FO ACTION SOCIALE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 334 | NOVEMBRE/DÉCEMBRE 2020

SOCIAL, MÉDICO-SOCIAL PUBLIC-PRIVÉ 183€ POUR TOUS

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 334 | NOVEMBRE/DÉCEMBRE 2020

SOCIAL, MÉDICO-SOCIAL PUBLIC-PRIVÉ 183€ POUR TOUS

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 334 | NOVEMBRE/DÉCEMBRE 2020

SOCIAL, MÉDICO-SOCIAL PUBLIC-PRIVÉ 183€ POUR TOUS

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 334 | NOVEMBRE/DÉCEMBRE 2020

SOCIAL, MÉDICO-SOCIAL PUBLIC-PRIVÉ 183€ POUR TOUS

N°334

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

- Edito ..... p 3
- Déclaration de la Commission Exécutive Confédérale du 19 novembre 2020 ..... p 5
- CCNT 51 ..... p 10
- Aide à Domicile ..... p 12
- Juridique ..... p 30
- CHRS ..... p 34
- CCNT 66 ..... p 36
- Missions Locales ..... p 37
- Formation Professionnelle ..... p 39
- Billet d'humeur ..... p 44

RÉSISTANCE

- Ségur Public/Privé, 183 € pour tous ..... p 47
- Mobilisation du 5 novembre ..... p 54
- SDAS 13 ..... p 59
- SDAS 22 ..... p 59
- SDAS 63 ..... p 62
- SDAS 85 ..... p 63
- Apprentis d'Auteuil ..... p 64
- Section Fédérale des Retraités ..... p 68
- SDAS 37 ..... p 69
- SDAS 72 ..... p 70

Inclus dans ce numéro :

Agenda militant 2020

	NOVEMBRE	DÉCEMBRE
Bureau Fédéral	02 24 & 25	14 & 15
Conseil Fédéral	03, 04 & 05	
Stage Fédéral	15/20 : Session 2 à Noirmoutier reportée à 2021	30-11/04-12 : Session 4 à Noirmoutier reportée à 2021
Réunions Nationales	09 : Journée Action Enfance en visio 23, 24 : Journée des Négociateurs 66 26 : Journée des Négociateurs CHRS 30-11/01-12 : journées négociateurs ALISFA	7/11 : Séminaire Apprentis d'Auteuil en visio 8/9/10 : Parcours Travail/Handicap en visio 11 : journée négociateurs BAD 16 : journée développement
AG des SDAS	12 : AG SDAS 92 13 : AG SDAS 73 19 : AG SDAS 35	08 : AG SDAS 78 09 : AG SDAS 91 11 : AG SDAS 36 18 : AG SDAS 64

Edito

“

Bien entendu et chacun d'entre vous le sait, la Fédération a pris toutes ses responsabilités dans la dernière période en engageant dans la continuité de la revendication de 300 euros, le combat avec les Fédérations FO de la Santé, de la Défense et l'Union Interfédérale des Agents de la Fonction Publique pour l'application sans attendre des avancés du Ségur à savoir les 183 euros nets pour tous.

Nous ne pouvons que nous féliciter de notre appel commun Fédérations de l'Action Sociale, des Service Publics et de Santé, de la Défense et de l'Union Interfédérale des agents de la Fonction Publique Force Ouvrière du 5 novembre qui a vu des syndicats se mobiliser, être reçus en délégation par les préfets et les ARS. Et nous avons appelé à nouveau le 8 décembre, dans l'unité public/privé dans l'attente d'être reçu à nouveau par le cabinet du premier ministre qui a pris la main sur ce dossier et enfin d'avoir des réponses précises à notre revendication légitime de l'application pour tous des avancées salariales du Ségur.

Notre pétition nationale continue d'obtenir des signatures massives dans des établissements, preuve s'il en est de la justesse de cette revendication transitoire que nos négociateurs ont portée dans les Commissions Paritaires de négociation, quel que soient les branches.

Et sans attendre le 8 décembre, comme bien d'autres syndicats le font où le feront dans toutes la France, nous serons avec les élus et les salariés de l'ADAPEI de la Sarthe le 4 décembre au Mans pour les soutenir et revendiquer avec eux : l'abandon de la remise en cause des accords d'entreprise, la récupération des jours de congés par la, 13h d'amplitude 10h de travail maximum, application de l'Ordonnance Covid-19 de la pause des congés, remise des compteurs Octime à zéro au 1er mai 2020. L'embauche de tous les salariés dont les contrats de travail à durée déterminée ont été arrêtés, le maintien des jours d'ouverture actuels des IME.

Les salariés sont en colère et prêts à se mobiliser sous des formes adaptées et sur leurs revendications, dans ce contexte ou nos libertés démocratiques continuent de se réduire.

Elles se réduisent, conséquence de l'état d'urgence sanitaire, mais aussi de la loi du 10 avril 2019 visant à renforcer et garantir le maintien de l'ordre public. Celle du 22 décembre 2018 relative à la manipulation de l'information et celle du 30 juillet 2018 relative à la protection du secret des affaires et pour finir dans cette remontée du temps, la loi relative à la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme qui a transposé dans le droit commun les dispositions de l'état d'urgence instauré par la gouvernement et prise sous le gouvernement Hollande qui renforce ainsi la loi 55-385 du 3 avril 1955 et les disposition de la 5ème république, ce « coup d'état permanent ».

La loi sur la sécurité globale tente de poursuivre l'œuvre engagé depuis des années jusqu'à vouloir remettre en cause la liberté de la presse, mais pas seulement. Nous la condamnons fermement et nous en demandons l'abandon. Nous sommes fondamentalement attachés au respect scrupuleux des droits fondamentaux, des garanties démocratiques et à l'État de droit.

Et nous le sommes d'autant plus lorsque nous constatons que ces lois d'exception viennent remettre en cause un des piliers démocratiques de notre secteur, à savoir la loi de protection de l'enfance de 1945. Personne ne peut accepter que pour « apologie du terrorisme » 3 enfants de 10 ans à Albertville aient pu être interpellés chez leurs parents et placés en garde à vue. Des mineurs de 10 ans !!!!

De même, avec la Confédération, nous dénonçons la propension du gouvernement à recourir à des mesures d'exception, notamment avec la prorogation de l'état d'urgence sanitaire qui donne tout pouvoir au gouvernement pour restreindre de façon stricte la circulation, les réunions de tous ordres.

Oui, la limitation des libertés individuelles et collectives conduit de fait à entraver sérieusement l'action syndicale, pourtant essentielle tant pour la santé des travailleurs que l'emploi et le pouvoir d'achat. Elle permet aux employeurs de déroger, de façon unilatérale, en matière de jours de repos, de durée du travail, de repos hebdomadaire, de travail dominical.

Et ce gouvernement remet sur le tapis la contre-réforme des retraites et celle sur l'assurance chômage considérant qu'il doit aller au bout de ses projets. La Confédération a tout de suite réagi conformément à son mandat et exigé l'abandon de ces deux contre-réformes.

Force est de constater que les employeurs de notre secteur, subsidiaires des pouvoirs publics ne proposent rien moins que ce que le gouvernement décide dans le cadre de contraintes budgétaires qui pourtant depuis le début cette période de « confinement/déconfinement » n'existent plus.

Pourtant, il est bon de rappeler que des milliards ont été trouvés. La banque européenne ouvrant les vannes, le déficit public n'étant plus un problème et pourtant la majorité que représentent les salariés et leurs familles en voient peu la couleur.

Ainsi pour des questions budgétaires, l'avenant 43 sur les classifications dans l'Aide à domicile signé par toutes les organisations syndicales de salariés (FO, CFDT, CGT) a été refusé. Nous exigeons bien entendu sans attendre son agrément et son extension. Les salariés de l'Aide à Domicile sont pourtant dans la misère salariale depuis des années. Ils/elles ont dû se battre, comme tous les autres, pour obtenir les protections nécessaires contre la COVID-19. Encore aujourd'hui, après plus de 9 mois ils/elles sont obligé(e)s de les réclamer, voire d'exiger à être formé(e)s à l'utilisation des kits de protection pour pouvoir intervenir auprès des usagers atteints du COVID-19, comme nous l'ont relaté les camarades dernièrement. Et pour l'instant ils/elles devraient attendre, même pour les augmentations des salaires.

De même, a été refusé à l'agrément l'avenant unilatéral de la FEHAP concernant la transposition des mesures salariales du Ségur qui ne s'appliquait que pour environ 70 % des salariés puisqu'elle

ne concernait que ceux des établissements hospitaliers et des EPHAD.

Ce gouvernement ne veut plus rien lâcher dans le seul intérêt des actionnaires et des multinationales qui ont touchés des aides pour, au final, licencier massivement.

Partout, dans tous les établissements et les associations, le constat là aussi reste sans appel. Les moyens à la hauteur des besoins après des années de disette manquent toujours cruellement.

Nos revendications sont justes et elles restent d'actualité.

Avec la Confédération et comme le rappelle la dernière déclaration de la Commission Exécutive Confédérale à l'unanimité :

- interdiction des licenciements dans tous les secteurs bénéficiant d'aide publique et rétablissement de l'autorisation administrative de licenciement ;
- engagement d'un processus de revalorisation des emplois dits de la « deuxième ligne » ;
- retour définitif aux dispositions de la convention 2017 de l'assurance chômage en abandonnant la réforme imposée en 2019 ;
- retrait du projet de réforme des retraites ;
- rétablir les moyens de représentation collective des salariés en revenant sur les ordonnances travail, et notamment les CHSCT.

Et pour notre part, oui à un plan financier d'urgence, pour tous nos secteurs : social, médico-social, protection de l'enfance, de l'insertion à la hauteur des besoins salariaux et matériels, comme pour tous les secteurs indispensables dont celui de la Santé.

Et toujours :

- Public/privé 183 euros pour tous
- Agrément et extension sans attendre de l'avenant 43 dans l'Aide à Domicile
- Arrêt immédiat des exonérations de cotisations et le retour à la Sécurité Sociale de 1945

Invitons les salariés à nous rejoindre à renforcer notre organisation libre et indépendante et par le rapport de force, dans l'unité, obtenir satisfaction sur toutes nos revendications.

Bonne lecture de ce riche bulletin fédéral et bonne fin d'année à tous.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

GROUPE AESIO
ADREA Mutuelle
apréva
EOVIMCD mutuelle

Déclaration de la Commission exécutive confédérale du 19 novembre 2020

“

Sans mésestimer la gravité de la situation sanitaire et l'urgence à y faire face, la Commission exécutive s'alarme des conséquences sociales que subissent de très nombreux salariés sous diverses formes et, dans ce contexte, de l'obstination du gouvernement concernant notamment la réforme de l'assurance chômage comme des retraites. Elle affirme la détermination de FO à en obtenir l'abandon, ainsi que celles en cours dans la Fonction publique.

La Commission exécutive dénonce dans le même temps la propension du gouvernement à recourir à des mesures d'exception, notamment avec la prorogation de l'état d'urgence sanitaire qui donne tout pouvoir au gouvernement pour restreindre de façon stricte la circulation, les réunions de tous ordres. La limitation des libertés individuelles et collectives conduit de fait à entraver sérieusement l'action syndicale, pourtant essentielle tant pour la santé des travailleurs que l'emploi et le pouvoir d'achat.

FO conteste plus particulièrement les dispositions autorisant le gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure permettant de rétablir la possibilité de déroger, de façon unilatérale de la part des employeurs, en matière de jours de repos, de durée du travail, de repos hebdomadaire, de travail dominical.

Alors que le débat au parlement de la proposition de loi « relative à la sécurité globale » vient de débuter, FO condamne cette proposition. FO réaffirme la nécessité de protéger la population, dont les agents publics en relation avec l'exercice de leurs missions, des menaces, harcèlements et violences notamment via la vindicte sur les réseaux sociaux. Elle ne peut en aucun cas s'affranchir du principe de proportionnalité et du respect scrupuleux des droits fondamentaux, des garanties démocratiques et de l'État de droit.

Le gouvernement doit répondre immédiatement aux cinq confédérations syndicales sur les points de leur lettre adressée au Premier ministre et au Président de la République :

- interdire les licenciements dans tous les secteurs bénéficiant d'aide publique [et, pour FO, contrôler strictement toute procédure de suppression d'emploi quant à son motif en rétablissant une autorisation administrative] ;
- engager un processus de revalorisation des emplois dits de la « deuxième ligne » ;
- annoncer le retour définitif aux dispositions de la convention 2017 de l'assurance chômage en abandonnant la réforme imposée en 2019 ;
- annoncer le retrait du projet de réforme des retraites ;
- rétablir les moyens de représentation collective des salariés en revenant sur les ordonnances travail, et notamment les CHSCT.

FO met en garde : les salariés subissent depuis huit mois les conséquences de cette situation et cela doit cesser, pour leurs emplois et salaires dans les tous les secteurs d'activité, grandes, petites et très petites entreprises.

Pour FO le pouvoir d'achat des salaires, pensions et minimas sociaux demeure une préoccupation et une revendication légitime.

La Commission exécutive apporte dans ce contexte son soutien aux syndicats, militants et délégués FO mobilisés à tous les niveaux pour la défense des droits des salariés et des libertés individuelles et collectives.

Déclaration adoptée à l'unanimité de la Commission exécutive confédérale

”

“

RAPPORT D'ACTUALITÉ

Commission Exécutive confédérale 19 novembre 2020

Mes chers camarades,

Lors de la dernière réunion de la CE nous pensions être sur la voie de la reprise progressive de l'activité syndicale. Nous avions pu tenir notre CCN, nous venions de réussir la mise en œuvre de sa conclusion avec l'adresse des cinq confédérations au gouvernement, à notre initiative, plusieurs Fédérations avaient tenu leur congrès ou allaient tenir leur congrès, les assemblées générales, comités départementaux et meetings de rentrée des UD, certes dans des conditions restreintes du fait des contraintes sanitaires, se tenaient et le Secrétaire général ou des Secrétaires confédéraux ont pu en présider plusieurs.

Mais cet élan a été brusquement interrompu par la décision à nouveau du **confinement**.

Aurait-on pu faire autrement, l'éviter, si d'autres dispositions, d'autres stratégies en matière de prophylaxie, notamment de tests et mesures de protections associées avaient été mises en œuvre plus tôt ; si nous n'étions pas à nouveau confrontés à l'insuffisance de moyens dans le secteur de la santé ? À ce sujet, dès le mois de septembre, nos camarades du secteur hospitalier nous alertaient, quand des voix diverses relativisaient le risque ou la gravité de la reprise de l'épidémie.

Le débat est légitime. Il n'est pas propre à notre pays. La plupart des pays d'Europe y sont aujourd'hui confrontés. La Suisse, pays de la Croix rouge et a priori paisible, n'est pas épargnée : ni par la deuxième vague et les tensions hospitalières, plus particulièrement dans la partie francophone ! ni par les mouvements de protestation contre les mesures de restriction de circulation.

Il soulève celui de la pratique des institutions démocratiques, de leur rapport à l'expertise médicale et scientifique, du rôle et du fonctionnement de la démocratie parlementaire, du dialogue social et de la négociation collective pour ce qui concerne les conséquences de cette situation sur le travail et les salariés.

À cette situation se sont ajoutés les **attentats terroristes perpétrés au nom de l'islamisme** : après l'attaque devant les anciens locaux de Charlie Hebdo, ce furent les horribles assassinats du professeur Samuel Paty, de trois personnes dans l'église de Nice, une tentative, semble-t-il, à Lyon, empêchée au dernier moment.

Ces situations tendent à justifier des mesures à caractère extraordinaire de protection que la population accepte d'autant plus aisément qu'elle subit une forme de sidération.

Pour autant – en évitant d'entrer dans un débat politicien, exacerbé du fait de la mise en perspective, d'ores et déjà, de l'élection présidentielle – il nous revient, en tant que confédération syndicale, d'être attentifs à la protection de la démocratie et plus particulièrement des libertés et droits essentiels à l'action syndicale.

Cela exige de nous, dans les mêmes conditions, de demeurer, en tant qu'organisation syndicale, en évitant les dévoiements en tous sens, au clair et intransigeants quant aux **principes fondamentaux de la démocratie et de la République** : la liberté – la liberté d'expression, de critique et de caricature, et le rôle essentiel de l'instruction publique, obligatoire – l'égalité et la fraternité associées à l'unité et l'indivisibilité de la République à tous égards – la laïcité fondée sur la séparation des églises et de l'État et la liberté de conscience.

À cet égard, nous ne pouvons qu'inviter – particulièrement en ces moments – à se référer au préambule de nos statuts.

Depuis les attentats de 2015, dont la période est celle de leur mémoration, nous avons eu à nous exprimer face aux dispositions qui ont pu être prises au nom de la lutte, légitime, contre le terrorisme, mais qui ne paraissaient pas conformes à ces principes et pouvaient conduire à porter atteinte aux libertés individuelles et particulièrement aux libertés et droits syndicaux.

Ce fut ainsi le cas en **2016** quand la Commission exécutive mettait en garde contre « la persistance de **l'état d'urgence, la loi sur le renseignement** […] la perspective d'une modification constitutionnelle avec notamment la déchéance de nationalité [menaçant] de plus en plus les libertés individuelles et collectives[1] ».

Ce fut le cas lorsque nous avons protesté contre **la loi dite « anti casseurs »** appelant « loi de circonstances conduisant […] à attenter aux libertés publiques constitutionnellement garanties, notamment, la liberté de manifester, composante essentielle de la liberté d'expression[2]».

Ce fut le cas, **récemment**, lorsque nous avons mis en garde et protesté contre le recours aux mesures d'exception injustifiées dans le cadre de l'**État d'urgence sanitaire**.

Et, encore, ce mardi, jour d'ouverture du débat à l'Assemblée nationale sur **« la proposition de loi relative à la sécurité globale »** dénonçant que « le gouvernement s'appuie sur une proposition de loi et utilise une procédure accélérée à l'Assemblée nationale, au risque de priver le parlement et la société d'un débat sur l'impact des mesures qu'elle contient », et que ni la CNCDH, ni la CNIL ne soient consultées au préalable, alors que la liberté de la presse est mise en question et qu'il y a tout lieu de contester « les risques de transfert de compétences régaliennes aux policiers municipaux et agents de sécurité privée, ou encore sur l'utilisation de drones qui pourrait conduire à la surveillance de la population et à la mise en cause de la liberté d'aller et venir ou de manifestation[3]».

L'état d'urgence sanitaire donne à nouveau tout pouvoir au gouvernement pour restreindre de façon stricte la circulation, les réunions de tous ordres. La limitation des libertés individuelles et collectives conduit de fait à entraver sérieusement l'action syndicale, pourtant essentielle tant pour la santé des travailleurs que l'emploi et le pouvoir d'achat, ce que nous avions d'ailleurs aussi écrit, les cinq confédérations, au Premier ministre.

Réagissant à la **prorogation de l'état d'urgence**[4], nous avons dénoncé – y compris directement auprès du Premier ministre qui recevait les organisations syndicales et patronales le 26 octobre5 – en particulier la reprise de la possibilité d'agir par ordonnances en matière de dérogation sur les jours de repos, la durée du travail, de repos et le travail dominical. A à cet égard, il semble pour l'heure que nous ayons bloqué les velléités de l'utiliser de la part du gouvernement.

Dans ce contexte, nous insistons à nouveau, notre préoccupation doit être de nous assurer de **la préservation de l'action syndicale FO**, en particulier au niveau des syndicats, des réunions d'adhérents et du contact avec les salariés. Nous avons repris, mardi, les réunions en visio/audio conférence avec les Unions départementales à ce sujet.

Nous nous sommes assurés, dans le contexte du confinement, de la possibilité de préserver **la libre circulation des délégués syndicaux, conseillers du salarié, représentants du personnel**, en vous faisant part des modèles d'attestation à cette fin.

1 *Déclaration de la Commission exécutive - 21 janvier 2016*
2 *Communiqué confédéral - 29 janvier 2019*
3 *Communiqué confédéral - 17 novembre 2020*
4 *Communiqué confédéral - 26 octobre 2020*

L'enjeu de la **Formation syndicale** est aussi important. Si les restrictions sanitaires nous ont contraints à deux reprises, ce printemps et cet automne, à devoir annuler les stages, il est essentiel, d'une part, de rétablir au plus vite, dès que nous le pourrons, les stages en présentiel. Je l'ai dit ces derniers jours, 800 stages annuels du CFMS sont 800 réunions syndicales. La réunion est l'essence de l'organisation syndicale, et les stages de formation syndicale en sont la prise de conscience pour les nouveaux adhérents et la confortation pour les militants.

D'autre part, si nous avons fait en sorte – et je tiens à féliciter le CFMS, toute l'équipe, les animateurs en particulier – de pouvoir proposer une alternative, via l'utilisation de la visioconférence à l'absence totale de formation, il ne s'agit pas de transformer FO en e-FO, il ne s'agit pas d'une politique pérenne. Mais, il s'agit de répondre à des urgences – CSSCT et CSE en ces moments, ou encore conseiller du salarié. Les premières expériences cette semaine sont positives tant de la part des animateurs que des stagiaires qui se sont inscrits. Nous avons des retours très encourageants. Mais encore une fois, il n'y a pas d'objectif, du tout, de remplacer les stages en présentiel, et on va regarder à pouvoir, au maximum, les maintenir en 2021, tout en faisant cependant en sorte, sur la base de cette expérience, d'offrir une alternative en cas de défaut.

