

Le Combat Social

FO 49

Bulletin d'informations de l'Union Départementale cgt-FO de Maine-et-Loire

N° 1 /2018 — janvier 2018 — 1 €

**Contre les politiques d'austérité
et de casse des acquis sociaux...**



**Les
revendications
s'installent dans
le quotidien**



L'éditorial de Catherine Rochard

LE COMBAT SOCIAL FO 49

(Prix : 1 €)

Imprimé à l'Union
Départementale
cgt-Force Ouvrière
de Maine-et-Loire
14, place Louis Imbach
49100 ANGERS

Tél. : 02 41 25 49 60 — mél. :
udfo49@force-ouvriere.fr
Inscrit à la CPPAP
n° 0720S07442 Directrice de
publication :
Catherine ROCHARD.

Sommaire

- 2 & 3 L'éditorial de Catherine Rochard
- 3 Grève le 30 janvier dans les EHPAD
- 5 à 7 Négociations sur la formation professionnelle et l'apprentissage
- 8 Diaverum : sous la menace de la grève, la direction octroie 60 € par mois par salarié
- 9 Bull-Angers : Pétition pour l'emploi des intérimaires en CDI
- 9 Résultat des élections au CA de l'URSSAF des Pays de la Loire
- 10 Logement social : le syndicat FO alerte sur la baisse des APL
- 11 Métallurgie : FO signe l'accord salarial départemental
- 11 Enseignement
- 12 Le communiqué commun de soutien aux salariés des EHPAD

Contre l'offensive corporatiste du gouvernement, pour poser et faire aboutir les revendications, développons le syndicalisme indépendant, développons Force Ouvrière

Lors de ses vœux le 31 décembre 2017, le président de la République Emmanuel Macron a rappelé qu'il irait jusqu'au bout de son programme. Après avoir affirmé qu'il écouterait toutes les voix y compris celles qui sont « discordantes », il a insisté : « mais je ferai ! ».

Ce qui signifie qu'après avoir largement détricoté le Code du travail avec les ordonnances de 2017 dont les décrets sont parus le 29 décembre, le gouvernement va passer à la vitesse supérieure.

Trois dossiers en cours : l'apprentissage, la formation professionnelle et l'assurance chômage. Sur l'ensemble de ces dossiers, il n'y a pas de réelle liberté de négocier, car le gouvernement a encadré à travers une « feuille de route » l'ensemble des discussions. Il faudra donc ne traiter que les points prévus.

Il s'agit donc, comme pour les ordonnances, non pas d'une négociation, mais d'une « concertation ». L'État concerte... Puis il décide ! Tout au plus, la formation profes-

sionnelle pourrait faire l'objet d'un accord interprofessionnel.

C'est la capacité de négocier des organisations syndicales qui est en cause. Ou plutôt qui est niée.

Cette politique trouve une concrétisation dans la mise en place, le 5 janvier, d'une commission présidée par Nicole Notat (ex-CFDT, présidente de Vigeo) et Jean-Dominique Senard (PDG de Michelin), chargée de réfléchir sur « l'objet social de l'entreprise ». Son objectif : « *repenser et faire évoluer la mission de l'entreprise lui permettant de mieux contribuer à l'intérêt général* ».

Les recommandations de cette commission seront transférées dans une loi portant sur *la transformation des entreprises*.

Pour FO, considérer que l'entreprise puisse être un lieu d'expression du « bien commun », c'est nier l'existence — pourtant factuelle — de la lutte des classes. Or dans la mesure où les syndicats indépendants défendent les intérêts **particuliers** des sala-

riés nécessairement opposés à ceux des patrons, nier cette réalité c'est vouloir détruire les syndicats indépendants. Ou plus exactement leur faire perdre leur indépendance, les domestiquer en les intégrant.

Non, L'entreprise n'est pas un lieu de « citoyenneté » ! Renforcer la présence des représentants des salariés dans les conseils d'administration, leur donner « plus de pouvoir », c'est vouloir transformer le rôle des organisations syndicales pour qu'elles cessent de mettre en avant les revendications des salariés et finissent par « cogérer » l'entreprise, c'est-à-dire coorganiser l'exploitation des salariés.

Dans le même ordre d'idée, Macron veut aller vers une réforme constitutionnelle, pour transformer le Comité Social, Economique et Environnemental (CESE) au sein duquel siègent, entre autres, élus, représentants du patron, des syndicats et qui n'a aujourd'hui qu'un rôle consultatif, en lui confiant la possibilité de participer à l'élaboration de la loi.

Ce que cherche Macron, c'est aller vers la mise en œuvre de ce que nous appelons, à FO, le **corporatisme**.

C'est un enjeu de taille auquel est confrontée notre organisation syndicale. Il va donc s'agir, dans toutes les situations, de préserver l'existence d'une organisation syndicale libre, indépendante dont la préoccupation essentielle est la défense des intérêts des salariés face aux exigences du patronat.

Mais nous avons à l'organiser dans une situation où la classe ouvrière est à l'offensive.

Aujourd'hui, quotidiennement, les salariés de nombreuses entreprises se saisissent de leurs revendications en s'organisant, y compris en mettant en œuvre le rapport de force pour les faire aboutir.

