POUR AOL

Animation Education Spéciale Restauration

Bulletin syndical épisodique - Septembre 2012

EDITO — Le syndicalisme est indispensable à la démocratie

Les associations « loi 1901 » constituent depuis longtemps une solution alternative entre le service public et l'entreprise. Même si l'imprécision de la loi autorise de grands écarts dans les statuts (de la plus grande démocratie à la parfaite autocratie, tout est possible), cette loi a permis une prise en charge citoyenne de nombreuses activités, en particulier dans les domaines de l'éducation populaire, du loisirs et du social. L'une des plus grandes réussites en ce domaine est la Ligue de l'Enseignement (qui a d'ailleurs inspirée la loi 1901), où l'AOL est adhérente.

L'évolution du contexte économique a lentement conduit à la situation que nous connaissons aujourd'hui. Les contraintes budgétaires de plus en plus draconiennes et l'introduction de méthodes de « management », d'essence purement libérale, ont petit à petit perverti les objectifs et les valeurs de nombres d'associations ayant des personnels à gérer. Dans ces associations, le pouvoir a changé de main, les CA ayant de moins en moins d'influence sur une gestion trop complexe et laissant l'essentiel des décisions entre les mains des cadres « experts » de la structure.
Aujourd'hui, la plupart de ces associations ressemblent à des entreprises, utilisent les mêmes méthodes de gestion des personnes et des biens, les mêmes mécanismes de régulation financière. Certains diront qu'il n'y a pas le choix pour subsister dans le monde actuel. Nous dirons plutôt que n'avoir pas su ou voulu y résister a conduit aujourd'hui à cette situation.

Dans ce contexte, les organisations syndicales ont toujours été présentes dans les associations, par conviction. De nombreux militants sont membres des CA. Et les syndicats ont souvent accompagné et aidé des associations à se développer.

Mais aujourd'hui, avec l'évolution décrite plus haut, il y a contradiction entre cet accompagnement au nom des valeurs et des buts de l'association et la défense des salariés qui constitue, bien sur, la raison d'être de l'organisation syndicale. Cette contradiction est à son comble lorsque des militants syndicaux votent en CA des mesures régressives pour les salariés.
Pas facile à gérer ni à changer pour les « vieux » salariés et militants actuels, surtout lorsque ils ont connu les deux postures syndicales comme c'est le cas aujourd'hui.

Les directions ont beau jeu de jouer sur les deux tableaux, nécessités économiques et valeurs associatives, pour convaincre les syndicats d'accepter les politiques menées ou pour les accuser d'être responsables des maux s'ils refusent de les accepter.

Mais, parce que le rôle premier d'une organisation syndicale est de défendre les salariés, leurs emplois et leurs conditions de travail, il n'y a pas d'alternative : lorsqu'une association se comporte en entreprise, le syndicat doit faire face, comme un syndicat d'entreprise.
C'est bien pour cela qu'il se doit d'être sur tous les fronts qui intéressent les salariés, de la préservation de la convention collective à la qualité de la vie quotidienne au travail, sans se laisser distraire par le chant libéral des sirènes du management.
Et toujours avoir à l'esprit que les seules batailles perdues sont celles que l'on ne mène pas.

Yves BORDE,
secrétaire départemental FSU

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

« Il y a peu de la résignation à l'hypocrisie »

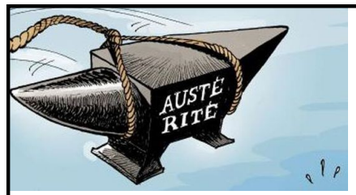
Francisco de Quévédo 1580-1645

RETOUR sur les « Etats Généraux de la santé, du social et du médico-social »

Le Samedi 24 mars 2012 ont eu lieu les Etats Généraux de la santé, du social et du médico-social avec comme thème « Comment remettre l'humain au cœur de nos métiers ? ». Voici un extrait de la conclusion de cette journée à laquelle ont participé une soixantaine de professionnels et 3 invités : Michel CHAUVIERE, Marie-José DEL VOLGO et Michel BRIOUL.