J'en viens à la **situation économique et sociale** dans ce contexte de crise sanitaire.

Félicitons-nous, en lien avec ce que nous venons d'évoquer, que l'action syndicale au niveau confédéral ne soit pas confinée. Des mobilisations ont eu lieu ou ont lieu, que la confédération a soutenues et soutient à son niveau.

C'est le cas dans le secteur de la santé sur la revendication de la déclinaison des mesures du Ségur sur les salaires au **secteur social et médicosocial, avec la journée du 5 novembre** qui a donné lieu à des rassemblements. Le secrétaire général a pris part à la **manifestation le 10 novembre à Paris, avec la FNECFP FO**, à l'appel des syndicats enseignants, portant la revendication des recrutements nécessaires pour assurer la continuité de l'éducation en assurant la sécurité sanitaire. Nous sommes aussi intervenus directement auprès du gouvernement, de la Ministre du Travail notamment, en **soutien des camarades FO du transport routier** qui, à l'image du premier confinement, revendiquaient l'ouverture des relais routiers, l'accès aux sanitaires. La confédération, à la demande de plusieurs **fédérations de la Fonction publique et en concertation avec la FGF**, s'est adressée formellement au Premier ministre pour contester la poursuite de la mise en œuvre des multiples réformes découlant de la loi de Transformation de la Fonction publique et de la réorganisation territoriale de l'État.

Comme nous intervenons aussi, quasi quotidiennement, sur les dossiers sur lesquels nous alertent nos fédérations et Unions départementales. Nous étions hier encore, avec le ministère de l'industrie, sur ceux des entreprises **Fibre Excellence** (transformation du bois) dans les Bouches du Rhône, où nos camarades sont confrontés à un employeur canadien manifestement pas au fait des dispositions relatives au droit syndical et au droit de grève en France. Nous sommes aussi sur le dossier de **Stradal** (traverses de chemin de fer) en Dordogne, comme nous avons réagi, en lien avec notre syndicat, à la décision de fermeture définitive de **Bridgestone** à Béthune qui met en exergue l'enjeu des aides publiques aux entreprises sans conditions ni contrôles et sanctions.

À ce sujet, nous avons obtenu la mise en place d'un suivi des situations d'alerte sur le plan industriel et des emplois au niveau du CNI (Conseil national de l'industrie), où nous avons signalé d'autres entreprises de divers secteurs : **Sodexo, Elior, Auchan, Latécoére, Inteva.**

À chaque fois qu'on le peut, nos fédérations et syndicats se bagarrent dans les négociations d'**APLD** (activité partielle de longue durée) pour empêcher les départs contraints ou licenciements secs. Après l'exemple d'Airbus, FO vient de signer un accord chez **Renault.**

Je ne peux malheureusement pas citer toutes les situations que nous suivons ou dont les fédérations et UD nous informent.

Lorsque nous avons été réunis par le Premier ministre avec les organisations d'employeurs, quelques jours avant l'annonce du re-confinement, la confédération a relayé les interrogations de nos fédérations sur l'emploi des **salariés du commerce de proximité** (car on parle beaucoup des employeurs mais on oublie la situation faite aux salariés dans ces secteurs qui ne bénéficient pas d'une prise en charge à 100% de la rémunération en situation de chômage partiel). Nous avons aussi alerté sur les conséquences pour les salariés des décisions de fermetures des rayons dits non essentiels dans la **grande distribution**.

À ce sujet, nous avons pris des distances avec cette appellation « essentiels » concernant ceux que l'on appelle de la **deuxième ligne**, estimant que l'on ne pouvait opposer les emplois des uns aux autres. Une première réunion a cependant eu lieu sur le sujet. Nous avons rappelé que FO porte, avec constance, la revendication d'une revalorisation globale de ces emplois, à qui on a fait miroiter une prime Covid que peu ont vu sur leur feuille de paie. Une première réunion des fédérations a aussi été organisée. Notre objectif est, à partir de ce sujet devenu quelque peu emblématique, d'appuyer nos fédérations dans les branches concernées. Nous avons associé cette question au plan de relance, estimant qu'une relance de l'économie en matière d'emplois devrait s'appuyer sur la revalorisation de ces emplois, comme de ceux des métiers dits en tension. À noter que ce sujet ne nous est pas propre et a donné lieu à des campagnes syndicales au Royaume Uni ou encore en Italie où une mobilisation, le 13 novembre à l'appel des fédérations des trois confédérations (UIL, CGIL, CISL), a eu lieu.

Je profite de ce sujet, même s'il n'est pas exactement lié, pour faire un point sur l'**élection TPE**. Elle est donc reportée à la période du 22 mars au 4 avril 2021. Au passage nous avons gagné un recours contre des candidatures fantaisistes mais parasites. Nous sommes en train de finaliser un cahier des votants destinés à appuyer concrètement la mobilisation de nos adhérents pour identifier, accompagner, et cela jusqu'au vote FO, leurs proches et connaissances électeurs à cette élection.

Inutile de vous dire, vous l'avez suivi, que la réponse apportée à ce jour par le gouvernement sur l'**Assurance chômage** à la position unanime des confédérations n'est pas celle attendue !

C'est le moins que l'on puisse dire. Nous avons eu une réunion à ce sujet le 12 novembre dernier – une circulaire vous en a rendu compte – où, bien qu'il ait dû annoncer un troisième report de l'application de sa réforme, le gouvernement maintient qu'elle est bonne dans son esprit. Et les aménagements proposés le sont à la marge puisque conduiraient à une économie de l'ordre de 3,5 milliards € sur les droits, tandis que le bonus-malus pour les entreprises contre les contrats courts serait reporté à 2023 !

En tout cas, ce que nous savions est largement confirmé. Ce sont les demandeurs d'emplois qui en subissent les méfaits, plus nombreux encore du fait de la situation actuelle. 1,2 million, soit près de la moitié des demandeurs d'emplois indemnisés, seraient impactés, avec une baisse de l'allocation très nette pour beaucoup d'entre eux (690 000) ou une ouverture de droits retardée ou annulée (470 000).

Nous avons alerté, à nouveau, sur la situation des **saisonniers** pour lesquels le rétablissement des dispositions de la convention négociée en 2017 n'est pas complet alors que la saison d'hiver subira, sans doute, un impact négatif important en termes d'activité du fait des contraintes sanitaires.

J'en viens au sujet des **retraites**, dont on ne s'attendait pas qu'il fasse l'actualité. Alors que nous avions obtenu que le Premier ministre exprime publiquement que, dans le contexte actuel, la priorité était celle de l'emploi et non de reculer l'âge de la retraite ou d'allonger la durée de cotisation, les sénateurs Les Républicains, élections présidentielles obligent sans doute, n'ont rien trouvé de mieux que de mettre le sujet à l'ordre du jour ! Notre réaction a été immédiate, et a fait de l'écho. Côté gouvernement on nous a assuré que cet amendement ne serait pas suivi d'effet. Pour autant, nous ne sommes pas dupes, et nous l'avons dit, nous sommes et resterons sur nos gardes pour empêcher le retour du système universel par points.

Certains nous avaient alertés sur les conséquences du **transfert à l'URSSAF de la collecte des cotisations de retraites complémentaires**. Nous avons fait le point sur le sujet et allons voir dans quelle mesure, à tout le moins, on parvient à en retarder l'échéance, afin de se donner les moyens éventuels d'y revenir d'une façon ou d'une autre. La difficulté étant ici la position du patronat.

À contrario, en défense du paritarisme, nous avons réussi un front commun avec le patronat – j'ai dû monter au créneau – pour empêcher le gouvernement de recourir aux ordonnances pour tenter de mettre la main sur **Action logement**. Tout n'est pour autant pas réglé.

Puisque je parle du patronat, nous sommes mobilisés sur les deux négociations nationales interprofessionnelles en cours : celle sur le **télétravail** et celle sur la **santé au travail.** J'insiste : sur l'une comme sur l'autre, FO a été clé pour que l'on parvienne à ouvrir des négociations – les employeurs y allant à reculons car privilégiant le niveau local voire le gré à gré employeur-salarié. Notre objectif est bien sûr de nous affranchir de l'étatisation et de maintenir le rôle de la négociation collective et la pratique contractuelle sur ces deux sujets qui font l'actualité. Bien sûr pas à n'importe quel prix et c'est toute la difficulté de ces négociations.

Je ne peux évoquer tous les sujets en détail sur lesquels nous intervenons, mais je vous renvoie aux circulaires que nous vous avons fait parvenir : **reconversions professionnelles, partage de la valeur** – sujet sur lequel un quiproquo a été créé par une erreur de publication de Liaisons sociales – FO n'a pas changé de position, le partage de la valeur passe par le salaire.

Ce rapport est déjà bien long, mais je dois mentionner que notre action est constante au **niveau européen**, sur le processus pour l'instauration de salaires minimums dans les différents pays de l'UE, ou encore contre les conditionnalités en matière de rigueur budgétaires et de réforme structurelles dans le cadre de la mise en œuvre des dispositifs de relance.

Au niveau international, nous avons suivi le résultat **des élections aux États-Unis avec l'AFL CIO**. Un sondage interne indique que 58% des adhérents de l'AFL CIO ont voté Biden. Il faut aussi savoir que dans le cadre de ces élections des référendums ont lieu dans les différents états sur divers sujets. Ainsi, en Floride par exemple, les électeurs ont approuvé l'augmentation du salaire minimum à 15 dollars de l'heure (au lieu de 8,56 aujourd'hui). Au niveau fédéral le salaire minimum est à 7,25 dollars. Par contre, en Californie Uber a obtenu un vote favorable contre l'obligation d'embaucher les chauffeurs comme salariés grâce à une campagne à hauteur de 200 millions de dollars (contre moins de 20 millions mis en œuvre du côté des opposants).

À noter que le ministre des affaires étrangères, Jean Yves Le Drian, nous a répondu après que nous l'avons eu saisi de la situation à **Hong Kong** et de l'arrestation de militants syndicalistes, nous indiquant être intervenu auprès du gouvernement de la Chine.

Enfin, étant toujours vice-président Travailleurs du **Comité de la liberté syndicale**, j'ai pris part à la session d'automne (celles du printemps et de l'été dernier avaient été annulées pour cause de pandémie). Elle s'est tenue sur une semaine en vision conférence, les membres venant du Japon, de Colombie, d'Afrique, du Moyen Orient, d'Europe, des États-Unis, … et nous avons pu ainsi examiner 32 cas d'allégations de violations des libertés syndicales plus ou moins graves, dont un cas récurrent en Chine qui nous inquiète sérieusement compte tenu de la disparition de plusieurs des militants concernés.

Mers chères et chers camarades, je termine ainsi ce rapport d'actualité et vous cède la parole.

Nous allons procéder en ordre alphabétique inverse, alternant avec la précédente réunion. Je vous donnerai la parole dans cet ordre, à vous d'indiquer si vous souhaitez intervenir à ce moment-là.

Je vous suggère d'être aussi concis que possible afin que nous puissions tenir cette réunion sans reprise après le déjeuner qui sera du coup peut être un peu plus tardif qu'à l'ordinaire.

Votre espace client pour gérer vos démarches en ligne

Un gain de temps dans la gestion de votre santé

Réalisez vos actes en ligne
- Affiliation de vos ayants droit et/ou choix d'options facultatives
- Envoi de vos factures, décomptes et devis
- Possibilité de recevoir des alertes en temps réel pour les remboursements
- Réédition de vos cartes de tiers payant

Consultez toutes vos informations utiles
- Tableau de garanties
- Historique de vos remboursements
- Géolocalisation des professionnels de santé à proximité

Pour accéder à votre espace clients ou le créer :
https://inscription.ag2rlamondiale.fr/connexion/

042020-89605b - Crédit photo : Getty Images

AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

“ SALAIRE À LA COMPÉTENCE, UN DOUX RÊVE POUR LA FEHAP !

La FEHAP défend depuis plusieurs années l'idée que les grilles de classifications, telles qu'elles existent aujourd'hui, sont obsolètes et ne rendent pas attractive la convention collective.

Elle a donc engagé une réflexion sur la notion de parcours professionnel, un travail basé sur l'adaptation de la CCN51 au contexte actuel. Une volonté de moderniser le texte conventionnel pour notamment répondre aux problèmes d'attractivité et de désertification.

Cette étude menée par le cabinet ALIXIO est basée essentiellement sur les informations et besoins recueillis auprès des employeurs. En effet, ce n'est pas une étude de terrain auprès des salariés, qui sont au centre même des problématiques rencontrées. La vision apportée n'est pas forcément la réalité professionnelle.

De plus, ce projet répond à une demande récurrente des employeurs FEHAP consistant à diviser la rémunération du salaire en deux parties, soit, une au diplôme, et l'autre, à la compétence.

Pour en arriver là, la FEHAP n'envisage pas d'augmenter les salaires et d'obtenir des budgets supplémentaires auprès des financeurs. Ils veulent mettre en place ces changements à coûts constants, et donc, une fois de plus, ils remettent en cause la prime décentralisée ainsi que la prime d'ancienneté.

Leur nouvelle grille de classification serait établie par niveau de diplôme de A à G et dans chaque classification il y aurait 5 niveaux de compétences de 1 à 5. Eh oui, cela rappelle les grilles de classifications dans d'autres conventions où nos camarades se battent contre ces salaires « au mérite ».

Demain chaque salarié ayant le même diplôme, la même fonction, pourrait avoir un salaire différent.
Comment vont être définies ces compétences ?
Comment acquérir des compétences supplémentaires ?
Y aura-t-il des définitions précises de chaque compétence, préétablie par des tâches ou des fonctions ?

Les premiers éléments que nous avons indiquent le contraire. Cette partie de grille sur les compétences serait à la discrétion des employeurs. Selon l'endroit où vous travaillez, ces compétences et leur rétribution ne seraient pas les mêmes. Pour la FEHAP, il faut laisser une marge de manœuvre financière aux employeurs.

Par exemple, dans une Association où il y a des difficultés à recruter un psychomotricien, car les salaires FEHAP sont trop bas, l'employeur pourrait proposer un salaire plus important en utilisant la manne financière récupérée sur la partie de la prime décentralisée et/ou de l'ancienneté qui ne serait plus versées aux salariés.

Cette enveloppe de rémunération ne doit pas être à titre individuel et ne doit pas être un élément de souplesse laissé à l'employeur. Tout comme l'idée de laisser libre cours à l'employeur de reprendre l'ancienneté, ou pas, lors d'une embauche dans une nouvelle structure.

Il n'est pas acceptable, que la FEHAP prenne à certains pour donner à d'autres dans le seul but de résoudre la problématique de l'attractivité. Elle n'envisage même pas de se battre auprès du ministère afin d'obtenir les budgets nécessaires pour une rémunération plus juste de leurs salariés.

Comment pourrions-nous être optimistes sur leur volonté de rendre plus attractifs nos métiers quand elle prend une décision unilatérale quant à l'augmentation des 183 € du Ségur qui exclut plus de 40 % de ses salariés.

Ils peuvent utiliser le verbiage qu'ils veulent, nous n'accepterons aucune co-construction. La négociation doit être faite dans le cadre de la CCPNI. Nous avons, dès leur première volonté d'évolution de la CCNT51 en 2017, porté nos revendications en proposant des coefficients de classifications qui rendraient notre convention collective attractive. Pour cela, il n'y a pas besoin de créer de nouvelles grilles, il faut simplement augmenter annuellement la valeur du point ainsi que les coefficients de base.

Comme nous le faisons constamment, nous réaffirmons notre position et notre attachement à la Convention collective du 31 octobre 1951. Cette négociation ne doit pas servir, sous couvert de modernisation, à abaisser les acquis des salariés. Conscients des attaques régulières contre les conventions collectives, s'il y a une réelle volonté de négocier de la FEHAP, nous participerons tout en restant vigilants sur le maintien et l'amélioration des droits collectifs, des qualifications diplômantes et d'une réelle progression de carrière pour l'ensemble des salariés.

Isabelle TESSIER et Nathalie De OLIVEIRA CALLANQUIN
Négociatrices CCNT51

”

Le Groupe APICIL accompagne les branches professionnelles dans leur **engagement** au service de la **protection sociale** et de la **santé des salariés.**

Et ça change la vie !

groupe-apicil.com

APICIL Transverse - Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901, n° SIREN 417 591 971 - siège social : 38 rue François Peissel 69300 Caluire et Cuire.
GRESHAM Banque – SA à directoire et conseil de surveillance au capital de 8 997 634 € immatriculée au RCS de Paris n° 341 911 576, établissement de Crédit N°14.120 siège social : 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris CEDEX 08.
APICIL Asset Management SA au capital de 8 058 100 € enregistrée au RCS de Paris n° 343 104 949, agréée en qualité de Société de Gestion de Portefeuilles par l'AMF n°GP98038 - siège social : 20 rue de la Baume, 75008 Paris.
Communication non contractuelle à caractère publicitaire - IN19/FCR001 - 01/2020.
Photo : @shutterstock

GROUPE APICIL

Aide à Domicile

“ LA FNAS FO EXIGE UNE ACTION POLITIQUE DE 600 MILLIONS

À l'heure des grands discours autour de la réforme « grand âge et autonomie », à l'heure de l'apparition d'un nouveau jargon utilisé pour la circonstance, il est grand temps de passer à l'action.

Depuis de nombreuses années maintenant, la dépendance, la perte d'autonomie sont au cœur de nombreuses annonces, rapports, missions et autres études lancés à grands renforts médiatiques par les différents ministres en charge du sujet en France.

Mais aujourd'hui, avec le refus à l'agrément de l'avenant 43-2020, *« la détermination »* et *« le soutien en tant que de besoin »* écrit par les ministères[1] ne convainquent plus personne et surtout pas les salariés de l'Aide à Domicile. Le *« virage domiciliaire »* annoncé par Madame BUZYN doit se prendre sans tarder car le rejet de cette augmentation des salaires, combiné à la pénibilité du travail, cause le départ massif des personnels.

En effet, près de 100 accidents du travail pour 1 000 salariés sont déclarés dans le secteur de l'Aide à Domicile. La sinistralité de notre secteur est très forte, près de trois fois plus élevée que la moyenne nationale tous secteurs confondus. Ce chiffre n'a cessé de croître ces dix dernières années parallèlement au manque de reconnaissance salariale. À l'origine de ce fait, les modifications incessantes des plannings et les amplitudes quotidiennes de 11 à 13 h pour des temps partiels entraînant des emplois du temps à trous, des cumuls d'emplois impossibles qui maintiennent les intervenantes à des niveaux de salaires misérables.

Au final, cela se traduit par le départ massif des salariés de terrain et des personnels administratifs. Tout le monde souffre, même les plus expérimentées et les plus diplômées s'en vont ! Elles jettent l'éponge et quittent le secteur associatif et ses valeurs dans lesquelles elles ne se retrouvent plus. Dans ces conditions, l'hémorragie des départs n'est pas prête de s'arrêter et les problèmes de recrutement vont en faire tout autant.

Côté politique, le coût financier est mis en avant pour justifier le refus d'agrément. De quel coût est-il question, le coût pour la société ?

Début 2017, lors d'un colloque au Sénat, FO disait : *« L'Aide à Domicile n'est pas un coût, mais une économie. Dans un contexte où seule la rentabilité est mise en avant, nous savons que l'aide à domicile n'est pas un coût, mais une économie et une qualité de vie et qu'elle est finançable. Ce n'est qu'une question de choix de société. »*.

[1] *Courrier accompagnant le refus d'agrément*, Solidarités et de la santé, et celui chargé de l'Autonomie.

Les personnes âgées ont largement participé à la construction du pays. Elles ont travaillé, payé des impôts, fait des enfants, elles ont consommé et continuent de consommer... Elles méritent l'investissement financier qui est fait pour les accompagner dans cette période particulière de leur vie.

Le calcul financier, il faut le faire à moyen ou long terme. L'accompagnement à domicile de la dépendance s'envisage dans la durée... La perte d'autonomie est souvent progressive. Les professionnels du secteur interviennent au quotidien pour la prévenir, la ralentir.

Aussi, le maintien au domicile, ce domicile dans lequel nous voulons tous rester, le plus longtemps possible, il revient bien moins cher à la société qu'une prise en charge dans une institution.

Quant aux personnels, ils rendent une mission de service public. Ils méritent aussi cet investissement financier. Les travailleurs apportent leur productivité de travail. Ils payent des impôts, ils font des enfants, ils consomment, ... Ils mettent leurs compétences au service des usagers et remplissent cette mission de service public.

Sans les moyens, sans la reconnaissance, quels accompagnements au quotidien, quelle qualité de prise en charge et donc « quelle qualité de vie » nous envisageons pour nos aînés, pour les personnes en situation de handicap, pour les familles en difficultés ?