La fin de l'année 2017 a été marquée par le succès du syndicat FO de Diaverum qui en brandissant la menace de la grève,

a fait reculer l'employeur qui refusait de négocier sur les salaires. La menace de la grève et une réelle volonté des salariés ont abouti à ce qu'ils obtiennent une augmentation de 60 € mensuel pour tous. (voir dans ce bulletin l'interview de la DS FO de Diaverum)

De même, avec leur syndicat, les enseignants du secondaire en se mobilisant et en mobilisant les parents, soutenus par l'UD FO, ont fait reculer le Conseil départemental qui a abandonné son projet de fermer 2 collèges à Angers.

C'est sur cette voie que les personnels des EHPAD sont engagés. Le 30 janvier ils sont appelés à faire grève, à l'initiative de FO, suivie par la CGT, la FSU, la CFDT, Solidaires et la CFTC. Appelés à faire grève sur des revendications claires, pour en finir avec la souffrance des personnels dans les structures et améliorer la qualité de prise en charge : **augmentation des budgets et**

« 1 salarié pour 1 résident ».

À cette étape, le gouvernement refuse de répondre à la demande de rencontre formulée par les syndicats et les représentants des directeurs d'EHPAD. Il les renvoie vers la ministre de la Santé qui ne formule qu'une seule proposition : un accord sur la « qualité de vie au travail. »

Nous verrons bien jusqu'où ira le président sur cette question.

Face à toutes ces situations, il est clairement établi que nous devons, sans faiblir, préserver notre confédération pour que les travailleurs puissent disposer de l'instrument indépendant qui leur permette de continuer à faire valoir leurs revendications et préserver leurs conquêtes.

Nous devons tout mettre en œuvre pour préserver la Sécurité sociale, l'assurance chômage, défendre le service public !

Alors plus que jamais, renforçons, développons Force Ouvrière !

Grève dans les EHPAD le 30 janvier

Solidarité avec les salariés des EHPAD, Tous à la manifestation du 30 janvier !

Le lundi 4 décembre 2017, l'Assemblée nationale a adopté en lecture définitive la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2018. Par cette loi, la ministre de la Santé, qui rêve à terme de réduire de 30 % les dépenses de l'assurance maladie, impose 4,2 milliards d'économies au secteur de la santé en 2018, dont 1,6 milliard aux établissements. Ce nouveau plan accentue l'étranglement des hôpitaux et les EHPAD déjà au bord de l'asphyxie.

Les conditions de soins et de prise en charge des personnes âgées sont de l'avis unanime catastrophiques et à la limite de la maltraitance (voir dans le précédent numéro du Combat social les interviews des responsables des syndicats FO de la santé).

Macron refuse de recevoir syndicats et directeurs d'EHPAD

À plusieurs reprises, notre fédération a alerté les pouvoirs publics et réclamé des mesures

d'urgence. Fait inhabituel, les cinq fédérations syndicales et des associations de directeurs ont même demandé le 29 octobre dernier à être reçues par le Président de la République en personne.

Demande balayée d'un revers de main : « Voyez avec la ministre ! »

Dans le même temps où il reçoit les Bill Gates, Michaël Bloomberg et autre Richard Branson à l'Élysée pour discuter de la

ACTUALITÉS

meilleure manière de placer leurs fortunes dans des investissements juteux estampillés « investissements verts » Emmanuel Macron, qui mérite son surnom de « président des riches » refuse même d'aborder la situation dramatique d'accueil et de soins des 730 000 résidents en établissements d'hébergement dont 80 % vivent en EHPAD, lesquels, selon les chiffres officiels, ont besoin d'aide pour réaliser leur toilette pour 93 % d'entre eux, pour 86 % en ont besoin pour s'habiller et 70 % pour s'alimenter.

La ministre de la Santé : Le problème des EHPAD ? Un simple « problème de management » !

La ministre de la Santé reconnaît à demi-mot qu'il y a un problème. Mais voilà, « le redressement des comptes publics » – « le pillage des comptes publics » dirions-nous à FO – est prioritaire. Chacun doit le comprendre, la France s'est engagée auprès de Bruxelles. Et puis la situation de certains EHPAD est liée en fait à des soucis de « management » précise-t-elle du haut de sa chaire. Et si les EHPAD pouvaient évoluer vers une « plateforme de services et de soins à domicile » combinant prise en charge en établissement, prise en charge à domi-

cile, courts séjours transitoires, ça coûterait moins cher, pardi !

C'est dans ce contexte que la fédération Force Ouvrière des services publics et de santé a organisé une conférence nationale le 28 novembre dernier au siège de la confédération. Les 350 délégués venus de toute la France se sont prononcés pour une mobilisation nationale dans les EHPAD début 2018 et ont adopté « une alerte sur la situation des EHPAD » réclamant en particulier l'application de la mesure prévue par le Plan solidarité grand âge : « un agent par résident ». Le taux d'encadrement au niveau national n'est que de 0,61 agent par résident.

Depuis la conférence, la date du 30 janvier 2018 a été arrêtée comme journée de grève nationale. Les organisations CGT, CFDT, CFTC, CGC, Solidaires et UNSA ont rejoint l'appel à la grève.

Une grève et une manifestation départementale activement préparées

Nos camarades du Groupement départemental FO Santé et services publics préparent activement cette grève. À leur initiative, un appel départemental intersyndical (FO, CGT, CFDT; CFTC, Solidaires) est diffusé dans les établissements.

