écroulement des métiers d'où est issu aujourd'hui le collectif du travail social en lutte avec organisation de journées d'étude, concert... et autres instances de réflexion qui nous ont permis de défendre nos métiers dans le cadre de la révision de 2018.

14 Cf. les vendredis du travail social de la région Rhône Alpes ou les webinaires ou journées d'études organisées dans les territoires sur la société inclusive...

Les statuts

PRÉAMBULE

Conformément à l'orientation du 2^{ème} Congrès Fédéral de la santé et de l'action sociale, une Union Fédérale de l'Action Sociale (UFAS) est constituée.

TITRE I

Article 1

L'Union Fédérale de l'Action Sociale est une composante de la Fédération Santé Action Sociale. Elle est régie selon les principes de la CGT. Le préambule des statuts fédéraux et confédéraux constituent donc le préambule des statuts de l'Union Fédérale de l'Action Sociale.

Son siège est fixé à Montreuil, 263, rue de Paris - case 538 - 93515 Montreuil CEDEX.

Article 2

L'Union Fédérale est l'organisation :

- qui impulse et coordonne l'activité des syndicats et sections de l'Action Sociale et Médico-sociale dans le champ de l'intervention de l'Union ;
- qui contribue au développement de la syndicalisation dans le champ de l'activité de l'action sociale et médico-sociale des secteurs publics et privés ;
- qui assure la défense des intérêts professionnels, matériels et moraux des secteurs publics et privés ;
- qui favorise la coordination entre les différentes organisations qui regroupent dans la CGT les personnels de l'action sociale et médico-sociale pour une démarche revendicative commune.

TITRE II

COMPOSITION DE L'UNION FÉDÉRALE DE L'ACTION SOCIALE

Article 3

L'UFAS se compose de syndicats et de sections syndicales en cas d'absence de syndicat existant dans l'établissement.

Article 4

Pour tenir compte de l'implantation multiple de petits établissements dans l'action sociale, en lien avec les USD, des syndicats peuvent être organisés par regroupement d'adhérent.es, tenant compte à la fois de la structure des établissements et de la répartition géographique des forces syndicales.

Article 5

Toute situation de créations de syndicats et de sections syndicales en cas d'absence de syndicat existant dans l'établissement de non prévue aux articles 3 et 4 précités, devra faire l'objet d'une délibération de la Commission Exécutive Fédérale, conformément aux statuts fédéraux, après l'avis de la Commission Exécutive de l'UFAS.

Article 6

Article 6-a

Au sein de chaque Union Syndicale Départementale (USD), il est mis en place dans la mesure du possible une Commission de l'Action Sociale Départementale (CASD), afin de concrétiser au mieux l'impulsion des initiatives particulières au secteur social et médico-social. Les militant.es de l'action sociale sont partie intégrante de l'Union Syndicale Départementale.

Article 6-b

Au sein de chaque coordination régionale des USD, il est mis en place, dans la mesure du possible, une commission l'action sociale régionale, composée de représentant.es de l'action sociale régionale élu.es, issu.es de chaque USD, afin de concrétiser au mieux l'impulsion des initiatives particulières au secteur social et médico-social.

TITRE III

FONCTIONNEMENT DE L'UNION

a) Le Congrès de l'Union Fédérale

Article 7

Suivant la même périodicité que le Congrès Fédéral, le Congrès des syndicats de l'UFAS se réunit sur convocation de sa Commission Exécutive ou en cas de circonstances extraordinaires.

Les dates, lieu et ordre du jour sont fixés par sa Commission Exécutive.

Le Congrès fixe les orientations de l'UFAS pour faire aboutir les revendications des salarié.es du travail social et du médico-social.

Il procède, le cas échéant, à la révision des statuts conformément aux dispositions de l'article 21 du Titre VII. Il élit la Commission Exécutive de l'Union Fédérale de l'Action Sociale.

Entre deux congrès, la Commission Exécutive est l'instance dirigeante et politique de l'UFAS.