Les accidents de la vie ça n'arrive pas qu'aux autres, et les personnes âgées dépendantes de demain c'est NOUS !

Mais pour cela il faut revaloriser les métiers du « prendre soin » et particulièrement ceux de l'intervention, qui sont les plus mal payés. L'augmentation de la valeur du point à 5,50 € *(Avenant 44-2020, agréée le 26 octobre 2020)* laisse encore beaucoup trop de salariés sous le SMIC.

Ils et elles ont pu constater que cette augmentation ne les concerne en rien, même avec un effet rétroactif au 1er janvier dernier. Rien, aucune augmentation, pour les 17 coefficients qui étaient sous le SMIC jusque là. Et il en reste encore 10 aujourd'hui !

10 ans sans voir de reconnaissance de son expérience acquise au fil des différentes prises en charge. Être toujours payé au SMIC alors qu'en 10 ans des situations complexes, compliquées, délicates, on en vit beaucoup. Notre savoir-faire s'est développé, mais pas notre salaire.

L'avenant 43-2020 qui prévoit d'augmenter la rémunération de tous les salariés du secteur est renvoyé à la table des négociations par les Ministres. Ils nous demandent de revoir notre *« ambitieux accord »* pour une application fin 2021.

150 Millions ont été alloués en début d'année lors de la conférence salariale en février 2020. Cette enveloppe a été utilisée par l'avenant 44-2020 en portant la valeur du point à 5.50 €.

Le PLFSS 2021, qui vient d'être voté, accorde une dotation de l'état de 200 M € *« à la valorisation des métiers du prendre soin »*.

Il manque 250 Millions d'euros. Les 101 départements vont devoir les trouver. (250 : 101 = 2.5 M€)

Cette méthode imposée par le ministère est révélatrice de l'**absence de liberté de négociation au sein de la Branche de l'Aide à Domicile.**

Cet avenant, signé par FO et la CFDT puis rejoint par la CGT, porté unanimement par la Branche, est autoritairement renvoyé à la table des négociations par le gouvernement. Ce dernier nous demande de revoir les modalités d'application que nous avions négociées paritairement. En clair, faites ce que l'on vous dit ! Revoyez votre copie, reculez son application dans le temps car les discussions du financement sont en cour entre l'État et les Départements via l'ADF2. Mais leur procédé n'a rien de rassurant et ne garantit en rien l'acceptation des conditions que nous avions prévues dans l'avenant 43-2020.

Pour FO, il n'y a aucune raison d'attendre. Nous ne pouvons accepter le report de son application à une date ultérieure. L'URGENCE c'est l'augmentation de notre salaire ici et maintenant.

À la FNAS FO nous exigeons un « vrai salaire pour un vrai métier ».

Nous exigeons, pour aujourd'hui, comme pour demain, **les moyens financiers nécessaires au bon fonctionnement du secteur de l'Aide à Domicile.** La décision URGENTE du fléchage budgétaire, de quelques centaines de Millions, à notre secteur professionnel doit être prise pour qu'une **réelle solidarité française de qualité soit mise en place.**

Nous le voyons bien, les Milliards sont là !

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe

COMMUNIQUÉ INTERSYNDICAL CGT ET FORCE OUVRIÈRE

L'AVENANT 43-2020 DOIT ÊTRE AGRÉÉ SANS ATTENDRE

Toutes les organisations syndicales de salariés de l'Aide à Domicile se sont réunies le jeudi 19 novembre 2020.

Suite à cette rencontre et dans l'unité, CGT et FORCE OUVRIERE tiennent à réaffirmer leur juste revendication :

l'avenant 43-2020 doit être agréé sans attendre.

Elles n'acceptent pas que les ministres, Olivier VERAN et Brigitte BOURGUIGON, de concert, se félicitent d'un côté que cet avenant assure « notamment une sortie durable des premiers coefficients conventionnels actuellement sous le SMIC » offrant « des déroulements de carrière dynamique » et de l'autre invoquent son « impact budgétaire important, difficilement soutenable financièrement par les départements au vu de la masse salariale fixée lors de la conférence salariale du 27 février 2020 ».

Que représentent 600 millions d'euros au regard des milliards injectés pour relancer l'économie et qui pourtant servent pour partie à licencier ?

CGT et FORCE OUVRIERE, attachés à la liberté de négocier, signataires de cet avenant qui a été négocié sur plusieurs années, refusent la proposition faites par les ministres « que les partenaires sociaux reprennent leurs travaux pour examiner les conditions dans lesquelles cet avenant pourrait être mis en œuvre progressivement ».

Les salariés de l'Aide à domicile, encore et toujours en première ligne, ne sauraient attendre. Aucune raison financière ne peut justifier un tel refus et mépris. Leur colère est juste.

Le ministre Olivier VERAN doit demander à la Direction Générale du Travail de revoir sa décision. Il a ce pouvoir.

Toutes les organisations syndicales de salariés ont d'ores et déjà demandé en urgence une rencontre avec l'USB.

CGT et FORCE OUVRIERE décideront après cette rencontre des autres initiatives qu'elles prendront, entre autres, en direction du ministère de la Santé, pour obtenir satisfaction.

Paris, le 21 novembre 2020

NOTE EXPLICATIVE SUR L'AVENANT 43-2020

Les emplois

La délégation Force Ouvrière a obtenu que la liste des métiers établie par la Branche de l'Aide à Domicile soit non exhaustive. Ainsi, un métier non listé peut quand même être reconnu, ce qui ne limite pas le salarié à un classement dans un Échelon, et ouvre le champ à la négociation.

Les diplômes de moniteur-éducateur et éducateur spécialisé ont été rajoutés à la liste des diplômes reconnus par la BAD. Ces métiers sont valorisés par l'obtention d'un Élément Complémentaire de Rémunération lié au diplôme.

Pour information, voici le **tableau n° 1** des salaires de base prévus dans l'avenant 43, pour quelques métiers présents dans la Branche de l'Aide à Domicile :

Métiers	Avenant 43 - BAD	CCN 66	CCN 51
AES	1952.50 ECR diplôme inclus 60.50 €	1643.39 Externat *1684,89 Internat*	1560 Externat
Aide Soignant	1952.50 ECR diplôme inclus 60.50 €	1643.39 Externat *1684,89 Internat*	1672 Externat
Technicienne de l'Intervention Sociale et Familiale	1996.50 ECR diplôme inclus 66 €	1705.64 Externat *1747,14 Internat*	1680 Externat
Éducateur Jeunes Enfants	2398 ECR diplôme inclus 66 €	1801,09 Externat *1850,89 Internat*	2045 Externat
2130.11 *Externat* 1801,09 *Externat* Moniteur Éducateur	1996,50 ECR diplôme inclus 77 €	1705.64 Externat *1747,14 Internat*	2062 Externat
Infirmière DE2398 Éducateur Spécialisé	2398 ECR diplôme inclus 77 €	1801,09 Externat *1850,89 Internat*	2121 Externat

Pour FO la priorité doit être donnée à la reconnaissance du diplôme. Actuellement, un moniteur-éducateur et un éducateur spécialisé embauchés dans la Branche de l'Aide à Domicile sont classés en catégorie A car ils ne font pas partie de la liste des emplois repères et de fait, leurs diplômes ne sont pas reconnus.

PARTIE 1 : DÉFINITION DES EMPLOIS

I. LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

Les emplois sont répartis en deux filières :

- **Intervention,**
- **Support.**

À l'intérieur de chaque filière sont distinguées **trois catégories** d'emploi :

- **Employé,**
- **Technicien/Agent de Maitrise,**
- **Cadre.**

Dans chaque catégorie, on distingue **deux degrés** regroupant des emplois :

- **Degré 1,**
- **Degré 2.**

Dans chaque degré, on distingue 3 échelons :

- **Échelon 1 :** En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi,
- **Échelon 2 :** Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi,
- **Échelon 3 :** Parfaite maîtrise de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles.

Tableau n° 2. La répartition des emplois dans l'avenant 43 :

	Filière intervention			Filière support		
	CATÉGORIE			CATÉGORIE		
	Employé	Technicien / Agent de maîtrise	Cadre	Employé	Technicien / Agent de maîtrise	Cadre
DEGRÉ 1	Agent à domicile Agent polyvalent Employé à domicile Livreur de repas Garde d'enfant	TISF Moniteur- éducateur	Psychologue	Agent de bureau Employé de bureau	Secrétaire de direction Assistant technique Secrétaire médicale Responsable de secteur	Cadre administratif Chef de service
DEGRÉ 2	AVS AMP AS Auxiliaire de puériculture	IDE Chargé d'évaluation EJE Ergothérapeute Délégué à la tutelle Médiateur familial Podologue-pédicure Diététicien Psychomotricien Éducateur spécialisé	Médecin Sage-femme	Secrétaire Aide-comptable Hôte d'accueil Technicien en téléalarme	Assistant de direction Chargé de développement comptable Formateur Responsable de secteur Maitresse de maison…	Directeur de fédération Directeur d'entité Directeur de service Directeur général d'entité Médecin coordinateur

La Catégorie et **le Degré** prennent en compte le niveau et la responsabilité de l'emploi. **L'Échelon** prend en compte l'expérience et le degré de maîtrise du salarié.

Ce système de classification permet de changer de Catégorie d'emploi. Il permet aussi de monter d'un Degré à l'autre dans une même catégorie d'emploi par le diplôme, les compétences et/ou l'expérience.

Ces changements (de l'Échelon 2 vers Échelon 3) s'effectuent après passage d'un entretien qui est prévu - **au moins** - tous les deux ans. L'entretien peut également s'effectuer à la demande du salarié s'il estime que le nombre d'heures de formation effectué lui permet de changer de Degré et d'Échelon. Lors de l'entretien, une évaluation est faite en utilisant des grilles d'évaluations construites paritairement. La décision de l'employeur devra être justifiée. Des recours seront possibles en cas de désaccord sur le positionnement. Le salarié devra saisir la commission de recours qui est une instance paritaire.

Aujourd'hui, un salarié entre dans la Branche sans diplôme et bien souvent sans expérience.

Classé en Catégorie A, il subit le glissement de tâches. Il effectue des actes normalement dévolus aux Catégories B et C, avec des risques pour sa santé et sans valorisation de salaire. Cette situation est pour nous inacceptable !

Nous avons donc négocié le retrait de l'intervention de « tous les salariés » sur des actes essentiels de la vie quotidienne. Grâce au rapport de force, notre délégation a obtenu le retrait des actes essentiels pour les salariés de la catégorie « Employé au Degré 1, Échelon 1 ».

Notre revendication était de ne pas avoir d'intervention sur les actes essentiels sur les 3 Échelons du Degré 1. Le glissement de tâches est un mode de fonctionnement dénoncé par Force Ouvrière. Son arrêt fait partie des revendications portées lors des résolutions votées lors du 18ème congrès.

Dans l'article 2 du Titre III de la CCN, l'obtention d'un diplôme ne confère pas automatiquement le classement dans l'emploi. Excepté pour les emplois d'Employé à domicile et d'Auxiliaire de Vie Sociale qui dès l'obtention de leur diplôme étaient classés dans la catégorie B (Titre Professionnel ADVF…) ou C (DEAES - spécialité vie à domicile). Dans cet avenant 43-2020, l'emploi est lié aux missions que l'employeur nous demande de réaliser. Il n'y a plus d'automaticité.

Le diplôme reconnu par la Branche est valorisé par un Élément Complémentaire de Rémunération (ECR) pérenne dès l'entrée dans la structure.

PARTIE 2 : SYSTÈME DE CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATION

I. LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

a) Les principes généraux de classifications (article 11)

Le salaire minimum hiérarchique conventionnel est composé de :
- d'un salaire de base (calculé en fonction de la Catégorie, du Degré et de l'Échelon),
- des Éléments Complémentaires de Rémunération (ECR).

b) Les principes généraux de rémunération (article 12)

Le **salaire de base** se calcule à partir d'un **coefficient** multiplié par la **valeur du point**. La **valeur du point** est fixée à **5,50 €**.

Tableau n° 3. Les coefficients applicables pour le calcul du salarie de base, dans l'avenant 43 :

	FILIÈRE INTERVENTION et FILIÈRE SUPPORT					
	DEGRÉ 1			DEGRÉ 2		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Employé	286	**299**	318 344	359	**383**	
Technicien / Agent de Maîtrise	363	**379**	404	436	**456**	485
Cadre	485	**507**	540	583	**610**	649

Tableau n° 4. Les salaires de Base en Euros (coefficients du « tableau 3 » x 5.50 €) dans l'avenant 43 :

	FILIÈRE INTERVENTION et FILIÈRE SUPPORT					
	DEGRÉ 1			DEGRÉ 2		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Employé	1573,00	**1644,50**	1749,00	1892,00	**1974,50**	2106,50
Technicien / Agent de Maîtrise	1996,50	**2084,50**	2222,00	2398,00	**2508,00**	2667,50
Cadre	2667,50	**2788,50**	1970,00	3206,50	**3355,00**	3569,50

Les pourcentages d'évolution salariale appliqués entre les Échelons et les Degrés :
+ 4,5 % pour un passage en Échelon 2,
+ 6,5 % pour un passage en Échelon 3,
+ 8 % pour un changement de Degré.

Des Éléments Complémentaires de Rémunération (ECR) s'ajoutent au salaire de base.

Pour la Catégorie Employé, Degré 1, Échelon 1, qui correspondait à l'ancienne Catégorie A, il y a une augmentation de salaire.

Aujourd'hui, pour la Catégorie A, 1ère année, le salaire est de 1485 € (270 x 5.50).

Avec l'avenant 43-2020, il est employé, Degré 1, Échelon 1 rémunéré à 1573 €. Après une année de pratique et 42 h de formation en lien avec les principales missions, le salarié peut passer en Échelon 2, et gagner ainsi 1644,50 €. S'il n'atteint pas le quota d'heures de formation, il reste au maximum 4 ans dans cet échelon.

Dans les anciennes dispositions, un salarié pouvait rester 20 ans en Catégorie A, soit 17 ans bloqués au SMIC (valeur du point à 5,38 €) sans aucune reconnaissance de son ancienneté.

FO s'est battue dès la proposition de projet de l'ECR. Notre position était d'avoir un salaire de base incluant l'ancienneté et le diplôme. Cela n'a pas été possible.

II. LES GRILLES DE CLASSIFICATION

a) Catégorie Employé (filière Intervention et filière Support)

• Intervention ou Support Degré 1. **Tableau n° 5**

Échelon 1 En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	*Salarié en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi et **qui n'effectue pas d'actes essentiels de la vie quotidienne** (cf. art 5.1).*
Échelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	**Passage en Échelon 2 :** *À l'issue de **48 mois de pratique dans l'emploi**,* ***Ou*** *Avoir suivi **42 heures de formation** en Échelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en Degré 1 Échelon 1.*
Échelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	**Passage en Échelon 3 :** *Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant d'intervenir auprès d'un public tel que décrit à l'Art. 5.1 a),* ***Ou*** *Avoir 4 années de pratique en Échelon 2,* ***Et*** *Appréciation par l'encadrement de la parfaite maitrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article. 11*

• Intervention ou Support Degré 2. **Tableau n° 6**

Échelon 1 En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	**Passage en Degré 2, Échelon 1 :** *Salarié en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi et titulaire d'un diplôme en lien avec l'emploi exercé,* ***Ou*** *Un employé Degré 1, Échelon 3 ayant au moins 4 années de pratique pour des actes essentiels de la vie quotidienne auprès d'un public tel que décrit à l'article 5.1 a).*
Échelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	**Passage en Échelon 2 :** *À l'issue de **48 mois de pratique dans l'emploi** d'intervenant Degré 2, Échelon 1,* ***Ou*** *Avoir suivi **70 heures de formation** en échelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en Degré 2, Échelon 1.*
Échelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	**Passage en Échelon 3 :** *Avoir suivi en Échelon 2, 105 heures de formation permettant d'intervenir sur de l'accompagnement social ou sanitaire renforcé,* ***Ou*** *Avoir 4 années de pratique en Échelon 2,* ***Et*** *Appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'Art. 11.*

ANCIENNETÉ - Tableau n° 7. Évolution de salaire pour un salarié de la **Catégorie Employé** *(Intervention ou Support)*, à partir des données de l'avenant 43.

	Coeff		Salaire de Base	ECR Ancienneté						Ajouter votre ECR Diplôme
				5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	Niveau V - DEAES - ADVF
				2%	4%	8%	12%	16%	20%	11 points
D1 E1	**286**	entrée	**1573**	1604,46	1635,92	1698,84	1761,76	1824,68	1887,60	**60,50**
D1 E2	**299**	4 ans	**1644,50**	1677,39	1710,28	1776,06	1841,84	1907,62	1973,40	**60,50**
D1 E3	**318**	8 ans	**1749**	1783,98	1818,96	1888,92	1958,88	2028,84	2098,80	**60,50**
				Salaire de base + ECR Ancienneté						Ajouter votre ECR Diplôme
Vous entrez en Degré 2 si vous êtes diplômé ou si vous avez 4 ans de pratique d'actes essentiels en D1-E3 (Degré 1 - Échelon 3, ci-dessus)										
D2 E1	**344**	entrée	**1892**	1929,84	1967,68	2043,36	2119,04	2194,72	2270,40	**60,50**
D2 E2	**359**	4 ans	**1974,50**	2013,99	2053,48	2132,46	2211,44	2290,42	2369,40	**60,50**
D2 E3	**383**	8 ans	**2106,50**	2148,63	2190,76	2275,02	2359,28	2443,54	2527,80	**60,50**

ANCIENNETE - Tableau n°8. Évolution de salaire pour un salarié de la **Catégorie Technicien/Agent de maîtrise** *(Intervention ou Support)*, à partir des données de l'avenant 43.

	Coeff		Salaire de Base	ECR Ancienneté (en % du salaire de Base)						Ajouter votre ECR Diplôme	
	X 5,50			5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans	niveau 4	niveau 5
				2%	4%	8%	12%	16%	20%	12 points	14 points
D1 E1	**363**	entrée	**1996,50**	2036.43	2076.36	2156.22	2236.08	2315.94	2395.80	**66,50**	**77**
D1 E2	**379**	4 ans	**2084,50**	2126,19	2167,88	2251,26	2334,64	2418,02	2501,40	**66,50**	**77**
D1 E3	**404**	8 ans	**2222**	2266,44	2310,88	2399,76	2488,64	2577,52	2666,40	**66,50**	**77**
				Salaire de Base + ECR Ancienneté							
Après 4 ans en D1-E3 (Degré 1 - Échelon 3) ci-dessus et après appréciation par l'encadrement de la capacité à évoluer											
D2 E1	**436**	entrée	**2398**	2445,96	2493,92	2589,84	2685,76	2781,68	2877,60	**66,50**	**77**
D2 E2	**456**	4 ans	**2508**	2558,16	2608,32	2708,64	2808,96	2909,28	3009,60	**66,50**	**77**
D2 E3	**485**	8 ans	**2667,50**	2720,85	2774,20	2880,90	2987,60	3094,30	3201	**66,50**	**77**

Le travail suivant vous propose de visualiser la progression de salaire avec la classification prévue dans l'avenant 43-2020. Nous avons travaillé à partir des Catégories de classement actuelles afin que vous retrouviez où vous positionner.

Ces tableaux montrent les différences de salaire en euros puis ces mêmes différences sont illustrées par les graphiques.

Vous observerez dans chaque tableau la comparaison avec notre revendication d'une valeur du point à 6,66 €. Vous remarquerez que notre revendication n'est jamais atteinte, mais parfois s'en approche.

CATEGORIE A - NON DIPLÔMÉ = EMPLOYÉ - DEGRÉ 1

Tableau n° 9. Exemple de comparatifs de salaires en €. Pour des salariés classés actuellement en **CATÉGORIE A** *(Agent à Domicile, Agent d'entretien, Agent polyvalent, Agent de bureau)* **entre le salaire actuel et le salaire de base prévu dans l'avenant 43.**

Ces salaires peuvent être complétés par les ECR ponctuels et transverses comme la majoration du travail du dimanche et jour férié, de nuit ou encore l'indemnisation des astreintes, ou l'accompagnement de stagiaire.