L'UD organise la solidarité interprofessionnelle

À l'initiative de l'Union Départementale FO, une intersyndicale s'est tenue et un appel intersyndical à soutenir la grève a été adopté. Il est joint à ce journal en encart.

Il convient de l'utiliser pour constituer des délégations des entreprises et administrations à la manifestation du 30. En effet, les problèmes soulevés par les salariés des EHPAD nous concernent tous.

D'abord parce que leurs revendications remettent en cause la politique gouvernementale de destruction de la santé comme corollaire de la réduction considérable des finances de la sécurité sociale (4,2 milliards cette année dont 1,6 pour les seuls établissements hospitaliers !)

Ensuite parce que, de façon plus générale, elles posent le problème de la prise en charge du risque « dépendance », dont FO revendique qu'il soit un risque intégré à la sécurité sociale et financé comme tel.

Enfin parce que ces salariés, comme tous les salariés, exigent la fin des politiques d'austérité.

Cette journée de mobilisation sera, nous le savons déjà, une réussite. Mais en organisant la solidarité interprofessionnelle et en assurant la présence de délégations significatives des entreprises et des administrations à la manifestation, nous contribuons à mobiliser les salariés du privé et du public y compris sur leurs propres revendications.

Dans la mesure où il s'agit d'un appel commun, il est souhaitable, lorsque c'est possible, d'organiser des diffusions communes.

Tous à la manifestation départementale des EHPAD le 30 janvier !



La « négociation » sur la formation professionnelle et l'apprentissage

Les ordonnances portant réforme du Code du travail – dont nous avons longuement analysé la nocivité dans le Combat social FO 49 (voir le dossier spécial dans CS d'août-septembre 2017) – ont constitué l'acte I de la « rénovation du modèle social » engagée par le gouvernement Macron-Philippe. Le projet de loi « portant réforme de la formation professionnelle, de l'assurance chômage et de l'apprentissage », qui devrait être présenté par le gouvernement au mois d'avril 2018 pour adoption avant l'été, en constitue l'acte II.

Mercredi 15 novembre 2017, la ministre du Travail a transmis aux organisations syndicales

et patronales un « document d'orientation » en 5 chapitres servant de base aux négociations. Un mois plus tard, mardi 19 décembre, les organisations patronales ont transmis aux organisations syndicales un « projet de plan d'accord interprofessionnel Formation » qui se situe dans la ligne du « document d'orientation » et qui sera négocié entre le 12 janvier et le 16 février prochain.

Le gouvernement impose donc un cadre contraint aux interlocuteurs sociaux qui sont « sommés » de ne négocier que dans le cadre du « document d'orientation » du gouvernement. La capacité des organisations syndicales de négocier librement en fonction des intérêts exclusifs des salariés est niée. Cette remise en cause, sur laquelle

Catherine Rochard revient dans son éditorial, est gravissime, et met en danger l'indépendance de notre organisation.

Quant au cadre contraint de la négociation, il est clair. Avec ce document d'orientation préparatoire au projet de loi, le gouvernement se fixe un objectif : accélérer la baisse du coût du travail.

Par quels moyens ? Principalement, en remettant en cause l'existence de qualifications professionnelles au profit de « blocs de compétences », en faisant disparaître le congé individuel de formation au profit du « compte personnel de formation » et en ayant recours à une « employabilité » (traduction : surexploitation) accrue des apprentis.

Analyse du contenu du « document d'orientation » du gouvernement

« Compétences » contre « qualifications »

Le document d'orientation		Nos commentaires
« Développer la régulation du système de formation professionnelle » (chapitre 5)	<i>« Il s'agit de rénover considérablement notre système de certification afin qu'il réponde aux aspirations individuelles des personnes et aux besoins des entreprises face aux changements toujours plus rapides du marché du travail »</i>	Ce serait donc la faute aux qualifications... S'il y a un problème entre l'offre et la demande en compétences, c'est « faute de transparence » des qualifications... Quel tissu de mensonges ! En réalité, il y a une raison à ce que le « document d'orientation » oppose les qualifications aux « compétences ». La qualification renvoie à un droit collectif, fondé sur les certifications professionnelles (diplômes) et inscrit dans les conventions collectives, au sein desquelles le niveau de qualification du salarié détermine sa place dans la classification des emplois et le niveau de sa rémunération (cf. encadré ci-contre).
« Renforcer la régulation en amont par une révision du système de certification professionnelle » (chapitre 5.1)	<i>« L'existence de qualifications professionnelles dont les employeurs, les salariés et les demandeurs d'emploi ne perçoivent pas le sens et la valeur faute de transparence est un facteur important de sous-utilisation des compétences des actifs et du mauvais rapprochement de l'offre et de la demande en compétences. »</i>	La compétence renvoie quant à elle à un système individualisé d'évaluation permanente de la performance du salarié par le patron. Elle n'ouvre donc aucun droit ni aucune garantie. Bien au contraire, elle est un moyen de pression sur le salarié dans l'objectif de baisser le coût du travail.