Article 8

Les documents préparatoires du Congrès sont transmis aux adhérent.es, trois mois avant la date de celui-ci. Il s'agit de l'ordre du jour complet, du rapport d'activités, du document d'orientation. Les syndicats concernés ont la charge d'organiser le débat avec l'ensemble des syndiqué.es des secteurs de l'Action sociale et médico-sociale.

Article 9

Les votes au Congrès sur les rapports d'activité, d'orientation, l'élection de la Commission Exécutive de l'UFAS et si cela est à l'ordre du jour, les modifications des statuts ont lieu par mandat. Les amendements statutaires des syndicats font l'objet d'un débat et de votes à main levée. D'autres votes par mandat peuvent être émis au cours du Congrès, à la demande du Bureau du Congrès ou du tiers des adhérent.es représenté.es au Congrès. En cas de vote par mandat et/ou à main levée, seul.es les délégué.es présent.es prennent part au vote.

Article 10

Le Congrès est composé :

- des délégué.es des syndicats de l'Union Fédérale ;
- des membres de droit qui sont les membres de la Commission Exécutive sortant.es, la/le secrétaire général.e de la Fédération et celle/ celui de la Confédération. Les délégué.es doivent être en possession de leur mandat et être à jour des règlements de leurs cotisations. Chaque délégation doit veiller à la représentation diversifiée de l'ensemble du secteur social et médico-social, tant professionnellement que dans l'équilibre femmes/ hommes, jeunes et retraité.es.

Peuvent participer aux congrès des invité·es sur décision de la CE de l'UFAS et selon les règles fédérales.

Article 11

La CE de l'UFAS fixe la date clôture de l'exercice retenu pour le calcul des voix, ainsi que les conditions de représentativité des syndicats créés dans l'exercice en cours, à la date de l'ouverture des travaux.

Article 12

Le nombre de délégué·es au congrès sera déterminé par la Commission Exécutive de l'Union qui fixe les modalités de la répartition des délégué·es. La décision est discutée conjointement entre les membres du Bureau Fédéral et Bureau de l'UFAS qui la transmettent à la CEF.

Les modalités de remboursement des frais de transport des délégué·es sont définies par la Commission Exécutive Fédérale avant chaque Congrès, dans le respect des principes établis par la Fédération.

Concernant les divers autres frais (tels hébergement, frais de participation, etc), ils sont pris en charge par le syndicat et l'Union Syndicale Départementale.

Les frais des membres de droit (membres de la Commission Exécutive de l'Union) et invité·es au Congrès sont pris en charge par la Fédération.

b) La Commission Exécutive

Article 13

La Commission Exécutive est l'instance dirigeante et politique de l'Union Fédérale. Elle veille à l'application et au respect des décisions du Congrès. Elle assure le suivi des syndicats, des sections syndicales en cas d'absence de syndicat existant dans l'établissement, des collectifs, des coordinations régionales...

La Commission Exécutive se prononce sur toutes les questions relatives à l'action sociale et médico-sociale.

La Commission Exécutive se réunit au minimum 5 fois par an, dans l'intervalle des congrès et exceptionnellement si les circonstances l'exigent, sur convocation du Bureau de l'Union Fédérale de l'Action Sociale, en conformité avec l'article 15 des présents statuts.

Le Congrès de l'Union élit sa Commission Exécutive dont le nombre est fixé par les présents statuts (Cf. Article 14).

Cette élection a lieu à partir de propositions soumises par la Commission Exécutive sortante à une Commission de candidatures élue par le Congrès.

Les candidat·es à la Commission Exécutive sont présenté·es par les syndicats de l'action sociale et médico-sociale adhérents à la Fédération et à jour de leurs cotisations.

Toutes les candidatures seront transmises par les Unions Syndicales Départementales avec leur avis et devront parvenir au Bureau de l'Union Fédérale de l'Action Sociale au plus tard à l'ouverture du Congrès.

