Dans le cadre des actions pour la préservation de la CCN 51 …
En avez-vous entendu parler ?

la cgt

Trois blessées graves
lors d'un rassemblement de salariés…

Il nous faut des explications !

Trois salariées ont été blessées lors de la manifestation à Lyon des personnels du secteur sanitaire et social non lucratif. Deux d'entre elles le sont gravement. Le pronostic vital de la responsable du syndicat CGT de la Clinique de la Mutualité de Saint-Etienne est engagé.

Comment ne pas être profondément indignés par l'attitude des forces de l'ordre qui ont pris la décision de gazer les manifestants !... Ce gazage, confirmé par le communiqué de la préfecture serait à l'origine du mouvement de foule qui aurait provoqué la rupture d'une grille au sol, entraînant la chute des trois salariées.

Rien ne justifiait un tel déploiement policier !

Pacifiquement, les manifestants - majoritairement des personnels de soins - protestaient contre la décision unilatérale de leur employeur, la FEHAP(*) de dénoncer leur convention collective de 1951 : ils demandent uniquement que leurs revendications, après l'échec de plusieurs mois de négociations, soient enfin prises en compte !

La CGT demande au Ministère de l'Intérieur des explications : qui a donné l'ordre de gazer ? Pourquoi une telle violence ?

Nous appelons également les employeurs relevant de la convention collective du 31.10.1951 à plus de respect envers leurs salariés et les représentants syndicaux, et à revenir sur leurs décisions en ré-ouvrant des négociations.

La CGT et la Fédération de la Santé et de l'action sociale tiennent à témoigner leur soutien aux trois salariées concernées, à leur famille, à leurs collègues de travail, à leurs camarades syndicalistes.

Montreuil, le 6 octobre 2011

La Police apporte son soutien à la FEHAP !
Il est vrai que les personnels présents, aides soignants, infirmiers, éducateurs, moniteurs, … étaient sans aucun doute de dangereux individus susceptibles de troubler l'ordre public et de menacer l'intégrité de la nation !
A moins que cela soit un délit d'entrave à manager !
Bref, il faut mater ces empêcheur de réformer les conventions collectives qui protègent TROP les salariés.
Alors, pourquoi pas les gazer ?
Et s'excuser après quand il y a des blessés.
Belle leçon que nous donne ici le plus gros « patron » du secteur médico-social.
Quand on vous dit que nous régressons !

*« Ses **valeurs** d'abord : la non-lucrativité, le bénévolat, l'humanisme et l'engagement associatif sont au coeur du projet des établissements et des services, à côté de l'exigence de service public à laquelle les Français sont très attachés. Ces valeurs sont un gage précieux dans une période de crainte de la « marchandisation » et de l'industrialisation de la santé. C'est ce positionnement, au service de tous les publics et de leurs besoins, qui continue de justifier la présence et de caractériser l'action de nos établissements. »*

Ne cherchez pas, ce sont les « valeurs » de la FEHAP !

Et si quelqu'un trouve que la révision de la CCN 51 va à l'encontre de ces valeurs, c'est qu'il a mauvais esprit !

EXPRIMEZ VOUS

CE BULLETIN ALÉATOIRE ET LIBÉRATEUR EST OUVERT AUX PERSONNELS, AUX ÉLUS ET AUX DÉLÉGUÉS SYNDICAUX DE TOUS LES SECTEURS DE L'AOL (ANIMATION, RESTAURATION ET ÉDUCATION SPÉCIALE). A TOUS CEUX QUI LUTTENT POUR LA DIGNITÉ ET LA VÉRITÉ ET QUI EN ONT ASSEZ DE LA LANGUE DE BOIS, ET DES VALEURS ASSOCIATIVES OUBLIÉES.

N'HÉSITEZ PAS A ENVOYEZ VOS CONTRIBUTIONS.

POUR AOL

Education Spéciale Animation Cuisines

Bulletin syndical épisodique - Janvier 2012

2012, LE RÉVEIL DES SALARIÉS ?

Meilleurs voeux

EDITO

Bien triste anniversaire que sont les 60 ans de notre convention collective d'octobre 1951.
Cette convention est la garantie de droits sociaux, de la reconnaissance des diplômes pour les salariés et d'une prise en charge de qualité pour les usagers.
La réforme de la CCN 51 proposée par la FEHAP , le MEDEF du médico-social *(Voir affichage)* sont dans la droite ligne des réformes ultra-libérales du gouvernement (Rappelez vous Roselyne Bachelot applaudie à l'AG de la FEHAP du 31 mars 2011). Le projet actuel est, malheureusement, clair dans ses objectifs : introduire des méthodes de management des entreprises privées afin de faciliter la mobilité et la flexibilité des salariés, d'optimiser les moyens financiers, de réduire la masse salariale. Ce projet entraînera une déqualification du personnel et des soins moindres pour les patients. Dans l'état actuel des négociations, nos directeurs pourront embaucher tout le personnel au SMIC, car les diplômes ne seront plus reconnus par la convention.
L'unique enjeu est ici purement économique et managérial, au mépris du travail des salariés et de l'intérêt des usagers.