ACTUALITÉS

ÉCLAIRAGE

Le projet de nouvelle grille de classification rédigé par l'union des industries métallurgiques et minières (UIMM, patronat de la métallurgie) est un parfait exemple de ce que signifie l'abandon des « connaissances » au profit des « compétences » : dans la métallurgie, des négociations relatives au projet de nouvelle grille de classification ont débüté à l'initiative de l'UIMM dans le cadre de l'évolution du dispositif conventionnel.

Jusqu'à présent, la grille de classification des emplois dans la métallurgie est basée sur le diplôme obtenu par le salarié. Le

diplôme constitue donc le seuil d'entrée de la classification, avec un coefficient (par exemple, le titulaire d'un bac professionnel est embauché actuellement avec un coefficient 215, le titulaire d'un bac +2 est embauché avec un coefficient 255...) auquel correspond un salaire minimal.

Le projet de nouvelle grille de classification élaboré par l'UIMM, intitulé « référentiel d'analyse des emplois de la métallurgie » repose sur 6 compétences — appelées pour l'occasion « critères classants » — chacune étant divisée en dix « degrés d'exigence ». Que devient le diplôme dans ce « référentiel » ? Le projet

est sur ce point très explicite : **« la détention d'un diplôme ne génère pas de droit à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère "connaissances" »**. Par conséquent, le diplôme ne serait plus la référence du seuil d'entrée dans la classification : c'est la compétence qui servirait de seuil d'entrée. Or, à la différence du diplôme, la compétence n'est jamais acquise définitivement. En ce sens, elle est un moyen de pression permanent sur le salarié dans le cadre de la recherche de la baisse du coût du travail

« Compte personnel de formation » contre « congé individuel de formation »

Le document d'orientation		Nos commentaires
<p>« Créer une liberté professionnelle pour les salariés par un compte personnel de formation facile d'accès, opérationnel et documenté » (chapitre 1)</p>	<p>« Le compte personnel de formation (...) commence à s'installer dans le paysage de la formation professionnelle (...) Des droits individuels sont désormais capitalisés à travers des heures acquises sur le compte, et mobilisables jusqu'à la retraite, indépendamment du statut. (...) Cette première étape de construction du compte personnel de formation demande à être approfondie (...) Avant la création du CPF, le congé individuel de formation (CIF) a longtemps représenté le seul droit de formation (...)</p> <p>Cependant, par sa construction même, le CIF peine à remplir de manière collective et générale une véritable fonction de reconversion professionnelle. (...) Le CPF doit donc devenir l'unique droit personnel à la main des individus (...) »</p>	<p>Le compte personnel de formation (CPF) est un système de capitalisation d'heures de formation lié à la personne et non au statut (24 heures par an dans la limite d'un plafond de 150 heures), souvent hors temps de travail.</p> <p>Le congé individuel de formation (CIF) n'est pas un compte, mais un congé fondé sur des droits reposant sur le principe de la mutualisation (cf. encadré ci-dessous). Sa durée est de 776 heures en moyenne et 99 % des CIF réalisés aujourd'hui sont effectués sur le temps de travail.</p> <p>La disparition du CIF au profit du CPF aurait comme conséquence de réduire à peau de chagrin les droits des salariés et les obligations des patrons en matière de formation professionnelle (financement, congés). Le gouvernement détruirait alors un droit collectif basé sur la mutualisation pour mettre en place un compte individuel basé sur la capitalisation, dans une logique où l'individu serait responsable de son « employabilité ».</p>

CIF, FONGECIF, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le CIF permet au salarié de suivre la formation qualifiante ou diplômante de son choix, pendant ses heures de travail, tout en conservant sa rémunération. L'employeur ne peut pas refuser un CIF, il ne peut que repousser de 9 mois maximum l'entrée en formation du salarié. Le temps passé en formation est pris en compte

pour le calcul des droits à congés payés. À l'issue de sa formation, le salarié peut réintégrer son entreprise s'il le souhaite.

Les fonds de gestion du CIF (FONGECIF) datent de 1983. Ils sont financés par les entreprises, via le reversement obligatoire de la contribution dévolue à la

formation (0,2 % de la masse salariale, soit 1 milliard d'euros) et concourent depuis 35 ans à des actions de qualification et de reconversion des salariés. Ils sont gérés paritairement par les confédérations syndicales (FO, CGT, CFTD, CFTC, CFE-CGC) et patronales (Medef, CPME, U2P) au sein des OPACIF.

Répondre à la « demande des entreprises » en matière d'apprentissage

Le document d'orientation	Nos commentaires
<p>'Refonder le système de formation en alternance sur les besoins des entreprises (...)' (chapitre 4)</p>	<p>« Au vu des comparaisons avec les pays européens les plus performants en la matière (...), l'organisation de l'apprentissage dans notre pays n'est pas satisfaisante. (...) La gestion des centres de formation d'apprentis reste très encadrée administrativement, ne répondant pas toujours aux besoins des entreprises. (...) Les contraintes du rythme scolaire sur l'organisation de la formation en entreprise est inadapté à la demande des entreprises (...) La formation en alternance nécessite donc une révolution copernicienne (...) C'est pourquoi le système de financement des formations en alternances (...) doit donner la priorité à la prise en compte des besoins du monde professionnel, des entreprises qui embauchent les personnes et en particulier les jeunes concernés »</p>

Traduction : un apprenti, pour les patrons, il faut que ça rapporte ! Or, selon le gouvernement et le patronat, l'apprenti passe trop de temps à... l'école⁽¹⁾ ! C'est la fin annoncée du contrat d'apprentissage et des 400 heures d'enseignement par an dispensées par les CFA et pour lesquelles l'apprenti perçoit un salaire (cf. encadré ci-dessous).