Article 14

La composition de la Commission Exécutive de l'UFAS doit être à parité femmes/hommes. Elle doit tenir compte le plus fidèlement possible de la représentation des diverses composantes notamment par métier et par secteur d'activités.

La Commission Exécutive se limite à 30 membres.

Tout·e membre absent·e et non excusé·e à 3 réunions successives de la Commission Exécutive de l'UFAS, entre deux congrès, est considéré·e comme démissionnaire.

La CE de l'UFAS est habilitée, sur proposition du Bureau de l'UFAS, à coopter de nouvelles/aux membres en son sein.

c) Le Bureau de l'UFAS

Article 15

Le Bureau de l'Union Fédérale de l'Action Sociale coordonne, anime l'activité de l'UFAS et met en œuvre les décisions prises en Commission Exécutive. Il rend compte de son activité devant celle-ci.

Il convoque la Commission Exécutive de l'UFAS.

Il est composé de membres de la Commission Exécutive élu·es par celle-ci. Il se réunit au moins une fois par mois.

Le Bureau est composé au minimum :

- du/de la Secrétaire Général·e de l'UFAS ;
- du/de la Secrétaire Général·e adjoint·e éventuel·le ;
- du/de la responsable à l'organisation/vie syndicale ;
- du/de la Responsable à la politique revendicative ;
- du/de la Responsable de la communication.

Le Bureau est présenté pour partie au Congrès. Le Bureau est définitivement élu lors de la deuxième réunion de la Commission Exécutive suite au congrès.

Le mandat confié au Bureau expire en même temps que celui de la Commission Exécutive.

Tout·e membre du Bureau ayant été absent·e et non excusé·e à 3 réunions successives, est considéré·e comme démissionnaire de celui-ci.

TITRE IV

Article 16

La Commission Exécutive de l'UFAS, ou par défaut le Bureau, prend toutes dispositions en vue de la résolution des conflits, dans son périmètre, par la voie démocratique. Elle/il les porte à la connaissance des instances de la Fédération.

Les syndicats, les sections syndicales en cas d'absence de syndicat dans l'établissement ou les adhérent·es individuel·es de l'action sociale et médico-sociale peuvent aussi saisir la Fédération conformément à ses statuts.

TITRE V

COTISATIONS SYNDICALES

Article 17

Le taux de cotisation mensuelle est fixé conformément à l'article 18 des statuts de la Fédération.

Moyens de fonctionnement :

Article 18

Les moyens de fonctionnement de l'Union Fédérale de l'Action Sociale sont assurés par le cadre budgétaire de la fédération.

Le budget prévisionnel de l'UFAS est fixé chaque année par la Commission Exécutive Fédérale, en lien avec la Commission Exécutive de l'UFAS.

La CE élit parmi ses membres, un·e représentant·e au groupe de travail de la politique financière fédérale.

TITRE VI PRESSE

Article 19

En plus des publications fédérales, l'UFAS édite une publication sous le titre « UFAS-INFOS » dont la périodicité est fixée trimestriellement. Elle sera envoyée à l'ensemble des syndicats

et sections syndicales de l'action sociale et médico-sociale, ainsi qu'à l'ensemble des adhérent·es connu·es.

L'UFAS prend aussi toutes les dispositions nécessaires pour la diffusion d'informations par voie numérique.

TITRE VII

DÉPÔT DES STATUTS, MODIFICATIONS, DISSOLUTION

Article 20

Les présents statuts sont déposés en quatre exemplaires à la Mairie de Montreuil (93), conformément aux dispositions légales.

Article 21

Les statuts sont révisables par le Congrès de l'UFAS.

Chaque syndicat a la liberté de proposer une ou des modifications qu'il juge utile(s) dans l'intérêt du syndicalisme en général, de la Fédération et l'Union Fédérale de l'Action Sociale en particulier.

La ou les propositions de modifications émanant des syndicats et/ou sections syndicales en cas d'absence de

syndicat dans l'établissement, doivent être adressée(s) au Bureau de l'UFAS, deux mois avant la date d'ouverture du Congrès et ce, afin que chaque syndicat les soumette à la discussion des syndiqué·es.