Depuis plus d'un an, la FEHAP ne veut rien entendre et passer en force avec le soutien du gouvernement et des groupes financiers qui lorgnent sur notre secteur, notamment par le biais des fondations (Ex : fondation Caisse d 'Epargne).
La lutte opiniâtre de certains travailleurs et syndicats (CGT, SUD, et FSU) a obtenu un rapport de force qui a permis une position unitaire.

Pourquoi ce bulletin principalement centré sur la CCN51.
C'est que les lignes ont beaucoup bougé depuis mars 2011 à Paris.

- Les syndicats nationaux se sont retrouvés sur la même position. Personne n'a signé la réforme proposée par la FEHAP et, pour l'instant, nous gardons notre convention. A nous d'obtenir son amélioration en obligeant la FEHAP à prendre en compte les propositions syndicales.
- Le syndicat patronal a durci ses positions et a demandé au gouvernement d'envoyer des gardes mobiles avec des gaz lacrymogènes à LYON le 6 octobre 2011 *(Voir le communiqué de la CGT page suivante)*.
- La position de l'AOL, en temps qu'employeur, est ambiguë par rapport à la dénonciation de la convention 51. Il y a un grand écart entre des déclarations faites aux représentants des personnels et des décisions prises par le CA, jeu de dupes qui ne trompe personne sauf ceux qui veulent bien y croire.
- Le dépôt d'une motion au siège de l'AOL par les représentants de 3 syndicats de la maison est un progrès par rapport aux positions antérieures (à noter que, malgré ce qui a pu être dit, la FSU n'a jamais été associée à cette démarche)
- EPA-FSU profite de ce bulletin pour vous faire part de ses questionnements et de ses propositions :
  - Pourquoi les accords d'entreprise sont un leurre ?
  - Demander à l'AOL de s'engager
  - Dresser des pistes de lutte, au niveau associatif, départemental et national.

Michel CABIRON, délégué syndical

Contact :
Michel CABIRON
06 31 16 14 03
mcabiron@wanadoo.fr

« A dire vérités et mensonges, les vérités sont les dernières crues »

Proverbe agenais

E.P.A. Planétaire Education Action solidaire

Syndicat unitaire de l'éducation populaire, de l'action sociale, socioculturelle et sportive

Fédération **S**yndicale **U**nitaire

U. F.S.U.

SCOOP !

CCN 51 : la position de l'AOL

L'intérêt des patrons n'est pas celui des salariés. L'AOL a choisi celui des patrons.
Au printemps dernier le CA de l'AOL a voté la dénonciation partielle de la CCN51 proposée par la FEHAP. Pourquoi l'AOL n'a-t-elle pas fait partie de ces associations, porteuses de réelles valeurs sociales, qui se sont opposées aux modifications qui ont animé des débats vifs et houleux à l'AG de la FEHAP du 30 mars 2011 ?
Comment les membres du CA, dont nombre d'entre eux sont des syndicalistes ou des militants associatifs ou politiques de gauche, ont-ils pu cautionner une telle régression de tous nos acquis sociaux ?
Ce vote a été fait en catimini, sans consultation des adhérents et sans publicité. Et ne parlons pas de l'information du personnel !
Même la FEHAP fait mieux au niveau démocratique et transparence des pratiques. Elle a demandé l'avis à ses adhérents lors de l'AG du 31 mars.

Notre association, par l'intermédiaire de notre directeur, est donc bien présente dans beaucoup d'instances. Elle a un siège au CREAHI(1) d'Aquitaine, membre de l'équipe technique de la CDAPH(2), membre adhérent de la FEHAP, à laquelle notre directeur est toujours présent. Et, comme vous l'avez lu dans l'extrait ci-contre, **elle est titulaire d'un siège au conseil d'administration de la Délégation Régionale Aquitaine de la FEHAP ... pour, entre autres, préparer la rénovation de la CCN51 ! (nous n'inventons rien)**

Pour nous, une telle décision relève d'un vote en Assemblée Générale après une information systématique auprès des salariés.
C'est la moindre des choses que l'on puisse attendre d'une association prônant des valeurs démocratiques et sociales.
La FSU va proposer aux autres organisations syndicales une démarche commune pour demander au CA de revenir sur ce vote et apporter son soutien aux salariés pour le maintien de la CCN 51.