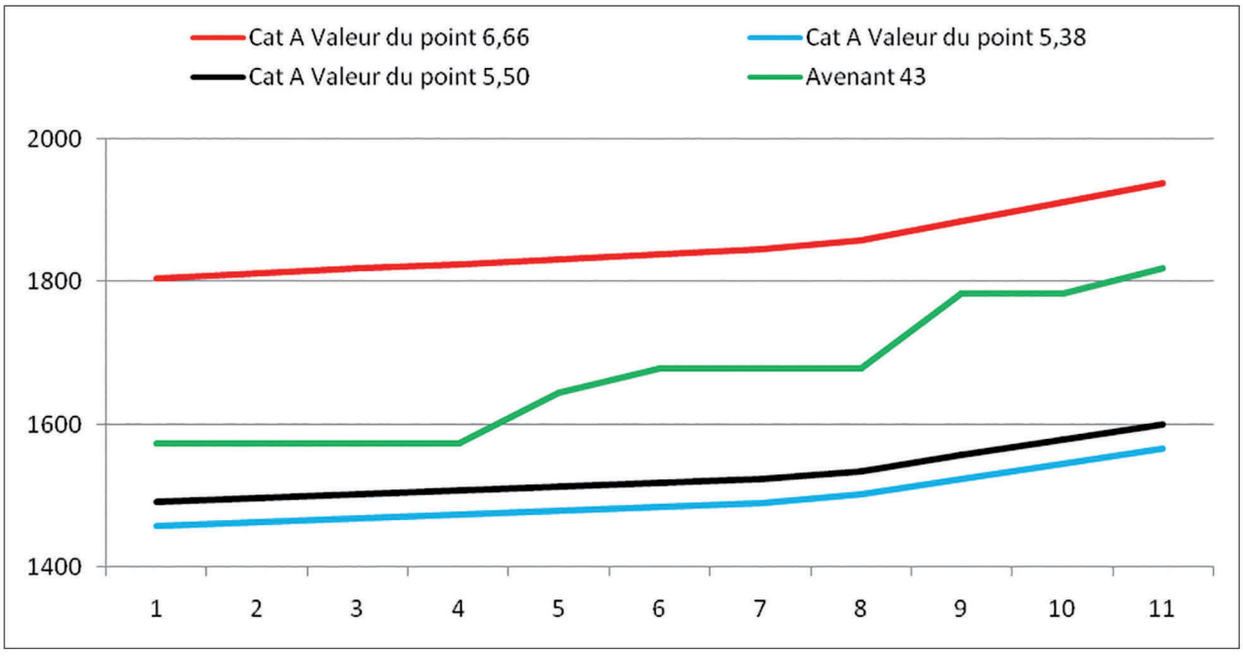
Ancienneté	Entrée	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans
Cat A Valeur du point 6,66	1804,86	1811,52	1818,18	1824,84	1831,50	1838,16	1844,82	1858,14	1884,78	1911,42	1938,06
Cat A Valeur du point 5,38	1457,98	1463,36	1468,74	1474,12	1479,50	1484,88	1490,26	1501,02	1522,54	1544,06	1565,58
Cat A Valeur du point 5,50	1490,50	1496,00	1501,50	1507,00	1512,50	1518,00	1523,50	1534,50	1556,50	1578,50	1600,50
Avenant 43*	1573	1573	1573	1573	1644,50	1677,39	1677,39	1677,39	1677,39	1783,98	1818,96

**Les chiffres sur la ligne Avenant 43 comprennent, le salaire de Base « Filière Intervention ou Support -Catégorie Employé » (voir tableau n° 4) auquel s'ajoute :*

- Pas ECR Diplôme

- le changement d'échelon après 4 ans et après 8 ans,

- l'ECR ancienneté. Après 5 ans (+ 2 % à ajouter au salaire de Base Degré1- Échelon 2 qui est de 1644.50 €) puis après 10 ans d'ancienneté (+ 4 % à ajouter au salaire de Base Degré 1 - Échelon 3 qui est de 1749 €)



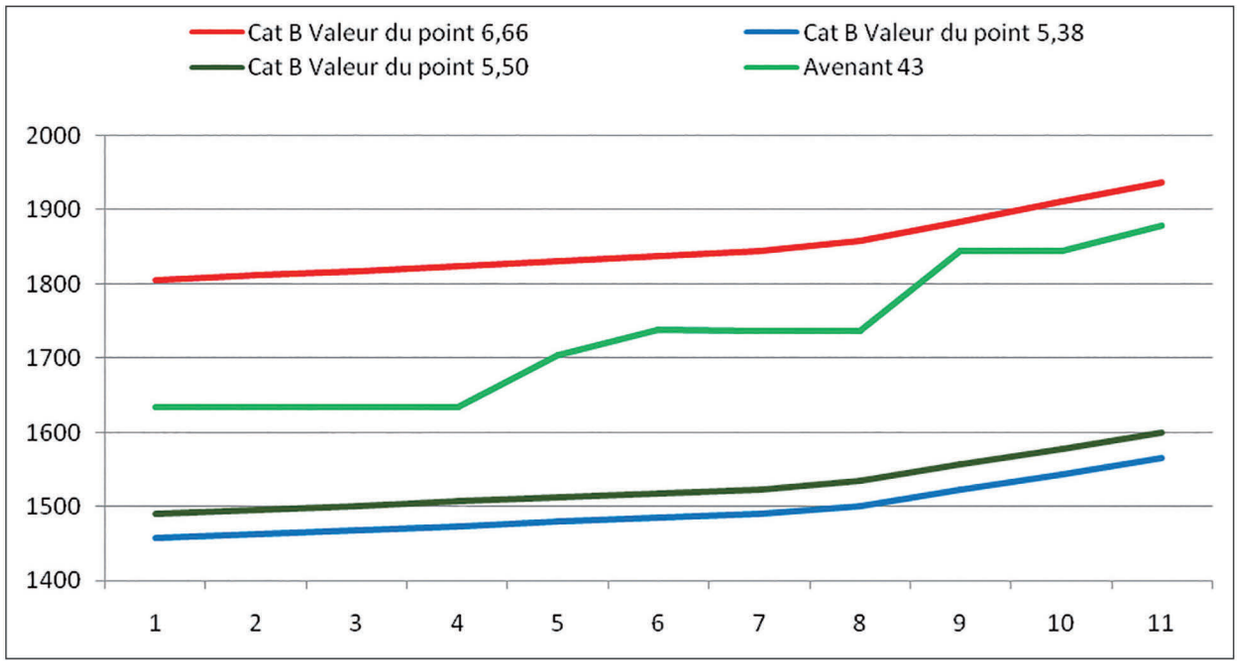
CATEGORIE B = EMPLOYÉ - DEGRÉ 1

Tableau n° 10. Exemple de comparatifs de salaires en €. Pour des salariés classés actuellement en **CATÉGORIE B** *(Employé à domicile, Employé d'entretien, Employé de bureau)* **entre le salaire actuel et le salaire de base prévu dans l'avenant 43.**

Ces salaires peuvent être complétés par les ECR ponctuels et transverses comme la majoration du travail du dimanche et jour férié, de nuit ou encore l'indemnisation des astreintes, ou l'accompagnement de stagiaire.

Ancienneté	Entrée	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans
Cat B Valeur du point 6,66	1804,86	1811,52	1818,18	1824,84	1831,50	1838,16	1844,82	1858,14	1884,78	1911,42	1938,06
Cat B Valeur du point 5,38	1457,98	1463,36	1468,74	1474,12	1479,50	1484,88	1490,26	1501,02	1522,54	1544,06	1565,58
Cat B Valeur du point 5,50	1490,50	1496,00	1501,50	1507,00	1512,50	1518,00	1523,50	1534,50	1556,50	1578,50	1600,50
Avenant 43*	1633,50	1633,50	1633,50	1633,50	1705	1737,89	1737,50	1737,50	1844,48	1844,48	1879,46

**Les chiffres sur la ligne Avenant 43 comprennent, le salaire de Base « Filière Intervention ou Support -Catégorie Employé » (voir tableau n° 4) auquel s'ajoute :*
- l'ECR Diplôme à 60,50,
- le changement d'échelon après 4 ans et 8 ans,
- l'ECR ancienneté. Après 5 ans (+ 2 % à ajouter au salaire de Base Degré1- Échelon 2 qui est de 1644.50 €) puis après 10 ans d'ancienneté (+ 4 % à ajouter au salaire de Base Degré 1 - Échelon 3 qui est de 1749 €)



CATEGORIE C = EMPLOYÉ - DEGRÉ 2

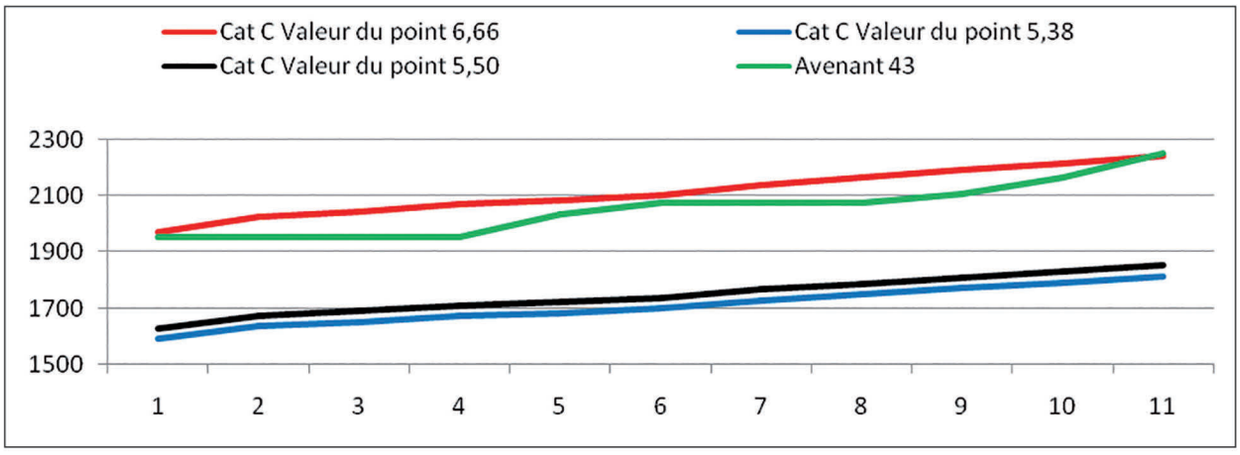
Tableau n° 11. Exemple de comparatifs de salaires en €. Pour des salariés classés actuellement en **CATÉGORIE C** *(AVS, AMP, AES, Aide Soignant, Auxiliaire de puériculture, Secrétaire, Aide-comptable, Hôte d'accueil, technicien téléalarme)* entre le **salaire actuel et le salaire de base prévu dans l'avenant 43.**

Ces salaires peuvent être complétés par les ECR ponctuels et transverses comme la majoration du travail du dimanche et jour férié, de nuit ou encore l'indemnisation des astreintes, ou l'accompagnement de stagiaire.

Ancienneté	Entrée	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans*	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans **
Cat C Valeur du point 6,66	1971,36	2024,64	2044,62	2071,26	2084,58	2104,56	2137,86	2164,5	2191,14	2217,78	2244,42
Cat C Valeur du point 5,38	1592,48	1635,52	1651,66	1673,18	1683,94	1700,08	1726,98	1748,5	1770,02	1791,54	1813,06
Cat C Valeur du point 5,50	1628	1672	1688,50	1710,50	1721,50	1738	1765,50	1787,50	1809,50	1831,50	1853,50
Avenant 43*	1952,50	1952,50	1952,50	1952,50	2035	2074,49	2074,49	2074,49	2106,50	2167,5	2251,26

**Les chiffres sur la ligne Avenant 43 comprennent, le salaire de Base « Filière Intervention ou Support-Catégorie Employé » (voir tableau n°4) auquel s'ajoute :*
- l'ECR Diplôme niveau CAP/BEP de 60.50 € acquis dès l'entrée en fonction,
- l'ECR ancienneté. Après 5 ans (+ 2 % à ajouter au salaire de Base Degré 2- Échelon 2 qui est de 1974.50 €) puis après 10 ans d'ancienneté (+ 4 % à ajouter au salaire de Base Degré 2 - Échelon 3 qui est de 2106.50 €)

Quelques chiffres complémentaires :
** Dans cette colonne : pour le salarié ayant une ancienneté de 5 ans l'augmentation de salaire représente 23.19 % (390.55 €) et depuis l'agrément de l'avenant 44 qui porte la valeur du point à 5,50 € la différence est de 19,36 % (336,49 €).*
*** Dans cette colonne : pour le salarié ayant 10 ans d'ancienneté, l'augmentation de salaire est de 25.66 % (459.72 €) et depuis l'agrément de l'avenant 44 qui porte la valeur du point à 5,50 € la différence est de 21,62 % (397,76 €).*



Lorsque nous avons commencé les négociations, la valeur du point était à 5,38 €. Notre revendication FO était une valeur du point à 6,66 €.
Nous n'avons pas signé l'avenant 44, car comme vous le constatez, l'augmentation de salaire est peu importante. Nous avons signé l'avenant 43, car l'augmentation de la valeur du point cumulée à la réorganisation de la classification rapproche les salaires de nos revendications. Dès l'entrée de grille, 360 € d'écart entre le salaire Catégorie C d'aujourd'hui et celui fixé par l'avenant 43, et 18,86 € entre le salaire fixé par l'avenant 43 et nos revendications Force Ouvrière (valeur du point à 6,66€).

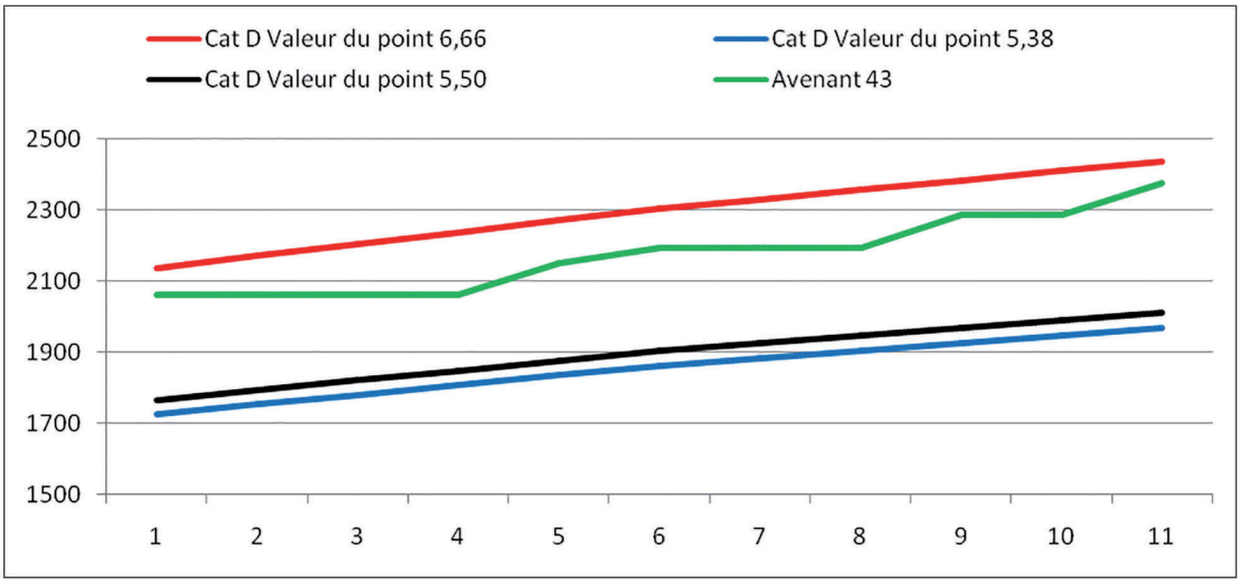
CATEGORIE D = TECHNICIEN/AGENT DE MAÎTRISE - DEGRÉ 1

Tableau n° 12. Exemple de comparatifs de salaires en €. Pour des salariés classés actuellement en **CATÉGORIE D** *(TISF, Assistante Technique, Secrétaire de Direction, Moniteur Éducateur)* entre le **salaire actuel et le salaire prévu dans l'avenant 43**.

Ces salaires peuvent être complétés par les ECR ponctuels et transverses comme la majoration du travail du dimanche et jour férié, de nuit ou encore l'indemnisation des astreintes, ou l'accompagnement de stagiaire.

Ancienneté	Entrée	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans
Cat D Valeur du point 6,66	2137,66	2171,6	2204,46	2237,76	2271,06	2304,36	2331	2357,64	2384,28	2410,92	2437,56
Cat D Valeur du point 5,38	1726,98	1753,88	1780,78	1807,68	1834,58	1861,48	1883	1904,52	1926,04	1947,56	1969,08
Cat D Valeur du point 5,50	1765,50	1793	1820,50	1848,00	1875,50	1903	1925	1947	1969	1991	2013
Avenant 43*	2062,50	2062,50	2062,50	2062,50	2150,50	2192,19	2192,19	2192,19	2288	2288	2376.88

**Les chiffres sur la ligne Avenant 43 comprennent, le salaire de Base « filière Intervention ou Support - Catégorie Technicien/Agent de Maîtrise » (voir tableau n° 4) auquel s'ajoute :*
- l'ECR Diplôme niveau Bac de 66 € acquis dès l'entrée en fonction,
- l'ECR ancienneté. Après 5 ans (+ 2 % à ajouter au salaire de Base Degré1- Échelon 2 qui est de 2084.50 €) puis après 10 ans d'ancienneté (+ 4 % à ajouter au salaire de Base Degré 1 - Échelon 3 qui est de 2222 €)



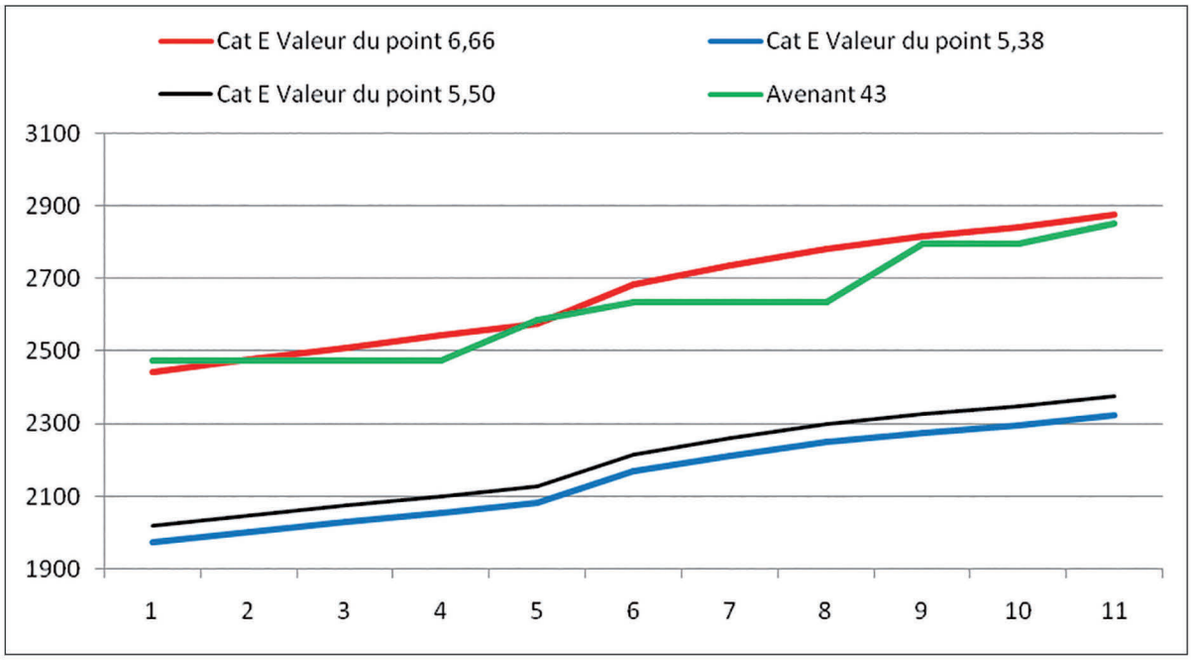
CATEGORIE E = TECHNICIEN/AGENT DE MAÎTRISE - DEGRÉ 2

Tableau n° 13. Exemple de comparatifs de salaires en €. Pour des salariés classés actuellement en **CATÉGORIE E** *(IDE, EJE, Ergothérapeute, Médiateur familial, Délégué à la tutelle, Assistante de direction, Comptable, Responsable de secteur...)* entre le **salaire actuel et le salaire prévu dans l'avenant 43.**

Ces salaires peuvent être complétés par les ECR ponctuels et transverses comme la majoration du travail du dimanche et jour férié, de nuit ou encore l'indemnisation des astreintes, ou l'accompagnement de stagiaire.

