



7^{ÈME} CONGRÈS
DU SYNAMI 8-9-10
Juin 2016
Richelieu Centre ⁽³⁷⁾

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Sommaire

Introduction

I - CCN ML PAIO

II - CCN ACI

**III - Focus sur la réforme de la FPC
dans nos branches**

IV - CPN ML PAIO

V - CPN ACI

VI - Gestion et vie du Syndicat

Conclusion

Introduction

Depuis 2012, date de notre dernier congrès, le contexte politique a changé avec l'arrivée de la gauche au pouvoir. Pour la jeunesse et les précaires cela devait constituer un nouveau départ et de nouveaux espoirs. Force est de constater que cela ne s'est pas traduit dans la réalité. Avec la droite, nous étions loin du public, avec la gauche nous sommes encore plus loin du public et le pire semble à venir.

Pour notre syndicat, cette période 2012-2016 coïncide avec la difficulté, jamais atteinte jusqu'ici, de mise en place du dialogue social dans les structures. Ce rapport d'activité se veut donc lucide, conscient de nos forces et de nos faiblesses. Vous y trouverez nos combats, nos prises de position, notre énergie, mais parfois aussi notre désespoir, notre déception, tout ce qui rend notre combat syndical intense et profondément humain.

Avant d'entamer cette lecture, nous tenons à remercier tous ceux qui ont œuvré et œuvrent encore à la vie du syndicat.

Bonne lecture.

Convention Collective National ML PAIO

Dialogue social

Dans le rapport d'activité précédent, nous avons pu nous réjouir de l'obtention d'avancées sociales, notamment sur les rémunérations. Depuis 2012, nous pouvons affirmer que c'est le néant. Pourquoi ? Tout d'abord il faut rappeler que nous sommes un petit réseau de 13000 salariés qui a du mal avec son financement, son mode de représentation patronale, ses acteurs syndicaux et enfin, sa capacité à trouver des marges de manœuvre pour négocier. Une fois ce constat établi, nous ne pouvons pas nous contenter d'être fatalistes.

Si notre politique revendicative a toujours défendu la rémunération et la reconnaissance des compétences, le fait est que nous n'avons pas réussi à obtenir une réforme de la classification adoptée par les partenaires sociaux. Cela montre à quel point, sans union intersyndicale, nous ne pouvons pas, par notre seule représentativité, faire passer des textes, pourtant fondamentaux pour les salariés. Toujours est-il que sans augmentation des salaires et aucune reconnaissance du travail, nous avons eu du mal à nous différencier des autres syndicats. En effet, notre action est basée sur une attitude offensive, afin d'obtenir de nouveaux droits. En 2014, faute de trouver des accords, il nous a fallu trouver des compromis avec les autres syndicats afin d'arriver à débloquent le dialogue social. Si nous sommes parvenus de nouveau à discuter sereinement avec eux, nous constatons que le bloc radical est particulièrement soudé, et que celui-ci, de par sa représentativité, influe fortement sur les négociations.

De plus, le syndicat employeur UNML s'est considérablement affaibli, de notre point de vue, dans sa capacité à obtenir les ressources nécessaires à la vie du réseau. Est-il fautif ? Possible. D'une part on ne le sent pas capable de bousculer l'État et les Régions pour obtenir assez de financement socle qui permettrait aux structures d'améliorer les conditions de vie au travail et d'autre part, on ne peut lui faire le procès d'être face à un pouvoir politique faible, incapable de dégager du financement pour les jeunes, ce gouvernement étant trop occupé à essayer de réduire les déficits publics.

Ajoutez à cela des conditions de travail dégradées par des directions dont les compétences sont plus que douteuses. Nous nous trouvons, par conséquent dans un contexte explosif. Il nous reste la conscience du sens du travail... et encore...

Comment ne pas parler du sort de nos collègues des MdE et des PLIE qui perdent leur emploi dans l'indifférence générale ? Contre la volonté d'occultation de ces situations, nous sommes intervenus là où c'était possible.

Si le Synami est respecté pour son poids syndical, la qualité de ses négociateurs et la justesse de ses analyses, seul, il ne peut inverser la spirale négative d'un réseau qui se replie sur lui-même et dont l'avenir est plus qu'incertain. C'est à ce titre qu'en septembre 2015, le syndicat a pris l'initiative de réunir l'ensemble des autres organisations syndicales pour lancer un mouvement national : le Ras-le-Bol pour passer par-dessus les employeurs et aller négocier pied à pied avec le gouvernement. Cette action

intersyndicale est considérée par certains d'entre nous comme un des plus grands mouvements de colère jamais vus dans le réseau. Le Ministère du Travail semble en avoir pris conscience, mais nous saurons seulement lors du Congrès si cette action aura porté ses fruits.

Les dispositifs

Comment parler de sens du travail alors qu'en 4 ans nous avons explosé sous l'empilement des dispositifs. Il suffit de les nommer Emplois d'Avenir, CIVIS, PPAE, IEJ, ANI, Garantie Jeunes - nous y reviendrons plus loin pour celui-ci -, dispositifs régionaux, etc...