« Nos Etats Généraux ne sont qu'un petit moment dans cette immense bataille de réappropriation de notre humanité, celle qui n'est pas soluble dans l'économie.
Un organisme, quel qu'il soit, public ou privé, service ou association, lorsqu'il s'occupe de l'humain ne peut pas être une entreprise, ne doit pas être une entreprise.
Travail social ou activités de soins physiques ou psychiques ne supportent pas la rentabilité pour pouvoir être de qualité.
Je ne parle pas là de la démarche qualité mais de la véritable prise en charge des besoins du patient, de l'usager, bref de l'humain en demande.
Je ne parle pas là des injonctions protocolaires, de la frénésie statistique ou du temps perdu en évaluation ou à lire les recommandations de bonnes pratiques mais du temps passé à l'écoute nécessaire, de ce temps de travail qui laisse au salarié la part d'autonomie indispensable à faire bien, à vivre bien son métier, en retrouver le sens et la dignité.

Que 6 organisations syndicales représentant près de 95% du paysage syndical (CGT, CFDT, FO, FSU, UNSA, Solidaires) participent aux côtés de mouvements citoyens (Appel des Appels, ATTAC, CERADER, La Palabre, LDH, RESF) à ce travail d'éclairage et de construction collective de résistances, cela dit à la fois l'urgence et l'importance. »



REFUSONS L'AUSTERITE POUR LES SALARIES

Dire **NON** au Traité pour la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG) de la zone euro, appelé aussi « Pacte budgétaire » européen, c'est se battre pour une véritable répartition des richesses et une moralisation des transactions financières.
C'est défendre les peuples contre les multinationales !

MANIFESTATION
PARIS, 30 SEPTEMBRE 2012
(des bus sont en partance de la Dordogne - contactez nous)

Bibliographie

- « La santé totalitaire » de Roland Gori et Marie-José Del Volgo. Editions Denoël
- « la folie Evaluative. Les nouvelles fabriques de la servitude » A. Abelhauser, R Gori, MJ Sauret. Editions Mille et une nuits
- « L'intelligence sociale en danger » de Michel Chauvière. Editions La découverte
- « L'évaluation clinique en institution » de Michel Brioul. Presses de l'EHESP
- « Manifeste pour une santé égalitaire et solidaire » L'appel des médecins pour une santé plus juste. André Grimaldi, Didier Tabuteau, François Bourdillon, Frédéric Pierru, Olivier Lyon-Caen. Editions Odile Jacob
- « La langue du management. Introduction d'un nouveau management dans le médico-social ». Site : http://www.psychologuesenresistance.org/
- « La nouvelle raison du monde » de Christian Laval. Editions La découverte
- « L'offensive de l'insignifiance » Un texte de Pascal Herlem, psychanalyste. site : http://www.lieuxccommuns.com/

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.

E.P.A. Éducation Planétaire Action solidaire

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

Fédération **S**yndicale **U**nitaire

F.S.U.

IMPORTANT !

LE CLIMAT SOCIAL ET LE RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL

Lettre au CA

Le 25 mai 2012, trois délégués syndicaux, Nathalie Le Roux, déléguée CGT pour l'animation, Michel Cabiron, délégué FSU pour l'éducation spéciale, et Simone Jamotton, déléguée UNSA pour l'animation ont envoyé une lettre à tous les membres du CA car ils pensent que ceux-ci sont peut-être mal informés. En voici un extrait :

« …. des atteintes au droit du travail répétées ont été relevées par l'inspecteur du travail dans deux rapports, dans les secteurs de l'animation et de l'éducation spéciale :

- Pressions faites sur des personnels en demandant aux salariés des témoignages écrits contre une déléguée du personnel qui est en conflit aux prud'hommes.
- Sur des irrégularités et les entraves commises dans le fonctionnement des instances représentatives du personnel
- Sur des infractions à la durée du travail et les rémunérations… »

Rapports de l'Inspection du travail

Dans ces conclusions l'inspecteur du travail demande à la direction de l'AOL de régulariser au plus vite ces manquements au droit du travail et de veiller au respect de l'ensemble des règles contenues dans les rapports pré-cités afin d'éviter une mise en cause pénale ou civile (éventuellement par voie de référé) par les CE ou les CHSCT concernés.
Si cela intéresse des membres du personnel ils peuvent nous demander un exemplaire de ces rapports.

DES REPONSES ONT ETE APPORTEES PAR LES DIFFERENTES DIRECTIONS ET PAR LE PRESIDENT .
Dans le secteur de l'éducation spéciale :
Les heures supplémentaires, en fin d'annualisation, ont été payées avec une majoration, avec un effet rétroactif sur 3 ans. Corollairement à cela, un changement de calcul de l'annualisation des heures a fait gagné des jours et des semaines de récupération supplémentaires pour le personnel.
Nous rappelons aux salariés que les heures supplémentaires au 31 août 2012 devront être récupérées dans le mois qui suit, ou payées avec une majoration financière.

