

Compte-Rendu du Comité de Coordination Mercredi 7 Décembre 2022

Présent·es : Thierry (Tentative), Audrey (Roucous), Sandrine (Maison des enfants) et Julia

Ordre du jour :

- I. Formation prévue avec l'URIOPSS
- II. Assemblée Générale 2023
- III. Les visites de LVA postulants
- IV. Prise de contact avec l'avocat Quentin Bideau
- V. La prime Ségur
- VI. Embauche supplémentaire

I. Formation prévue avec l'URIOPSS.

Thierry a échangé avec Lætitia Courtin de l'Uriopss Occitanie, spécialiste droit social et droit du travail. Elle était déjà intervenue auprès du Gerpla, lors des Journées à Tentative, en 2016.

L'URIOPSS a accepté la demande du Gerpla et **propose une formation en mars, sur une journée (date à fixer), à Montpellier.** Formation ouverte aux adhérent·es du Gerpla et aux LVA du territoire Occitanie, dans la limite de 50 places. Les deux intervenant·es (en plus de L. Courtin, A. Gneto spécialiste des autorisation d'ouverture et tarification des ESMS, prêt à creuser la question des LVA) ont commencé à regarder les textes de loi. Iels soulèvent des incohérences et difficultés, à la première lecture, notamment sur l'ambivalence du rôle du département.

La demande de notre part est celle d'une lecture claire de la loi qui nous encadre afin d'en trouver le sens et les impasses. Tout LVA souhaitant soumettre des points à aborder lors de cette formation est invité à le faire par mail. Nous souhaitons notamment aborder :

- Tarification et autorisations (ex : Les arrêtés de tarification ont-ils une date limite, légalement ? Faire un point légal sur la différence entre autorisation et agrément, dans le cadre des LVA ? Existe-t-il deux autorisations départementales distinctes pour « se créer » puis « ouvrir », comme l'a pratiqué l'Eure ? Qu'en est-il de la référence à la valeur du SMIC au 1er janvier (et non pas à la valeur en cours ? Qu'en est-il de la décision de la CNTSS qui définit la compétence du département d'implantation pour fixer le prix de journée du LVA pour les accueillis dont il a la charge et non pour les autres ? Où en est la jurisprudence quant aux refus d'ouverture de certains projets ?) ;
- Les primes (En quoi sommes-nous concernés par la prime Ségur et tout autre avantage applicable aux services et établissements sanitaires et sociaux ?) ;
- etc.

Nous pourrions également demander la production d'un texte concluant la formation, éventuellement à co-signer par les autres fédérations de LVA et à soumettre aux pouvoirs publics.

Une proposition de contenu plus défini sera bientôt envoyée par l'URIOPSS à Thierry et diffusée au CC. Le devis sera également envoyé. Pour cette formation portée par un organisme Qualiopi, **les OPCO pourront être sollicités afin de financer** la participation des LVA (Thierry s'en assure auprès de l'URIOPSS).

II. Assemblée Générale 2023.

Nous pourrions profiter de cette occasion réunissant les LVA du réseau pour **organiser l'Assemblée Générale du Gerpla la veille de la formation.**

Si cette proposition est validée par le Comité de Coordination, Thierry demandera à l'URIOPSS s'ils peuvent nous mettre à disposition leur salle et Julia se renseignera sur les logements et repas à proposer.

III. Les visites des LVA postulants

Visites prévues :

- Alias-63 (Puy-de-Dôme), par Emma et Julia, le 8 décembre 2022.
- Bentenac (Hérault) par Thierry et Marion, et éventuellement Toinon, en début d'année 2023.
- Pégase (Aude) par Audrey et Marion, en janvier 2023.

IV. Prise de contact avec l'avocat Quentin Bideau

Comme décidé lors des Rencontres Automnales à Pollen en novembre, Julia a contacté un avocat au nom du Gerpla, pour imaginer un travail sur les Conventions Départementales.

L'avocat contacté, Quentin Bideau, cabinet Oratio Avocat, a fourni un devis détaillé, de 9000€ (en annexe). Julia diffuse ce devis au sein du Comité de Coordination. Il sera débattu lors du prochain comité, en janvier. Mais il semble déjà que le prix sera un frein à l'entreprise de ce travail.

IV. La prime Ségur

Lors des Rencontres Automnales, nous avons évoqué cette prime Ségur / Laforcade et le fait que certains LVA l'avaient touché alors que d'autres se l'étaient vue refuser par leur CD ou bien l'avaient eux-même refusée. Petit point d'éclaircissement.