C'est ce millefeuille que nous dénonçons depuis tant d'années, celui-là même que les pouvoirs publics ont institutionnalisé... et même la pâtisserie nous ne pouvons plus la supporter.

Malheureusement, au Congrès de Bruges, nous considérons déjà cette bataille idéologique comme perdue.

Notre analyse n'a pas changé et seuls des résistants comme nous imaginent encore un retour possible vers l'accompagnement global qui adapterait les dispositifs aux besoins des jeunes et non l'inverse.

Certains diront que nous sommes utopistes, notamment les thuriféraires des tableaux de bord, confortés par la bouillie informatique appelée I-Milo. Ce nouveau logiciel censé nous faciliter le travail n'est, en réalité, qu'un cheval de Troie qui en rajoute à l'entreprise de destruction de l'essence même de nos métiers.

Nous ne parlerons même pas de l'overdose de paperasserie et de machineries mises en place, dignes des Shadocks, en matière de création de sur-contrôles, dans les structures.

Pour en revenir à la Garantie Jeunes, notre syndicat était en 1ère ligne lorsqu'il a fallu la défendre contre les réactionnaires qui la décrivaient comme une nouvelle forme d'assistantat d'Etat envers les jeunes. La CFDT, par la voix de Laurent Berger, notre Secrétaire Confédéral, a porté et porte cette démarche depuis 2014, sans relâche, pour qu'elle ne disparaisse pas. Les jeunes suivis de la Garantie Jeunes, quasi unanimement, plébiscitent cet accompagnement et s'y investissent pleinement. Contrairement aux poncifs, l'attrait financier est loin d'être leur première motivation pour y adhérer.

Mais en coulisses, le prix à payer, en termes de santé des salariés est élevé (arrêts de travail à répétition, burn-out, etc.) : la Garantie Jeunes, dans sa mise en œuvre dans les structures, est travestie par les directions. Dès lors qu'il y a un intéressement financier pour cet accompagnement global, cela se traduit par de la pression du chiffre, de la désorganisation et des détournements de ces financements pour d'autres objectifs.

Certaines structures disent qu'elles n'ont pas le choix... peut-être, mais le Synami, dès le début de la Garantie Jeunes, a demandé à l'Etat d'exercer son rôle de contrôle, afin que les financements aillent effectivement aux jeunes, et non au comblement des déficits.

En septembre 2015, le syndicat a de nouveau demandé à l'Etat de diligenter, structure par structure, un contrôle IGAS IGF pour remettre de l'ordre. Nous n'avons pas été entendus; nous espérons y arriver car de notre point de vue, il faut restaurer la confiance dans le réseau, pour les financeurs. Ce sera l'un des enjeux pour les 4 prochaines années.

Loi NOTRe ou comment le Synami a prêché dans le désert et a été rejoint trop tard par l'UNML et les autres syndicats.

Nous nous sommes saisis de ce sujet dès février 2015. Nous nous sommes vite rendu compte que la Loi Nouvelle Organisation Territoriale de la République allait avoir des conséquences graves sur le maillage territorial des ML, leur gouvernance, et leur capacité d'intervention. Portée par une députée hostile à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, cette dernière y a introduit un amendement scélérat, visant à régionaliser les ML.

Après moultes batailles sur le terrain médiatique, de «off», d'interventions multiples, le texte, qui donnait le pilotage des Missions Locales aux Régions, s'est transformé en une Délégation de Service Public au terme d'une compromission molle.

Qu'est ce que cela change sur le fond ? Rien.

Les Missions Locales et MDE ont été « vendues » aux régions en contrepartie, pour l'Etat, de garder la main sur le Pôle-Emploi.

Au final, et sans présager de la politique des nouvelles régions pour 2016, nous allons devenir un instrument laissé à la main des Régions et qui sera mis en concurrence déloyale, avec un Pôle-Emploi surpuissant, et utilisé politiquement, à travers des offres de services normées.

Le résultat, nous en sommes quasi certains, sera que les jeunes ne viendront plus dans les Missions Locales. Nous avons donc toutes les raisons d'être dans un état d'esprit combatif pour l'année à venir, aux vu des effets attendus de la Loi NOTRe.-

Pôle emploi

Pôle-emploi, c'est l'histoire d'un soi-disant partenariat institutionnel mais qui n'a jamais existé.

Bien sûr, localement, en fonction des individus et parfois des directions, il y a des collaborations fructueuses, comme : des échanges de pratiques, de la co-construction de parcours de jeunes, du partage de données en matière d'emploi, etc... mais on peut considérer ces situations à la marge.

Encore en février 2015 (cf Loi NOTRe), un accord-cadre entre Pôle-Emploi et la DGEFP, le CNML et l'UNML avait été dénoncé par le Synami : en effet, au lieu de nous mettre dans une dynamique partenariale, et sous couvert d'une sécurisation financière du PPAE, l'accord a positionné le réseau en supplétif de l'agence. A l'époque, beaucoup nous accusaient de crier «au loup», mais une femme politique d'envergure disait : «quand il y a un flou, il y a un loup».