Position de la FSU

L'inspecteur du travail a envoyé une lettre à la Section Départementale FSU, pour l'informer qu'il avait dressé un procès-verbal à l'IME pour non respect des dispositions du code du travail au sujet de 4 articles de loi portant respectivement sur l'amplitude des heures de travail/jour et semaine, sur la majoration des heures supplémentaires et sur le défaut d'information du CE sur le recours aux heures supplémentaires.
Dans cette lettre l'inspecteur nous informe que le syndicat FSU peut se porter partie civile dans cette procédure.
Nous avons décidé de ne pas poursuivre en justice car nous voulons bien croire que la direction est de bonne foi quand elle argue de sa méconnaissance juridique de ces faits et qu'elle a, de fait, régularisé rapidement la situation.

Les premières conséquences

Le directeur de l'Éducation Spéciale comparaîtra au tribunal le 27 novembre 2012.

Suite à la lettre des 3 syndicats, le président M. Alain Cournil, a envoyé le 20 avril 2012, une Note Générale à l'attention des élus représentants du personnel, des directeurs et des administrateurs.
En résumé, nous y apprenons qu'il faut respecter le code du travail au sujet du fonctionnement du CE.

Citons la conclusion : « *Il y a lieu de rappeler que si les principes éthiques de notre association doivent être respectés (respect mutuel, attachement aux valeurs...)* ***nous devons aussi respecter l'ensemble des règles qui s'imposent à toute entreprise qui emploie du personnel****.* » (souligné par nos soins)

L'Union Locale CGT de Périgueux a enfoncé le clou en envoyant une lettre à M. Cournil, le 26 juin 2012, dans laquelle elle lui demande de faire respecter le droit et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel dans son entreprise, faute de quoi, elle saisira le juge pénal (tribunal correctionnel) pour faire constater et condamner un délit d'entrave.

NEWS!

DÉNONCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE 1951
Tout est encore possible avant l'échéance du 3 décembre

Rappel des conséquences pour les générations futures de salariés : Les spécificités des diplômes ne seront pas reconnues, n'importe quel salarié pourra être payé au SMIC, perte de congés, perte de prime d'ancienneté, baisse de la prime de fin de carrière et j'en passe.

Quel intérêt avait l'AOL de voter pour la révision des 15 articles incriminés de la CCN51 contre l'avis de TOUS les syndicats ?
Répondre à la demande de la FEHAP qui, **fort des votes des organismes adhérents comme l'AOL, va pouvoir dénoncer unilatéralement la convention en décembre 2012 ?**
Etre en accord avec les objectifs de baisse des dépenses sociales du gouvernement précédent, pour caresser les décideurs et financeurs dans le sens du poil ?

Nous ne comprenons pas. Le président de l'AOL, lors de l'AG du 19 juin dernier, a répondu à mon intervention à ce sujet en disant qu'il faut suivre l'environnement politique, économique et financier et qu'il est impossible de tout maîtriser ! Mais cette réponse n'est pas satisfaisante.
Il est grave qu'une association laïque qui prône des valeurs humanistes et qui veut, je cite « s*'inscrire dans une perspective de progrès social, environnemental et culturel* » ait pu prendre une telle décision qui engage les générations futures, surtout en sachant que les propositions de la fédération patronale ont été rejetées par la totalité des syndicats. Il faut savoir que ce vote du CA donne un feu vert à l'organisation patronale pour poursuivre dans le sens de la régression sociale et une acceptation que nos structures médico-éducatives aient moins de moyens pour répondre aux problématiques de plus en plus lourdes des jeunes que nous recevons. La FSU a envoyé une lettre, le 15/02/2012, à tous les administrateurs pour que l'AOL organise un véritable débat avec les salariés et que le CA revienne sur ce vote contraire à l'intérêt des salariés, comme des usagers. A ce jour nous n'avons eu aucune réponse !

Les syndicats du secteur éducation spéciale divisés
Les syndicats CGT, UNSA et CFDT, (réunis, il faut le rappeler, dans une même liste aux élections des représentants du personnel sous le nom d'intersyndicale) et la FSU ont des analyses et positions différentes sur les moyens de lutte. Parfois il est cependant sain qu'une voix parle différemment.
Ces syndicats croient dur comme fer que des négociations avec la direction vont aboutir à des accords d'entreprise qui vont pallier aux conséquences de l'éventuelle perte de notre convention. La FSU pense évidemment, que la direction leurre ces syndicats et les salariés. POURQUOI ? Parce qu'un CA qui vote la dénonciation partielle de la CCN (qui est très mal à l'aise