Ancienneté	Entrée	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans
Cat E Valeur du point 6,66	2444,22	2477,52	2510,82	2544,12	2577,42	2683,98	2737,26	2783,88	2817,18	2843,82	2877,12
Cat E Valeur du point 5,38	1974,46	2001,36	2028,26	2055,16	2082,06	2168,14	2211,18	2248,84	2275,74	2297,26	2324.16
Cat E Valeur du point 5,50	2018,50	2046,00	2073,50	2101,00	2128,50	2216,50	2260,50	2299,00	2326,50	2348,50	2376
Avenant 43*	2475	2475	2475	2475	2585	2635,16	2635,16	2635,16	2797,85	2797,85	2851,20

**Les chiffres sur la ligne Avenant 43 comprennent le salaire de base « filière Intervention ou Support - Catégorie Technicien/Agent de Maîtrise » (voir tableau n° 4) auquel s'ajoute :*
- l'ECR Diplôme niveau BAC de 77 € acquis dès l'entrée en fonction,
- l'ECR ancienneté. Après 5 ans (+ 2 % à ajouter au salaire de Base Degré 2- Échelon 2 qui est de 2508 €) puis après 10 ans d'ancienneté (+ 4 % à ajouter au salaire de Base Degré 2 - Échelon 3 qui est de 2667.50 €)

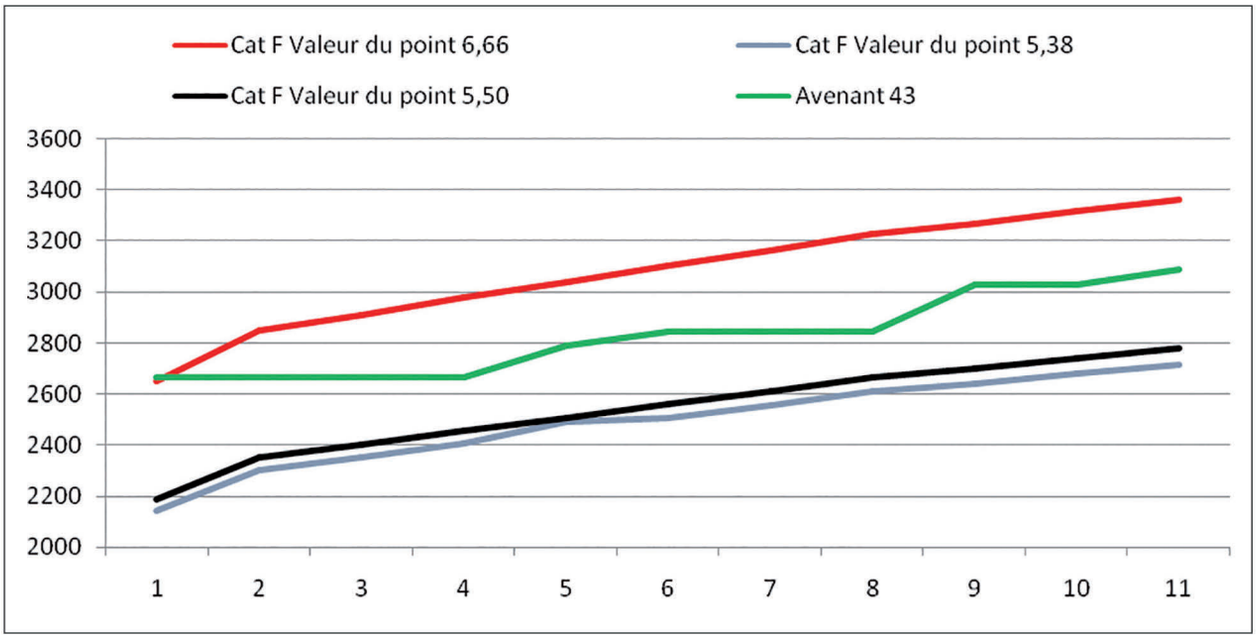


CATEGORIE F = CADRE - DEGRÉ 1

Tableau n° 14. Exemple de comparatifs de salaires en €. Pour des salariés classés actuellement en **CATÉGORIE F** *(Responsable de service, Coordinateur de service soins...)* entre le **salaire actuel et le salaire de base prévu dans l'avenant 43.**

Ancienneté	Entrée	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans
Cat F Valeur du point 6,66	2650,68	2850,48	2910,42	2977,02	3036,96	3103,56	3163,5	3230,10	3270,06	3316,68	3363,30
Cat F Valeur du point 5,38	2141,24	2302,64	2351,06	2404,86	2493,28	2507,08	2555,50	2609,30	2641,58	2679,24	2716,90
Cat F Valeur du point 5,50	2189	2354	2403,50	2458,50	2508	2563	2612,50	2667,50	2700,50	2739	2777,50
Avenant 43*	2667,50	2667,50	2667,50	2667,50	2788,50	2844,27	2844,27	2844,27	3029,40	3029,40	3088,80

**Les chiffres sur la ligne Avenant 43 comprennent le salaire de base « filière Intervention ou Support - Catégorie Cadre » (voir tableau n° 4) auquel s'ajoute :*
- l'ECR Diplôme acquis dès l'entrée en fonction voir le tableau n° 16
- l'ECR ancienneté. Après 5 ans (+ 2 % à ajouter au salaire de Base Degré 1- Échelon 2 qui est de 2788.50 €) puis après 10 ans d'ancienneté (+ 4 % à ajouter au salaire de Base Degré 1 - Échelon 3 qui est de 2970 €)



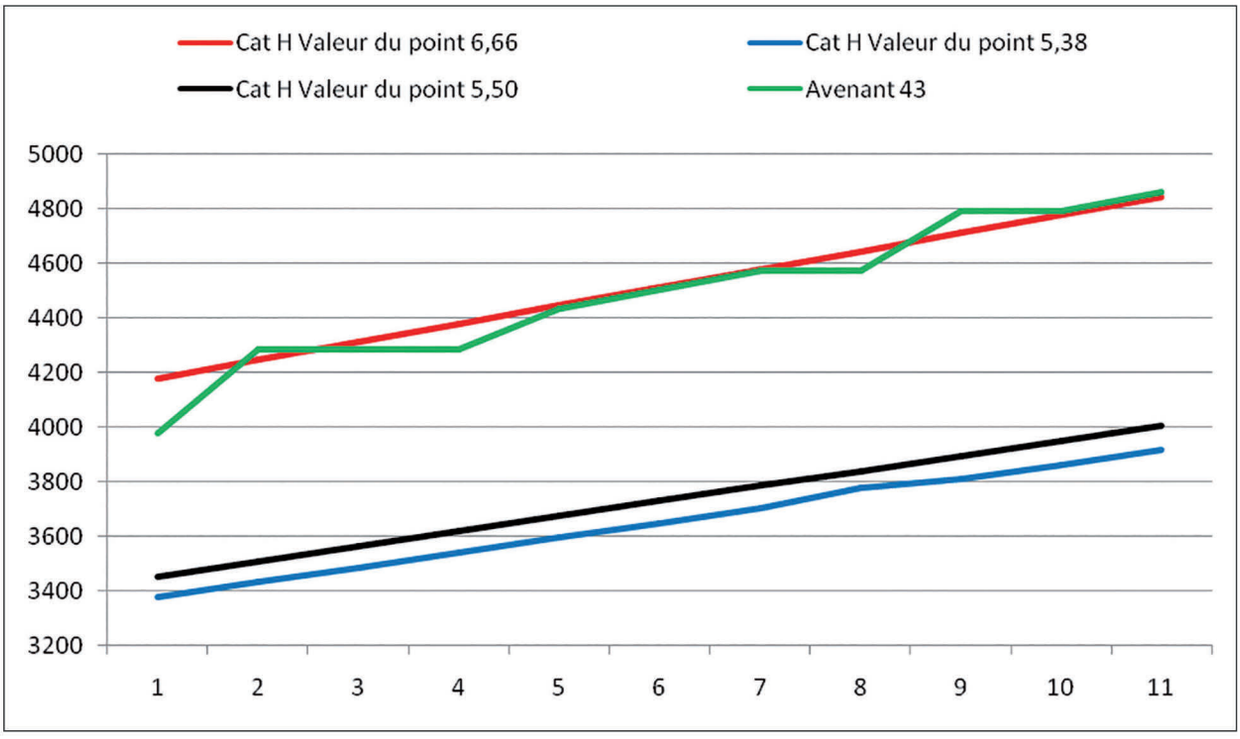
CATEGORIE H = CADRE - DEGRE 2

Tableau n° 15. Exemple de comparatifs de salaires en €. Pour des salariés classés actuellement en **CATÉGORIE H** *(Médecin, Directeur d'entité, Directeur de Fédération...)* entre le **salaire actuel et le salaire de base prévu dans l'avenant 43.**

Ce tableau ci-dessous présente l'évolution de la rémunération d'un Directeur d'entité de 50 salariés (ETP) pour une structure ayant 2 services d'activités.

Ancienneté	Entrée	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans
Cat H Valeur du point 6,66	4177,8	4244,4	4311	4377,6	4444,2	4510,8	4577,4	4644	4710,6	4777,2	4843,8
Cat H Valeur du point 5,38	3378,64	3432,44	3486,24	3540,04	3593,84	3647,64	3701,44	3775,24	3809,04	3862,84	3916,64
Cat H Valeur du point 5,50	3454	3509	3564	3619	3674	3729	3788	3839	3894	3949	4004
Avenant 43*	3976,5	4284,5	4284,5	4284,5	4433	4500,1	4571,6	4571,6	4790,39	4790,39	4861,78

**Les chiffres sur la ligne Avenant 43 comprennent le salaire de base « filière Intervention ou Support - Catégorie Cadre » (voir tableau n° 4) auquel s'ajoute :*
- l'ECR Diplôme acquis dès l'entrée en fonction voir le tableau n° 16.
- l'ECR ancienneté. Après 5 ans (+ 2 % à ajouter au salaire de Base Degré 2- Échelon 2 qui est de 3355 €) puis après 10 ans d'ancienneté (+ 4 % à ajouter au salaire de Base Degré 2 - Échelon 3 qui est de 3569.50 €)
- les ECR spécifiques aux Cadres : l'ECR Responsabilité, l'ECR Complexité, l'ECR Cadre supérieur



IV. LES ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES DE RÉMUNÉRATION (ECR)

On trouve 3 sortes d'éléments complémentaires de rémunération :

1. Les ECR pérennes et personnels
- ECR Diplôme,
- ECR Ancienneté.

2. Les ECR ponctuels et transverses liés à l'organisation du travail
- ECR du travail du dimanche et jour férié,
- ECR astreinte,
- ECR travailleurs de nuit,
- ECR accompagnement de salariés ou de stagiaire/tutorat.

3. Les ECR spécifiques aux cadres
- ECR responsabilité
- ECR associations
- ECR Complexité
- ECR cadre supérieur
- ECR Nombre de places

1. LES ECR PÉRENNES ET PERSONNELS

Une fois obtenu, ils sont définitivement rattachés au salarié, pour les salariés à temps partiel, ils sont calculés au prorata du temps de travail, c'est le cas de :

L'ECR « Diplôme » : la liste des diplômes reconnus par la Branche n'est pas exhaustive, lorsque le salarié possède un diplôme en lien avec les missions exercées, il bénéficie d'un ECR à hauteur de :
- Diplôme de niveau 3 (CAP/BEP, DEAES...) ..... 11 points
- Diplôme de niveau 4 (BAC) ..... 12 points
- Diplôme de niveau 5 (BTS, DEUG, DUT...) ..... 14 points
- Diplôme de niveau 6 (Licence, Maîtrise, Master 1) .... 15 points
- Diplôme de niveau 7 ou 8 (Master, DEA, DESS...) ..... 17 points

Tableau n° 16. Indication de classement des diplômes dans les niveaux de formation

	Ancien		Diplômes	ECR mensuel en €
Diplôme de niveau 3	Niveau V	CAP - BEP	DEAES (DEAVS-DEAMP) - ADVF - DEAS, DEAP	60.50
Diplôme de niveau 4	Niveau IV	BAC	DETISF	66
Diplôme de niveau 5	Niveau III	BTS, DEUG, DUT, DEUST	SP3S, DEEJE, DEES, DECESF	77
Diplôme de niveau 6	Niveau II	Licence, Maîtrise, Master 1	DEEJE, DEES, DECESF : diplômé depuis 2019 - DEI, CAFERUIS	82.50
Diplôme de niveau 7 ou 8	Niveau I	Master, DEA, DESS, Diplôme d'Ingénieur	CAFDES	93.50

L'ECR « ancienneté »

Cet ECR est lié à l'ancienneté du salarié dans la Branche. Un salarié qui changerait d'association verrait son ancienneté reprise dans la nouvelle.

Cette disposition existe dans la CCN.

Cet ECR est également calculé au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

Les pourcentages applicables sont les suivants :
- **2 %** à compter de 5 ans et 1 jour d'ancienneté
- **4 %** à compter de 10 ans et 1 jour d'ancienneté
- **8 %** à compter de 15 ans et 1 jour d'ancienneté
- **12 %** à compter de 20 ans et 1 jour d'ancienneté
- **16 %** à compter de 25 ans et 1 jour d'ancienneté
- **20 %** à compter de 30 ans et 1 jour d'ancienneté

Au cours des négociations, notre délégation a obtenu la valorisation des 30 ans d'expérience.

2. LES ECR PONCTUELS ET TRANSVERSES

Les ECR ponctuels et transverses sont liés à l'organisation du travail.

L'ECR « Travail des dimanches et jours fériés » : soit une majoration de salaire égale à 45 % du taux horaire est appliquée, soit le salarié bénéficie d'un repos compensateur égal à 45 % du temps travaillé les dimanches ou jours fériés qui doit être pris dans les deux mois suivant le jour travaillé.

Ces dispositions sont les mêmes que dans la CCN actuelle.

L'ECR « Astreinte » : une indemnisation égale à 8 points par période de 24 h, proratisée en fonction de la durée de l'astreinte est versée au salarié.

L'indemnisation est portée à 10 points par période de 24h, pour les astreintes effectuées le dimanche, les jours fériés et la nuit.

L'indemnisation est portée à **10 points par période de 24h pour les astreintes fractionnées.**

L'indemnisation est portée à **12 points par période de 24h pour les astreintes fractionnées** les dimanches, jours fériés et nuits.

Ces dispositions sont plus favorables que dans la CCN actuelle, voir le tableau ci-dessous.

Tableau n° 17. Comparatif du nombre de points entre la CCN et celui prévu dans l'avenant 43.

	ASTREINTES			
	jour ouvrable (lundi au samedi)		dimanche et jour férié	
	Non fractionné	Fractionné	Non fractionné	Fractionné
CCN - Article 21 - Titre V	7	8	8	9
Avenant 43	8	10	10	12

L'ECR « travail de nuit »

Cet ECR est lié au statut du travailleur de nuit (22h-7h) tel que défini à l'article 26 TITRE V de la CCN.

Il correspond à :

- une majoration de salaire égale à 5 % du taux horaire du salarié pour les heures effectuées sur la plage horaire de nuit,

Et

- d'un repos compensateur de 5 % du temps travaillé pendant la plage horaire de nuit. Le repos compensateur doit être pris dans les deux mois suivant les heures travaillées de nuit.

Cette disposition est plus favorable que dans la rédaction actuelle de la CCN dans laquelle seule la compensation en repos est prévue.

L'ECR « Accompagnement de salarié ou de stagiaire/tutorat/maitre d'apprentissage » :

- Pour le ou la tutrice : 7 points,
- Pour le ou la tutrice qui accompagne deux salariés ou stagiaires, l'ECR est majoré de 2 points.

Cet ECR est versé mensuellement. Il s'agit d'un montant forfaitaire, quelle que soit la durée du contrat de travail.

Ces dispositions sont plus favorables que dans la CCN actuelle, car aucune indemnisation n'est prévue actuellement.

3. LES ECR SPÉCIFIQUES AUX CADRES

Il existe 5 types d'ECR calculés proportionnellement à la durée de travail. L'attribution des ECR Cadres est révisable à la date anniversaire d'entrée dans l'emploi du salarié. Ils concernent la Catégorie cadres filière Support et Intervention.

L'ECR « Responsabilité » : concerne la Catégorie Cadre Degré 1 et 2. Il est attribué en fonction des responsabilités, c'est-à-dire **en fonction du nombre de salariés ETP** (Équivalent Temps Plein) qu'il gère dès l'embauche.

- De 5 à 9 salariés ..... 15 points,
- De 10 à 49 salariés..... 54 points,
- De 50 à 299 salariés ..... 80 points,
- Plus de 300 salariés..... 122 points.

Tableau n° 18. Comparatif entre les primes présentes dans la CCN et les ECR de l'avenant 43.

Nombre de salariés	CCN	Avenant 43	Progression en nombre de points
5 à 9	0	15	+ 15
10 à 49	26	54	+ 28
50 à 299	54	80	+ 26
+ de 300	80	122	+ 42

L'ECR « Associations » : concerne la **catégorie Cadre Degré 2 de la filière Support qui est Directeur de Fédération Départementale.**

Chaque structure de 5 ETP et plus, dénombrée dans la Fédération Départementale est comptabilisée pour 1. Il est attribué dès l'embauche du salarié qui remplit les conditions.

- De 11 à 20 associations ..... 40 points,
- De 21 à 50 associations ..... 80 points,
- Plus de 50 associations. ..... 122 points.

Tableau n° 19. Comparatif entre les primes présentes dans la CCN et l'ECR de l'avenant 43.

Nombre d'associations	CCN	Avenant 43	Progression en nombre de points
11 à 20	15	40	+ 25
21 à 50	35	80	+ 45
+ de 50	50	122	+ 72

L'ECR « Complexité » : concerne la Catégorie Cadre Degré 1 et 2, ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'emploi, en fonction des activités développées.

- De 1 à 3 activités développées ..... 56 points,
- De 4 à 5 activités développées ..... 80 points,
- De 6 à 7 activités développées ..... 114 points,
- Plus de 7 activités développées ..... 142 points.

Tableau n° 20. Comparatif entre les primes présentes dans la CCN et l'ECR de l'avenant 43.

Nombre d'activités développées	CCN	Avenant 43	Progression en nombre de points
1	0	24	+ 24
2 à 3	24	24	=
4 à 5	48	48	=
6 à 7	74	74	=
Plus de 7	98	98	=

L'ECR « Cadre supérieur » : concerne exclusivement la Catégorie Cadre Degré 2 : Directeur de Fédération Départementale, Directeur d'entité, Directeur de service, Médecin. Il est calculé au prorata du temps de travail :

- De 0 à 5 années d'ancienneté dans l'emploi ..... 43 points,
- De 6 à 10 années d'ancienneté dans l'emploi..... 56 points,
- De 11 à 15 années d'ancienneté dans l'emploi..... 68 points,
- De 16 à 20 années d'ancienneté dans l'emploi ..... 81 points,
- De 21 à 25 années d'ancienneté dans l'emploi ..... 93 points,
- De 26 à 30 années d'ancienneté dans l'emploi ..... 106 points.

Cet ECR est créé dans l'avenant 43. Il n'a pas son équivalent dans la CCN.

L'ECR « Nombre de places » : concerne les Coordinateurs de service de soins, Catégorie Cadre, Degré 1 de la filière Support, en fonction du nombre de places gérées par le Service de soins.

- De 20 à 49 places ..... 18 points,
- 50 et plus..... 36 points.

Tableau n° 21. Comparatif entre les dispositions présentes dans la CCN et l'avenant 43.

Nombre de places	CCN	Avenant 43	Progression en nombre de points
1 à 19	0	0	=
20 à 49	0	18	+ 18
+ de 50	36	36	=

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) est entré en vigueur le 25 mai 2018 a renforcé la loi « Informatique et Libertés » du 6 janvier 1978 nous obligeant à apporter la plus grande vigilance à la protection des données que nous gérons.

Te concernant, en tant qu'adhérent, ces données nous permettent de te faire parvenir le bulletin fédéral et autres communications, des invitations et des convocations aux réunions et évènements, et te contacter directement.

C'est pourquoi ton appartenance à la FNAS FO vaut consentement sur ces finalités.

Les informations recueillies (prénom, nom, FD/UD, adresse, mail, téléphone, mandats) sont enregistrées dans un fichier informatisé de la FNAS.

Elles sont conservées pendant la durée de ton adhésion plus une période de deux ans.

Elles sont ensuite archivées selon les procédures propres à la Fédération.

Elles sont destinées à l'usage de la Fédération.

Tu peux exercer ton droit d'accès aux données te concernant, les faire rectifier ou demander la limitation de leur traitement en contactant le Délégué à la Protection des Données (DPD) de la Fédération :

à l'adresse postale suivante :
A l'attention du Délégué à la Protection des Données personnelles - FNAS FO
7 passage Tenaille - 75014 PARIS

OU

par mail à l'adresse suivante :
lafnas@fnasfo.fr

PROFESSIONNELS DES MÉTIERS DE SERVICES, VOUS PASSEZ TOUT VOTRE TEMPS À PRENDRE SOIN DES AUTRES.

ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

HAVAS WORLDWIDE PARIS — Crédits photo : Getty Images.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

“ COVID-19 ET LIBERTÉ DE DÉPLACEMENT DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL ET DES ÉLUS CSE

Nous recevons encore beaucoup de questions de la part d'élus au CSE ou de Délégués syndicaux quant à leur liberté de déplacement dans l'exercice de leur mandat. En effet, l'attestation de travail fournie par l'employeur justifiant le déplacement professionnel dérogatoire permettant à un salarié de circuler pendant le confinement ne mentionne pas le fait que celui-ci puisse se déplacer afin d'exercer son mandat.

Nous le savons, le confinement mis en place fin octobre pour freiner l'épidémie de COVID-19 rend plus difficile l'exercice du droit syndical. Mais les militants FO sont toujours mobilisés pour défendre les intérêts matériels et moraux des salariés, d'autant plus, durant cette période de crise économique.

Sachez que vous pouvez vous rapprocher de votre Union Départemental afin d'obtenir une attestation qui justifiera de vos mandats.

Le Code du Travail est explicite sur la liberté de circulation des représentants du personnel.

Selon les **articles L 2143-20 al 2 et L 2315-14 du Code du travail,** les représentants du personnel doivent pouvoir, même en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur 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.