(1) ***CREAHI*** *Centre Régional d'Études et d'actions sur les handicap et les inadaptations*
(2) ***CDAPH*** *Commission des droits et de l'autonomie pour les personnes handicapées*

Pour les incrédules, citons l'extrait du rapport d'activité du directeur destiné aux membres du CA :

« Représentation à la Délégation Régionale de la Fehap

Depuis avril 2008, l'AOL est titulaire d'un siège au Conseil d'Administration de la Délégation Régionale Aquitaine de la FEHAP (Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne). À ce titre, j'ai participé aux différentes réunions de la Délégation (13 septembre ; 18 octobre ; 30 novembre ; 7 janvier ; 3 mars ; 10 mai ; 27 juin) qui ont eu pour objet principal la mise en place de l'ARS en Aquitaine et la rénovation de la Convention collective 51. La participation à la délégation régionale est également l'occasion de collecter toute l'actualité conventionnelle et réglementaire en cours ou en préparation. J'ai assisté au congrès de la Fehap qui s'est tenu à Nantes les 7 et 8 octobre 2010, ainsi qu'à l'Assemblée générale du 30 mars 2011. ***Rappelons que le CA de l'AOL s'est prononcé pour la dénonciation partielle de la CCN51 proposée par la Fédération*** *(souligné par nous), dénonciation qui a été entérinée lors de l'AG du 30 mars à l'issue de débats animés et houleux.*

Nous serons présents au congrès annuel de la Fehap, qui se tiendra à Lyon au mois d'octobre. »

Les pratiques démocratiques associatives en question !

Les adhérents de l'AOL n'ont pas élu des administrateurs pour casser les conventions collectives des salariés. Cela met réellement en question le fonctionnement et la gouvernance de l'AOL : l'étendue des mandats des administrateurs, la transparence des décisions (notamment la communication des comptes- rendus des CA), la participation ou le droit de regard des salariés et de leurs représentants aux CA.
Des décisions politiques aussi importantes qui engagent l'avenir du secteur médicosocial doivent être prises en assemblée générale.
Faciliter la participation des salariés au fonctionnement de l'AOL, en réduisant la carte d'adhérent à l'euro symbolique pour les petits salaires, est aussi une piste de travail ou du moins que les salariés puissent assister aux AG sans droit de vote, comme cela se faisait il y a quelques années.

Que 2012 soit l'année où chacun comprenne qu'il est temps de construire ensemble une autre société, plus humaine et plus juste dans le partage des richesses.

FSU.FR
Fédération Syndicale Unitaire

La FSU DORDOGNE vous présente ses meilleurs voeux pour l'année 2012

Le leurre des accords d'entreprise

Penser qu'il est possible de conclure des accords d'entreprise qui vont compenser les dégâts engendrés par la dénonciation de la convention collective n'est pas sérieux. La direction le sait, qui déclare « Ce qui relève d'une politique nationale ne peut-être traité à notre petit échelon.» *(CE du15-09-2011).*

En effet quand des pans entiers de la convention n'existeront plus, l'ARS, notre financeur, mandatée par l'état pour faire des économies, ne va financer que le strict minimum exigé par la loi. Il n'y aura donc pas de financement local susceptible de compenser la perte liée à la révision de la convention pour les reprises d'ancienneté, pour les primes d'ancienneté, pour les primes de départ à la retraite, ...
Il y aura un financement au minimum du personnel c'est-à-dire le SMIC pour la plupart du personnel nouvellement embauché car les diplômes ne seront plus reconnus. Et vous pensez vraiment que l'on pourra négocier quelque chose au sein d'une seule entreprise ?

Nous rappelons que l'IME était déficitaire pour l'exercice 2010, que ce déficit ne sera pas repris par l'ARS.

Citons des extraits du cadre général du budget 2012 de l'éducation spéciale : « *Depuis début 2011, nous avons adapté notre logique budgétaire au contexte actuel (réduction des financements)* ». Il ajoute « *sur 2010 et 2011, nous avons constaté une augmentation (des subventions) de moins de 1% pour ces deux exercices ce qui mécaniquement nous projette en situation de déficit d'exploitation.*»

Le gouvernement, pour la seconde année consécutive, a annoncé que le point d'indice (augmentation mécanique des subventions) serait gelé en 2012.
Pour 2012, l'IME prévoit une hausse des charges de 11,31%, le SESSAD de 4,31%, le SAISP de 11,91%. Nous nous acheminons donc vers un déficit qui va s'accumuler avec les 2 précédents. Le compte administratif 2011 qui sera soumis en CE au printemps 2012 nous confirmera certainement cette tendance.
Au CE du 15-09-2011, la direction a évoqué clairement que pour endiguer le déficit, elle allait diminuer la masse salariale en ne remplaçant pas systématiquement le personnel absent. Elle envisage aussi de faire des économies sur les qualifications en remplaçant les éducateurs spécialisés partant à la retraite par des personnes moins diplômées.