Pierre GATTAZ, président du Medef, revendique que les entreprises « aient la main, totalement ou en coresponsabilité, sur les filières d'apprentissage, sur les centres de formation des apprentis (CFA) » et récupèrent en conséquence les 51 % de taxe d'apprentissage (soit l'équivalent de 1,6 milliard d'euros) qui servent à financer les CFA, aujourd'hui gérés par les régions.

Les entreprises financeraient alors directement les formations dont elles ont besoin, avec une conséquence : si un CFA ne trouve pas d'apprenti ou ne répond pas à la « demande des entreprises », il devra fermer...

(1) L'apprentissage s'adresse quasi exclusivement aux jeunes de 16 à 25 ans ayant rempli l'obligation scolaire. Il s'agit d'une formation en alternance qui s'organise de la manière suivante : 1/3 du temps passé en centre de formation d'apprentis (CFA) et 2/3 du temps passé en entre-

prise. L'apprentissage prépare à des diplômes professionnels de l'enseignement secondaire (CAP, Bac pro) : dans ce cadre, l'apprenti signe un contrat de travail (le plus souvent, un contrat d'apprentissage) et perçoit un salaire qui correspond à un pourcentage du SMIC déterminé notam-

ment en fonction de son âge et de sa progression dans sa formation.

Le temps de formation en CFA est au moins de 400 heures par an, heures pendant lesquelles l'apprenti est payé. C'est notamment cela que le patronat cherche à remettre en cause.

La suite : l'Assurance chômage

Mercredi 20 décembre, les 8 organisations patronales et syndicales ont accepté en parallèle à la négociation sur la formation professionnelle d'ouvrir la négociation sur la « réforme de l'Assurance-chômage » qui se mènera du 11 janvier au 15 février, où il sera question notamment de renforcer les sanctions à l'encontre des chômeurs et de modifier le système de gouvernance qui pourrait évoluer vers une étatisation complète de l'Assurance-chômage.

Là encore, le gouvernement impose un cadre contraint à ce qui s'apparente là aussi à une « concertation » plutôt qu'à une « négociation »...

La différence est de taille. Dans un cas, la **négociation**, l'organisation syndicale indépendante défend les intérêts des salariés, cherche à améliorer leur condition. Dans l'autre, la **concertation**, le cadre est contraint. Le gouvernement décide des orientations, l'organisation syn-

dicale ne peut plus négocier — pour autant qu'elle le puisse — qu'à la marge, sur des détails d'application de décisions déjà prises.

La distance entre les deux est celle qui sépare le syndicalisme indépendant du corporatisme. Il y a une urgence : contrer la volonté gouvernementale d'inféoder les organisations syndicales, de les transformer en « corps intermédiaires » subsidiaires de l'État.!

NON AU « PROJET D'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL FORMATION » !

EN DIRECT DES SYNDICATS

DIAPERUM : la menace d'une grève massive fait céder l'employeur : + 60 € mensuels par salarié !

Diaperum Angers est un centre de dialyse privé à but lucratif. L'établissement compte environ 60 salariés (CDI et CDD). La section Force Ouvrière, y est majoritaire : aux dernières élections FO a obtenu 73 % des suffrages, 6 sièges sur 8, avec 97 % du personnel votant. Les deux autres sièges allant à la CGT. La section syndicale a mené les NAO en fin d'année 2017.

Le Combat social FO49 a rencontré la déléguée syndicale FO de Diaperum

Peux-tu nous préciser quelles étaient vos revendications en matière de salaire lors des NAO ?

Lorsque ces négociations ont débuté, fin septembre de l'année dernière, nous demandions entre autres une revalorisation salariale sous la forme d'une augmentation de la valeur du point.

La DRH a refusé toute discussion sur ce sujet.

Nous avons alors élaboré un courrier commun, avec l'autre syndicat présent sur notre site, la CGT, dans lequel nous demandions l'ouverture de négociation, sinon nous engageons une action.

La DRH a refusé, sous prétexte que les salariés du site d'Angers auraient été les mieux payés du groupe, et décidait,

mi-décembre, de mettre fin aux négociations annuelles.

Nous nous sommes renseignés auprès des autres sites, et avons observé que la DRH mentait : nous avons pu constater des écarts importants en défaveur des salariés d'Angers, pour un même échelon et une même ancienneté.

Et comment avez-vous procédé ensuite ?

À notre initiative, avec la CGT, nous avons annoncé à la direction qu'il était hors de question de clore les négociations. Et donc, devant la mauvaise foi de la DRH, nous avons élaboré un tract, en direction du personnel, dans lequel les deux sections syndicales écrivaient :

« Nous venons d'avoir la quatrième réunion de NAO. [Il en ressort] un nouveau refus catégorique d'une augmentation concernant tout le personnel.

À la place, la direction nous propose [la revalorisation d'une prime]... Ces propositions... sont conditionnées à notre signature.

Nous ne souhaitons pas signer !