Toute atteinte à ce principe doit être justifiée par des impératifs de sécurité, auxquels on peut rattacher le caractère confidentiel de certaines zones de l'établissement, et doit être proportionnée au but recherché **(Cass. soc. 9 juillet 2014 no 13-16.151; Cass. crim. 12 avril 2016 no 15-80.772; Cass. Soc. 26 février 2020, 18-24.758 F-D).**

Mais les restrictions sanitaires mises en place pendant l'épidémie de Covid-19 peuvent-elles justifier une atteinte à la liberté de déplacement des représentants du personnel ? L'ordonnance du tribunal judiciaire de Saint-Nazaire en date du 27 avril 2020 fournit des éléments de réponse. (TJ de Saint Nazaire 27-04-2020, n°20/00071).

Un Délégué Syndical en télétravail s'est vu refuser l'accès à un site de travail partiellement rouvert.

En l'espèce, l'établissement de Saint-Nazaire de la Société Stelia Aerospace (filiale du Groupe Airbus) qui emploie 960 salariés a fermé ses portes au début du confinement de l'ensemble de la Nation le 17 mars 2020 avant de rouvrir une partie de ses ateliers le 23 mars 2020, après la mise en place des mesures sanitaires préconisées par le Gouvernement : déploiement du télétravail, respect des gestes barrières, obligation de distanciation sociale au travail, limitation des réunions en présentiel et des regroupements de salariés dans des espaces réduits, limitation des déplacements à l'intérieur du site.

Les représentants du personnel placés en activité partielle ou en télétravail, dont le Délégué Syndical CGT, également “Délégué Syndical en charge du syndicat” d'établissement et représentant syndical au CSE d'établissement, se sont vus refuser la délivrance d'une autorisation de déplacement professionnel et d'une autorisation d'accéder au site. Seuls les secrétaires du CSE d'établissement et les membres volontaires de la commission sécurité et santé au travail (SST) de ce CSE ont disposé d'une telle autorisation, qu'ils soient ou non en activité sur le site.

Faisant valoir une violation de la liberté syndicale garantie par les articles L 2141-4 et L 2141-10 du Code du travail et de la liberté de circulation des représentants du personnel dans l'entreprise, le Délégué Syndical CGT, le syndicat CGT de l'établissement ainsi que les unions locale et départementale CGT ont saisi le juge des référés le 20 avril 2020 aux fins de voir l'employeur condamné à :

- Délivrer à l'intégralité des membres du CSE et des Délégués Syndicaux qui en feraient la demande, une attestation de déplacement professionnel ainsi qu'une autorisation d'accéder au site.
- Mettre à leur disposition les mesures de protection dont bénéficient les salariés en poste sur site.

Pendant la crise sanitaire, s'il ne peut communiquer à distance, le DS peut se déplacer sur site.

En l'espèce, l'employeur exposait avoir respecté les obligations de confinement de la population édictées dans le cadre de la loi 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, en réservant les autorisations de déplacement aux seuls déplacements professionnels insusceptibles d'être différés (décret 2020-293 du 23 mars 2020 art. 3). Or, selon lui, seul l'exercice des attributions du CSE en matière de santé et sécurité entrait dans le cadre de cette dérogation ; autoriser tous les représentants syndicaux à circuler librement au sein de l'établissement accroîtrait de façon disproportionnée le risque de contamination des autres salariés présents.

Par ordonnance du 27 avril 2020, le Président du tribunal judiciaire de Saint-Nazaire a accueilli les demandes de la CGT s'agissant du Délégué Syndical demandeur à l'instance ; pour dire la limitation de la liberté de circulation opposée au Délégué Syndical disproportionnée au but recherché et légitime de protection sanitaire de l'ensemble des salariés, le juge a retenu que le mandat des Délégués Syndicaux et membres du CSE excède les seules questions relatives à la santé et à la sécurité au travail d'une part et que le mandat syndical implique de formuler des revendications et des

réclamations se fondant sur une communication régulière avec les salariés d'autre part.

Or, dès lors que la communication par message électronique des organisations syndicales à l'ensemble du personnel est prohibée par l'accord de groupe Airbus, le juge a considéré que l'employeur ne pouvait restreindre la communication personnelle lors de visites sur site du Délégué Syndical, d'autant que celui-ci occupait seul le mandat de Délégué Syndical en charge du syndicat CGT. Il a donc condamné l'employeur à délivrer à ce Délégué Syndical, sous astreinte, une attestation de déplacement professionnel et une autorisation d'accéder au site de l'établissement de Saint-Nazaire. Le juge a pris soin d'ajouter que cette autorisation d'accès doit être exercée par l'intéressé dans un respect strict des conditions sanitaires imposées à tous les salariés du site de Saint-Nazaire et selon des modalités validées par la médecine du travail afin de rendre compatible l'exercice de cette liberté de circulation avec la garantie due par l'employeur à tous les personnels présents sur le site de Saint-Nazaire, de conditions garantissant leur sécurité sanitaire.

À NOTRE AVIS : cette décision laisse entendre que la limitation des déplacements du Délégué Syndical aurait pu être justifiée par les impératifs de protection sanitaire si celui-ci avait pu communiquer avec les salariés présents sur le site par messagerie électronique. En cela, cette décision est conforme aux préconisations du ministère du travail publiées le 17 avril 2020 selon lesquelles les élus du CSE et Délégués Syndicaux doivent pouvoir continuer à exercer leurs missions à l'intérieur des entreprises dont l'activité n'est pas interrompue. L'employeur doit leur délivrer un justificatif de déplacement professionnel. Les modalités de circulation doivent être adaptées à la situation exceptionnelle ce qui implique d'organiser les déplacements et les contacts avec les salariés, dans le respect des gestes barrières et des procédures mises en place dans l'entreprise, uniquement lorsque les moyens de communication à distance sont inopérants ou insuffisants (Min. trav. Questions-réponses Dialogue social dans l'entreprise). Rappelons toutefois que les Fiches, circulaires et foires aux questions du ministère n'ont aucun caractère opposable, les tribunaux étant seuls à même de juger si les restrictions apportées à l'exercice des représentants du personnel sont justifiées par des impératifs de sécurité sanitaire.

En revanche, s'agissant des membres du CSE ne faisant pas partie de la commission SST, le juge a retenu qu'aucun trouble n'est caractérisé puisque plusieurs représentants du syndicat CGT, membres titulaires ou suppléants du CSE, étaient présents sur le site et que les réunions se tenaient par visioconférence ou téléphone.

COVID -19 ET LE DROIT DE MANIFESTER

Bien évidemment, l'attestation gouvernementale ne mentionne pas la manifestation comme motif de sortie. Une omission réparée par la ligue des droits de l'homme qui a mis à disposition du public, l'attestation ci-dessous :

Ligue des **droits de l'Homme**

Attestation de déplacement dérogatoire

En application du décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Je soussigné(e),

Mme/M. :

Né(e) le :

Demeurant :

Certifie que mon déplacement est lié au motif suivant, autorisé par l'article 3 du décret n°2020-1310 du 29 octobre prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, qui autorise les *« manifestations sur la voie publique mentionnées à l'article L. 211-1 du code de la sécurité intérieure »* pour lesquelles leurs organisateurs ont adressé à l'autorité administrative compétente *« une déclaration contenant les mentions prévues à l'article L. 211-2 du même code, en y précisant, en outre, les mesures qu'ils mettent en œuvre afin de garantir le respect des dispositions de l'article 1er du présent décret »* :

Déplacement dérogatoire afin de me rendre depuis mon domicile et pour en revenir, à la manifestation déclarée qui se déroulera ce jour, à

Fait à :

Le à

Signature

NB : le Conseil d'Etat a rappelé que le modèle d'attestation sur le site du ministère était facultatif et la mention de l'heure n'est obligatoire que pour certains cas de déplacement dérogatoire (CE 20 octobre 2020, n°440263)

ÉTAT D'URGENCE ET CADRE LÉGAL

L'article 3 du Décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, prévoit la possibilité de participer à une manifestation.

« Tout rassemblement, réunion ou activité sur la voie publique ou dans un lieu ouvert au public, qui n'est pas interdit par le présent décret, est organisé dans des conditions de nature à permettre le respect des dispositions de l'article 1er. »

« Les organisateurs des manifestations sur la voie publique mentionnées à l'article L 211-1 du Code de la sécurité intérieure adressent au préfet de département sur le territoire duquel la manifestation doit avoir lieu, (...) une déclaration contenant les mentions prévues à l'article L 211-2 du même Code, en y précisant, en outre, les mesures qu'ils mettent en œuvre afin de garantir le respect des dispositions de l'article 1er du présent décret. »

Attention **le Préfet peut en prononcer l'interdiction si ces mesures ne sont pas de nature à permettre le respect des dispositions de l'article 1er.**

Si l'article 4 du décret, qui énumère les cas autorisés de déplacement, ne prévoit pas ce motif, l'article 3 **autorise implicitement à se déplacer pour se rendre à une manifestation ou en revenir**, et uniquement dans le cas de manifestations déclarées.

Autrement dit, si la manifestation n'a pas été déclarée ou pire, si elle a été interdite, vous ne pouvez pas vous y rendre sans commettre l'infraction de déplacement non autorisée.

Attention **si vous participez à une manifestation interdite, vous risquez 2 contraventions, celle pour participation à une manifestation interdite (art R.644 CP, 4ème classe, 135 € en amende forfaitaire, ou sinon 750 €) et celle applicable pendant l'état d'urgence sanitaire (L.3136 CSP). Total 270 € en amende forfaitaire.**

PRÉPARER VOTRE SORTIE

Samedi 21 novembre 2020, je me suis rendu à la manifestation Lilloise contre la « loi sécurité globale ». Autant dire, qu'il fallait être prévoyant afin d'éviter une quelconque amende. J'ai donc rempli mon attestation de déplacement dérogatoire, mais je n'en suis pas resté là. Je l'ai photographié et envoyé par mail à un tiers juste avant de sortir. Connaissant plutôt bien la police Lilloise, j'avais en effet le sentiment que je pourrais faire l'objet d'une verbalisation abusive. Il fallait donc que je prenne quelques précautions en cas de contestation éventuelle. J'avais par ailleurs dans la poche l'article 3 du décret n°2020-1310 du 29 octobre :

> **Article 3**
>
> I. - Tout rassemblement, réunion ou activité sur la voie publique ou dans un lieu ouvert au public, qui n'est pas interdit par le présent décret, est organisé dans des conditions de nature à permettre le respect des dispositions de l'article 1er.
> II. - Les organisateurs des manifestations sur la voie publique mentionnées à l'article L. 211-1 du code de la sécurité intérieure adressent au préfet de département sur le territoire duquel la manifestation doit avoir lieu, sans préjudice des autres formalités applicables, une déclaration contenant les mentions prévues à l'article L. 211-2 du même code, en y précisant, en outre, les mesures qu'ils mettent en œuvre afin de garantir le respect des dispositions de l'article 1er du présent décret.
> Sans préjudice des dispositions de l'article L. 211-4 du code de la sécurité intérieure, le préfet peut en prononcer l'interdiction si ces mesures ne sont pas de nature à permettre le respect des dispositions de l'article 1er.
> III. - Les rassemblements, réunions ou activités sur la voie publique ou dans un lieu ouvert au public autres que ceux mentionnés au II mettant en présence de manière simultanée plus de six personnes sont interdits.
> Ne sont pas soumis à cette interdiction :
> 1° Les rassemblements, réunions ou activités à caractère professionnel ;
> 2° Les services de transport de voyageurs ;
> 3° Les établissements recevant du public dans lesquels l'accueil du public n'est pas interdit en application du présent décret ;
> 4° Les cérémonies funéraires organisées hors des établissements mentionnés au 3°, dans la limite de 30 personnes ;
> 5° Les cérémonies publiques mentionnées par le décret du 13 septembre 1989 susvisé.
> La dérogation mentionnée au 3° n'est pas applicable pour la célébration de mariages.
> IV. - Le préfet de département est habilité à interdire ou à restreindre, par des mesures réglementaires ou individuelles, tout rassemblement, réunion ou activité mettant en présence de manière simultanée plus de six personnes sur la voie publique ou dans des lieux ouverts au public relevant du III, lorsque les circonstances locales l'exigent. Toutefois, dans les collectivités de l'article 74 de la Constitution et en Nouvelle-Calédonie, sous réserve que le présent décret leur soit applicable en vertu des dispositions de l'article 55, le représentant de l'Etat est habilité à prendre des mesures d'interdiction proportionnées à l'importance du risque de contamination en fonction des circonstances locales, après avis de l'autorité compétente en matière sanitaire.

La ligue des droits de l'homme a poussé les recommandations en cas de contrôle de police. En effet, si le policier venait à contester votre attestation, lors du contrôle, vous pouvez lui répondre que le conseil d'Etat (CE 20 octobre 2020, n°440263) a jugé que l'attestation sur le site du ministère de l'Intérieure était facultative. Si possible, munissez vous également d'une copie de la déclaration de manifestation ou d'une annonce publique de la manifestation (Communiqué de l'organisation qui appelle à la manifestation par exemple).

Je dois avouer que pour ma part, ce samedi 21 novembre 2020, pour me rendre à la manifestation qui se tenait place de la République à Lille, je n'ai pas rencontré de problèmes particuliers. Il a fallu passer pourtant à côté d'une dizaine de fourgons de CRS et de trois policiers à cheval. Toute l'armada policière était en place face à une manifestation pacifique sans oublier les drones et les policiers en civil. Ultime précaution en cas de contestation, j'avais engagé le mode enregistrement de mon smartphone à leur approche.

DAVID LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint

Militants - Adhérents

entre vous et nous un lien indissociable

partenariat@macif.fr

FO

MACIF

Essentiel pour moi

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.

CHRS

“ DÉFENSE DES ACCORDS CHRS : EN RÉPONSE AU PROJET DE NEXEM, LA FNAS FO OPPOSE LA LIBERTÉ DE NÉGOCIATION !

La FNAS FO est attachée avant tout à la liberté de négociation. À ce titre, son mandat, issu de son dernier congrès des 19 au 22 novembre 2019 à Dunkerque, est la défense de toutes les conventions collectives existantes avec leurs spécificités, et l'amélioration des droits dans chacune d'elles.

Les intentions affichées de NEXEM seraient la création d'une CCU (Convention Collective Unique), de mèche avec d'autres organisations patronales du secteur. Une nouvelle Confédération d'employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, a été créée : AXESS. Celle-ci regroupe la Croix-Rouge française, la FEHAP, NEXEM et Unicancer.

Mais pour FO, une CCU ne règlera pas les problèmes d'« attractivité » du secteur contrairement à ce que les employeurs prétendent, d'autant plus à budget constant. La seule réponse pertinence serait un financement à hauteur des besoins. L'orientation des politiques actuelles n'est manifestement pas celle-là !

La difficulté que rencontre NEXEM de fusionner les Accord CHRS et la CCNT 66/79 pourrait prêter à sourire… Quand on sait qu'il est le seul syndicat employeur des 2 champs !

Pour faire aboutir son projet, NEXEM a donc demandé la fusion administrative des branches CCN66 et Accords CHRS, justifiant la démarche dans son courrier au ministère, *« par la faiblesse du nombre d'accord signés et du nombre des thèmes de négociation ouverts »* en instance de négociation, dans les 5 dernières années.

Ce que NEXEM ne dit pas, c'est que la délégation de la FNAS FO revendique depuis des années l'ouverture de négociations sur plusieurs thèmes. NEXEM a toujours éludé les propositions, n'ayant pour seul argument : *« Nous n'avons pas mandat ! »* La négociation n'est-elle pas pourtant l'objet même de la Commission Paritaire de Négociation Nationale ?! Cette situation a d'ailleurs amené les organisations syndicales à solliciter en octobre 2019 la tenue d'une Commission Mixte Paritaire avec la présence de l'Etat pour garantir la loyauté des échanges. Les oppositions majoritaires successives que NEXEM a essuyées, ne sont pas anodines. Nous représentons les salariés des CHRS et notre mandat : défendre et améliorer TOUTES les conventions collectives.

Nous ne sommes pas dupes, l'état impose une restructuration de l'organisation du secteur sanitaire et social : par des appels à projets à financement partiels et non pérennes, par une logique de développement basée sur la mise en concurrence des associations et des fondations, et, surtout et partout, par une diminution des budgets.

Cela se traduit par la stagnation de la valeur du point, la non-revalorisation des grilles de qualification, la perte en personnels qualifiés qui quittent le secteur faute de salaire décent, la difficulté à recruter ; alors que les salariés font face à des "glissements de tâches" et des missions de plus en plus complexes.

Par ses prises de positions et son refus de négocier, NEXEM accompagne la dégradation de la situation. Dans le quotidien des salariés du secteur, cela se traduit aujourd'hui par l'augmentation de la charge de travail, la perte de sens de l'action éducative, l'épuisement professionnel et la baisse de l'« attractivité » du secteur. Et aussi leur corollaire : des drames humains pour les personnes accompagnées.

Aussi, pour la FNAS FO, il est urgent de rouvrir les négociations sur les thèmes qui intéressent vraiment les salariés dans leur quotidien ! En premier lieu sur les salaires et les classifications.

La FNAS FO adresse donc dès maintenant un courrier à NEXEM pour qu'une réunion de négociation se tienne sans attendre sur notamment les points suivants :

- La politique salariale
- Un calendrier des négociations 2021 intégrant la question des classifications

Pour le maintien et l'amélioration des Accords CHRS, pour une application du SEGUR à TOUS les salariés : augmentation immédiate de 183 euros nets.

”

Protection, services, accompagnement social

Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements

- **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
- **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
- **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
- **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
- **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com

malakoff humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

MH-12552_1911

CCNT 66

“ DÉCLARATION LIMINAIRE INTERSYNDICALE CGT, FO ET SUD À LA CMP DU 12 NOVEMBRE 2020

Les organisations syndicales CGT, FO et SUD décident d'ouvrir cette séance en rappelant leur attachement au paritarisme et souhaitent que dans ce cadre, les revendications salariales soient entendues et prises en compte.

Les faits sont là et sont relayés par la presse. Nos secteurs (secteur social et secteur médico-social), comme ceux de la santé, sont en situation extrêmement critique.

Des mesures concrètes doivent être prises, les conditions de travail doivent être améliorées immédiatement et les rémunérations revalorisées significativement.

CGT, FO et SUD rappellent leurs revendications salariales (cf. communiqué intersyndical du 12 juin 2020) :

- **Une revalorisation immédiate de l'ensemble des salaires de la CCNT 66 de 300 euros nets ;**
- **Un 13ème mois pour tous les salariés dès le 31 décembre 2020**

Face à cela, NEXEM a concédé une ridicule et méprisante revalorisation catégorielle portant la prime de sujétion spéciale à 9,21 % pour les non-cadres (environ 12 euros bruts par mois).

Quant à la transposition des mesures salariales du Ségur de la santé, elle ne concerne que les salariés des établissements de santé et des EPHAD, c'est-à-dire moins de 10 % des salariés de la CCNT 66 !

Face au mépris et à la discrimination, la colère monte

Les organisations CGT, FO et SUD revendiquent dans l'immédiat la transposition des mesures salariales du Ségur à l'ensemble des salariés de la CCNT66, dans les grilles de classification.

Concernant les classifications, les organisations CGT, FO et SUD ont fait depuis des années de nombreuses propositions concrètes qui sont restées lettres mortes. Aujourd'hui, elles refusent la proposition de co-élaboration des employeurs.

CGT, FO et SUD refusent de participer à la remise en cause de la Convention Collective 66.

Il n'y aura pas de diagnostic partagé, c'est un leurre. Les employeurs n'ont de cesse, et depuis trop longtemps, de « partager » nos constats sur le manque de moyens, sur les salaires trop bas, etc.... Pour autant, rien ne bouge. Les salariés connaissent toujours les mêmes conditions de travail difficiles et des salaires de misère.

CGT, FO et SUD exigent de NEXEM de présenter son projet avant l'ouverture immédiate et concrète de négociations sur les classifications.

CGT, FO et SUD ont déjà porté leurs revendications en matière de classifications et continueront à le faire. Encore faut-il que les revendications des organisations syndicales soient entendues et prises en compte.

”

Missions locales

“ ZERO, RIEN, NADA, QUE DALLE ! QUEL MÉPRIS !

ZERO. ZERO tout rond. 0,00 €. C'est la valeur de l'augmentation du point magnanimement accordée par l'UNML lors de la négociation salariale du 19 novembre !

Quatre ans sans aucune revalorisation salariale ! 0,015 € d'augmentation annuelle en moyenne depuis 11 ans ! 0,015 € !

VALEUR DU POINT

2010 : 4,41 €	2017 : 4,58 €
2011 : 4,45 €	2018 : 4,58 €
2013 : 4,50 €	2019 : 4,58 €
2016 : 4,55 €	2020 : 4,58 €
	2021 : 4,58 €

ZERO, rien, nada, que dalle. Voilà comment l'UNML considère les salariés des missions locales ! ZERO, rien, nada, que dalle. Voilà comment l'UNML reconnaît leur investissement. ZERO, rien, nada, que dalle ! Voilà comment l'UNML estime leur travail. !