avec cette décision, et qui fait tout pour le cacher) et qui dans le même temps se dit à l'écoute du problème, jusqu'à proposer des accords d'entreprise, n'est pas crédible. Quels accords d'entreprise ? Nous n'avons jamais abordé un seul instant ce sur quoi pourraient porter de tels accords !
Les syndicats nationaux sont unanimes à ce sujet. Extrait d'un compte rendu sur le site fédéral de la CGT :
« La FEHAP a rajouté un article qui prévoit que lors des négociations annuelles obligatoires, la question de l'évolution des masses salariales résultant de l'application de l'avenant soit examinée.
Les organisations syndicales rappellent que le seul lieu de négociation de cette évolution doit se faire au niveau national, c'est-à-dire à la commission paritaire, pour garantir l'équité sur le territoire national. »

Position de la FSU
Toutes les propositions de l'organisation patronale se traduisent par une perte de masse salariale énorme que ne voudra pas financer l'ARS, elle appliquera avec célérité les nouvelles règles. Tous les établissements sociaux dépendant de notre convention n'auront aucune marge de manœuvre financière et le nôtre non plus, la preuve en est chez nous du résultat des NAO sur la revalorisation des salaires depuis des années. Le directeur nous dit à ce propos : « ***Les contraintes budgétaires du secteur, ne permettent pas d'envisager une revalorisation salariale au-delà du cadre conventionnel »***
Et quand il n'y aura plus de convention, le pire est à craindre !
Retour sur la journée de mobilisation du 22 mars. La FSU a participé au travail de collecte des signatures pour la pétition, Mais pour elle, cette pétition n'était que la première étape de la lutte. Elle devait servir de point d'appui pour mobiliser les salariés et obliger le CA à prendre une position claire.
La FSU a appelé à la grève et à aller manifester à Paris avec nos amis de la FORCE. Nous avons eu 3 grévistes à l'IMPro et 2 manifestants à Paris.

Évolution actuelle des négociations.
La dernière réunion paritaire de septembre s'est conclue sur un constat de désaccord. En principe les négociations sont terminés. **Les syndicats ont encore 2 mois pour réagir avant la fin de la convention.**
Le temps est donc compté et nous devons donc nous remuer pour éviter la catastrophe.

- Nous demandons d'abord au CA de l'AOL de revenir sur sa décision initiale et de voter une demande de maintien de la CCN51 envoyée à la FEHAP.
- La mobilisation doit toujours se faire au niveau national et porter aussi sur les questions budgétaires depuis le changement de gouvernement. Et là nous rejoignons l'analyse de la fédération Sud santé sociaux. « *Il faut demander, auprès des conseillers généraux et des députés, les moyens nécessaires, pour des soins et un accompagnement éducatif et social de qualité et pour satisfaire les revendications légitimes des salariés.* ».
- Nous vous proposerons des modalités de lutte début octobre, après la dernière commission paritaire de septembre, en accord avec les orientations des syndicats nationaux CGT et CFDT.

SCOOP! AOL : POURQUOI DE NOUVELLES INSTANCES DE NÉGOCIATION ?

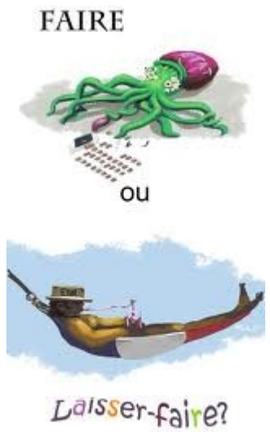
Des élus du personnel et des militants syndicaux des trois secteurs de l'AOL ont envoyé une lettre à M. Alain Cournil, dans laquelle il lui a été demandé de mettre en place un Comité Central d'Entreprise (CCE) regroupant les trois secteurs : la restauration, l'animation et le secteur de l'éducation spéciale.
C'est une obligation légale à laquelle l'AOL n'a pas envie de souscrire depuis des années.
Les salariés ne peuvent se contenter d'avoir des informations partielles et parfois contradictoires. Pour mieux défendre leurs intérêts les salariés doivent avoir toutes les informations, les mêmes que les dirigeants. Les salariés auront une vision globale financière, juridique et administrative et pourront être en capacité de comprendre les enjeux économiques et politiques.
Cette instance sera aussi un moyen pour les syndicats de mener une politique solidaire entre les trois secteurs, de négocier certains avantages sociaux en commun et de partager leurs expériences militantes respectives.
Le CCE pourra, s'il le veut, être une force représentative des salariés de l'AOL pour le CA, mais aussi pour les décideurs financiers, comme la mairie de Périgueux par exemple.