NOUS NE SOUHAITONS PAS ACCEPTER UNE PRIME A LA PLACE D'UNE AUGMENTATION DE SALAIRE DURABLE, NOUS NE SOUHAITONS PAS CÉDER AU CHANTAGE...

Ne nous résignons pas devant cette injustice! montrons notre mécontentement! votons la grève [pour exiger]... UNE AUGMENTATION SALARIALE MENSUELLE POUR TOUT LE PERSONNEL DE 8 O

EUROS BRUTS. »

Comment le personnel a-t-il reçu ce tract ?

Manifestement, il correspondait à l'attente des salariés. Avec la CGT, nous avons inscrit les personnels qui décidaient de faire grève.

Le résultat : 40 inscrits sur 60 salariés, parmi lesquels 24 infirmières sur 26. Or sans infirmières, les dialyses ne peuvent avoir lieu !

Nous avons donc appelé notre directrice, le 27 décembre, pour lui annoncer le résultat des inscriptions et lui expliquer que si elle refusait d'entendre nos revendications, elle devrait se confronter à une grève massive, archimajoritaire, notamment parmi les infirmières.

Le résultat ne s'est pas fait attendre. Elle a cédé en nous annonçant l'octroi, sous la forme d'un complément salarial, de 60 euros mensuels bruts par personne.

Quelle conclusion tires-tu de cela ?

C'est le premier conflit de cette ampleur dans notre organisme.

Il n'y a pas vraiment de « tradition » de combat de cette sorte chez nous.

Là, nous avons fait la preuve que lorsque les organisations syndicales mettent en avant des revendications claires elles peuvent rassembler le personnel. Et qu'unis, déterminés, on peut gagner.

EN DIRECT DES SYNDICATS

BULL-Angers (groupe Atos) : une pétition pour l'embauche définitive des intérimaires

A l'initiative de FO, une pétition intersyndicale FO, CGT, CFDT a été signée par 131 salariés du site Bull à Angers courant décembre 2017 pour demander :

- L'embauche en CDI de 35 salariés intérimaires immédiatement,
- L'embauche en CDI de tous les intérimaires présents ce jour sur le site pour remplacer les départs en retraite dans les prochains mois.

Un volant permanent d'intérimaires important

En effet, le nombre de salariés intérimaires dans l'usine d'Angers est en moyenne de 35 depuis plus d'un an, avec un pic à 70 au dernier trimestre.

Parmi eux, au gré des renouvellements de contrats, certains reviennent depuis des années sans jamais être embauchés définitivement.

Un détournement de la

réglementation condamné par les organisations syndicales

Les motifs inscrits sur les contrats sont établis de manière à contourner la loi qui contraint la direction à embaucher en CDI les salariés sur des postes permanents.

Les organisations syndicales du site condamnent ces pratiques qui maintiennent des dizaines de salariés dans la précarité depuis des années.

Une exigence : le remplacement des départs en retraite

D'autre part, compte tenu des nombreux départs en retraite prévus dans les mois à venir, les trois syndicats ont également demandé le remplacement d'un départ en retraite par une embauche en CDI.

Suite à cette action, une délégation intersyndicale a été reçue le 12 décembre 2017 par la direction du site qui a affirmé que tous les départs en retraite seront remplacés.

Des embauches obtenues, des garanties annoncées

8 embauches seront effectuées en janvier 2018.

Elle examine aussi comment appliquer les dispositions de l'accord sur les contrats de génération qui prévoit d'embaucher des jeunes de niveau BAC et BAC + 2, y compris sous la forme de contrats avec formation, permettant d'obtenir respectivement un BAC + 2 et un diplôme BAC + 4 ou + 5.

L'intersyndicale reste vigilante

En retour, la délégation intersyndicale a indiqué qu'elle resterait particulièrement vigilante au respect des engagements de la direction, notamment au maintien des effectifs du site.

Elle a exigé des embauches en CDI immédiates correspondant au nombre de salariés intérimaires permanents.

Une réunion est prévue en janvier 2018 pour faire un point sur ces sujets. À suivre...

Résultats d'élections

Les élections des représentants du personnel au Conseil d'Administration de l'URSSAF des Pays de la Loire se sont tenues en ce début janvier. Les caisses de sécurité sociale du régime général sont en effet dotées de Conseils d'admini-

nistration (ou de Conseils), au sein desquels des représentants du personnel siègent avec voix consultative.

Trois postes étaient à pourvoir : deux pour les employés, un pour les cadres.

Nos camarades ont confirmé leur place de premier syndicat, obtenue lors des élections au Comité d'Entreprise, ce qui est un bon présage pour les élections professionnelles à venir. Félicitations!

	Employés			Cadres			Ensemble		
	Suf.	%	Elus	Suf.	%	Elus	Suf.	%	Elus
Inscrits	365			242			607		
Votants	257	70,4%		159	65,7%		416	68,5%	
Blancs et Nuls	18			9			27		
Exprimés	239			150			389		
FO	103	43,1%	1	46	30,7%	0	149	38,3%	1
CGT	51	21,3%	0	47	31,3%	0	98	25,2%	0
CFDT	85	35,6%	1	57	38,0%	1	142	36,5%	2

Logement social : le syndicat FO d'Angers Loire Habitat alerte sur les conséquences de la baisse des APL

L'article 52 du projet de la loi de finances 2018 prévoit une baisse d'APL allant de 50 à 69 € qui sera indolore financièrement pour les locataires bénéficiaires d'APL car censée être entièrement compensée par les bailleurs sociaux qui devront déduire d'autant le montant des loyers.