De même, la Commission Exécutive de l'UFAS peut proposer une ou des modifications aux syndicats. Celle(s)-ci doit(vent) leur parvenir au moins quatre mois avant la date de l'ouverture du Congrès.

Article 22

La dissolution de l'UFAS peut être décidée par un Congrès extraordinaire convoqué à cet effet par la Commission Exécutive de l'Union et à la majorité des trois quarts des syndicats et sections syndicales de l'Action Sociale.

Si dissolution, la Fédération doit assurer la continuité de l'activité en direction des syndicats et sections syndicales.

Article 23

Les présents statuts adoptés par le Congrès entrent en vigueur dès la proclamation des résultats des votes émis au cours de celui-ci.

Fédération Santé et Action Sociale 2.0

Restons connecté·e·s !



SITE FÉDÉRAL :

WWW.sante.cgt.fr

X :



@CgtSanteSocial

INSTAGRAM :



cgtsanteactionsociale

FACEBOOK :



CGT Santé Action Sociale



Appel du 10^{ème} congrès

L'ensemble des délégué·e·s de l'Union Fédérale de l'Action Sociale CGT affirme que le Congrès s'est déroulé dans un contexte particulier, inédit et grave face à la dérive de la politique gouvernementale.

Alors que le Président de la République était prêt à donner les clés de Matignon au Rassemblement National, la mobilisation populaire a déjoué ce scénario, mais le capital ne veut pas voir appliquer le programme de partage des richesses, d'abrogation de la réforme des retraites, de hausse de nos salaires et de nos pensions de retraite... et fera tout pour empêcher l'application du programme du Nouveau Front Populaire, que la CGT a soutenu. Leur objectif ? Venir piocher dans nos poches et dans les caisses de la Sécurité sociale, tout en refusant une répartition équitable des richesses. Les travailleuses et travailleurs, retraité·e·s, précaires en feront les frais. Ce message est limpide. La gravité de la situation est sans précédent pour le secteur de l'action sociale, impactant non seulement les salarié·e·s, mais aussi les usager·ère·s, résident·e·s, personnes en situation de handicap, précaires...



Depuis des années, gouvernements et employeurs rognent nos moyens humain et financier autant dans le privé non-lucratif que dans le public. Aujourd'hui, cela se caractérise par des violents plans de licenciement (on pense particulièrement à nos camarades en lutte de l'association de Don Bosco et de l'APF). L'administratif, tel SERAFIN-ph, prend le pas sur la relation éducative et soignante, on nous impose de la suractivité, on criminalise des migrants (et même des mineurs), l'Etat évince la solidarité, bafoue la protection de l'enfance, et à cela se rajoute l'injustice des exclus du SEGUR/LAFORCADE. Sans oublier la répression syndicale qui ne cesse de progresser dans un état dit de droit.

Dans le médico-social, en ESAT, l'intégration des travailleurs en milieu ordinaire est une véritable jungle pour tout un chacun. La politique de l'accompagnement des personnes (adulte ou enfant), en situation de handicap est au mieux sous-dotée et au pire invisibilisante pour les usagers. L'inclusion n'est qu'un vernis qui masque les destructions programmées de nos institutions.

Malgré les alertes répétées des professionnels et de la CGT, la situation est totalement catastrophique. À ce jour il y a plus de 160 000 enfants victimes de violences sexuelles - un strict « déni social » selon la commission indépendante sur l'inceste et les violences sexuelles faites aux enfants, et plus de 2 000 enfants à la rue selon l'UNICEF. La protection de l'enfance laisse des mineurs maltraités, sans solution, sans éducateur, faute de moyens et d'égalité territoriale, accentuant une souffrance pour les professionnels et les usagers. Le Congrès de l'UFAS affirme sa solidarité avec tous les professionnels de la protection de l'enfance et de l'action sociale et médico-sociale.