Pour une meilleure communication et concertation avec les salariés, la FSU demande aussi :

- La participation des salariés au CA, au moins comme observateurs
- La création de commissions de travail de salariés associées aux travaux du CA
- La consultation des syndicats sur les thèmes de l'ordre du jour du CA
- L'affichage dans tous les secteurs de l'AOL, des compte-rendus des séances du CA et leur envoi à tous les adhérents.

L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 19 JUIN 2012

Aucune publicité n'a été faite auprès des salariés des différents établissements sur la tenue de cette AG, aucun journaliste présent, aucun représentant de la mairie, un public clairsemé tout acquis aux discours du président, des directeurs et des responsables des activités de sport et de loisirs. Aucun sujet polémique abordé. Aucune question n'a été posée par le public. Une sorte de huis-clos désespérant. La question du renouvellement de contrat de service public pour 2013 par la mairie n'a même pas été abordée. Deux personnes seulement ont pris la parole : un parent qui demandait des améliorations pour l'accès à la ludothèque et le délégué FSU, qui a pu difficilement se faire entendre, mais qui a réussi cependant à aborder les problèmes des salariés et qui a proposé un Comité Central d'Entreprise pour l'AOL.



LA PRIME DÉCENTRALISÉE

Jurisprudence. Arrêt de la cour de cassation du 11 jan. 2012, n 10-23.139

L'attribution de la prime décentralisée ne peut être diminuée en fonction des (seuls) arrêts maladie. La disposition conventionnelle ou des accords d'entreprise qui mettent en place un système d'abattement uniquement sur les absences maladie est illégale car elle serait discriminatoire en fonction de l'état de santé du malade.

EVALUATION INTERNE

Déjà, dans notre bulletin de septembre 2011 nous pointions, pour l'Éducation Spéciale, l'absence de plan de mise en œuvre du PACQ (Plan d'Amélioration Continu de la Qualité) et de projet associatif. Nous voici au début de l'année 2012-2013 et, tel sœur Anne, nous n'avons toujours rien vu venir de concret.

Vous trouverez quelques éléments de réflexion théorique sur ce sujet dans le document joint.

LE SECTEUR RESTAURATION

L'équilibre financier (résultat de 36 111€ en 2011) est précaire. Il montre surtout un excédent en net recul, car en 2010 le bénéfice était de 89 449 € avec 25 000 repas supplémentaires. Ce léger bénéfice est en partie dû au transfert des repas de l'Education Spéciale de la liaison chaude des Lys à la liaison froide, et des repas de Restauvézère (atelier protégé de l'APEI qui avait en partie brûlé).

Or Restauvézère a maintenant repris sa production et la direction de l'éducation spéciale nous a déclaré dans deux réunions en mai 2012 (CE et réunion d'équipe) que dans le projet de construction de l'IME, était prévue une cuisine intégrée. Ce sont 13 000 repas, soit plus de la moitié des 25000 de l'excédent. Il est donc légitime de se poser des questions sur la politique menée par l'AOL dans le secteur restauration.
La direction de l'éducation spéciale argue que les repas seraient plus adaptés et de meilleure qualité si nous les produisions de manière moins industrielle. Mais pourquoi pas, dans ce cas, mener une réflexion sur la façon de concevoir le processus des repas en liaison froide avec tous les intéressés de l'AOL.

Pourquoi le sujet du renouvellement du contrat de délégation de service public pour la restauration des cantines de la ville, écoles primaires et maternelles, n'a pas été abordé à l'AG. N'y a-t-il rien à dire ? Peut-être sommes-nous sûrs d'avoir le marché ? Pourtant nous ne sommes pas du tout au top pour l'échéance de 2013 ! Le rapport d'activité du directeur de ce secteur est éloquent à ce sujet : « *Ce résultat reste cependant fragile et des économies d'exploitation devront être réalisées afin de se positionner sur les prix de marché actuel.* », et plus loin : « *continuer la réorganisation du service.....en s'appuyant sur l'expertise d'un conseil externe et professionnelle et une mise à niveau des équipements (four, barquette et cellule)* ».
Extrait du rapport d'activité 2011 du secteur restauration : « La maintenance de la cuisine centrale en liaison froide reste préoccupante et les interrogations de la mairie auprès de l'architecte et du bureau d'étude restent pour le moment sans effet. »
Quand j'ai posé la question au président, lors de l'AG, de l'influence de ces problèmes de maintenance de la cuisine centrale sur l'obtention du marché de la restauration par l'AOL, il m'a répondu que tout peut avoir une influence sur l'obtention du marché et que jamais rien n'est sûr. Vous apprécierez !