Certains LVA (du Gard, de Lozère, de Gironde, etc.) ont touché cette prime (financée par l'État à 70 % et par le CD à 30). Elle est bienvenue au sein des équipes puisqu'elle œuvre à une revalorisation du travail social.

Mais il y a des points de mise en garde par rapport à cette prime. Déjà, il s'agit d'une revalorisation opérée uniquement par l'argent, ce qui est problématique. Mais surtout, elle vient déstabiliser le positionnement éthique défendu par les LVA d'une non assimilation aux ESMS et d'une non-inscription dans les schémas départementaux de l'action sociale. Une fois cet argent accepté, il pourra être plus difficile de revendiquer une autonomie. Paul Pégliasco (de Faste Sud-Aveyron) sollicité sur le sujet par Audrey, a mis en garde, dans un long écrit, contre l'acceptation de cet argent. Cet écrit est en annexe.

Plusieurs questions se posent. Est-ce que l'Etat va tenir cette politique plusieurs années ou bien laisser les CD assumer seuls le versement de cette prime dans les années à venir ? Pourquoi pas n'accepter que la part étatique (70 % de la prime), pour montrer l'indépendance vis-à-vis du département ?

En gros, deux pensées s'oppose : la pragmatique (les équipes sont fatiguées et ont besoin d'une revalorisation, surtout en contexte actuel d'inflation) et la symbolique (attention à ce que cette prime n'entache pas la militance des lieux et des équipes).

V. Embauche supplémentaire.

Le sujet d'une embauche supplémentaire est de nouveau relancé, la dernière piste explorée n'ayant pas donnée de suite. Thierry se charge des recherches. Je lui renvoie les calculs de coûts prévisionnels, ainsi que la fiche de poste (qu'il faudrait revoir à la baisse).

GERPLA

Mme Deleani & Mr OMONT

LE PUY BASSET

15140 FONTANGES

Lettre de mission

Accompagnement juridique

N/Réf :2206358SL / JLX - QBI

Par mail à : secretariat@gerpla.fr

Dossier suivi par : Me. Aurélie CARLIER, Me Julien LE TEXIER et Me. Quentin BIDEAU

Chère Madame, Cher Monsieur,

Nous revenons vers vous dans le prolongement de nos échanges s'agissant de votre besoin d'assistance juridique relatif à la remise à plat des conventions de fonctionnement conclues par les LVA et les départements.

A cette fin, nous vous proposons les honoraires suivants :

■ ■ ■ Mise à plat des conventions de fonctionnement

Honoraires H.T.	7500€
<ul style="list-style-type: none">Analyse des conventions ;Consultation sur le cadre juridique des conventions précisant notamment l'étendue et les limites du champ de la négociation;Préconisations et conseils juridiques;Rédaction d'une trame de convention;Assistance téléphonique;	
TOTAL H.T.	7500,00 €
TVA à 20 %	1500,00 €
TOTAL T.T.C.	9000,00 €

Les frais mentionnés aux présentes s'entendent hors frais de déplacement éventuels.

les diligences supplémentaires réalisées feront l'objet d'une convention d'honoraire spécifique ou d'une tarification au temps passé selon un taux horaire de 300,00 € HT.

Sont annexées à la présente lettre de mission, les Conditions Générales d'Intervention de la SELAS ORATIO AVOCATS, ainsi que sa politique de protection des données personnelles.

Si vous souhaitez nous confier la réalisation de cette mission, nous vous laisserons nous retourner la présente proposition revêtue de **votre signature précédée de la mention manuscrite "bon pour accord"**.

Votre signature emportera en outre acceptation des conditions générales d'intervention.

Vous souhaitant bonne réception du présent envoi et restant à votre disposition,

Nous vous prions de croire, Chère Madame, Cher Monsieur, à l'assurance de nos salutations distinguées.

Pour ORATIO AVOCATS Maître Quentin BIDEAU	Pour le GERPLA Mr Benoit OMONT
<p><i>Le 07 décembre 2022</i></p> 	<p>« <i>Bon pour accord</i> » + date et signature</p>

Annexe 2. Paul Pegliasco (FASTE) répond à Audrey Boutin sur le SEGUR

« Est-ce trahir l'indépendance et l'autogestion financière des LVA que de vouloir faire reconnaître la valeur du travail effectué par les permanent.e.s par une revalorisation salariale? »

Bien sûr que non ! Mais je ne suis pas certain que le « Ségur » en soit le moyen le plus adéquat pour les salarié-e-s des LVA. C'est, souvent, difficile dans les LVA de distinguer les salarié-e-s de leur employeur et s'il est légitime de vouloir faire reconnaître la valeur du travail des salarié-e-s, d'un LVA, ces derniers ont souvent des difficultés à savoir à qui porter leurs revendications, sinon, le plus souvent à eux-même puisque ce sont eux qui ont la pleine responsabilité de la gestion du LVA dans la mesure où ce eux qui ont la main sur les « recettes » en décidant de l'accueil ou pas et de sa fin...