Face à ces enjeux vitaux pour toute la société, ainsi que pour nous, travailleuses et travailleurs du secteur social et médico-social, du public, du privé et de l'associatif, l'Union Fédérale CGT de l'Action Sociale se battra toujours :

- Pour le respect de l'accord du 4 juin 2024 sur l'extension du SÉGUR et l'assurance de son financement par les pouvoirs publics,
- Pour l'égalité pour toutes et tous, plutôt que la « société inclusive » imposée par les libéraux dans un but de la baisse du coût du travail,
- Pour que l'humain reste au centre de nos métiers,
- Pour l'augmentation de nos salaires et l'amélioration de nos conditions de travail.

La victoire que représente l'extension des « 183 € » aux derniers exclus du privé prouve de manière éclatante que la lutte et la détermination payent. C'est avec cette détermination que l'UFAS et les syndicats CGT se mobilisent pour conserver nos conquies et gagner de nouveaux droits. La CGT exige la reprise des négociations dans les conventions collectives et exige une Convention Collective Unique et Étendue de Haut Niveau.

Les syndicats demandent d'être entendus sur leurs volontés d'élargir le périmètre de leur champ d'intervention, demandent la reconnaissance des CAS dans les statuts fédéraux, afin d'adapter la lutte syndicale à l'évolution du terrain, demandent la reconnaissance des syndiqués isolés de notre champ professionnel et demandent de leur permettre de participer à la vie démocratique de notre Union Fédérale.

Pour porter toutes nos revendications et dénoncer le jeu des politiques, l'UFAS appelle à soutenir la mobilisation par la présence de délégations des territoires, le 14 novembre à Angers, lors des assises des départements de France.

Soyons réalistes, exigeons l'impossible !

alliance irp

Cabinet d'expertise comptable et de conseil
exclusivement au service des Instances Représentatives du Personnel



Expertise et Conseil

Sur la situation économique et financière, les orientations stratégiques, et la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Formation des élus

CSE et commission SSCT



Contactez-nous
05 62 24 36 45
info@alliance-irp.fr



Nouvelle Commission Exécutive de l'UFAS

ÉLECTIONS ET PARITÉ

Les candidatures retenues par la commission des candidatures sont au nombre de 32, dont 12 femmes pour la constitution de la future CE de l'UFAS.

La CE est constituée statutairement de 30 membres.

Lors du Congrès, la mise à disposition a été retirée pour un candidat.

Des échanges constructifs et parfois animés entre les délégué·e·s ont permis de mettre en avant l'importance de la parité.

La commission des candidatures a donc proposé une composition de la CE réduite à **24 membres**, afin de respecter cet équilibre.

La commission des candidatures a dû faire une proposition de constitution d'une CE à 24 membres.

La **Commission Exécutive** (CE) a été élue à plus de **90 %**. Sur cette base de parité :

- **12 femmes et 12 hommes**, avec un renouvellement à 50 %.

Lors de la première CE, **Esther TONNA** a été élue à l'unanimité Secrétaire Générale de l'UFAS.

Le rôle de la CE sera de mettre en œuvre les orientations votées lors du congrès, d'impulser, de construire, d'organiser les syndicats, les isolé·e·s, pour mener la lutte, défendre le salariat face aux attaques du patronat et pour garder nos conquits sociaux.

La CE du 25 novembre 24 a élu les membres du Bureau proposés par la Secrétaire Générale.

Il est composé de :

- **Pascale GUINIEC et Esther TONNA pour Revendic,**
- **Pierre Paul SEINCE Farid HACHEMI et Eric SORBETS pour Organisation Qualité de Vie Syndicale,**
- **Cristina VANOSSI et Farid HACHEMI pour Juridique**
- **Pascale GUINIEC Esther TONNA pour Administration Finance**

Le rôle du Bureau est de mettre en application les décisions de la CE, tout en coordonnant l'activité de notre union.

Face à la montée des extrêmes, notre responsabilité en tant qu'élus·e·s nationaux est grande. Nous devons débattre et convaincre qu'un monde plus équitable est possible, que la haine de l'autre n'est pas la solution face à la crise sociale que nous traversons.