Au niveau national, cela va se traduire par une baisse des APL de 800 millions d'euros en 2018, 800 millions d'euros en 2019 et 1,2 milliard d'euros en 2020. (...) Dans le département cette réforme aurait pour conséquence une perte, pour Maine et Loire Habitat, de 6 millions d'euros par an et pour Angers Loire Habitat, de 6,3 millions d'euros par an soit 12 % de ses loyers!

1^{ère} conséquence : Une inégalité du montant du loyer entre un locataire aidé et un locataire ne bénéficiant

pas de l'APL pour un logement identique.

Jamais dans notre OPH, nous avons fait une différence entre les clients aidés et non aidés dans les services que nous leur rendons au quotidien. Avec cette réforme, il n'est pas exclu que les bailleurs sociaux augmentent les loyers des « non aidés » dès que possible pour compenser cette perte de recettes! Autrement dit, ce seraient les locataires non aidés qui en subiraient les conséquences.

Le gouvernement précédent a échoué en voulant encadrer les loyers dans le secteur privé lucratif où il existe le plus de dérives et d'inflation des prix, il nous paraît incohérent d'imposer aux bailleurs sociaux ces efforts alors que justement nos loyers sont encadrés par la réglementation.

2^{ème} conséquence : Gros dommages collatéraux sur l'économie locale

Il y a un adage qui dit : « quand le bâtiment va, tout va ».

Les bailleurs sociaux sont des grands pourvoyeurs d'activité dans le secteur du bâtiment avec des emplois non délocalisables

tant en programmes de constructions neuves qu'en réhabilitation et entretien courant.

Cette baisse d'activité aura des conséquences sur le bassin d'emplois, mais aussi sur la satisfaction des clients habitués à une qualité de service et d'entretien de son cadre de vie.

3^{ème} conséquence : des menaces sur l'emploi

Pour le personnel des OPH et ESH, si à ce jour, on ne peut pas parler de menaces directes sur l'emploi, il se peut qu'à terme, les conditions de travail se dégradent dans notre secteur avec des baisses de moyens et des non remplacements lors de départs en retraite par exemple.

Conclusion :

Il y a un vrai risque : que les bailleurs sociaux tendent à ne pas satisfaire les demandes de logement des personnes éligibles à l'APL, ou au moins à les défavoriser. auraient le moins d'intérêt à satisfaire les demandes de logement chez les candidats remplissant les conditions d'obtention d'APL. Il existe un risque que chez certains bailleurs, ces candidats soient désavantagés même si ce comportement n'est pas dans l'ADN du logement social.

Rappelons que le logement social ne verse pas de dividendes à des actionnaires, aucune personne morale n'est propriétaire de son patrimoine. C'est un bien collectif construit certes avec des aides de l'État, mais n'appartenant à personne.

Il n'y a pas d'enrichissement personnel hormis les salaires versés au personnel et les indemnités aux administrateurs.

Article écrit par Patrick ALLAIN (élu DP) et Maryline PETIT (DS et élue DP) le 18/12/2017



EN DIRECT DES SYNDICATS

Métallurgie : l'Union Syndicale des Métaux FO du Maine-et-Loire signe l'accord salarial

L'Union des Syndicats des métaux FO du Maine-et-Loire vient de signer l'accord conclu avec le patronat concernant la revalorisation des salaires minimums dans la métallurgie du Maine-et-Loire en 2018. Cet accord s'applique dès le 1er janvier 2018.

Les TEGA brut (taux effectifs garantis annuels) sont revalorisés de 1,80 % en moyenne. Tous les coefficients sont au-dessus du SMIC. La valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,17 €. La prime de panier augmente de 1,8 %.

Les valeurs des TEGA, salaires minimums en dessous desquels les salariés de la métallurgie ne pourront être rémunérés en fonction de leur coefficient, sont

reproduites ci-contre :

Dans un contexte d'austérité imposée par les pouvoirs publics, FO estime que la revalorisation des salaires minimums dans la métallurgie, principale branche du secteur privé, est un signe important à l'heure où les négociations salariales annuelles s'engagent dans les entreprises.

FO appelle les salariés de la branche à revendiquer des augmentations générales au moins égales à la revalorisation des TEGA négociée avec l'UIMM 49.

Pour plus d'informations contacter les militants FO de la métallurgie, tél. 02.41.25.49.60

Pour l'USM FO 49 : Christian MEROT

niv	éch	coef	TEGA 2018
	1	140	17989
1	2	145	18005
	3	155	18027
2	1	170	18158
	2	180	18196
	3	190	18268
3	1	215	18523
	2	225	18854
	3	240	19753
4	1	255	20675
	2	270	21877
	3	285	23093
5	1	305	24619
	2	335	27040
	3	365	29434
	3	395	31712

Enseignement :

Rythmes scolaires : 170 signatures d'enseignants des écoles d'Angers pour les 4 jours

Le syndicat FO des enseignants du primaire (SNUDI-FO 49) a déposé, le 12 janvier dernier, 170 signatures en Mairie d'Angers (pour 28 écoles sur 58 en tout) sur une pétition demandant le retour aux 4 jours de classe sur 36 semaines, le respect des missions des ATSEM, et le réemploi sous statut des animateurs.