Concrètement, plus personne ne peut contester que Pôle-Emploi ait pris l'ascendant sur l'ensemble des structures d'insertion du SPE avec son budget

de 5 Milliards d'euros (nous, nous ne demandons qu'un milliard) et sa force de frappe.

Pôle-Emploi nous concurrence directement grâce aux fonds IEJ et propose même, selon certains observateurs, des prestations d'accueil global supérieures à ce qu'il se fait dans le réseau.

Sommes-nous jaloux ? Quelque part oui, car nous avons de l'avance. À force de ne pas se comporter en réseau qui défend l'accompagnement global, nous commençons à ressembler à l'ANPE des années 2000, alors que Pôle-Emploi, dans son plan 2016-2020 remet en place des équipes dédiées à l'accompagnement global pour les publics en difficulté qu'il suit.

On pourrait dire ; *«oui, mais ce n'est pas pareil que nous !!»*.

Ne nous regardons pas le nombril, pendant ce temps, le train passe et nous risquons de rester à quai.

Le Conseil Syndical National devra déterminer un positionnement politique après le Congrès, pour faire face à ce rouleau compresseur.

Convention Collective Nationale ACI

Le dialogue social

En termes de dialogue social, nous pouvons dire très concrètement que nous avons face à nous un syndicat employeur qui a la volonté d'améliorer la vie des salariés et qui n'hésite pas à sortir de sa zone de confort pour trouver des compromis avec les organisations syndicales. Nous tenions à le souligner car ces derniers sont pris dans un modèle économique très difficile à tenir, entre un financement compliqué à gérer à travers des fonds départementaux et des marchés à trouver pour équilibrer les budgets.

Ce ne sont pas des philanthropes, mais personne ne peut leur reprocher, leur envie réelle d'avoir une branche active et dynamique. Grâce à l'extension de la convention collective en 2013, nous avons pu, avec la CFTC, construire un dialogue social concret, qui a donné des augmentations de salaire régulières, dans un réseau, où la précarité est de mise. Les problèmes que nous rencontrons ne sont donc pas avec les employeurs, mais avec l'État. En effet, nous souffrons des problèmes d'extension de nos accords.

Pourquoi ? Nous avons un problème de reconnaissance de l'activité des ACI par la Direction Générale du Travail. S'y ajoute un problème de représentativité syndicale non mesurable, et enfin, un lobby très fort de certains réseaux d'insertion, qui ne souhaitent pas voir une reconnaissance factuelle de notre travail. Nous arrivons à un point où, si ces difficultés persistent, nous aurons du mal à continuer de progresser.

Notre dernière inquiétude se situe sur la capacité des structures à digérer la réforme de l'IAE. Cette dernière a été mise en place en 2014, instituant notamment les CDDi, un mode de financement rénové et des obligations réglementaires nouvelles. Nous nous attendons, pour la fin 2015 - début 2016, à une diminution du nombre de structures suite à des fusions-absorptions. Nous aurons donc des entreprises plus grosses, avec

des salariés que nous devons accompagner pour construire le dialogue social.

Nous restons pourtant très optimistes sur le devenir de la branche, car les acteurs autour de la table ont envie de réussir le pari de faire vivre cette branche spécifique, avec et malgré ses contraintes.

Focus sur la réforme de la FPC dans nos branches

Les réformes se suivent et peuvent nous déboussoler.

Impacts dans les branches ML-PAIO et ACI

Avec, pour objectifs, l'amélioration de l'accès à la formation de ceux qui en ont le plus besoin et l'évolution professionnelle de tous, la loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et au dialogue social, a profondément modifié les règles de financement et certains dispositifs de formation. La délégation Synami-CFDT à la CPNEF (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation) s'est attachée à défendre l'intérêt de la majorité des salariés tout en étant attentive à maintenir les grands axes de notre politique de branche.

De l'obligation de financement à l'obligation de formation :

La réforme a entraîné une modification des obligations de financement de la formation professionnelle, basée sur une contribution unique, obligatoire pour toutes les entreprises. On est passé d'une obligation de financer la formation à une obligation de former. Les responsabilités de l'entreprise vis à vis de ses salariés ne changent pas. En effet, la formation doit viser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, le maintien de leur capacité à occuper un emploi, notamment au regard de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, et la participation au développement de leurs compétences, et notamment proposer des formations pour lutter contre l'illettrisme. Avant la réforme, l'entreprise était réputée avoir rempli ses responsabilités en justifiant annuellement la dépense d'au moins 0,9% de sa masse salariale annuelle brute pour des actions de formation (obligations légales auxquelles s'ajoutent les obligations conventionnelles). L'entreprise doit aujourd'hui faire la démonstration qu'elle a engagé des actions de formation en faveur de ses salariés, notamment en faveur de ceux qui en ont le plus besoin (bas niveaux de qualification, salariés des TPE). Les IRP auront un rôle déterminant pour que cette réforme puisse rendre effectifs les droits à la qualification, à la capacité à occuper un emploi et à la progression d'au moins un niveau de qualification au cours de la vie professionnelle, droits jugés théoriques par les signataires de l'ANI du 11 janvier 2013.