Il me semble que cette position particulière des salarié-e-s et largement revendiquée même si elle peut être compliquée à vivre...

Le III du L.312-1, à notre demande a bien pris soin de nous distinguer des « Établissements » et « Services » et s'il nous soumet à certaines de dispositions du CASF, elles sont minimum et il a pris soin de spécifier notre « organisation et fonctionnement » par le décret de décembre 2004 qui a produit les D.316-1 à 4 ainsi que notre « financement par le décret du 4 janvier 2013, dont nous contestons la légalité (C,E de décembre 2014 et CNTSS de mai 2016) Le décret sur le temps de travail est venu compléter l'« organisation et le fonctionnement » D.316-1-1 à 1-4.

Aussi, il me paraît difficile d'affirmer que les LVA associatifs entrent bien dans le champ de la Branche des Associations Sanitaires et Sociales (critère branche), Les LVA n'étant ni des Établissements ni des Services, ils n'appartiennent à aucune « branche professionnelle », et leur salarié-e-s- ne relèvent d'aucune « convention » salariale...

Comme il me paraît, difficile de qualifier ces salarié-e-s de :

- Cadre de service éducatif et social, paramédical ; responsable et coordonnateur de secteur
- Educateur spécialisé ou technique (ou autre éducateur dès lors qu'il exerce cette fonction)
- Maître et maîtresse de maison, assurant une fonction éducative

Ni le décret d'« organisation et de fonctionnement », ni celui sur le temps de travail n'exigent, au contraire des Établissements et Services, une quelconque qualification professionnelle pour encadre et faire vivre un LVA, et c'est bien heureux et c'était notre exigence.

Je ne connais pas de LVA qui payent leurs salarié-e-s en tant qu'éduc spé convention 66 ou cadre de service, il en existe sûrement, mais pour moi, ils sont bien loin de « l'esprit LVA » et même de la lettre et l'esprit de LOI par contre « maîtresse de maison » oui....

En résumé, les LVA ne rentrent pas dans le « Ségur », parce que ni l'employeur, ni les salarié-e-s font partie du « public » visé.

Le dernier point qui abonde, de mon point de vue, dans l'idée que nous ne sommes pas concernés, et qui m'inquiète surtout, par le « Ségur » c'est le mode de financement de cette prime.

Si nous contestons, la légalité du décret du 4 janvier 2013, ce dernier a le mérite de nous sortir de la « tarification ordinaire » des Établissements et Services en posant le principe que nous ne sommes pas « budgétisés » nous ne sommes pas « dotés », le tarificateur n'a pas la main sur notre budget, il n'a pas à accepter ou refuser tel poste, il a pour seule compétence de fixer le forfait journalier, c'est à dire le multiple du smic qui déterminera le montant du forfait... A charge du LVA de fonctionner avec. En conséquence de cela, il n'est pas responsable de la réalisation du budget, il ne reprend pas les « déficits » et il « n'affecte » pas nos bénéficiaires à sa guise

À partir du moment où le département financerait par dotation, ne serait-ce que la masse salariale d'un LVA, cela signifierait que nous basculons du côté des Établissements et Services avec le risque que le Dépt ne s'arrête pas en si bon chemin et se mette en tête de nous appliquer les mêmes règles que les EMSS...

Le versement de cette « prime » au LVA pose au moins une autre question, si un LVA ne travaille pas avec le département d'implantation, à qui demande-il l'application de cet accord ou s'il travaille aussi pour d'autres départements...

Pour moi, la reconnaissance de la valeur du travail se défend dans le cadre de la tarification si on y participe ou bien dans la négociation de gré à gré avec les « demandeurs » pour ceux qui ne sont pas satisfaits de leur forfait...

Il ne faudrait pas que la cour des comptes gratte trop de ce côté là, c'est vrai, que ça reste peu significatif au regard du budget d'un département, demande le remboursement des versements indus à mon avis...