Qui peut donc croire, dans un tel contexte, que l'on va pouvoir signer des accords d'entreprise palliant, pour les salariés, les mesures défavorables de la réforme de la CCN51 ?
On dirait pourtant que tout le monde y croit (ou fait semblant) !
Extrait du compte rendu du CE du 13-10-2011 au sujet de la motion remise à la direction : « *Le dépôt de cette motion a rencontré un vif intérêt de la part du président de l'AOL et de la direction. Un calendrier de rencontre sera établi dès le mois de janvier afin de suivre l'évolution des rencontres concernant notre convention CC51 et le recueil de propositions qui pourraient faire l'objet d'accord d'entreprise afin de garantir nos propositions. »*

Faire croire aux salariés que des accords d'entreprise vont «limiter la casse !» (voir le tract de la motion) **est dangereux car démobilisateur**.

Le combat syndical pour la CCN51

Les enjeux de cette lutte pour garder notre convention concernent les générations futures de travailleurs sociaux, comme elle engage nous mêmes avec notre conscience. Comme beaucoup, nous sommes parfois désabusés par le résultat des dernières luttes sociales, déçus par les politiques et nos représentants, mais cela ne nous exonère pas de notre implication dans la vie sociale, politique et syndicale.
Le résultat de la lutte dépend de toute façon de nous mêmes, et ensuite d'un rapport de force national face à la FEHAP.
Plusieurs pistes de luttes :

- Créer un réseau départemental des centres médicaux, sociaux et médico-sociaux adhérant à la CCN51 afin de se coordonner et d'être plus efficaces dans les luttes (environ une trentaine d'adhérents FEHAP, John Bost, la Safed, le Bercail, la clinique Francheville, des maisons de retraites, des crèches, des cliniques, etc...)
- Coordonner les initiatives et faire circuler l'information (ex : 400 salariés de John Bost étaient en grève le jour du congrès de Lyon de la FEHAP sans que nous le sachions)
- Participer aux manifestations nationales lors des assemblées importantes de la FEHAP, et sinon faire ce jour là des débrayages conséquents pour perturber efficacement le fonctionnement de l'institution
- Demander le soutien de l'AOL et de son CA, par des prises de positions claires sur la CCN 51 mais aussi à travers des aides concrètes (moyens matériels, ...) à l'action des salariés.
- Demander collectivement (en intersyndicale) aux dirigeants départementaux adhérant à la CCN51 de se prononcer publiquement contre la dénonciation de la convention et de militer en ce sens aux seins des diverses instances patronales

Entretien avec des représentants du personnel de l'animation

Sur la convention collective de l'animation

Depuis des années le CA de l' AOL disait qu'il n'était pas possible de différencier la convention de la restauration et la convention de l'animation. Or, aujourd'hui, ce problème revient au goût du jour parce que la loi oblige l' AOL à se mettre en conformité. Mais notre association traîne toujours les pieds et remet toujours à plus tard ce changement.

Si les textes sont différents, les problèmes sont bien les mêmes. D'où la nécessaire Solidarité !

Le Dispositif Local d'Accompagnement (DLA) est une instance chargée du passage de la convention de la restauration collective à la convention de l'animation pour les employés de l'animation et du siège. Cette instance émane de la Ligue de l'Enseignement, association départementale et nationale à laquelle adhère l' AOL.

Le DLA nous dit donc que la passage à la convention dont ils dépendent n'est pas possible pour les personnels concernés à cause de deux motifs avancés par la direction :

1. Il faudrait que les trois établissements (éducation spéciale, restauration et animation) aient des comptabilités différentes.
2. Il faudrait définir dans quelle convention vont aller les salariés du siège.

Or, d'une part, le secteur Éducation Spéciale, ayant l'ARS comme financeur, dispose de sa comptabilité propre. De plus, dans les rapports d'activités de l'AOL, il y a une présentation différenciée des budgets de chaque secteur. On peut donc s'interroger sur la mauvaise volonté mise à régler ce problème.
Quant à l'affectation des personnels du siège, il suffit de prendre la décision.

On peut donc penser que ces raisons ont surtout pour but de reculer l'échéance le plus possible, car la convention collective de l'animation est en général plus avantageuse, surtout en ce qui concerne les droits sociaux des salariés.