Des Outils structurants pour réformer le système :

Avec la réforme, de nouveaux dispositifs voient le jour : le CPF (Compte personnel formation), le CEP (Conseil en évolution professionnelle). Avec la création du CPF, le DIF (Droit individuel à la formation) disparaît. Par ailleurs, les modalités d'accès à la période de professionnalisation sont revues.

Les nouveaux droits acquis au titre du CPF sont attachés à la personne et, en

dehors des formations destinées aux compétences-clé, les formations doivent viser une certification. Mais, compte-tenu de la diversité des profils des salariés dans les ML-PAIO, les rédacteurs-négociateurs de la CCN ont créé une classification basée sur la compétence et non sur le diplôme. Cette pratique n'a pas permis de faire ressortir les certifications nécessaires pour accéder à un emploi dans les Missions locales. Un titre CIP (Conseiller en Insertion Professionnelle) a bien été créé. Cependant en ce qui concerne le métier de CISP (Conseiller en Insertion Sociale et Professionnelle), la fiche de l'ONISEP précise qu' «*il n'existe pas de diplôme précis pour accéder à ce métier*». En conséquence, la CPNEF de la branche des ML-PAIO n'a pas été en capacité d'arrêter une liste de formations pour le CPF.

Avec ce droit qu'il gère lui-même, via son compte, le salarié devrait devenir davantage acteur de son parcours de formation. Il pourra solliciter un accompagnement.

Le CEP, nouveau droit, compétences nouvelles ?

Le CEP (Conseil et/en Evolution Professionnelle). Sa mise en œuvre intéresse doublement les Missions locales dans la mesure où on peut en être bénéficiaire mais aussi opérateur. Les objectifs sont de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels. C'est un conseil gratuit qui doit être accessible à tout actif, qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi. Il est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Les Missions locales, du fait de la mobilisation des acteurs et de la reconnaissance de ses expertises ont pu répondre, tout comme Pôle-Emploi, l'AGEFIPH, Cap Emploi, l'APEC, le FONGECIF, au cahier des charges du CEP.

Afin de permettre l'adaptation des compétences des professionnels du réseau des Missions Locales pour la prise en compte des nouvelles politiques publiques (CEP mais aussi Garantie jeunes), un accord a été signé avec la DGEFP pour une Action de développement de l'emploi et des compétences (ADEC). Ainsi une formation CEP, sera inscrite dans les ACN (Actions Collectives Nationales) en janvier 2016.

L'entretien professionnel, objectifs et enjeux pour le salarié :

L'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013 signé par la CFDT et repris par la loi du 5 mars 2014 instaure l'entretien professionnel. Cette obligation confirme la responsabilité de l'employeur en matière de développement des compétences de chaque salarié de l'entreprise dans un objectif de maintien ou de développement de son employabilité. Il doit permettre notamment de faire le point sur les compétences du salarié et sur son parcours professionnel dans l'entreprise au cours des deux années écoulées. La loi précise clairement que l'entretien professionnel ne doit pas être confondu avec l'entretien d'évaluation, qui répond à d'autres objectifs.

Dans la CCN des ML-PAIO il était prévu un entretien professionnel annuel. Le SYNAMI a fait une proposition de texte afin que les dérives observées avec l'EPA soient limitées. L'accord est en cours de négociation en CPNN.

Maillon essentiel dans la mise en oeuvre : les IRP - Instances Représentatives du Personnel.

Le rôle des IRP dans la mise en œuvre de la formation professionnelle en entreprise est renforcé. Ils sont consultés sur le plan de formation, les

entretiens professionnels et le taux d'accès au CPF.

Maintien des grands axes de la politique de formation malgré la baisse des enveloppes :

En 2014, la CPNN a décidé de baisser la contribution conventionnelle à la formation pour «sauver» le régime de prévoyance de la branche. Cette baisse correspondant à 0,23 % de la MSB, s'y ajoute la baisse de la collecte à la main de la CPNEF de la branche.

Pourquoi cette diminution ? Tout simplement parce que la réforme a donné la possibilité aux employeurs de conserver en leur sein la contribution légale de 1% au titre de la FPC. Par exemple, une branche X qui donnait 1% légal + 0,6% au titre de sa CCN à UNIFORMATION pour gestion, peut décider de ne contribuer qu'à hauteur de 0,6% ! Étant dans des petites branches, les ML PAIO et les ACI n'ont pas fait ce choix. Mais des branches plus puissantes que nous dans l'Économie Sociale et Solidaire ont décidé de ne plus verser l'intégralité de ce qu'elles donnaient avant ! Les conséquences sont donc mécaniques, moins de fonds collectés, moins de fonds à distribuer, moins d'enveloppes pour former ! Cette réforme a cassé la mutualisation et la solidarité. Un ordre d'idée ? Avant réforme, les ACI collectaient 1€ et recevaient entre 9 et 12€. Après réforme, les ACI collectent 1€ et reçoivent... 1€ !