Département	Nom	Prénom	Profession	Secteur CCNT	Candidature nouvelle ou Renouvellement
HAUT DE SEINE 92	BASSUET	Marlyse	Aide Soignante	51	N
RHONE 69	BOISSIEU	Gérard	Educateur Spécialisé	66	R
ALPES-MARITIMES 06	BOURGEOIS	Delphine	Educatrice Spécialisée	66	N
BOUCHES DU RHONE 13	CLAIREAU	Christophe	Moniteur Educateur	66	R
DOUBS 25	DELAVILLE	Philippe	Educateur Spécialisé	66	R
DORDOGNE 24	DUVERT	Emma	Aide Médico Psychologique	66	N
SEINE SAINT DENIS 93	FRILLAY	Isabelle	Assistante Médico-Administrative	FPH	N
MAINE ET LOIRE 49	GUINIEC	Pascale	Educatrice Spécialisée	66	R
MOSELLE 57	HACHEMI	Farid	Chef de Service	66	R
FINISTERE 29	HUGUET	Fabien	Educateur Spécialisé	66	N
HAUT DE SEINE 92	LABORDE	Emilie	Educatrice Spécialisée	66	N
PAS DE CALAIS 62	PARMENTIER	Claire-Aimée	Aide Soignante	66	R
LOIRE ATLANTIQUE 44	PIROTAIS	Cecile	Aide Médico Psychologique	66	N
ILE ET VILAINE 35	PONDARD	Gildas	Moniteur Educateur	66	N
HAUTE GARONNE 31	PORTOLA	David	Educateur Spécialisé	66	N
INDRE ET LOIR 37	QUIBAN	Jean-Baptiste	Educateur Spécialisé	66	N
VIENNE 86	RENAUDIN	Franck	Psychologue	66	N
PARIS 75	SEINCE	Pierre-Paul	Educateur Tech Spécialisé	66	R
SAVOIE 74	SORBETS	Eric	Educateur Spécialisé	65	R
ALPES-MARITIMES 06	TONNA	Esther	Educatrice Spécialisée	66	R
VAUCLUSE 84	VANOSSI	Cristina	Aide Médico-Psychologique, Surveillante de Nuit	66	R
GIRONDE 33	VERDELET	Fabrice	Chef de Projet	51	N
CHARENTE MARITIME 17	VIDAL	Stéphanie	Maitresse de Maison	66	N
BAS RHIN 67	VUILLEMEY	Fatima	Educatrice Spécialisée	66	R