Sur un accord d'entreprise défavorable au personnel du pôle administratif (siège social)

Un accord d'entreprise est censé améliorer le droit du travail ou la convention collective pour donner plus de droit aux salariés. Dans notre cas c'est le contraire qui a été mis en œuvre.
La direction et le syndicat majoritaire de cette époque ont signé un accord d'entreprise dans des conditions peu démocratiques, le 19 mai 2010, juste avant les nouvelles élections du CE du 20 mai 2010, élections auxquelles s'appliquait la nouvelle loi sur la représentativité syndicale.
Aujourd'hui, les délégués notamment ceux de la CGT, ne veulent pas de cet accord.

Un accord d'entreprise n'est pas toujours en faveur des salariés. D'où la nécessaire Unité !

Cet accord concerne l'aménagement du temps de travail et plus précisément l'annualisation des heures pour un secteur qui ne le nécessite pas. Sauf une semaine « haute », les horaires du personnel sont fixes. Mais avec le nouveau modèle de comptage, le personnel doit faire 1607 h sur une base fixe de 35 h par semaine. Dans la réalité, personne ne peut y arriver et, dans tous les cas, les personnels doivent des heures en plus des 35 h (du boulot gratos quoi !).
Ainsi, avec cet accord, les salariés devront 11h. en 2012 et 32h. en 2013 (la différence s'expliquant notamment par les jours fériés à rattraper)

Avec l'accord des représentants des personnels, nous publions la lettre adressée au Président et aux membres du conseil d'administration de l'AOL en date du 7 octobre 2011 *(voir lettre au verso)* et qui fait part de l'extrême mécontentement des salariés de l'animation face à leurs conditions de travail, « *fortement dégradées depuis plusieurs mois* ».

U-POP Université populaire en Périgord

Une association d'Educ' Pop. sur la Dordogne mène des actions depuis plusieurs mois.
« L'Université populaire en Périgord est une association indépendante, citoyenne et humaniste. Elle veut être un moyen d'éducation et de formation démocratique, un lieu d'échanges, de débat, de partage des savoirs et d'élaboration d'outils de pensée et d'action, cultivant la curiosité et le plaisir d'apprendre. »
Contacts : Maison des Associations - 12, cours Fénelon - 24000 Périgueux
universitepopulaire24@gmail.com

Lettre des élus des personnels au Président et aux membres du CA

Les salariés du secteur animation par l'intermédiaire de leurs délégués du personnel, syndicaux, et membre du CHSCT vous font part de leur mécontentement.

En effet, leurs conditions de travail se sont fortement dégradées depuis plusieurs mois :

- Personnel absent non remplacé entraînant sur le terrain des difficultés sur la pause méridienne :
  - Effectif de plus de 26 enfants en élémentaire
  - Effectif de plus de13 enfants en maternelle, ceci en contradiction avec le projet pédagogique global de l' AOL.
- Charge de travail en augmentation entraînant un grand stress et pression sur l'ensemble des salariés.
- Le non respect de la convention collective de la restauration à laquelle est assujettie l'association.
- Les heures supplémentaires qu'on impose de récupérer aux salariés à temps partiel :
  - En ignorant l'accord sur l'aménagement du temps de travail,
  - En ignorant les dépenses engendrées pour les salariés qui viennent travailler une heure,
  - En ignorant les projets en cours sur les accueils qui ne peuvent s'effectuer avec du personnel en moins.
- Agressivité des parents

Cette liste n'étant en rien exhaustive puisque les délégués du personnel reçoivent des plaintes quotidiennes des salariés.

Les salariés s'interrogent sur les valeurs de l'association et ont l'impression d'être méprisés par leur employeur.

Les élus alertent donc le conseil d'administration sur les conséquences d'une telle situation qui ne peut perdurer.
Le mécontentement général ne peut qu'entraîner une réaction qui ne pourra être contenue.
Les délégués du personnel se réservent le droit de proposer aux salariés toutes actions nécessaires à la défense de leurs intérêts.

En conséquence nous souhaitons et attendons vos propositions.

Cette lettre des salariés de l'animation s'ajoute aux revendications du personnel des cuisines du printemps dernier.

Tous ces salariés attendent des réponses appropriées et urgentes à leurs problèmes.

Avec ou sans les salariés ?

Lu dans la DL du 29 décembre

Alain COURNIL
"... Je suis également président de l'AOL. Nous sommes en train de nous réorganiser pour identifier les coûts de chacune de nos activités. **Nos dotations risquent de baisser**, donc il faut être en mesure de se défendre et de négocier."