L'UNML, si prompte à vanter, à juste titre, les mérites du « réseau » dans la mise en œuvre des politiques publiques, jamais en reste de jolis mots et de belles phrases sur l'Engagement des « Missions Locales », leur Réactivité, leurs Capacités d'adaptation dans des situations difficiles, se garde soigneusement bien de dire qui met réellement en œuvre ces politiques publiques, qui fait preuve de réactivité et d'adaptation : nous, les salariés.

Qui se met la rate au cours bouillon pour les rendre effectives ? Nous, les salariés. Qui frise parfois le burn-out pour atteindre ces saloperies d'objectifs ? Nous, les salariés. Qui peut aller jusqu'à se rendre malade pour que les « chiffres soient bons » ? Nous, les salariés. Mais, on ne leur demande pas ça, direz-vous. Eh bien, si, voyez-vous. Oh, très indirectement, bien sûr ; sinon la ficelle serait trop grosse. Ce sont, beaucoup plus subtilement, les modalités de financement qui font la besogne et exercent leur implacable pression ; avec le dévouement complice des directions et administrateurs et le fameux « c'est comme ça, on ne peut pas faire autrement » (version française du « there is no alternative » de Margaret Thatcher).

Mais sont-ce avec de jolis mots et de belles phrases que nous achetons notre pain quotidien ? Sont-ce avec de jolis mots et de belles phrases que nous remboursons les traites pour nos maisons ? Sont-ce seulement avec de jolis mots et de belles phrases que nous subvenons à l'éducation de nos enfants ? Non, non, trois fois non !

L'UNML bloque nos salaires depuis 10 ans (et bientôt 11). Le prix de la baguette a-t-il baissé ? Le montant des traites pour nos maisons a-t-il diminué ? Le budget nécessaire à l'éducation de nos enfants s'est-il réduit ? Bien sûr que non. Bien au contraire ! Mais quand l'UNML bloque nos salaires, elle fait bien plus que d'amputer notre pouvoir d'achat : elle déprécie aussi notre travail, elle dévalorise aussi nos compétences, elle dévalue aussi notre métier.

Combien de temps encore allons-nous l'accepter ? Combien de temps encore allons-nous courber l'échine sans broncher ? Combien de temps encore allons-nous endurer ce mépris, souffrir cette humiliation ?

Qui se plie en quatre pour maintenir, avec les moyens du bord, parfois dans une pagaille sans nom, pour continuer d'accueillir, d'accompagner, de maintenir le lien avec les jeunes qui prennent de plein fouet les conséquences économiques, sociales et sanitaires de ces confinements ? Nous, les salariés. Qui se débat depuis plus de 10 ans avec l'empilement kafkaïen des dispositifs sous financés pour apporter autant que possible les réponses aux réels problèmes que les jeunes subissent ? Nous, les salariés. Et l'UNML de promettre encore, par la voix de sa Déléguée Général, Sandrine Aboubadra-Pauly que « les missions locales vont amplifier leur activité en 2021 »[1]. Comprenez : nous, salariés, allons suez encore d'avantage, mais pour des nèfles, parce que pour l'UNML il est hors de question d'augmenter le point !

Camarades, chères et chers collègues, soyez en sûr : l'UNML est le syndicat des employeurs. Contrairement à la légende qu'elle affectionne d'entretenir, l'UNML ne « défend pas le réseau ». Elle défend les intérêts des employeurs du « réseau ». Et nous n'avons pas, nous, salariés, les mêmes intérêts. Inutiles donc d'attendre de sa part quelques bontés d'âme, de compter sur une angélique gentillesse.

C'est un luttant et en combattant que les hospitaliers ont arraché les 183 € d'augmentation mensuelle. C'est en luttant et en combattant que les salariés du médico-social comptent bien l'obtenir. Rien n'a jamais été donné aux ouvriers. C'est seulement en luttant et en combattant que nous obtiendrons l'augmentation du point. Pas autrement. Alors, aux armes Camarades ; à vos bataillons chères et chers Collègues. Construisons cet indispensable et nécessaire rapport de force pour obtenir le point à 4,80 €, tout de suite.

Pour l'UNML nous ne sommes rien. Soyons tout !

Jean-Marie FOURNIER
SDAS 33

”

[1] *Interview dans Localtis publié le 23 novembre 2020*

OCIRP : Union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale - © L'agence associée - Crédit Photo Getty images ©Nick Dolding
IMA Assurances - Société anonyme au capital de 7 000 000€ - Siège social: 118 avenue de Paris - 79000 NIORT - 481 511 632 RCS NIORT
Entreprise régie par le Code des assurances

Vivre après

Avec **Vivre après**, nous mettons à la disposition de ceux pour qui rien ne sera jamais comme avant, un coordinateur pour les écouter, les informer et les orienter et des services personnalisés en fonction de leurs besoins.
Ce dispositif permet d'améliorer encore les garanties **OCIRP** qui assurent, en cas de décès, le versement d'une rente et un accompagnement social personnalisé mis en place durablement.

OCIRP
protéger. agir. soutenir

En partenariat avec
GROUPE IMA

vivreapres.fr

Le site accessible à tous pour s'informer sur le deuil, les maladies graves, les séparations ou les périodes de rupture professionnelle.

Formation Professionnelle

“ COMPTE- RENDU DE LA JOURNÉE NATIONALE FNAS FO DU MERCREDI 30 SEPTEMBRE 2020

Entre deux confinements, dans un contexte particulier lié à la crise sanitaire, nous nous sommes réunis à Paris pour un état des lieux de la formation professionnelle dans les champs conventionnels couverts par la FNAS FO. Cette journée fut l'occasion de réunir une vingtaine de camarades porteurs de mandats liés à la formation professionnelle (BASS, ALISFA, BAD).

En ouverture, Pascal CORBEX, Secrétaire Général de la FNAS FO, a rappelé quelques éléments de la situation générale et de l'état de notre secteur dans un contexte d'austérité budgétaire aggravé par la crise sanitaire que nous traversons.

Un état des lieux de la formation professionnelle s'imposait pour plusieurs raisons.

La plus évidente étant le bouleversement du paysage de la formation provoqué par la dernière loi sur le sujet.

Une deuxième raison, conséquence directe de la première : la loi de 2018, la mal nommée « loi pour choisir son avenir professionnel » produit aujourd'hui ses effets en imposant des négociations ou renégociations d'accords formation professionnelle dans plusieurs Branches professionnelles.

Et pour finir, cette période de grands changements se révèle l'occasion de concevoir un nouveau guide fédéral de la formation professionnelle.

Michel BAUGAS, Secrétaire Confédéral en charge de la formation professionnelle, aurait dû intervenir lors de cette journée… Mais le hasard a voulu qu'une réunion au ministère du Travail s'ajoutât de façon impromptue, réunion sur… La formation professionnelle !

ÉTAT DES LIEUX DE LA FORMATION SUITE À LA LOI DE 2018

L'exposé des motifs du projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » décline deux objectifs principaux :

- Donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière,
- Renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés.

La direction prise semble claire : individualiser davantage encore les droits et entériner la prédominance des « compétences » sur les qualifications.

Cette loi modifie également en profondeur le financement de la formation professionnelle. Sous couvert de simplification, l'État fait main basse sur les fonds qui jusque-là étaient gérés paritairement. Les instruments de cette manœuvre sont France compétence et l'URSSAF. France compétence est créée pour l'occasion afin de « piloter » le « dispositif… Et l'URSSAF pour la collecte des fonds, fonds qui étaient jusqu'alors collectés par les OPCA, en l'occurrence UNIFAF et UNIFORMATION.

Cette simplification de façade est en réalité une attaque contre le paritarisme et les moyens des organisations syndicales ; attaque contre notre indépendance. Tout est finalement résumé dans le passage des OPCA aux OPCO : moins de paritarisme et plus de compétences !

Une contribution unique collectée par l'URSSAF et reversée par France compétence aux différents acteurs de la formation, OPCO compris, est ainsi créée. Une dotation annuelle est également versée pour financer la formation des demandeurs d'emploi (montant fixé par décret).

BAISSE DES DROITS DES MANDATÉS

L'aide au fonds du paritarisme qui était en place avec UNIFAF disparaît. Les deux jours de préparation des réunions plénières sont supprimés. Le droit à la formation des mandatés de cinq jours par an est supprimé.

Ces régressions de droits sont inscrites dans l'accord CPPNI de la BASS, accord signé par la seule CGT en fin d'année 2019. Cet accord met en place de nouvelles DR-CPNE FP[1] sur lesquelles auraient dû être transférés les droits des DRP d'UNIFAF[2].

UN ACCORD FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BASS RÉGRESSIF

2011, 2015, 2020 : trois accords et une constante en 10 ans. Un bouleversement contre les droits des salariés. Le plus visible étant les taux de contribution à la formation :

- **2011 :** 2,3 % de la masse salariale brut dévolus à la formation ;

[1] *Délégations Régionales de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.*
[2] *Les Délégations Régionales Paritaires étaient la déclinaison régionale de l'OPCA UNIFAF. Celles-ci ont disparu avec la transformation de l'OPCA en OPCO.*

- **2015 :** 2 % de la masse salariale brut dévolus à la formation ;
- **2020 :** 1,965 % de la masse salariale brut dévolus à la formation.

Dans l'ensemble, nous assistons à une réduction des obligations incombant aux employeurs et une forme d'instrumentalisation de la formation professionnelle par ces derniers : la loi de 2018 vient terminer le travail de détricotage commencé plusieurs années plus tôt. Ces orientations se concrétisent dans les accords de Branche par des mesures telles que :

- La promotion à la création de CFA[3] d'entreprise
- L'encouragement à la co-construction du CPF
- Moins d'obligations sur l'utilisation des fonds de la formation, avec 0,65 % de la masse salariale brute pouvant être gérée directement par l'entreprise ou faire l'objet, en tout ou partie, d'un versement volontaire à l'OPCO…

Ces dispositions confirment et aggravent les dispositions de l'accord de 2015 dans la BASS, accord pour lequel nous avions fait valoir notre droit d'opposition quand la CFDT signait et la CGT laissait passer.

L'Accord Formation professionnelle a finalement été signé par la CFDT et la CGT. Force Ouvrière a fait valoir son droit d'opposition sans possibilité de le voir aboutir, puisque minoritaire. Nous ne pouvons en effet que refuser d'accompagner cette régression.

FINANCEMENT ET AVENIR DE L'OPCO SANTÉ

Un des points d'achoppement de cet accord est la baisse de la contribution de 0,06 % versée pour le fonctionnement d'UNIFAF à 0,0465 % de la masse salariale brute. La situation est aujourd'hui différente puisque l'OPCO Santé ne couvre plus le même périmètre[4]. Nos propositions ont été refusées par les employeurs.

TOUR DES GRANDES RÉGIONS ET FONCTIONNEMENT DES INSTANCES

Cette journée a également permis de faire un point sur les instances existantes et leur fonctionnement : la CPNE, les DR CPNE FP, ainsi que leurs liens avec l'OPCO.

Lors du tour des Régions, deux constats partagés par tous :

- Les DR CPNE FP, quand elles se réunissent, fonctionnent souvent mal… Quand elles se réunissent !
- Le manque de moyens, particulièrement en temps, rend particulièrement difficile l'exercice du mandat.

[3] *Centre de Formation des Apprentis.*
[4] *Cf. Article Accord sur la formation professionnelle dans la Branche de l'Action Sanitaire et Sociale, dans le Bulletin Fédéral n°333de septembre/novembre 2020.*

GUIDE FÉDÉRAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

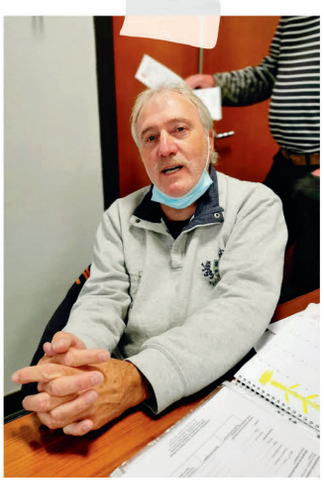
Ce guide est en cours d'élaboration et devrait voir le jour en fin d'année. L'idée est d'offrir un outil complet à destination à la fois des militants et des salariés permettant de couvrir tous les aspects de la formation, aspects historiques, syndicaux et pratiques. Ce guide couvrira les champs conventionnels de la BASS, d'ALISFA et de la BAD.

En voici les principaux chapitres :

1. Une brève histoire de la formation professionnelle
2. La loi de 2018 : Libre de choisir son avenir professionnel ?
3. Instances et outils de la Branche professionnelle en matière de formation professionnelle
4. Quels droits à la formation pour le salarié ?
5. Formation des militants
6. Rôles des élus du personnel
7. Revendications et perspectives
8. Annexes (Accords de branche notamment)

Cette journée sera suivie dans quelques mois d'une rencontre avec nos camarades de la Santé Privée (sur un temps peut-être plus long) pour échanger sur la situation et travailler à nos positions communes.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral



“ TRANSFERT DES HEURES DIF SUR LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION : DERNIER DÉLAI JUSQU’AU 30 JUIN 2021

Le compte personnel de formation (CPF) a été mis en place le 1er janvier 2015 afin de remplacer le droit individuel à la formation (DIF). Celui-ci permet de financer la formation des salariés en leur permettant notamment d’obtenir une qualification professionnelle ou une certification.

TRANSFERT DES HEURES DIF SUR LE CPF : PROCÉDURE À SUIVRE

Afin d’éviter que les heures acquises au titre du DIF ne soient perdues, les salariés peuvent transférer celles qu’ils n’ont pas utilisées sur leur compte personnel de formation jusqu’au 30 juin 2021.

[L’échéance pour ce transfert était initialement prévue au 31 décembre 2020, mais suite à la crise sanitaire et économique, elle a été repoussée au 30 juin 2021. Cela peut représenter jusqu’à 1 800 euros pour les salariés qui n’ont jamais fait valoir leur droit à la formation via la DIF.]

Toutefois, il est à noter que ce report de ces heures n’est pas automatique.

Il est donc nécessaire d’informer les salariés pour qu’ils créditent leurs heures DIF sur leur compte personnel de formation.

Ils ont la possibilité de retrouver leur solde d’heures DIF sur différents documents, notamment sur :

- le bulletin de salaire de décembre 2014 ou janvier 2015 ;
- l’attestation de droits au DIF que l’employeur leur a fournie ;
- le dernier certificat de travail.

NOTEZ-LE

Les heures de DIF doivent être saisies directement en ligne sur le site **moncompteformation.gouv** et le montant saisi fera l’objet d’un contrôle à la première demande de formation.

Dès lors que ces droits seront inscrits, ils seront conservés indéfiniment, mais dans la limite du plafond applicable (5000 euros ou 8000 euros pour les personnes handicapées).

TRANSFERT DES HEURES DIF SUR LE CPF : LES HEURES CPF CONVERTIES EN EUROS

Les heures acquises au titre du CPF et du DIF avant le 1er janvier 2020 étaient converties en euros à raison de 15 euros par heure du 1er janvier 2019 jusqu’au 31 décembre 2019.

A partir du 1er janvier 2020, l’inscription du crédit en euros s’effectue automatiquement dans le courant du premier trimestre suivant l’année d’acquisition.

NOTEZ-LE

Si le salarié a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l’ensemble de l’année, il acquiert alors 500 euros par an pour se former dans la limite d’un plafond fixé à 5 000 euros.

TRANSFERT DES HEURES DIF SUR LE CPF : UTILISATION DES HEURES DU CPF

L’employeur doit s’assurer auprès des salariés qu’ils ont donné leur accord exprès à la mobilisation de leur CPF.

Il convient de noter que le refus du salarié, titulaire du compte, de mobiliser celui-ci ne constitue pas une faute.

L’employeur ne peut donc pas imposer la mobilisation du montant inscrit sur le compte personnel de formation au salarié.

NOTEZ-LE

En cas de refus du salarié, l’employeur devra alors financer intégralement l’action de formation du salarié ou des salariés concernés par le biais d’un abondement.

Ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, Jo du 22 (article 8).

Jacqueline BERRUT
Secrétaire Fédérale

”

Accompagner l'équilibre de vie du salarié aidant

Les Français souhaitent, à une écrasante majorité, vieillir chez eux. Les personnes en situation de handicap aspirent à l'autonomie la plus forte possible. Nous le savons, ils ne peuvent faire ces choix sans impliquer, de fait, leurs proches. Le rôle des salariés proches aidants est donc clé pour permettre cette société de l'autonomie. **Le Groupe VYV vous propose un décryptage et un rappel du droit applicable en soutien aux salariés aidants.**

Chiffres clés

8,3 à 11 millions
d'aidants familiaux

60 %
sont des actifs

73 %
aident au domicile de l'aidé

Le dialogue social en entreprise : clé dans la protection et l'accompagnement des aidants

Une diversité d'acteurs impliqués auprès des salariés aidants

La première clé de réussite de cet accompagnement est de créer les conditions facilitant la déclaration par le salarié de son rôle d'aidant. En effet, une des difficultés majeures est le caractère non visible de cette situation : les personnes ne souhaitent pas nécessairement se déclarer aidants.

Des dispositions légales permettent ensuite d'aider le salarié à s'organiser pour assumer plus facilement ce rôle et le dialogue social en entreprise peut permettre de déployer un plan dédié d'accompagnement de ces personnes pour mieux les protéger.

Les complémentaires santé et prévoyance ont également un rôle à jouer en proposant différents services aux entreprises afin d'améliorer le quotidien de leurs salariés proches aidants.

Le dialogue social en entreprise au cœur du soutien aux salariés aidants

Avec la loi du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants, ce thème a été inscrit dans le champ des négociations collectives, et plus particulièrement celui de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié proche aidant.

Les droits du salarié aidant

Le droit au congé au bénéfice de l'aidant

Ce congé se décline en 3 congés légaux :

- **Congé de présence parentale :** d'une durée maximale de 310 jours, dans la limite maximale de 3 ans. Durée définie dans le certificat médical précisant la durée prévisible du traitement de l'enfant. Pas de fractionnement ni de transformation en activité à temps partiel.
- **Congé de solidarité familiale :** durée maximale déterminée par convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou un accord de branche. À défaut, la durée maximale du congé est de 3 mois et est fixée par le salarié (fractionnement possible et transformation possible en activité à temps partiel).
- **Congé de proche aidant :** durée maximale déterminée par convention ou accord de branche ou, à défaut, par convention ou accord collectif d'entreprise. À défaut, la durée maximale du congé est de 3 mois et est d'un an maximum pour l'ensemble de la carrière (fractionnement possible et transformation possible en activité à temps partiel).

Ces congés concernent les salariés du secteur privé et ont été, pour partie et selon certaines modalités différentes, étendus aux agents de la fonction publique (loi du 6 août 2019).

D'autres dispositifs existent comme une retraite à taux plein à 65 ans dans certains cas.

Solidarité : don de jours de repos en entreprise

Les salariés ou agents publics (fonctionnaires ou contractuels) peuvent, sur leur demande et en accord avec leur employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de leurs jours de repos non pris au bénéfice d'un collègue.

Pour bénéficier d'un don de jours de repos, le salarié ou l'agent doit se trouver dans l'une des 2 situations suivantes :

- Avoir un enfant de moins de 20 ans à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Venir en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Le Groupe VYV mobilisé auprès des aidants et de leurs proches

Le Groupe VYV accompagne les aidants sur l'ensemble des impacts qui influent sur leur vie personnelle et professionnelle.
Retrouvez l'ensemble des solutions proposées par le Groupe VYV : https://objectif-autonomie.fr/aidant

Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr

GROUPE vyv
Entrepreneur du **mieux-vivre**

Chorum · Harmonie mutuelle · MGEFI · mgen · MMG · MNT · SMACL ASSURANCES · vyv · groupe Arcade vyv

Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 532 661 832, numéro LEI 969500E0I6R1LLI4UF62. Siège social : Tour Montparnasse – 33, avenue du Maine – BP 25 – 75755 Paris Cedex 15 – PARAGRAPHE *imageur* - 06/20

Billet d'humeur

“ HORS DE CONTRÔLE

« Là où commence l'État,
la liberté individuelle cesse,
et vice-versa. »

Mikhaïl Bakounine

Nous vivons dans une société du spectacle. DEBORD en avait théorisé les contours. Du spectacle, mais également de surveillance. DELEUZE, prolongeant la pensée de FOUCAULT, considérait quant à lui dans les années quatre-vingt, que notre société se muait en société de contrôle. Peut-être aujourd'hui sommes-nous assignés à vivre un moment où coexistent spectacle, surveillance et contrôle…

La période que nous traversons, inédite, déconcertante, sidérante par certains aspects, semble condenser nombre de nos craintes. Une crise sanitaire, où se mêlent peur de la mort et velléités d'autoritarisme ; crise économique, où la destruction du droit du travail accompagne opportunément l'augmentation colossale des profits d'une poignée d'individus ; crise politique, où l'unique réponse aux problèmes posés prend la forme d'une matraque.