Bassuet Marlyse



Boissieu Gérard



Bourgeois Delphine



Claireau Christophe



Duvert Emma



Frilly Isabelle



Pondard Gildas



Hachemi Farid



Huguet Fabien



Laborde Emilie



Parmentier Claire-Aimée



Guiniec Pascale



Delaville Philippe



Pirotais Cécile



Portola David



Quiban Jean-Baptiste

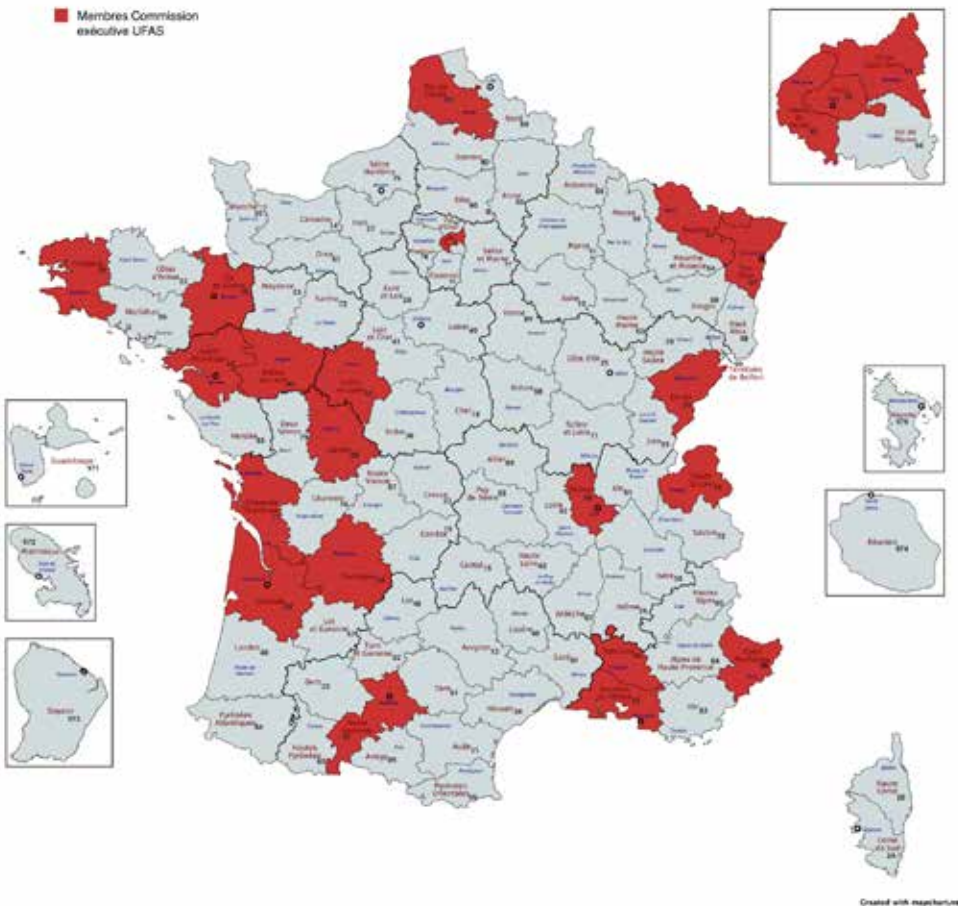


Renaudin Franck



Seince Pierre-Paul

Carte CE UFAS



Sorbets Eric



Vidal Stéphanie



Tonna Esther



Vanossi Cristina



Verdelet Fabrice



Vuilleme Fatima

Synthèses des votes

RAPPORT D'ACTIVITE	Voix : 9 400	%
POUR	7 848	83,49 %
CONTRE	1 223	13,01 %
ABSTENTION	329	3,50 %

STATUTS	Voix : 8 848	%
POUR	1 700	19,21 %
CONTRE	5 453	61,63 %
ABSTENTION	1 695	19,16 %

DOCUMENT D'ORIENTATION	Voix : 9 071	%
POUR	8 185	90,23 %
CONTRE	61	0,67 %
ABSTENTION	825	9,09 %

CANDIDATS CE	Voix obtenues	%	CANDIDATS CE	Voix obtenues	%
BOURGEOIS Delphine	9 003	97,49 %	BOISSIEU Gérard	8 848	95,81 %
DUVERT Emma	9 003	97,49 %	HACHEMI Farid	8 762	94,88 %
FRILLAY Isabelle	9 003	97,49 %	PIROTAIS Cécile	8 758	94,83 %
HUGUET Fabien	9 003	97,49 %	PONDARD Gildas	8 726	94,49 %
LABORDE Emilie	9 003	97,49 %	CLAIREAU Christophe	8 571	92,81 %
QUIBAN Jean Baptiste	9 003	97,49 %	PORTOLA David	8 424	91,22 %
RENAUDIN Franck	9 003	97,49 %	VERDELET Fabrice	6 442	69,76 %
SORBETS Eric	9 003	97,49 %	<i>RETUREAU David</i>	4 479	48,50 %
TONNA Esther	9 003	97,49 %	<i>DUCLUZEAU Benjamin</i>	3 986	43,16 %
VIDAL Stéphanie	9 003	97,49 %	<i>BARBE Christian</i>	3 684	39,89 %
DELAVILLE Philippe	8 998	97,43 %	<i>CHAVATTE Pascal</i>	3 495	37,85 %
PARMENTIER Claire Aimée	8 998	97,43 %	<i>BERNARD Jordan</i>	3 317	35,92 %
SEINCE Pierre-Paul	8 998	97,43 %	<i>CHEBOUKI Akim</i>	2 748	29,76 %
VANOSSI Cristina	8 998	97,43 %	<i>WORMS Nicolas</i>	2 668	28,89 %
VUILLEMEY Fatima	8 944	96,85 %	<i>EL HAOURI Abder</i>	1 716	18,58 %
BASSUET Marlyse	8 917	96,56 %			
GUINIEC Pascale	8 912	96,50 %			