restauration collective

Deux décrets en date du 30 janvier 2012 imposent aux gestionnaires des services de restauration des établissements sociaux et médico-sociaux, d'une part, et des établissements d'accueil d'enfants de moins de 6 ans d'autre part, le respect d'un certain nombre d'exigences de qualité nutritionnelle des repas servis.
Pour les établissement médico-sociaux, le décret n°2012-144 exige entre autres :

- 4 ou 5 plats proposés à chaque repas ;
- Le respect d'exigences en matière de taille des portions ;
- L'adaptation des plats proposées aux goûts et habitudes alimentaires des résidents ;
- Le respect d'exigences adaptées à l'âge ou au handicap des résidents.

Pour les établissements d'accueil d'enfants de moins de 6 ans, le décret exige entre autres :
- La prise en compte des besoins particuliers propres à l'alimentation infantile.
Ces obligations ne s'imposent, qu'à compter du 1er juillet 2013 et l'application de la loi prévoit outre le déséquilibre nutritionnel, la préférence donnée aux produits de saison.

LE SECTEUR ANIMATION

La convention collective Nationale de l'Animation (CCNA) qui correspond aux pratiques professionnelles des salariés de ce secteur a été proposée par l'employeur et acté en CA du 13 avril 2010. Suite à l'AG houleuse de juin 2010 où des salariés déguisés et masqués des secteurs restauration et animation avaient fait irruption dans la salle, pour exprimer leur mécontentement, M. Bonnet dans sa lettre aux salariés du 18 octobre 2010 propose une réunion d'information au printemps 2011 pour discuter des enjeux du passage à cette nouvelle convention et pour échanger sur le thème du fonctionnement associatif.
Une réunion a eu lieu avec M. Bonnet, un représentant de la Ligue de l'Enseignement et le personnel en mai 2011. Un projet a été présenté par la direction. Et depuis, plus rien sur les rapports entre les salariés et leur association employeuse !
Le 26 mars 2012 des élus et professionnels de l'animation rappellent encore une fois dans une lettre aux membres du CA que le projet de passage à la CCNA prévoyait plusieurs étapes : un premier accord devait être signé avant le 15 décembre 2011 !!!

Plus le temps passe et plus les difficultés s'accumulent. Il est vrai que la situation financière n'est pas brillante : Un déficit en 2011 de 97 190 € (Il faut rajouter le déficit de 6631 € du secteur « Vie associative »), un redressement URSSAF de 55 000 € (pour non cotisation à l'assurance prévoyance des CDD) et un manque à gagner de 98 458 € (pour non reconduction des allègements de charges pour l'emploi des salariés en contrat CAE).
Si en 2010 un calendrier de mise en place progressive de la convention avait été acté et respecté, une bonne partie du chemin aurait été déjà parcouru.

Je tiens à saluer au nom du syndicat EPA-FSU le combat courageux que Virginie Rasse, déléguée du personnel dans l'établissement animation, a engagé pour l'application de la CCNA au tribunal des prudhommes.

LES PROJETS pour l'IME : l'arlésienne de l'éducation spéciale de l'AOL

A la réunion de la rentrée du mardi 27 septembre 2011 à l'IMPro, la direction a déclaré vouloir redonner du sens a l'identité IME en construisant un projet d'établissement unique « *en posant dés ce jour une orientation claire qui doit être replacée dans l'évolution du paysage médico-social actuel.* »
A la réunion de rentrée de janvier 2012, la direction nous a fait un discours qui reprend strictement les orientations de l'ARS entrant de plein pied dans les logiques libérales actuelles : il faut faire mieux avec moins d'agents et moins d'argent.

Quelques exemples à l'IMPRO qui ne sont, malheureusement, qu'un début :

- limitation des stages payants (en internat) qui sont pourtant indispensables aux jeunes pour la suite de leur parcours.
- Les véhicules professionnels non remplacés alors que certains sont à la limite des exigences de sécurité pour le transport d'enfants.
- La remise en cause des mesures relevant de l'amendement Creton. *(L'amendement Creton demande aux établissements du secteur enfance de garder les jeunes qu'ils reçoivent tant qu'une place ne leur est pas trouvée dans le secteur adulte).* Pour l'ARS, si l'usager "jeune majeur" refuse une proposition, on doit le virer.
  Cela permet aussi, à la marge, de supprimer des places dans chaque institution concernée. Cela oblige aussi les parents à reprendre leurs enfants à la maison.