Ce qui veut dire, en clair, que nos moyens de financement ne sont plus assurés à la hauteur nécessaire et nous craignons, pour 2016, tout simplement, de ne plus pouvoir former des salariés. Cette situation est dramatique et personne, parmi les décideurs, n'est capable de nous dire comment inverser cette tendance.

Malgré la baisse des enveloppes gérées au niveau de la branche, la délégation Synami-CFDT a souhaité maintenir les grands axes de la politique de formation de la branche des Missions locales -PAIO : PRF (Programmes régionaux de Formation), ACN (Actions Collectives Nationales) et contribution au CIF (Congé Individuel de Formation).

Le Synami-CFDT reste vigilant afin que les formations proposées dans le cadre des PRF s'adressent à tous les salariés dans les structures. Il veille également au contenu des formations et à la qualité des organismes de formation. Ainsi, la délégation, en accord avec le syndicat employeur a refusé qu'intervienne un centre de formation dont les propositions de formation avaient pour objectif d'adapter les directeurs à «la culture du résultat». Par ailleurs, dans certaines régions, les délégués régionaux sont consultés par des ARML pour l'analyse des besoins et des formations du PRF. Certaines ARML, sous pression de directions puissantes, refusent cette concertation. Là où il y a échange, les points de vue des salariés sont mieux compris des présidents et davantage pris en compte dans le programme de formation, notamment en ce qui concerne les ACN et plus particulièrement la formation : «Prévenir la souffrance au travail».

Une gouvernance pensée pour décroïsonner

La COPANEF (COMité PARitaire interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation), et ses déclinaisons régionales, COPAREF, sont composées des syndicats de salariés et d'employeurs et doivent définir les orientations en matière de formation et d'emploi. Et, bien sûr, assurer le suivi de leurs

décisions. Là encore, le rôle de notre organisation syndicale est double, nous intervenons pour les salariés de nos branches professionnelles (ML et ACI) mais aussi pour faire remonter nos observations sur les difficultés et les besoins des publics que nous accompagnons dans leurs démarches d'insertion. Les échanges avec les instances interprofessionnelles de la CFDT contribuent à enrichir nos analyses et permettent de construire des perspectives d'actions. Par conséquent, les bureaux régionaux Synami-CFDT travaillent de manière de plus en plus étroite avec les URI.

Mutualisation des moyens de la formation :

Dans le cadre de la mise en oeuvre du CPF, il est possible de bénéficier de fonds mutualisés pour le financement d'abondements et l'accès aux formations dans le cadre du catalogue de l'OPCA.

L'ambition d'une plus grande mutualisation des fonds de la formation au bénéfice des salariés les plus fragiles demande une vigilance permanente et une attention particulière des IRP...

Commission Paritaire Nationale ML PAIO

Commission Paritaire Nationale de Prévoyance

Lors du Congrès de 2012, nous vous annonçons déjà une situation fragile du régime de prévoyance de branche. La suite des événements n'a fait que confirmer cette analyse.

En 2013 nous signions l'avenant 48 qui réduisait un peu la prise en charge de la maladie et augmentait la cotisation, en plus de celle décidée précédemment pour rattraper le complément à financer dû au recul de l'âge de la retraite.

Malheureusement, un an plus tard, nous avons été obligés de revoir notre copie, ces mesures n'ayant pas suffi à combler le déficit du régime de prévoyance, qui est passé de 8 à 12 millions d'euros en termes de provisions mathématiques, c'est-à-dire de provisions légales obligatoires qui sont liées aux risques à couvrir. Plus il y a de risques à couvrir ; maladies, décès, plus ces provisions sont élevées.

Dans cette même période, nous sommes passés d'une gestion du régime par le GNP à celle par ADEIS, nouveau regroupement d'assureurs mutualistes. Tous nos dossiers, gérés par différentes entités commerciales régionales ont été regroupés chez HUMANIS à Lille, désormais seul centre de gestion. Ces changements ont entraîné des retards importants de paiement, Humanis ayant des exigences en termes de dossier à fournir, ce qui changeait les habitudes des Missions Locales. Cela a entraîné des difficultés de prise en charge de la gestion du régime. Ils ne s'attendaient pas à une telle quantité de dossiers à gérer et n'avaient, visiblement, pas prévu les effectifs en conséquence.

La signature de l'avenant 52 en 2014 s'est imposée à nous afin de sauver le régime. Si nous ne prenions pas cette douloureuse décision, nous nous retrouvions purement et simplement sans prévoyance, ADEIS ne voulant plus assumer le déficit cumulé.

Nous sommes donc entrés en zone de turbulence. Tant que le régime couvrait le salaire à 100%, personne ne s'était posé la question des différentes périodes prises en charge et à quelle hauteur. Les nouveaux avenants ont changé la donne et il a fallu expliquer les nouvelles prises en charge. Cela, cumulé aux retards de traitement des dossiers par Humanis, a pas mal perturbé les remboursements pour les structures et les paiements pour les salariés. Ces derniers, déjà malades, ont eu du mal à affronter ces situations qui les mettaient, en plus, en difficulté financière. Nous avons essayé, dans la mesure du possible, de répondre et de faire accélérer les prises en charge des collègues qui nous ont sollicités.