Remerciements



La Secrétaire Générale de l'Union Fédérale de l'Action sociale CGT et sa nouvelle Commission exécutive remercient **l'ensemble des personnels techniques** sans qui nous ne pourrions mettre en place et assurer ce moment fort de notre vie syndicale. Merci **aux militants du territoire** qui ont assuré nos présences et nos départs.

Un grand merci **aux camarades sortant·e·s** pour leur engagement pendant toutes ces années.

Enfin, saluons **l'ensemble des syndicats et leurs délégué·e·s** pour leurs contributions pour le congrès et durant le congrès.

POUR UNE UFAS OFFENSIVE



Mélanie, Educ syndiquée CGT Association militante. Rétrospective "les mouvements de la prévention spécialisée": La prévention spécialisée a toujours été en réflexion pour être au plus près des jeunes en danger, afin de les accompagner au mieux pour trouver leur place au sein de la société. Les éduc de Prev comme on les appelle ont toujours été au cœur des quartiers, maintenant le lien social avec les jeunes. Le démantèlement de la prévention spécialisée au bénéfice de la prévention de la délinquance place le jeune non plus comme à protéger, mais comme futur délinquant potentiel. Nous ne pouvons que le dénoncer et soutenir le maintien de la prévention spécialisée dans tous les départements



Merci à **Jérôme Beauvisage**

pour les échanges et débats avec les congressistes sur son livre "l'extrême-droite Permanence et métamorphoses".



LIBERTALIA avec **Charlotte** et **Jessica**. Merci pour votre participation et vos conseils en lecture car "Chaque lecture est un acte de résistance".



En 2021, la troupe de théâtre **l'Art quotidien** a contacté **Julia Legrand** pour raconter l'histoire de sept personnes ayant vécu dans la rue puis logé·es dans des hôtels par le Samu Social (115).

"Mon travail a consisté à parler avec ces volontaires et à retranscrire leur histoire sous forme de portrait sociologique dessiné."

Six femmes et un homme ont accepté de raconter leur trajectoire, au cours de trois rencontres d'une heure, en Seine-Saint-Denis (le projet était financé par le conseil du département). De ces échanges sont nés sept portraits sous la forme de diptyques. Ces deux faces d'un passé les racontent : d'un côté, leur portrait physique, en couleur ; de l'autre, leur histoire en ombre, sous forme de BD en noir et blanc.

Julia Legrand est sociologue et illustratrice.

Compte Instagram @sociologisme : <https://www.instagram.com/sociologisme/>.



L'aide aux aidants : un véritable enjeu pour les branches professionnelles

Le nombre d'actifs aidant un proche en situation de dépendance a doublé en 10 ans.

Nous renforçons notre soutien aux aidants au travers de notre action sociale et nous proposons à nos bénéficiaires aidants un accompagnement adapté aux spécificités des branches professionnelles :

- **des solutions d'hébergement ou de répit** (avec la plateforme téléphonique Orizea, les séjours Vivre le Répit en Famille® et le service SOS-Répit©),
- **des bilans de prévention santé** (dans les centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco),
- **l'accès à des acteurs associatifs** (l'Association française des aidants, la Compagnie des aidants ou le Relais des aidants),
- **des services d'information et d'écoute** (l'antenne téléphonique Allo Alzheimer).

Pour plus d'informations



AG2R LA MONDIALE

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance