POUR AOL

Animation Education Spéciale Restauration

Bulletin syndical épisodique - mars 2014

EDITO

Les ressources naturelles pompées jusqu'à épuisement, le chômage, la précarité à tous les étages, le pognon-roi, la surconsommation, … cette réalité devient insupportable.

L'indignation que nous ressentons face à ces dérives est un sentiment louable. Mais souvent notre indignation est sans effet, car nous nous indignons des représentations du spectacle, mais non de la réalité que nous côtoyons. Comment éviter d'être le pantin de son indignation et comment convertir ce sentiment en réflexion et en action. En refusant les compromissions quotidiennes, en refusant de croire que nous sommes extérieurs à ces turpitudes, en refusant de croire que notre belle indignation va nous servir de dignité.

Notre engagement commence là où on refuse ce que l'on a continué d'accepter. Nous atteindrons notre dignité quand nous ne laisserons plus passer aucune atteinte à notre conscience, c'est à dire le moindre fait qui puisse porter préjudice à l'autre. Le chemin est différent pour chacun d'entre nous, L'engagement personnel n'est pas que syndical ou politique, il est dans notre comportement au quotidien par rapport à soi, à l'autre et à la nature.

En ce qui me concerne, j'ai décidé, avec l'aide de mon syndicat EPA-FSU, d'être représentant du personnel. Quel boulot pour le faire sérieusement! J'essaie d'être le plus honnête possible avec moi-même, j'essaye aussi de ne pas trop me prendre au sérieux, et je continue à croire à des idées de société meilleure ... Mon engagement dans notre entreprise c'est de travailler sur tous les petites contradictions, injustices, hypocrisies, car si on ne s'attaque pas à ces problèmes en priorité, toutes les grandes promesses ne sont que du vent. Je crois que chaque entreprise est le reflet des rapports sociaux et humains de notre société. et que le rôle de représentant du personnel est aussi important que n'importe quel mandat politique.

Nous nous posons beaucoup de questions sur notre devenir social et professionnel ? A notre niveau quel est le devenir de notre association, du système associatif en général, des services et centres médico-sociaux gérés par les associations ? A quoi servent les comités d'entreprise, les représentants du personnel ?

Le travail des représentants du personnel. est ingrat et l'essentiel ne se voit pas. Mais par contre un débat et des remises en question en internes sont toujours nécessaires. C'est ce qu'on appelle le débat démocratique. Je pense que pour nous, représentants du personnel, il est de notre devoir d'être toujours vigilants à sauvegarder les idées qui ont été à la création des CE, c'est à dire être une force de propositions par rapport à la direction, être vigilants pour que les règles d'équité et de droit soit appliquées dans l'entreprise et faire en sorte de défendre les plus défavorisés.

Michel CABIRON

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

« La démocratie est le pire des régimes, à l'exception de tous les autres. »

Michel Audiard

NOTES
Votre délégué syndical EPA-FSU,

S'est étonné, en lisant la lettre n°1 du syndicat UNSA de l'animation, qu'il s'attribue le mérite de la constitution d'un Comité Central d'Entreprise avec l'accompagnement de l'intersyndicale de l'animation. Mes lecteurs attentifs savent bien pourtant la place que j'ai pu prendre pour faire aboutir cette revendication en temps que délégué d'entreprise.

Est interloqué par la froide appréciation du CE « *Le personnel de cuisine* [de l'IMP] *a aussi fourni un effort supplémentaire du fait de l'arrêt de travail d'une salarié* » (CR du 05/09/2013). Je suis bien certain que les salariés en question auraient bien plus apprécié une prime !

Trouve que la qualité des repas fournis par le service restauration ne s'améliore pas. Le quotidien laisse à désirer comme les légumes congelés à la place de légumes frais, des plats de viande ou de poisson sans sauce. Le repas, pourtant « exceptionnel » de Noël était littéralement immangeable..

Avertit les salariés de l'éducation spéciale que la direction applique à la lettre la CCN51 en ce qui concerne les journées de congé pour les enfants malades ou hospitalisés de moins de 13 ans. **A 14 ans ce n'est plus valable**.
Rappel de la CCN51 : Une autorisation d'absence est accordée sur justification médicale au salarié dont tout enfant âgé de moins de 13 ans, tombe malade.....Cette autorisation est limitée à 4 jours par enfant et par année civile.

Est heureux d'apprendre que le CE est point relais de l'Agora et du Palio et que les salariés peuvent acheter des places au prix « CE », mais aurait préféré que l'information soit faite sur le mode plus démocratique de l'affichage.

Tient à signaler que les deux seules personnes qui avaient demandé une formation dans le cadre du plan senior l'ont obtenue après avoir essuyé un refus l'année précédente. Le délégué FSU en fait partie.

Pense qu'il y a de l'abus dans l'application du règlement des garderies du soir de l'AOL. Faire payer 5€ supplémentaire à une maman qui vient chercher son enfant avec 5mn de retard, surtout quand cette femme travaille pile jusqu'à l'heure de fermeture de la garderie. 1€ par minute c'est cher la minute de garderie ! Nous savons que certains parents ne sont pas réglo sur les heures, mais ce n'est une raison pour ne pas avoir une certaine souplesse.

Les emplois d'avenir

Pour un jeune, c'est un CDD de 1 à 3 ans à temps plein, une formation pour apprendre un métier et l'acquisition d'un diplôme ou l'embauche en CDI dans l'entreprise à l'issue de leur contrat.

Pour l'employeur, une aide de l'état pour 3 ans à hauteur de 75% de la rémunération brute mensuelle au niveau du SMIC avec l'obligation (morale?) de construire le parcours de formation du jeune **et de l'embaucher si l'emploi se pérennise dans l'emploi créé. Donc nos jeunes employés en contrat d'avenir viennent de créer des emplois.** Leurs contrats actuels stipulent qu'ils sont employés sur des postes de chauffeurs pour transporter les adolescents que nous recevons. Embauchés comme chauffeurs, leur contrat devra être modifié pour correspondre aux tâches réellement effectuées, du secrétariat ou de l'aide éducative. Comme nous savons que nous aurons toujours besoin de ces emplois là, logiquement ces contrats d'avenir doivent à l'issue de leur contrat actuel être basculés en CDI, si les personnes le désirent.

Les salariés en emploi d'avenir ne peuvent pas prendre la place d'emploi existant après un licenciement. Mais il faut se rappeler que nos anciens chauffeurs de taxi n'étaient pas des salariés de notre secteur. Nos anciens chauffeurs de taxi ont eu de la chance (*sic*), ils n'ont pas été licenciés, leur contrat n'a simplement pas été renouvelé !

La direction, en aucune façon, ne peut embaucher d'autres contrats d'avenir sur les emplois qu'occupent nos jeunes actuellement. Ils bénéficient d'une priorité d'embauche et doivent être informés de tout emploi disponible compatible avec leur qualification ou leur expérience et compétences acquises dans l'éducation spéciale durant un délai d'un an à compter du terme de leur contrat.

Notons que ces jeunes, à l'éducation spéciale, compte tenu des formations proposées, sont plutôt privilégiés. Ce sont de vraies formations, débouchant sur une vraie qualification et c'est à mettre au crédit de l'AOL.

Rappelons nous : il y a quelques années beaucoup d'entre nous sans aucun diplôme ont été embauchés après leurs contrats aidés qui s'appelaient à l'époque TUC ou CES, etc... Alors maintenant soyons vigilants ensemble pour que ces nouveaux contrats aidés soient à la hauteur de leur dénomination : un réel avenir pour ces jeunes.

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 ENVOYER VOS CONTRIBUTIONS.

E.P.A. Pluralisme Education Action solidaire
Syndicat unitaire de l'éducation populaire, de l'action sociale, socioculturelle et sportive

Fédération Syndicale Unitaire
F.S.U.

LE SECTEUR EDUCATION SPECIALE

PLAN DE FORMATION
Un recul au point de vue démocratique

POUR LA PREMIERE ANNEE LA CONSTRUCTION DE CE PLAN REPOSE ENTIEREMENT ENTRE LES MAINS DU DIRECTEUR

C'est officialisé en CE, il n'y aura pas de discussion en équipe, ni de tableau d'affichage pour voir si les demandes sont en accord avec les besoins de la structure ou ne font pas doublon avec celle des collègues : la formation devient une démarche individuelle déconnectée du projet éducatif de chaque service.
Mais la principale dérive de ce changement est bien la dérive managériale qui tue le collectif, à l'image des évolutions sociales de notre société centrées sur l'individu.

Quels arguments ont été apportés en CE pour justifier une telle régression ? Toujours la même rengaine de la préservation de la liberté individuelle. Il a été évoqué pêle-mêle le droit à la confidentialité, à l'exercice du libre choix de chacun, au caractère « *collectiviste et totalitaire* » d'un tableau d'affichage, ... Et, cerise sur le gâteau, le CE se réjouit que la liste des demandes de formation lui soit communiquées 15 jours avant la réunion plénière. Il présente cela comme une victoire de la transparence, même si les propositions du directeur, elles, ne sont pas communiquées avant, ce qui implique que **le CE ne peut toujours pas étudier les propositions à l'avance.** Drôle d'avancée !

Bilan final.

- Le sujet a été expédié en 1h. le jour J et, comme pour celle du CCE, cette réunion a eu lieu la veille du départ en vacances pour les fêtes de fin d'année 2013, ainsi réglementairement les discussions sur le plan de formation pour l'année 2014 sont closes sans que l'on puisse revenir sur le sujet.
- La feuille individuelle d'inscription pour une formation n'a pas été distribuée à tous les salariés, notamment à des familles d'accueil et à des travailleurs bénéficiant du statut de travailleur handicapé !
- Les heures de DIF sont incorporées dans le PAUF. Deux raisons invoquées :
  - Cela augmente le nombre de personnes qui partent en formation car seuls les frais pédagogiques sont pris en charge par le PAUF, les frais d'hébergement et de transport sont à la charge d'UNIFAF.
  - Cela permet d'éponger les heures de DIF.

Le risque de cet amalgame c'est d'oublier la spécificité du DIF qui sont des heures de formation dans un but de promotion personnelle, et non comme celles du PAUF qui doivent être théoriquement au service du projet de service.

- Le système d'individualisation de la demande par lettre au directeur ne permet pas au CE de contrôler si toutes les demandes ont bien été traitées par la direction que ce soit pour le PAUF, le DIF ou pour le plan senior.
- Aucun critère d'attribution de formation vraiment défini. Un seul a été invoqué. Un salarié qui a bénéficié d'une formation les années précédentes n'est pas prioritaire. Mais même ce critère n'a pas été respecté !
- Les formations hors PAUF, qui ont représenté dans les années précédentes jusqu'à 40% du budget PAUF n'ont pas été abordées. Or la loi précise que toutes les actions de formation prévues par la direction doivent être présentées au CE.

- Les CDD ne sont pas prioritaires. Au bout de deux ans, les CDD les plus chanceux seront sur la liste d'attente, mais passeront encore après les titulaires, ce qui est une aberration sociale car ce sont les personnes les plus précarisées du système. De plus à quoi donc servent leurs heures de DIF cumulées dans différents établissements, si aucun établissement ne leur offre la possibilité de partir en formation.

PROPOSITIONS DE LA FSU. Elles n'ont pas changé depuis 4 ans.
- Une véritable collaboration avec le CE pour construire le plan de formation.
- La mise en place de critères objectifs pour établir la hiérarchisation des formations à mettre en place dans chaque secteur : le PAUF, le DIF et le plan de formation senior.

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

LES NÉGOCIATIONS SUR LA MUTUELLE

Je tiens à préciser que pour ces négociations, le directeur avait décidé d'élargir le groupe de travail en créant une commission ouverte à d'autres personnes que les représentants du personnel, ce qui va dans le sens de la philosophie de la FSU qui demande plus de participation démocratique (voir le CR du 30/05/2013). Dans ce groupe étaient pressentis, en plus des membres du CE, les membres des DP, du service juridique, comptable et administratif. Ces décisions actées en CE n'ont pas été respectées, ce qui a été fort dommageable pour les discussions car nous nous sommes retrouvés bien seul, le directeur, le délégué CGT et moi-même au cours de ces réunions. A la réunion du 21/11/2013 avec VIA- SANTE , l'UNSA et la CFDT étaient absentes, ainsi qu'aux réunions du 22/11 avec l'AG2R, et du 2/12 avec la MGEN, pour la réunion du 14/11 avec VIA SANTE il manquait la CFDT, et pour les réunions du 25/11 avec OCEANE et du 4/12 avec l'AG2R il manquait l'UNSA.

La FSU a réussi à faire passer une de ces propositions phares : la renégociation de la mutuelle pour les « solos »

Le point qu'il reste à améliorer est la politique appliquée aux CDD. Pourquoi les freins émis par la direction pour l'ouverture de la mutuelle aux CDD ? Je répète que ces salariés sont les plus fragilisés de notre société. Si nous allons au bout de la logique de ces contrats de groupe s'ils sont appliqués dans tous les établissements, ces personnes, ballotées d'un emploi à un autre ne pourront jamais adhérer à un contrat de groupe et donc paieront leur mutuelle au prix fort. Ce n'est pas acceptable humainement. Notre devoir est de nous pencher sur les critères d'intégration des CDD dans le contrat de groupe. Déjà 12 mois me semble excessif, nous pourrions leur proposer un contrat spécifique dès 6 mois, mais avec la liberté de choix. Les CDD à répétition de 3 mois doivent entrer dans ces négociations. Mais pour les CDD de 1 an reconduits pour un même contrat, la question ne se pose pas ; s'ils font la demande d'intégrer notre mutuelle, ils doivent être acceptés. Pour les contrats d'avenir, contrats de professionnalisation, d'apprentissage ils peuvent adhérer de droit car leur contrat CDD stipule une durée de plus d'un an.

IMPORTANT : Pour les personnes actuellement en CDD de plus de un an chez nous, qui n'ont pas encore adhéré à la mutuelle de groupe parce qu'ils ont été mal informés, il est toujours temps de le faire s'ils le souhaitent.

Attention A partir de cette année la participation de l'employeur à la mutuelle sera soumise à l'impôt sur le revenu. Il est donc possible que si vous êtes limite entre deux tranches d'imposition votre impôt augmentera. Merci Hollande.

LES NEGOCIATIONS SUR LA PREVOYANCE

Notre contrat actuel intervient pour les risques suivants :

- Invalidité et incapacité professionnelle
- Garantie perte d'autonomie
- Garantie décès. En cas de décès un capital est versé au conjoint ou aux enfants du salarié. IMPORTANT :**Le salarié peut faire librement un autre choix et désigner un ou plusieurs autres bénéficiaires, à tout moment,** et notamment en cas de modification de sa situation personnelle, le salarié peut modifier son choix. Dans ces cas là, la désignation doit se faire par courrier à l'adresse suivante : AG2R LA MONDIALE-Service prévoyance, 104-110 Bd Haussmann, 75379 PARIS CEDEX 08

L'AG2r n'a pas voulu changer les termes de son contrat. Elle n'a pas voulu intégrer dans son contrat la proposition demandée par le délégué CGT, qui était une rente éducation versée aux enfants en cas de décès d'un parent salarié. Le représentant FSU, en lisant le comparatif entre cadre et non cadre de l'offre actuelle s'est aperçu que les cadres avaient une rente éducation. M le Directeur pense qu'il va pouvoir faire bénéficier les salariés de ce nouveau avantage. Nous suivrons ce dossier. OCEANE et VIA santé n'ont pas fait de meilleure proposition. Les négociations avec la MGEN ayant débuté trop tardivement, nous n'avons pu acter un accord.

LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2014

Les thèmes que nous mettrons à l'ordre du jour seront :

- La renégociation de la prévoyance en ouvrant l'appel d'offre à d'autres sociétés mutualistes.
- Le plan senior où devront être définis des critères clairs , applicables et évaluables. Les représentants du personnel doivent prendre leurs responsabilités pour demander un accord d'entreprise à ce sujet.
- Renégocier l'accord d'entreprise de 2007 sur le DIF qui ne stipule rien de concret.
- Une mise en place d'une prestation de retraite supplémentaire financée par une contribution patronale avec la participation financière du CE ou l'augmentation de la cotisation patronale de la retraite complémentaire.
- La place des CDD dans le plan de formation et dans le dispositif de la mutuelle.
- Augmentation des salaires par le biais de distribution de tickets restaurants.

L'EVALUATION

L'entretien annuel

Ce sont les nouvelles méthodes de management, largement introduites partout, privé comme public et qui demandent d'individualiser les rapports du salarié avec son supérieur hiérarchique immédiat.
C'est une situation inconfortable pour tout le monde, le salarié comme le chef de service.
Nous sommes loin de critères objectifs et de l'utilisation de l'évaluation pour renforcer l'indispensable travail d'équipe dans nos métiers.
De plus, cette dérive sociétale de l'individualisation de tous les rapports sociaux est encore plus nuisible dans notre secteur qui, par définition, se doit d'être porteur de solidarité et de collectif.
La résistance à ces tendances, c'est de faire un léger pas de côté en mettant de la discrétion et en introduisant le sens du collectif dans votre entretien professionnel.

L'évaluation interne de la structure

Au départ un comité de pilotage a été mis en place qui devait coordonner le travail des groupes de travail dans chaque structure. On ne sait plus qui fait partie de ce groupe, surtout pour les salariés. Le choix de recruter une salariée externe en formation DU qualité pour accompagner la démarche est passé à la trappe. Le souhait du comité de pilotage d'associer les usagers est aussi resté lettre morte. Je cite le rapport d'évaluation interne de 2012 : « *La participation des usagers et de leurs représentants devra être recherchée et clairement mise en œuvre, ayant été en grande partie absente des travaux menés dans le cadre de cette première évaluation.* ».
Dans les grands travaux repérés dans le cadre de l'amélioration continue de la qualité il y avait à l'IME,le livret d'accueil, les modalités d'accueil et d'admission des jeunes et bien évidemment la construction d'un nouvel établissement. Nous attendons toujours !
Je rappelle que le référentiel choisi se décline en plusieurs thèmes :

- « L'établissement dans son environnement. » Pour le critère « les partenariats et la communication avec le milieu extérieur », l'association et la direction s'évaluent elles-mêmes. C'est-à-dire qu'il n'y a aucune évaluation.

- « Les fonctionnements institutionnels. » Là aussi les méthodes de gouvernance institutionnelle et associative ne seront pas remise en cause car à part la direction il n'y a personne dans le groupe d'évaluation.
- Dans les groupes de travail concernant « l'organisation de l'établissement » à l'IME, au SESSAD et au SAISP étaient prévus des délégués syndicaux. Ils n'ont jamais été convoqués !

L'évaluation externe ou l'hypocrisie institutionnelle

L'organisme chargé d'évaluer notre structure sera une société privée recrutée par notre direction sur appel d'offre.
Vous comprenez comme moi, que si cette société faisait état publiquement de graves dysfonctionnements sur nos structures, elle serait grillée dans le milieu médico-social et fermerait boutique aussitôt.

LA PRESENCE AUX REUNIONS D'EQUIPE EST-ELLE UNE PRIORITE ?

Nous avions déjà été alarmés l'année dernière par le fait qu'une personne de l'équipe éducative en CDD sur les deux établissements de l'IME ne participait pas aux réunions institutionnelles. Ce fonctionnement était incompatible avec les exigences d'un réel travail thérapeutique et éducatif. Il nous semblait avoir été entendus. Mais non. La direction récidive avec les professeurs des écoles. Nos instituteurs ne sont plus invités aux réunions d'organisation ou clinique. Cela pose le problème de la place de l' instit dans l'équipe et de la coordination de nos activités.
Les heures de sujétion spéciale sont les heures effectuées en supplément par les enseignants, non payées par l'éducation nationale, mais par notre propre budget. Nos instits ont encore trois semaines d'heures payées par notre budget qui se répartissent sur les vacances de Toussaint, de février et Pâques....mais jusqu'à quand ?

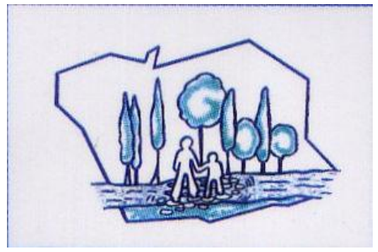
Ces pratiques relèvent d'une logique comptable qui a pour seul but de faire des économies sur la masse salariale et qui malheureusement se fait au détriment de la qualité et d'une cohérence de notre action éducative.

L'AVENIR DE L'IME ...

La construction du nouvel IME

A la réunion du CE de début septembre, la direction nous avait affirmé que la décision de l'ARS pour l'acceptation du projet était pour fin septembre. A la réunion d'équipe du mardi 17 septembre, la direction rectifie et avance la date de 2 mois à partir de ce jour, c'est-à-dire le 17 novembre. Ensuite elle nous dit au CE du 24 octobre que la date est reportée au 1er décembre et enfin pour les vœux de la nouvelle année 2014 la direction nous dit promi-juré que la réponse est pour fin janvier....**Mais il n'y a toujours pas de réponse.**

Ces reports sont mis sur le dos de l'incompétence de l'ARS. Serait-ce la seule cause ? Au CCE de décembre, et lors des vœux du président, la direction reconnaît au vu de la non conformité des locaux actuels que **la probabilité d'une reprise de nos agréments par une autre association était toujours possible, si l'ARS n'acceptait pas le projet!**



Cela rejoint l'analyse faite par beaucoup de spécialistes du milieu associatif (*voir ci-dessous*). Les petites structures médico-sociales n'intéressent ni l'ARS, ni les lobbies privés financiers nationaux ou européens.

EMBAUCHE DE SALARIES

- L'embauche de deux salariés en CDD pour l'année 2013-2014, un à l'IMP et l'autre à l'IMPro, pour surcroît de travail dû aux multiplications des prises en charges individuelles difficiles, a été obtenue grâce, entre autre, à votre délégué syndical FSU qui a relayé cette demande légitime auprès de la direction. Il faut se féliciter parfois car personne ne le fera à votre place. Nous ferons en sorte que ces embauches soient renouvelées l'année prochaine et que les personnes actuellement en CDD sur ces postes soient prioritaires pour les embauches futures dans l'éducation spéciale.
- Nous demandons que le poste de psychiatre à l'IMP soit pourvu rapidement. Depuis le départ de Mme Labeille en juillet 2013, aucune information sur les réelles publicités d'embauche ne nous a été communiquée par la direction.
Nous savons la pénurie actuelle de psychiatres mais peut-être serait-il possible de transformer ce poste en poste supplémentaire de thérapeute ?
- Nous nous réjouissons d'une éventuelle création de poste d'éducateur spécialisé au SAISP, mais nous ne pouvons accepter que ce soit au détriment de l'IMP. Nous veillerons à ce qu'un poste éducatif soit pérennisé à l'IMP.

La fin des petites associations.

René Baptiste, dirigeant associatif, à l'origine de plusieurs écrits sur le sujet, en est intimement persuadé. Il a écrit : « Changer le social, Ed : chronique Sociale, 2006 », « Développer l'éthique en travail social, même éditeur ».

Il dit que les principaux périls que rencontre l'action sociale, en plus des limitations financières, sont la mise en place des procédures d'appels à projet qui mettent un terme à l'initiative associative. Les associations seront privées de cette responsabilité d'analyser les besoins sociaux et de proposer des solutions concrètes, puisque tout dépendra dans le futur du traitement qu'en feront les administrations et les cabinets de consultants. Les politiques nationales et européennes privilégient la constitution de grands groupes soi-disant plus économiques pour les finances publiques.

Sans compter la concurrence qui s'instaure entre opérateurs associatifs, qui risque de mettre à mal l'indispensable coopération associative.

Les conclusions d'un rapport ministériel ont développé parmi les assos **une paranoïa de la taille.** Il y aurait trop d'associations, il faudrait en supprimer un grand nombre. Les discussions dans les conseils d'administrations tournent souvent autour de la question : « Par quelle association allons nous être mangés ou laquelle allons nous manger ? »

Il ne faut pas oublier l'une des finalités essentielles : faire des économies sur la masse salariale. Chaque regroupement met des personnels au chômage, en particulier les personnels de gestion et d'administration.

UN CE, pour quoi faire ?

Les CE ont été créés par le Conseil National de la Résistance pour que les ouvriers puissent participer à la gestion des entreprises. Les CE sont des instruments d'intervention, de formation et de contre propositions dans le domaine de la gestion de l'entreprise.

Depuis 1946, le patronat a réussi, grâce à sa pression constante sur les différents gouvernements, à réduire l'influence des CE. Citons, par exemple, la loi qui a porté de deux à quatre ans le mandat de *tous* les représentants du personnel, ce qui a pour effet d'affaiblir les liens entre les élus et les électeurs.
Dans la période actuelle de décrédibilisation des élus en général et l'affaiblissement des prérogatives des élus du personnel en particulier (voir la baisse du rôle des élus en ce qui concerne la défense des salariés avec la nouvelle CCN 51), nous les représentants du personnel , nous nous devons de faire entendre notre voix encore plus fort et d'être à la hauteur du mandat pour lequel nous avons été élus. Pour cela nous devons être clairs sur notre rôle et notre engagement. Nous devons faire respecter la lettre et l'esprit des textes, confirmés par la jurisprudence qui montre que le CE est un organe de représentation collective du personnel chargé de contrôler la marche générale de l'entreprise et de gérer les activités sociales et culturelles. Le travail des CE ne se limite pas qu'aux œuvres sociales, ce à quoi les patrons aimeraient le réduire.

La place du représentant syndical FSU au CE

Ma situation au CE, en tant que représentant syndical n'est pas une situation facile. Aux dernières élections j'ai eu plus de 30% des voix et à ce titre mon syndicat est représentatif et je peux faire des propositions et voter comme les autres syndicats dans les réunions NAO (Négociation annuelle obligatoire)
Par contre aux réunions du CE, je ne suis que le représentant de mon syndicat. Seuls les 3 titulaires ont le droit de vote. La plupart de mes interventions ne sont pas retranscrites sur les comptes rendus. Les membres élus n'ont pas voulu accepter ma proposition de participer à leur réunions préparatoires de travail. Pourtant l'échange d'idées est fructueux quand le plus grand nombre de personnes participent au débat et je dirais surtout avec des idées différentes. Les jeux sont faits quand j'arrive en réunion plénière et il m'est difficile d'analyser les propositions qui arrivent et qui ont été étudiées sans moi. Il est donc nécessaire pour la FSU d'écrire des bulletins ou d'afficher des infos sur les panneaux d'affichage pour que sa parole et ses propositions soient entendues.

Pour info voici les heures de délégation de nos délégués : outre les heures passées aux réunions CE et NAO, à l'éducation spéciale le représentant CGT a 40h, le délégué CFDT 30h, les deux délégués UNSA 40h à tous les deux et le délégué FSU 10h.

Voici donc quelques suggestions que nous vous proposons :

Au niveau du fonctionnement du CE

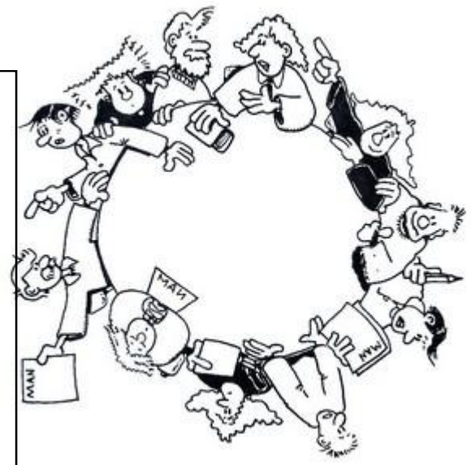
Les membres du CE sont 4 (3 titulaires et seulement 1 suppléant). C'est peu pour faire le travail et cela aurait peut-être mérité plus d'attention aux propositions qui ont été faites :

1- Ouvrir les réunions préparatoires

- aux délégués syndicaux,
- Créer des commissions avec des représentants des salariés,
- Demander directement l'avis aux salariés par des sondages avant de prendre des décisions importantes.

2- Communiquer beaucoup plus avec les salariés.

- La communication par l'affichage devrait être privilégiée car plus près des salariés et plus démocratique. Tout le monde n'est pas censé avoir internet chez soi.
- Les comptes rendus des réunions devraient être plus fournis et faire état des débats qui ont lieu.



Au sujet de la suppression des tickets restaurants

Il faut que je vous avoue que je n'ai pas bien compris les explications données par les membres du CE à ce sujet. Il était intéressant de fouiller la question dans l'intérêt des salariés.
Les titres restaurant sont exonérés de cotisations sociales pour le CE et non imposables pour les salariés si la participation du CE se situe entre 55% et 60% de la valeur nominative du titre et si cette participation ne dépasse pas 5,33 euros.
La deuxième condition est que les salariés ne cumulent pas tickets restaurants et repas fournis par l'établissement.
Même si un établissement dispose d'une cantine, la mise en place de ticket restaurant est possible. On ne doit pas cumuler les deux avantages, mais les salariés ont le choix, soit d'accéder à la cantine, soit l'obtention de tickets restaurants. Il faut simplement le leur demander.
Les avantages : - Une rémunération supplémentaire exonérée d' impôts.
- Une aide au repas financée par le CE
- Un ticket par jour travaillé.(Il faut décompter les jours où l'on mange avec les usagers, les congés payés et les arrêts maladie.)

Et si le CE ne veut pas mettre en place cet avantage pour les salariés, le chef d'entreprise peut le faire. Cela lui permet d'augmenter les salaires sans payer de charges sociales. C'est très faisable.

Au sujet des nouvelles modalités d'attribution des œuvres sociales

Je cite la circulaire du CE : « Elles seront calculées sur la base du coefficient familial. A ce titre, les salariés voulant bénéficier des œuvres sociales sont invités à nous faire parvenir une copie de leur feuille d'imposition 2013. Elles seront calculées sur la base de 2012. »
La finalité déclarée est plus d'équité envers les salariés. Le CE a pris sa décision trop rapidement. Les titulaires du CE sentent bien que cette décision est sujette à contestations car ils invoquent des instances extérieures pour justifier cette mesure. Il est vrai que ce calcul est appliqué dans d'autres CE, mais avec d'autres modalités. Ni l'Urssaf, ni le cabinet comptable n'ont demandé aux titulaires du CE de faire un tel choix.
Le système actuel qui était basé sur le salaire annuel de l'employé, convenait à tout le monde. Après le vent de contestation, le CE a fait machine arrière, ce dont nous nous réjouissons, tout en gardant l'idée de changer dans le futur le mode de calcul des œuvres sociales. Que l'on veuille plus d'équité est louable , mais alors il faut vraiment se donner les moyens de la mettre en œuvre.

Pourquoi nous étions en désaccord avec la proposition ?

- **C'est une atteinte à la vie privée**

Donner sa feuille d'impôt au CE c'est donner beaucoup d'informations sur sa vie privée. Sur cet avis on peut voir si vous êtes syndiqué, votre code pour accéder à votre espace personnel fiscal, vos emprunts, vos dons, etc.
Une solution pour éviter cela serait que chaque salarié apporte sa fiche d'imposition, montre le montant à un délégué du CE qui note. Mais quel boulot !

- **C'est discriminatoire et inéquitable. Citons par exemple :**

- Le revenu net imposable ne reflète pas le niveau de revenu. Un couple aisé avec un emprunt important pour l'achat d'une maison, qui déduit l'intérêt de ses emprunts, plus les déductions fiscales auxquelles il a droit, peut avoir un revenu net imposable inférieur à celui d'un couple, locataire de leur appartement et avec des revenus réels bien inférieurs.
- Des salariés vivant en union libre et qui ont des feuilles d'impôts séparées n'entrent pas dans les critères.
- Un salarié de l'éducation spéciale avec deux enfants vivant avec leur mère qui les déclare sur sa propre feuille d'impôts, est lésé par ce nouveau système.
- Un salarié qui a plusieurs enfants et dont le conjoint bénéficie d'œuvres sociales très avantageuses pour les enfants dans une autre entreprise, est avantagé par rapport à d'autres.

Que pourrions nous proposer ?

1– Rester à la situation actuelle, certes porteuse aussi d'injustices mais facile à mettre en œuvre, respectueuse de la vie privée et conforme à la position de chacun dans l'entreprise.
En ce sens, nous ne pouvons qu'être d'accord avec la note du directeur.

2- Que se passe-t-il ailleurs ?
Après avoir contacté plusieurs CE, il apparaît que la recherche d'un mode de calcul juste prend beaucoup de temps et nécessite une vrai concertation avec les salariés. Je vous ai choisi celui qui m'a paru le plus équitable et qui est en oeuvre dans plusieurs établissements dont le CE de John Bost.
Un mode de calcul juste mais compliqué :

- La base est le quotient familial utilisé par les CAF (*voir encart*)
- Pour les personnes vivant en union libre, l'attestation sur l'honneur de cette union avec le quotient familial de la CAF, si le conjoint a des enfants.
- Pour les couples bénéficiant d'œuvres sociales d'une autre entreprise, ils doivent les déclarer et s'engager sur l'honneur à ne pas avoir 2 aides pour une même activité.
- Pour les célibataires sans enfant cela reste le montant du salaire annuel que le CE détient déjà.

Le quotient familial est un outil de mesure des ressources mensuelles des familles allocataires qui tient compte à la fois de leurs revenus professionnels et/ou de remplacements (assédic, indemnités de formation....), des prestations familiales mensuelles perçues y compris celles versées à des tiers comme l'APL) et de la composition familiale.
Il est utilisé par la CAF, mais aussi par les mairies, les Ccas, les associations du secteur périscolaire ou accueil de loisirs.
***Son mode de calcul :** prendre le 1/12eme des ressources imposables de l'année moins les abattements sociaux, ajouter les prestations mensuelles et diviser par le nombre de parts.*
Calcul du nombre de parts : Couple ou personne isolé /2, plus un nombre défini par enfant à charge bénéficiaires de prestations familiales.

LE SECTEUR ANIMATION

A l'initiative de la CGT et du SEP UNSA,le mouvement de contestation et la grève qui a vu le jour le printemps dernier dans le secteur de l'animation, ont été suivis par 90% des salariés de l'animation et ont eu plusieurs conséquences :

• Les 100 000 € ont été versées par la municipalité de Périgueux. Les syndicats de l'animation ont négocié pour que l'intégralité de cette somme soit affectée aux salaires et ont veillé a la répartition suivante :

• Revalorisation des salariés en fonction des missions et des fiches de poste.

• Majoration des salaires selon ces nouvelles grilles de classifications avec effet rétroactif au 1er octobre 2012.

• Augmentation générale des salaires de 2,42% rétroactive au 1er janvier 2013.

• La convention collective de la restauration appliquée à l'animation, a été dénoncée par le président de l'AOL, pour que le secteur de l'animation puisse enfin avoir sa propre convention. Les négociations entre les syndicats de l'animation et la direction vont commencer en janvier 2014, la date butoir pour que la CCNA aboutisse est dans quinze mois. Bien calculé !

Cela signifie que l'aboutissement prévisible sera obligatoirement après les élections municipales et après l'appel d'offre pour la restauration. Or, le projet de passage en régie municipale, conforté par le transfert des inscription et la visite des informaticiens de la mairie au siège(*) et la possibilité de perte de l'appel d'offre risquent de rendre ces négociations inutiles. Si les personnels techniques de l'animation peuvent être repris par la régie, il risque ne pas en être de même pour les personnels du siège. Dans le contexte actuel, **la FSU sera résolument aux côtés des salariés pour refuser tout licenciement.**

A nouveau l'inspection du travail a relevé des infractions au code du travail dans le secteur de l'animation en début d'année scolaire.

• Défaut de respect des maxima quotidien de travail. Des personnes ont travaillé plus de 11h/jour et jusqu'à 14h par jour.

• Médecine du travail. Il semblerait que certains employés n' ont pas passé les visites médicales réglementaires.

• Bilan du travail à temps partiel. Les documents obligatoires n'ont pas été fournis dans les délais au CE.

Mouvement du personnel depuis cet été.

• A la rentrée 2013/2014 il a été constaté 13 démissions de collègues qui en avaient marre de la précarité et ont voulu tenter leur chance dans d'autres structures,

• Le licenciement de la directrice du service animation.

• 3 ruptures conventionnelles dont une secrétaire de l'accueil et la secrétaire de direction. La secrétaire de l'accueil n'a pas été remplacée...donc surcharge de travail pour les 2 autres secrétaires.

(*) Le 30 janvier 2014 à 8h30, 2 informaticiens de la mairie ont fait une visite surprise (secrétaires prévenues quelques minutes avant leur arrivée!) dans les locaux pour voir le logiciel utilisé pour les inscriptions. Mais, ils ne se sont pas contentés de cela, allant jusqu'à demander à voir le logiciel de facturation. De quoi inquiéter les salariés du siège sur les perspectives d'avenir, surtout si on met cela en relation avec le transfert des inscriptions papier.

DERNIERE MINUTE !

Si on en croit la DL du 27 février 2014, l'hypothèse de la régie municipale est très sérieusement abordée dans le programme du maire de Périgueux ! A suivre.

La FSU est totalement d'accord avec une gestion municipale de l'animation car cette activité relève bien du service public et, à ce titre, ne saurait faire l'objet d'une délégation. Nos seules exigences : que le changement de statut permette une amélioration des conditions de travail des personnels et qu'il n'y ait pas de licenciements.

DROIT SYNDICAL

Le délégué syndical FSU a subi des pressions verbales importantes, avec menace éventuelle de sanctions, de la part de l'adjoint de direction de l'IMP et du directeur de l'éducation spéciale. Ils lui reprochent d'empêcher les personnels de remplir correctement leur tâche lors de ses déplacements dans l'institution.
la FSU tient à rappeler que toute restriction à l'exercice légal du droit syndical est une entrave au droit syndical.
Le texte de loi précise au sujet des déplacements du délégué syndical : « *Pour l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical peut se déplacer, durant ses heures de délégation, hors de l'entreprise.*
Il peut également circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de sa mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. » code du travail, article R2143

LE SECTEUR RESTAURATION

Rien ne bouge. Le personnel et les syndicats attendent l' appel d'offre pour savoir à quelle sauce ils seront mangés et quelle sorte de nourriture ils vont pouvoir offrir aux enfants des cantines de la ville, aux adolescents de l'éducation spéciale, à quelques personnes âgées, ...
Nous ne pouvons qu'espérer que la qualité des repas s'améliorera, et que le cahier des charges mentionne ce critère. Dans le cas où ce critère est demandé, l'AOL a du souci à se faire si elle veut garder le marché.

DERNIERE MINUTE !

Si on en croit la DL du 27 février 2014, même la restauration pourrait être reprise en régie municipale. Du moins c'est ce qui semble apparaître dans le programme du maire de Périgueux ! A suivre.

Des nouvelles du Comité Central d'Entreprise

Une réunion la veille des vacances de Noël, ainsi les sujets qui peuvent porter à polémique seront vite oubliés pendant les festivités du Nouvel An, un ordre du jour pléthorique impossible à traiter entièrement et qui a été traité de manière surréaliste par la direction. Pendant une grande partie de la réunion, le président et des membres du CCE ont échangé sur un ton enjoué autour d'un projet très improbable où l'APEI et les PAPILLONS BLANCS de Bergerac en seraient les acteurs principaux. Ce serait une cuisine centrale adaptée au secteur de l'handicap qui serait aménagée dans des locaux existants d'un ancien couvent entre Périgueux et Bergerac. Les bâtiments seraient offerts, des travailleurs handicapés y officieraient et quelques nonnes âgées y vivraient toujours dont il faudrait s'occuper. Comme personne n'en voyait les tenants et aboutissants et encore moins en quoi l'AOL était concernée par ce projet, les débats ont tourné à la franche hilarité.

Question
Des emplois sont menacés. Est-ce vrai ?

Pendant ce temps les enjeux majeurs de l'AOL n'ont pas été étudiés sérieusement, que ce soit l'appel d'offre pour le marché de la restauration, le devenir de l'animation et des salariés du siège si nous perdons l'appel d'offre.....et le devenir du nouvel IME.

Compte rendu bref des sujets abordés

• « Restructuration associative : point de situation ». D'après la direction il n'y a rien à discuter, la séparation est indispensable entre les trois secteurs. Mais nous n'en savons évidemment pas plus sur les modalités. Je rappelle que seul le délégué FSU s'est prononcé contre cette division, parce que EPA-FSU pense que la division de l'association en 4 associations ne résout en rien les problèmes de restructuration future des emplois. La direction se garde bien de nous donner des précisions sur cette nouvelle configuration associative. Les membres titulaires du CE ont donné un blanc-seing à la direction sans en connaître les conséquences.

• « Budgets 2014 des secteurs de l'animation, de la restauration et de l'éducation spéciale ». Le sujet a été plié en 10 mn, le budget de l'éducation spéciale n'a même pas été abordé.

• « Visite du siège par une délégation du SESSAD en juillet 2013 ». Nous apprenons que l'éducation spéciale achètera les bâtiments du siège (sûrement que l'AOL fera un bon prix) et le personnel du siège et le SESSAD vont cohabiter ensemble.

• « Cahier des charges pour l'appel d'offre du marché de la restauration 2014 » La direction a paru étonnée d'une telle question, et pense que c'est inutile que l'on s'y penche car sa lecture est trop complexe ! Je tiens à préciser que c'est un document public consultable par tout le monde en Mairie avec cependant une procédure administrative assez longue. C'est toujours du temps de gagné par la direction qui ne tient pas à ce qu'il soit entre nos mains.

• « Transmissions des documents par la direction au CCE » La direction a jugé que les comptes rendus du conseil d'administration ne peuvent être consultables que par les élus au CCE et non par les représentants syndicaux. Cette décision exclut de fait les représentants CGT et FSU qui n'ont pas d'élus. Nous tenons à rappeler à la direction que l'employeur est tenu de fournir à **tous les représentants des salariés** du CCE toutes les informations nécessaires dans le cadre des attributions consultatives d'un CCE sur la situation de l'entreprise. La méconnaissance des obligations de l'employeur dans ce domaine, soit pour information tardive ou insuffisamment précise, constitue le délit d'entrave prévu par l'article L.23-28-1 du code du travail. Si cette position est maintenue, nous saisirons à nouveau l'inspection du travail.