Où sont passées nos fameuses valeurs quand la direction avait comme seul leitmotiv : « On ne laisse personne au bord du chemin » ? Fini le temps où la direction nous passait des diaporamas sur la loi de 2005 où le choix de l'usager était dans la bouche de tout le monde, avec la PCH (Prestation de Compensation du Handicap) qui devait aider financièrement ces choix. Où sont passés les belles idées de la loi de 2002 où «l'usager était au centre du dispositif » ? Maintenant on entend une nouvelle chanson : « *logique de tarification à l'acte, vigilance budgétaire, redistribution régionale de l'offre de places, etc »* Et notre direction relaie la nouvelle politique, affirmant qu'il n'est pas possible de faire autrement. D'autres associations se bougent, comme l'APEA de Neuvic qui a su trouver des moyens financiers considérables avec son projet sur l'autisme...
... Et pourtant, rappelez vous, il n'y a pas si longtemps, l'autisme, c'était notre cheval de bataille.

LE PROJET THERAPEUTIQUE, EDUCATIF ET PEDAGOGIQUE

Il n'y na pas de projet global pour l'IME. Pourtant, cela n'est-il pas indispensable lorsque l'on veut déménager en construisant du neuf, prendre en compte le contexte politique et économique du médico-social, avec une approche cohérente de notre prise en charge des usagers, ...
Pourtant, dans le quotidien de notre activité, on ne peut rien faire sans déposer un projet. Où est la logique ?

Nous ne sommes pas à une contradiction près. Nous rappelons que nous n'avons même pas un projet de service à l'IMPro (ni de livret d'accueil). Vous comprendrez alors que c'est loin d'être gagné pour ... un projet architectural commun !

Il faudra éclaircir le rôle de l'IMPro et sa place dans le dispositif départemental. Il est le seul établissement de ce type dans le département à être positionné sur le créneau « déficience lourde » dans le secteur de l'enfance sans être reconnu comme tel.

LE PROJET DE CONSTRUCTION

Où en sommes-nous ? A ce jour, l'AOL aurait acheté des terrains sur la commune d'ATUR . Il est à rappeler que le président de l'AOL, M. Cournil est maire d'ATUR
Il est à noter que le terrain est contigu à ceux de l' APEI.
Mais nous n'avons à ce jour aucune confirmation de cet achat
Pourquoi avons-nous traîné des années avant de déposer un dossier ? Pourquoi, d'une année sur l'autre, on passe de projet de pôle médico-social (un nom ronflant) à la construction d'un simple IME sur 1,5 ha (le terrain de l'actuel IMP fait 2 ha) bâtiments pour l'entretien, garages, parking, ateliers professionnels, équipements sportif inclus ! Pourquoi l'ARS refuse de financer notre projet ? Ce n'est pas uniquement pour des raisons budgétaires, c'est aussi parce que nous ne défendons pas notre identité et n'avons pas de projet conséquent

Le financement d'un nouvel IME se fera sur nos fonds propres. Ce sont la vente de notre bâtiment rue Ernest Guiller, les réserves de trésorerie, et les emprunts qu'il faudra rembourser. Il faudra pour cela que l'ARS soit d'accord. Elle le sera au plus bas coût, au détriment de la qualité des prestations rendues. Quid d'un appartement thérapeutique ou internat pour préparer nos jeunes à leur vie future ou pour soulager des parents en grande difficulté ? Quid d'espace suffisant pour nos ateliers techniques et les espaces verts ? Quid des qualifications professionnelles : les éducateurs spécialisés (techniques ou éducatifs), ne seront pas remplacés après leur départ à la retraite, (L'AOL est déjà dans les directives prônées par la dénonciation de la CCN51) ou des postes qui seront supprimés, genre maîtresse de maison, psychologue, secrétaire ou..... adjoint de direction, (mais la pression du personnel a fait que la direction a été obligée d'embaucher un autre adjoint). OUI, voici le prix que nous allons payer et tout cela sous le couvert de restrictions budgétaires et de crise. Ce sera un projet au rabais. C'est donc un projet "serrez-vous la ceinture, les salariés" !

Dernier né, un projet de regroupement à long terme ?