La représentante de la municipalité a indiqué qu'aucune décision n'était encore prise et qu'elle le serait dans

10 jours, que le Maire trancherait au vu des arguments des uns et des autres, mais que la décision ne sera pas facile à prendre.

Elle a ensuite indiqué que les directeurs d'écoles (en fait une partie, seulement 12!) avant le Conseil municipal du 29 janvier où la question a été mise à l'ordre du jour. »

Le 25 janvier, jour de cette réunion avec les directeurs, FO appelle les enseignants à se rassembler devant l'Hôtel de Ville à 17 h 30.

L'Union Départementale FO, qui soutient son syndicat de l'enseignement primaire pour le rétablissement d'horaires nationaux, dans le cadre d'une école de la République, contre les écoles des territoires, appelle ses adhérents parents d'élèves des écoles d'Angers à se joindre à ce rassemblement

Le prochain numéro du Combat social reviendra plus longuement sur ce sujet.

Le département abandonne son projet de fermeture des collèges Jean Lurçat et Jean Vilar

Nous avons indiqué (Le Combat social FO 49 de novembre-décembre) que le département annonçait la fermeture probable de deux collèges situés à La Roseraie.

Le SNFOLC s'est mobilisé, à aler-

té les parents d'élèves, élaboré une pétition. L'UD FO a soutenu l'action de son syndicat. Finalement, le département a décidé de revenir sur sa décision. Néanmoins, la FNEC-FP-FO du Maine-et-Loire alerte : la ré-

novation de Jean Lurçat devrait se faire dans le cadre de la création d'une « école du socle », mêlant élèves du secondaire et du primaire, au mépris du statut des enseignants et de l'intérêt des élèves. À suivre...

30 janvier : Grève des EHPAD et manifestation départementale

Communiqué des UD CFDT, CFTC, CGT, FO et des organisations départementales FSU et Solidaires

Cfdt:

Soutien aux salariés des EHPAD en grève le 30 janvier Tous à la Manifestation départementale le 30 janvier à Angers, 10 h 30, Place Leclerc

Le 30 janvier 2018, à l'appel de la CFDT, de la CFTC, de la CGT, de FO, de Solidaires, appelé soutenu par la FSU, les personnels des Établissements d'Hébergements pour Personnes âgées dépendantes (EHPAD), ainsi que ceux des soins à domicile, sont appelés à se mettre en grève et à manifester.

Les établissements du secteur public et du secteur privé sont concernés.

Depuis plusieurs années, les organisations syndicales dénoncent l'insuffisance des effectifs et des moyens, ce que personne ne conteste. Ainsi, des associations de directeurs d'EHPAD soutiennent largement ce mouvement.

À cela s'ajoute une réforme de la tarification qui va se traduire par des suppressions massives de postes dans les établissements d'accueil, avec un risque de transfert des charges vers les structures de soins à domicile qui elles aussi sont confrontées à des difficultés financières.

Après la catastrophe sanitaire liée à la canicule de 2003, la seule réponse du gouvernement avait été d'imposer à tous les salariés de travailler gratuitement le lundi de la Pentecôte, mais sans prendre en compte les réels besoins des structures.

Pourtant, en 2006, le plan « grand âge » donnait comme perspective le ratio : **un agent (soignant, administratif ou technique) pour un résident**, mais cela n'a jamais été appliqué.

Le président de la République interpellé sur cette question refuse de recevoir les organisations syndicales et le ministre de la Santé ne propose qu'une négociation sur la qualité de vie au travail.

À l'inverse, la loi de finances de la Sécurité sociale impose un nouveau plan de 4,2 milliards d'économies au secteur de la santé en 2018, dont 1,6 milliard pour les seuls établissements. Ce nouveau plan va étrangler encore plus les hôpitaux et les EHPAD qui sont déjà au bord de l'asphyxie.

Face à une situation qui ne cesse de se dégrader, tant pour les personnes prises en charge que pour le personnel de ces établissements dont les conditions de travail se sont considérablement dégradées, il n'y a pas d'autre issue que le rapport de forces.

La question de l'accueil des personnes âgées concerne tous les salariés, parce que nous ne pouvons rester indifférents à la prise en charge de nos aînés, ce sont nos parents, nos grands-parents. Mais aussi parce que cette question est reliée au financement de la Santé, donc de la Sécurité sociale. La reconquête de la Sécurité Sociale est l'enjeu prioritaire pour répondre aux besoins de santé.

Pour ces raisons, les Unions Départementales CFDT, CFTC, CGT, FO, les organisations syndicales départementales FSU et Solidaires, réunies le 10/01/2017, ont décidé d'apporter leur soutien à cet appel à la grève, et appellent les salariés du privé comme du public à marquer leur solidarité en organisant des délégations des entreprises et des administrations à la manifestation départementale à Angers le 30 janvier.

**Pour une prise en charge décente des personnes âgées :
Des moyens pour les EHPAD !
Un salarié (soignant, technique, administratif...)
par résident comme le prévoyait le plan « Grand âge » !**

Angers, 16 janvier 2018