L'année 2015 a été utilisée à mettre en place un appel d'offre obligatoire en termes de procédure pour un changement de convention. Un assureur a été choisi pour rédiger le nouveau contrat et analyser les réponses. Dans les faits, nous ne voulions pas changer de prestataire vu l'état du régime, des négociations menées, des nouveaux avenants appliqués, etc. En réalité, un seul organisme a répondu : ADEIS. La nouvelle convention est signée en décembre 2015.

Les conditions de ce nouveau contrat nous obligent à rester vigilants, de façon à ne pas nous retrouver avec des hausses trop importantes des cotisations imposées par l'assureur. Il faut clairement dire que sans notre sens des responsabilités, le régime de prévoyance serait mort ! Cela permet de rappeler combien il est difficile d'être un négociateur Synami et d'assumer ses responsabilités avec les conséquences, mais nos collègues ont été à la hauteur

La CPNP c'était trois, voire plus, de réunions annuelles, visite du site d'Humanis à Lille, visite de l'entreprise Réhalto qui devait se charger de faire de l'accompagnement au retour à l'emploi des personnes en longue maladie. Dispositif qui, en fin de compte ne s'est pas mis en place. Réponses par téléphone et par mails. Interventions nombreuses auprès d'ADEIS.

Le déploiement de la mutuelle ML/PAIO

La mutuelle ML/PAIO, au moment où nous écrivons ce rapport, est en cours de déploiement et sûrement qu'en juin 2016 nous en entendrons parler. En tant qu'adhérents vous avez reçu la note ci-dessous en décembre :

« Chers adhérents, Chers amis,

En 2013, les partenaires sociaux (salariés et patronat) ont conclu un accord généralisant la complémentaire santé obligatoire pour tous les salariés avec une prise en charge de l'employeur. Cet accord a été traduit dans la loi de 2014 pour en faire une obligation légale.

Les branches professionnelles ont été amenées à négocier un accord. Dans la branche ML-PAIO, une commission spéciale a été mise en place pour préparer le travail des négociateurs nationaux, employeurs et salariés, préparer l'appel d'offre et sélectionner une mutuelle parmi celles qui ont fait des propositions.

À la négociation, la CFDT a porté l'accord dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels. Nous avons porté les choix validés par notre conseil syndical dans l'objectif : d'obtenir un panier de soin supérieur au panier de soin minimum défini par le législateur et auquel voulait s'en tenir l'UNML et de couvrir un maximum de salariés n'ayant pas de couverture d'entreprise.

Nous avons réussi à faire bouger les employeurs et obtenu le panier de soin que nous avons défendu avec une prise en charge de 50% pour le salarié isolé et une contribution de 30€

pour la famille. En effet, à l'étude de la typologie des salariés à couvrir, il apparaissait un nombre important de familles et notamment des familles monoparentales.

Le fait d'avoir obtenu une prise en charge de l'employeur de 30€ a de fait rendu ce contrat obligatoire afin que les employeurs ne soient pas surtaxés par les règles conjointes et/ou convergentes édictées par les URSAFF, le code de la sécurité sociale et le code des assurances.

Ensuite, la signature tardive de l'accord et le manque d'anticipation des structures ont mis les salariés et les représentants en effervescence d'autant plus que le prestataire recommandé n'a pas mis les moyens nécessaires à une bonne information de tous.

Ayant été les seuls à avoir communiqué, nous nous sommes retrouvés sous une avalanche de questions. Nous avons été sollicités sur des situations personnelles. Nous avons clarifié bon nombre de ces situations. De plus, suite à leur demande, nous avons aidé nos élus syndicaux dans la préparation des négociations locales malgré la mauvaise foi de certains commerciaux d'Humanis et le manque d'implication des directions qui ne se sont contentés de renvoyer la faute vers les négociateurs. Or, chaque structure doit vérifier le contrat avec son assureur afin de le mettre en conformité avec l'accord de branche. La négociation locale doit continuer à prendre toute sa place pour obtenir des garanties supplémentaires à la base négociée en branche ou transformer des accords existants pour les maintenir tout en respectant la législation. C'est en cela que nous pouvons vous accompagner comme nous l'avons fait tous ces derniers jours.

Toujours est-il que nous savons que toutes les questions ne sont pas résolues et nous continuons à faire pression sur Humanis pour que cet assureur fasse son travail de conseil et pas uniquement de commercial !

Nous sommes disponibles pour répondre encore à des questions mais sachez que le terrain est encore mouvant et que des textes complémentaires (Etat, Sécurité Sociale) vont être promulgués entre Noël et le jour de l'an et viendront encore impacter la mise en place de cette complémentaire prévue au 1er janvier. Et bien sûr, nous assurerons une veille intensive.

Nous vous remercions de votre soutien et de votre compréhension. Nous comptons aussi sur votre implication afin que cesse la circulation d'informations erronées. Nous restons à votre disposition.

*Bien syndicalement,
le Conseil Syndical National*

»

Tout y est résumé, mais un élément y manque. Celui qui rappelle combien négocier dans l'intérêt général en prenant en compte son environnement est un art complexe. N'étant pas des spécialistes des assurances (même eux s'y perdent dans la jungle des textes à appliquer), nous n'avions pas prévu toutes les conséquences individuelles pour chaque salarié. Certains ont été gagnants, d'autres moins. Mais restons optimistes, tous les coûts seront régulés et les cotisations vont s'harmoniser dès le marché calmé. La réalité des coûts de santé s'imposera à tous. De plus, il est évident qu'avec notre habitude de communiquer au plus grand nombre, cela peut avoir des effets qui nous sont préjudiciables quand nous nous retrouvons seuls à la manœuvre !

C'est un débat que nous aurons en Conseil syndical national. Pour conclure sur ce sujet, rien ne garantit, en 2016 ou 2017, qu'une nouvelle négociation ne soit imposée aux syndicats pour intégrer des dispositions complémentaires inventées par la direction de la SS, de l'URSAFF ou encore un nouvel avenant législatif à appliquer.

Commission Paritaire Nationale ACI

La vie paritaire dans les ateliers chantiers d'insertion a connu des fortunes diverses au fil de ces quatre dernières années.

Si, pour la formation professionnelle, nous avons expliqué les impacts lourds dans le focus formation, pour la prévoyance et les frais de santé, nous sommes dans un schéma assez tranquille car les régimes sont jeunes. Il y a peu de maladies longues et lourdes. L'accord Mutuelle, lui, a été négocié sur un panier de soin légèrement au-dessus de la norme, afin que puissent se négocier au local des accords spécifiques, car il faut prendre en compte deux populations qui cohabitent : les permanents et les salariés en parcours. Au final, sur la santé, nous pouvons dire que notre travail a été de bonne facture.

Gestion et vie du syndicat

En interne, le Synami a connu de profonds changements pour, non seulement répondre au mieux à la demande des adhérents, mais aussi pour assumer son rôle social dans les deux branches qu'il gère.

En 2013, il a fallu :

- reconstruire un secrétariat général,
- redéfinir le rôle de nos instances,
- organiser le travail au siège parisien,

pour répondre aux questions juridiques, techniques mais aussi pour écouter, accompagner l'ensemble des salariés. Le syndicat s'appuie désormais sur 4,5 personnes - soit 2,8 équivalent temps plein.

Il faut remercier le Conseil Syndical, le Bureau National et tous ceux qui se sont portés volontaires pour mettre en marche un Synami plus efficace.

Depuis cette reconstruction, nous avons multiplié nos réunions d'instance, nos groupes de travail et nos services même si nous n'aimons pas ce mot car pour certains dans « services », ils entendent la notion de « *libre-service* » ! Il est important de rappeler que nous ne sommes pas une plateforme téléphonique mais bien une organisation syndicale qui se donne les moyens de répondre clairement aux personnes qui nous sollicitent et cela demande du temps de traitement. Cela devait être dit !

Enfin, nous soulignons la présence d'une personne en service civique qui viendra au congrès. Cette dernière est avec nous depuis le début 2015 et a pour mission de récolter la parole des jeunes suivis dans les structures d'insertion. Si nous soutenons toujours l'institut Bertrand Schwartz, il est évident que nous avons eu moins de contact d'où l'idée d'avoir à demeure une personne qui va nous permettre d'être en phase avec nos orientations, nos valeurs et tous les rapports sur les politiques publiques qui indiquent que le public doit être acteur de ces dites politiques.

Développement du Synami

860 adhérents en 2012 ; 989 en 2015.

Nous sommes fiers de cette progression de 139 adhérents.

Les moyens accordés au poste de trésorière adjointe, (environ 1 journée par semaine, en télétravail, le changement en mai 2013 du logiciel de base de données «Gasel» permet d'avoir une réactivité hebdomadaire et d'assurer une gestion rigoureuse et régulière de nos adhérents. Cela concerne les adhésions entrantes et les départs, la relance des impayés, la mise à jour de la cotisation annuelle, la carte syndicale avec l'enregistrement des mandats sur Gasel.

Répartition hommes / femmes

	Femmes	Hommes	TOTAL
01/01/2013	589	284	873
01/01/2014	656	289	945
01/01/2015	688	294	982
30/11/2015	699	290	989
01/01/2016	À ajuster au 01/01/16		

Sur les 989 adhérents, 92 viennent des ACI et 54 des MDE / PLIE.

Pour le secteur des MDE/PLIE, compte tenu de la diminution des financements, on ne peut que s'attendre à de nouveaux départs dans les mois à venir.

A contrario, pour le secteur des ACI, avec une CCN obligatoire depuis 2 ans, on peut espérer une augmentation des adhésions de ces salariés, même si cela n'est pas vraiment flagrant pour 2015.

Le suivi régulier des adhérents permet une vigilance sur les «impayés» en effectuant des relances mensuelles et de supprimer «les adhérents fantômes» (en impayé depuis plusieurs mois, voire années). Nous pouvons ainsi nous appuyer sur un fichier «actif» qui reflète au mieux la réalité de l'engagement syndical en local.

Entrées / sorties	2013	2014	2015
Entrées	130	138	112
dont ACI	22	28	14
dont MDE/PLIE	13	5	10
Départs	58	118	97
dont pour cotisations impayées	0	19	32

Cotisations

A ajuster au 1er janvier 2016

Carte syndicale

Grâce à Gasel, les mandats électifs et désignatifs sont maintenant enregistrés sur ce logiciel.

94 adhérents sont concernés à ce jour.

Cependant nous sommes conscients que ce chiffre peut être en dessous de la réalité, compte-tenu du travail de rattrapage de saisie et de la rigueur exigée pour une mise à jour quasi quotidienne.

Accompagnement juridique

Le Synami CFDT a souhaité consolider son accueil juridique. Dès le mois de mai 2014 une collègue intervient de manière régulière le mardi toute la journée et sur RV les autres jours.

Au mois de janvier 2015, l'équipe s'est renforcée avec la tenue de la permanence juridique les mercredi jeudi et vendredi.

Les camarades, toutes deux salariées de Missions locales sont détachées au titre du chéquier syndical.

2 axes sont développés :

- Le soutien à l'adhérent par des réponses à leur question. Les sollicitations montrent la nécessité pour le Synami de se doter d'une permanence juridique. Les demandes sont variées et parfois complexes.
- Le soutien aux élus

80% des interrogations des salariés portent sur des litiges individuels. Les directions se considérant comme toutes puissantes n'hésitent pas à entrer dans le jeu de l'excès de pouvoir : non application du code du travail, non application de la CCN des ML/PAIO/MDE/PLIE ou ACI, licenciements abusifs pour faute grave, non application de la procédure de dénonciation des usages, etc.

Le développement du Synami passe par une présence quasi systématique à la signature des protocoles préélectoraux (c'est-à-dire une quinzaine par an) et par un soutien aux représentants du personnel lors de réunion DP/employeurs.

La Caisse National d'Action Syndicale communément appelée CNAS intervient financièrement en priorité dans le soutien des actions en justice engagées par les structures syndicales pour la défense du droit syndical ou pour l'application de la législation du travail.

La CNAS intervient également dans la défense individuelle de l'adhérent. Dans tous les cas, les interventions de la CNAS se font dans un cadre précis en liaison étroite avec le service juridique confédéral.

En 2012 = 4 litiges ont été pris en charge et sont toujours en cours
En 2013 = 4 litiges ont été pris en charge et sont toujours en cours
En 2014 = 4 litiges ont été pris en charge et sont toujours en cours
En 2015 = 7 litiges ont été pris en charge et sont toujours en cours

Formation syndicale

Après quelques années d'interruption des formations syndicales organisées par le Synami, le Bureau a décidé de relancer ces actions envers les délégués du personnel, vu la forte demande de nos élus de terrain pour bénéficier d'une formation adaptée à nos structures.

3 personnes ont été formées à l'animation de formation syndicale avec l'appropriation des outils fédéraux.

Le groupe de travail sur la formation syndicale a proposé de mettre en place 2 voire 3 formations de délégués du personnel lors du CSN de décembre 2014. Cette proposition a été réalisée en 2015.

Trois formations ont donc été organisées, la première en juin à Paris (9 stagiaires); la deuxième en septembre en Avignon (11 stagiaires). La troisième en novembre à Paris (13 stagiaires).

Au fur et à mesure des sessions, nous acquérons de l'expérience et les stagiaires ont, globalement, apprécié la formation.

D'ores et déjà 2016 s'annonce par la poursuite de ces formations syndicales.

Conclusion

Fidèle à la forme de syndicalisme qu'il prône, comme le décrivait un ancien secrétaire général du syndicat c'est-à-dire le «*réformisme de combat*», le Synami n'a pas changé. Il est exigeant avec lui-même, parfois trop, et n'a que deux objectifs

- optimiser ses moyens pour répondre aux besoins de tous, salariés, élus, adhérents, militants que ce soit dans un cadre collectif ou individuel.
- porter la parole du public bénéficiaire des structures d'insertion et ce, partout où il peut le faire.

En juin 2016, nous serons à moins d'un an d'une nouvelle présidentielle où l'extrême droite pourrait être au second tour et les partis traditionnels en seront encore à se demander comment faire barrage au Front !

Notre syndicalisme devra à nouveau monter au front dans ces possible futurs temps troublés, comme il l'a été pendant les régionales car, quoi qu'en disent les détracteurs de tous bords, les syndicats sont actuellement les seuls pôles démocratiques et stables.

C'est bien sûr le cas pour le Synami, mais pour en arriver là où nous en sommes, il faut des femmes et des hommes de valeur, porteurs de convictions, qui dépassent souvent leurs fonctions et utilisent de leur temps personnel pour les autres. Ces derniers, et je les en remercie, font honneur à la CFDT !



Jean-Michel MOUROUVIN,
Secrétaire Général.