La direction, dans cette réunion de rentrée de septembre 2011 nous a dit aussi que dans le contexte actuel, l'ARS ne donne de l'argent qu'aux grandes identités, d'où l'utilité de se regrouper. Comment

l'association se positionne-t-elle à ce sujet ? Quels besoins convergents avons-nous avec d'autres ? Quels partenariats pourrions-nous envisager ? Quelles perspectives d'évolution et de développement sont à l'étude actuellement dans l'association ?
Comme réponse, la direction nous a dit que l'on n'avait pas besoin de se regrouper avec d'autres, car nous avions de grands atouts, créneau d'intervention particulier, patrimoine, et des valeurs fortes !!! Elle nous a dit enfin que nous étions une force de proposition...et que nous étudierions les propositions d'éventuels partenaires
L'AOL, manière de rien, a opéré un rapprochement avec la nouvelle entité APEI - Papillons Blancs où notre secteur éducation spéciale serait complémentaire à leur dispositif. En effet le terrain acheté pour le futur IME, jouxte les bâtiments de la MAS d'Atur.
Mais ce rapprochement se fait et, on pourrait même dire : malgré l'AOL, elle-même ! Ce n'est pas un choix stratégique intégré dans une planification concerté de développement, ce sont les circonstances. La seule raison évoquée en CE est le prix du terrain qui est beaucoup moins cher qu'à Chancelade.

EN CONCLUSION de ce chapitre nous demandons à L'AOL de fonder son action sur un nouveau militantisme qui répond aux problématiques actuelles. Notre association doit être maître d'œuvre de son avenir et ne pas simplement s'adapter aux différentes politiques du moment. Oui, notre association doit militer pour une autre politique et présenter des projets innovants qui répondent à des besoins réels comme par exemple un lieu de vie pour adultes malades mentaux dépendant auparavant de l'aide sociale à l'enfance, un internat pour des jeunes dont les parents sont en difficulté, un projet expérimental sur les psychoses, etc. et, bien sur, défendre l'amendement Creton. L'AOL doit militer pour défendre une délégation de service public de qualité dans le domaine médico-social.

Michel Chauvière à Neuvic

L'APEA de Neuvic continue un travail de réflexion en organisant ses 15èmes journées d'étude. C'était le 15 juin 2012 , avec comme thème, quelle résistance et quelles propositions font les institutions du médico-social, par rapport au rouleau compresseur du gestionnaire, de la performance voire de la marchandisation. Les principaux invités ont été Michel Chauvière Michel (docteur en sociologie, directeur de recherche au CNRS), Henri Rami directeur de l'URIOPSS Aquitaine.

LES NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES (NAO)

C'est un constat de désaccord entre les organisations syndicales et la direction. Aucun accord d'entreprise n'est signé depuis 2 ans, ce qui n'est pas un signe de bonne santé sociale pour une entreprise.

Le plan senior

Rien n'a bougé depuis l'année dernière. La direction nous dit que prendre des mesures collectives serait discriminatoire et même stigmatisant envers les séniors.
Les 2 seules mesures prises sont tellement vides de sens concret, qu'elles en sont ridicules : recevoir (mais pas embaucher) des séniors dans les entretiens d'embauche et mettre en place des entretiens individuels pour les salariés séniors (ce qui aurait dû être fait depuis 2 ans !) sans aucune obligation concrète. Ce plan doit être renégocié en décembre 2012 !
La direction a accepté la demande de la FSU qui souhaitait que l'entretien se fasse sur la base du fascicule officiel et que celui-ci soit joint dans la lettre de convocation.
Mais un véritable plan sénior reste à obtenir !

La renégociation de la mutuelle

La direction reprend enfin les propositions de la FSU, c'est-à-dire l'idée que la mutuelle devra être renégociée et couplée avec une renégociation de la prévoyance.

Revalorisation des salaires

Aucune avancée mais la proposition d'un syndicat (CFDT), reprise à la fois par d'autres et la direction, nous pose problème. C'est le versement de la **prime décentralisée en 2 fois** en décembre et en juillet par exemple. Cela n'apporte pas grand chose, mais pourquoi pas pour ceux qui le veulent.
Par contre, la FSU s'opposera de manière très claire à la disparition du "13ème mois". Cette prime revêt une valeur symbolique importante que sa dissolution progressive dans la paye mensuelle fait disparaître et, à terme, entraîne le risque de la voir s'intégrer en une fausse augmentation de salaire. Et, la recevoir avant les fêtes ne gâche rien !
La direction a proposé que la demande de versement en deux fois de cette prime soit traitée dans le cadre du CE ; Pour nous, cela ne rentre pas dans les compétences du CE. Cela aurait dû faire partie des prérogatives de la NAO et faire l'objet d'un protocole d'accord.