C'est avec un parfait cynisme que ceux-là même qui usent de violence et d'arbitraire sont aussi ceux qui se gargarisent de défense de la démocratie ou de la liberté d'expression. Ils sont, à les en croire, d'ardents défenseurs de la République. Mais de quelle République ?

Peut-être serait-il bon de rappeler que la République peut se passer sans difficulté de démocratie. Une relecture attentive de la Révolution française serait à même de nous en convaincre. Beaucoup étaient républicains. Ce qui pourtant ne les empêcha pas de s'envoyer gaiement les uns et les autres à l'échafaud… Certaines idées semées alors ont germé et n'ont cessé depuis de grandir. Le siècle qui a suivi, après la Restauration, a connu plusieurs révolutions. Parmi ces idées certaines se sont imposées. La liberté d'association, la liberté de conscience et d'expression, la liberté syndicale. L'idée d'une société où la liberté serait la règle, les restrictions à celles-ci en seraient l'exception. Force est de constater que ces dernières années cette idée se délite et s'inverse.

À bien y regarder, et malgré les déclarations d'intention, la République, celle que nous défendons, celle que le syndicalisme libre et indépendant a contribué à construire, celle que nous avons défendue, parfois même les armes à la main, la République sociale, cette République n'est semble-t-il pas la leur.

1881, 1884, 1901, 1905 : Liberté de la presse, liberté syndicale, liberté d'association, séparation des églises et de l'État permettant la liberté de conscience. Toutes quatre attaquées.

Nous pourrions citer les lois. Nous pourrions citer les ordres. Nous pourrions énumérer les crimes. La liste en serait bien longue.

L'entreprise de mise au pas de nos libertés a débuté bien avant la crise que nous connaissons. Elle se révèle cependant de manière plus aiguë en ces temps troublés. Nous avons été confinés, déconfinés, puis reconfinés. Confinement, couvre-feu, ordres et contre-ordres, arbitraires, mépris, infantilisation, liberté surveillée, assignation à résidence…

Combien de décrets, de dispositifs, d'interdits, de déclarations grotesques et de mensonges éhontés, combien d'humiliations, de mépris, de désespoirs matraqués, de violence assumée, de corps martyrisés, de manifestations réprimées, de démocratie bafouée ?

Revenons un instant à ce qu'il est convenu de nommer aujourd'hui, la « crise sanitaire ». La santé de chacune et chacun est à l'en croire la priorité du gouvernement. Notre santé légitimerait-elle à elle seule la privation de nos libertés ?

Un patron a une obligation de résultat concernant la santé et la sécurité de ses subordonnés, contrepartie inhérente au contrat de travail et au lien de subordination. Mais cette obligation s'arrête aux portes de l'entreprise, du service ou de l'établissement. De quel droit ce gouvernement s'immisce-t-il ainsi dans nos vies ? De quel droit nous considère-t-il comme ses subordonnés ? Comme des enfants qu'il faudrait réprimander, culpabiliser et punir ? Comme de simples sujets, sujets aux ordres ? Mais sa Majesté ferait bien de prendre quelques précautions.

La santé ne saurait se réduire à des données physiologiques, et particulièrement dans un contexte de restriction aussi importante des libertés individuelles et collectives. Tout est interdit, sauf travailler. Et ce, pour notre bien et pour notre santé. Est-ce à dire que notre santé ne sert qu'à travailler et à engraisser quelques-uns, ceux qui se gorgent de notre travail, ceux qui s'empiffrent au grand banquet des banquiers, à la table opulente des capitalistes, exploiteurs de tous poils ? Faut-il être niais pour y croire ne serait-ce qu'une seconde ?! « Je veux votre bien, et je l'aurais ! » s'exclament-ils ! Fiers d'eux et de leurs bons sentiments dégoulinants de morale…

Comble du cynisme, une fois encore, ceux-là même qui restreignent nos libertés pour endiguer l'épidémie sont les tenants des politiques qui ont détruit l'hôpital public ; ceux-là même qui

prétendent nous sauver du virus « quoi qu'il en coûte » sont aussi ceux qui s'en prennent à la Sécurité Sociale !

Car non, la liberté ne peut se réduire à une variable d'ajustement selon les moyens financiers consentis par une poignée qui gouverne. C'est pourtant ce à quoi nous assistons. Certes la santé est importante. Mais la liberté prime et doit primer contre toute velléité autoritaire.

Pour conclure, nous ne sommes pas confinés. Seules nos libertés le sont. Ce gouvernement confine notre temps libre. Nous sommes donc réduits à quitter la subordination du patron pour se retrouver sous le contrôle de leur police. Sous surveillance et sous contrôle. Voilà notre lot. Et pour une durée indéterminée. L'intitulé même de la Loi liberticide et scélérate, dite « Loi Sécurité Globale », dernière invention d'un gouvernement qui ne recule, ni ne reculera devant aucun argument de raison, devrait à lui seul faire se lever les foules… Globale, totale, totalitaire… Nous voilà donc assignés à résistance.

Devant un tel saccage, nous pourrions n'avoir qu'une seule et unique issue : entrer en résistance et être hors de contrôle.

Résister, Revendiquer, Reconquérir !

Paul Emique

”

SYNCEA

TOUJOURS À VOTRE DISPOSITION AUPRÈS DU SECRÉTARIAT FÉDÉRAL :

RÉSISTANCE

RÉSISTANCE

RÉSIS-

Ségur Public/Privé, 183 € pour tous

COMMUNIQUÉ INTERFÉDÉRAL FO

Pour FO, le Ségur de la Santé ne doit exclure personne !!

Force Ouvrière a signé le « Ségur de la Santé » et se félicite des avancées salariales et de carrière obtenues pour les personnels hospitaliers et les agents territoriaux exerçant dans les EHPAD.

Pour autant, FO rappelle que certains personnels de santé du secteur médico-social public, et du secteur social privé à but non lucratif, sont exclus de cet accord, ce qui est inacceptable !

Ainsi :

- Dans la Fonction Publique Hospitalière pour le secteur médico-social public,
- Dans la Fonction Publique Territoriale et son secteur de l'Aide à Domicile, ainsi que pour les personnels des MDPH, des foyers logements,
- Dans la Fonction Publique de l'État pour les secteurs du ministère de l'Armée, de l'Éducation Nationale et du corps interministériel des Infirmiers,
- Dans le secteur privé à but non lucratif de la Santé privée et de l'Action Sociale, Médico-social, de la Protection de l'Enfance, de l'Aide à Domicile et de l'Insertion,

des milliers de salariés et de personnels publics sont oubliés.

C'est pourquoi nos Fédérations FGF-FO, FO-SPS et son Union Nationale de la Santé Privée et la FNAS Force Ouvrière mettent tout en œuvre pour que tous les salariés et agents publics puissent bénéficier des mesures de revalorisation des salaires et de carrière, dans le respect de leurs statuts, de leurs garanties collectives et dans les conventions collectives concernées.

D'ores et déjà, elles demandent audience au Premier Ministre pour faire aboutir leurs revendications fédérales.

Elles engagent leurs syndicats à informer et mobiliser largement les personnels pour préparer, si nécessaire, le rapport de force.

Paris, le 29 septembre 2020

Fédération Générale des Fonctionnaires FO - 01.44.83.65.55
Fédération des Services Publics et de Santé FO - 01.44.01.06.00
Fédération Nationale Action Sociale FO - 01.40.52.85.80

Compte rendu de l'audience au Cabinet du Premier ministre Du 6 octobre 2020

Cette audience faisait suite à une demande conjointe de la FSPS-FO, de la FNAS-FO et de la FGF-FO.

Nous avons été reçus par Aurélia LECOURTIER-GEGOUT, conseillère Budget, fonction publique, réforme de l'État, cheffe du pôle.

La délégation FO était composée de Pascal Corbex (FNAS-FO), Christian Grolier (FGF-FO) et Dominique Regnier (FSPS-FO).

L'objet de cette audience était d'obtenir des engagements du Premier ministre pour une extension du protocole dit « Ségur » aux corps et cadres d'emploi de santé et du médico-social des 3 versants de la fonction publique et au secteur privé à but non lucratif.

Nous avons respectivement exposé nos revendications pour nos secteurs respectifs. De manière collective, nous revendiquons la revalorisation de 183 euros pour tous les agents et salariés.

Pour la Fonction publique de l'Etat :

Outre la revalorisation salariale, nous avons rappelé notre attachement à la fonction publique de carrière, à la parité des grilles et à la mobilité choisie inter fonction publique. C'est pourquoi, les plans de requalification consistant par exemple à passer le corps des infirmiers du « petit » A au A type dans la fonction publique hospitalière doivent également s'appliquer aux corps infirmiers de l'Etat. Il en est de même pour les aides-soignants du ministère des Armées qui, comme à l'hospitalière doivent bénéficier du passage de C en B.

Pour la Fonction publique territoriale :

Si nous prenons acte que pour les EHPAD de la fonction publique territoriale, l'ensemble des agents bénéficieront des 183 €, la délégation FO a rappelé que la transposition du Ségur devait comprendre également les mesures de carrière en A type pour les infirmiers et en B pour les aides-soignants. Pour Force Ouvrière, à travail égal, salaire égal !

Nous avons également demandé que les agents qui travaillent dans les services d'Aide à Domicile, des foyers logements qui dépendent des CCAS, CIAS…, dans les conseils départementaux à travers les travailleurs sociaux et médico-sociaux du secteur social, de l'aide sociale à l'enfance, les services de PMI, du secteur de l'autonomie, des crèches, des écoles maternelles… bénéficient de la revalorisation de 183 €.

Pour la Fonction Publique Hospitalière :

Si, pour la fonction publique hospitalière, le 12 octobre prochain s'ouvre l'ouverture des travaux sur l'extension du Ségur pour les agents des établissements sociaux et services médico-sociaux de la FPH, il n'en reste pas moins que nous avons rappelé que la mesure de 183 € doit être attribuer à l'ensemble des agents de ces secteurs.

Pour le secteur privé à but non lucratif :

Nous avons déposé notre cahier de revendications qui couvrent l'ensemble de nos champs fédéraux : social et médico-social, protection de l'enfance, aide à domicile et insertion. Nous avons indiqué que nous ne pouvions accepter que les négociations se limitent aux seuls salariés du privé non lucratif relevant des établissements hospitaliers et EHPAD. Les négociations doivent couvrir l'ensemble des salariés des conventions collectives, quels que soient les types d'établissements où ils travaillent, conformément aux grilles de classifications ou de salaires existantes, ceci afin d'éviter que des salariés sous conventions collectives, à diplômes et qualifications équivalentes, touchent des salaires différents en fonction de l'entreprise où ils travaillent. Nous nous sommes dit prêts à engager les négociations pour en faire bénéficier les salariés hors conventions collectives.

Nous avons demandé que les moyens de ces négociations soient alloués à la hauteur des besoins de son application pour tous. Plus particulièrement, nous avons demandé que, dans l'aide à domicile, l'avenant 43 (classification) qui augmente d'ores et déjà les salaries en moyenne de 15 %, soit rapidement agréé et étendu.

La conseillère du Premier ministre s'est engagée à nous apporter une réponse rapide à notre demande d'ouverture de négociations sur l'extension du Ségur.

Dans l'attente, continuons d'informer les agents et les salariés lors des réunion d'information syndicale et assemblées générales afin de préparer et coordonner la mobilisation du 5 novembre 2020 annoncée pour la FSPS-FO et la FNAS-FO, si nécessaire.

TRACT INTERFÉDÉRAL FO

Public - Privé

Les agents et salariés du secteur Social et Médico-social doivent bénéficier des avancées du SEGUR

Tous en grève et mobilisés jeudi 5 novembre 2020

La Fédération des personnels des Services Publics et de Santé FO, la Fédération Générale des Fonctionnaires FO pour les corps de santé et médico-sociaux de l'Etat, la Fédération Nationale de l'Action Sociale FO, la Fédération de la Défense, des industries de l'armement et des secteurs assimilés FO (Fédiasa) déclarent : « **Pour FO, le Ségur de la Santé doit être élargi à tous les agents et salariés du secteur Social et Médico-social, public et privé.**
Si Force Ouvrière a signé les accords du « Ségur de la Santé » et se félicite des avancées obtenues pour les personnels hospitaliers et les agents territoriaux exerçant dans les EHPAD, pour autant, FO rappelle que certains personnels de santé du secteur social et médico-social public, que les agents de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale et du secteur social privé à but non lucratif, ainsi que les personnels des services de santé et médico-sociaux de la Fonction Publique de l'Etat sont exclus de cet accord, ce qui est inacceptable ! »

C'est avec cet état d'esprit, et conformément à la revendication que nous portons à FORCE OUVRIERE à savoir, **« le Ségur ne doit exclure personne »,** que nous sommes allés en audience au cabinet du Premier Ministre le 6 octobre.

Pour le secteur privé à but non lucratif, nous sommes toujours sans réponse du Premier Ministre sur les nécessaires moyens alloués pour financer cette juste revendication. De même certains arbitrages ne sont pas rendus pour les établissements autonomes de la FPH.

Au même moment, les employeurs FEHAP (51) et NEXEM (66) ont ouvert et proposé à la négociation des avenants conventionnels « applications du Ségur de la Santé ». Néanmoins leurs projets continuent d'**exclure**, de cette nécessaire augmentation de salaires, les salariés qui ne travaillent pas dans le secteur hospitalier et les EHPAD.

Dans la Fonction Publique de l'Etat, FO exige que les plans de requalification et doublement des ratios de promotions prévus dans le Ségur pour l'hospitalière, soient mis en place pour garder la parité des grilles indiciaires et favoriser les mobilités entre les trois versants.

Des inégalités sont en train de prendre forme et vont diviser les agents et salariés de ces secteurs déjà en difficultés dans la gestion de la crise liée à la COVID.

Sans une mobilisation forte de tous, nous n'obtiendrons ni l'égalité salariale, ni les moyens à la hauteur de cette revendication, ni même l'amélioration de nos conditions de travail.

C'est pourquoi les Fédérations Force Ouvrière ont décidé d'un **appel à la grève et à la mobilisation le 5 novembre 2020.** Dès aujourd'hui, nous faisons parvenir à nos ministères de tutelle les préavis de grève.

Les Fédérations invitent leurs syndicats à réunir des Assemblées Générales partout dans les établissements pour informer, mobiliser et définir, avec les agents et salariés, les modalités d'actions. Elles les engagent, avec les délégués FO de ces établissements ou services, à prendre toutes les dispositions nécessaires pour faire connaître ou déposer leurs revendications auprès des préfets, des ARS, conseils départementaux, des collectivités territoriales, des établissements publics, etc,

REVENDIQUER-RÉSISTER- RECONQUÉRIR !

Paris, le 22 octobre 2020

Fédération des Services Publics et de Santé FO
Fédération Nationale Action Sociale FO

Fédération Générale des Fonctionnaires FO
Fédération de la Défense FO

Pendant le « re-confinement »,
continuons de réclamer et de revendiquer
Tous MOBILISÉS le 5 NOVEMBRE 2020

Des années d'austérité budgétaire, suicidaire politiquement, socialement et économiquement ont favorisé la dégradation des conditions de travail et en conséquence la prise en charge des populations les plus fragiles de notre République dans nos secteurs du social, médico-social, de la protection de l'enfance, de l' aide à domicile et de l'insertion.

A cela, c'est ajouté l'appauvrissement des salariés par le blocage des salaires, la remise en cause de leurs droits collectifs conventionnels et un manque criant de moyens.

La pandémie de la Covid a mis en exergue cette situation dégradée, voire catastrophique, pour nos secteurs professionnels du social privé à but non lucratif.

Dès le début, les salariés ont fait leur travail malgré tout, souvent la peur au ventre, au risque de leur vie. Certains même en sont morts. Partout ils ont dû se battre pour leur santé et leur sécurité, obtenir les masques, le gel hydroalcoolique, les espaces suffisants de sécurité pour travailler, l'amélioration de leurs conditions de travail et de leurs droits, l'obtention des primes et l'augmentation de leur salaire.

Malgré les moyens mis à leur disposition, les missions devaient et doivent être menées : « quoi qu'il en coûte ». Mais où sont les moyens à la hauteur des besoins attendus et promis ?

Avec la reprise de la pandémie, ces mêmes engagements ont été annoncés à nouveau par le Président de la République. Chacun peut légitimement douter de sa parole, car force est de constater que rien n'a été fait depuis le premier confinement pour faire face à cette nouvelle vague. De même, il est demandé aux salariés de ne pas abandonner, de faire front, de serrer les dents, de résister physiquement, mentalement, professionnellement à cette nouvelle épreuve. Mais à quel prix ?! Et sans moyens supplémentaires ! Leur colère est légitime.

Dans ce contexte particulièrement difficile, où nos libertés individuelles sont fragilisées, la FNAS FO tient à apporter tout son soutien aux camarades et aux salariés qui se battent pour l'amélioration de leurs conditions de travail et une plus juste rémunération.

Elle les invite partout à se joindre à l'appel à la grève et à la mobilisation du 5 novembre, que nous avons lancé conjointement avec la Fédération des Services Publics et de Santé et la Fédération Générale des Fonctionnaires Force Ouvrière, et à déposer leurs revendications auprès des préfectures, comme nous demandons à être reçu par le Premier Ministre, pour réclamer ce qui nous revient.

Comme tous les salariés du secteur public, les salariés du secteur Social et Médico-social, de la protection de l'enfance, de l'Aide à Domicile, de l'insertion doivent bénéficier des avancées du SEGUR : 183 euros net d'augmentation pour TOUS.
Et pour l'amélioration des conditions de travail, il est temps d'obtenir un plan financier d'urgence, à la hauteur des besoins salariaux et matériels pour notre secteur en général, comme pour tous les secteurs indispensables, comme celui de la Santé.

Malgré le re-confinement de la population, il ne saurait y avoir de confinement de nos revendications !

Paris, le 30 octobre 2020

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE 75 014 PARIS
T. 01 40 52 85 80 / F. 01 40 52 85 79 / lafnas@fnasfo.fr / **www.fnasfo.fr**

COMMUNIQUÉ INTERFÉDÉRAL FO

le 10 novembre, une délégation FO était reçue en audioconférence par trois conseillers du Premier ministre.

L'objet de cette audience était l'extension revendiquée par FO des avancées du Ségur de la Santé à tous les agents de la Fonction Publique et des établissements privés à but non lucratifs exerçant des missions de santé, sociales et médico-sociales.

Ces conseillers nous ont affirmé y travailler, tout en indiquant qu'ils n'étaient pas en mesure de définir le périmètre et les champs concernés.

Ce jour-là, leurs réponses collectives peuvent être résumées ainsi : « *Faîtes-nous confiance. Nous ferons des annonces prochainement* ».

Alors que nous sommes toujours en attente d'une réponse précise sur ces revendications, la presse s'est faite écho, lors du dernier comité interministériel du handicap, d'une mission confiée à Monsieur Michel Laforcade pour, notamment, améliorer les salaires et carrières des agents dans le secteur médico-social.

FO a adressé ce jour, une lettre au Premier ministre pour lui demander qu'il clarifie ces annonces contradictoires alors que la tension monte chez les personnels qui s'estiment, à juste titre, déconsidérés.

Fait à PARIS, le 19 novembre 2020

FO la force syndicale
Services Publics et de Santé

Le 8 décembre Tous en grève et dans l'action

FO ACTION SOCIALE

Pour l'extension
des mesures salariales du « Ségur »
à tous les agents et les salariés du Social, Médico-Social Publics et Privés

Dans la continuité de la grève et de la mobilisation du 5 novembre, grande réussite malgré le contexte épidémique,

≠

Faute de réponses concrètes aux multiples interpellations des Fédérations FO-SPSS, de l'Action Sociale et de la Confédération Force Ouvrière, pour que le gouvernement étende à ses personnels et aux salariés, dans le secteur médico-social et social, de la petite enfance, de la protection de l'enfance, des services d'aides à domicile, les mesures de revalorisations salariales du « Ségur »,

≠

Parce que ces agents publics et les salariés du privé :

→ *ne peuvent rester en marge des accords salariaux du Ségur de la Santé ;*
→ *se sont mobilisés sans compter pour faire face à la pandémie ;*
→ *ne sont pas des personnels de second choix ;*
→ *à même statut, même salaire.*

Les Fédérations FO-SPSS et FNAS-FO appellent à la grève et à la mobilisation le mardi 8 décembre 2020

Elles soutiennent l'ensemble des initiatives de leurs syndicats qui sont actuellement dans l'action et la mobilisation pour défendre leurs revendications.
Elles invitent l'ensemble de leurs structures et syndicats, à organiser les modalités d'actions et de communications partout où c'est possible (établissements, collectivités, ARS, conseils départementaux et régionaux, Préfectures...).

D'ores et déjà, les Fédérations FO-SPSS et FNAS-FO prennent attache avec le cabinet du Premier Ministre pour être reçues le 8 décembre 2020.

Cette journée doit démontrer toute notre détermination à obtenir satisfaction et être une réussite pour faire plier le gouvernement !

Paris, le 26 novembre 2020

QUELQUES PÉTITIONS SIGNÉES

Département	Association	nombre de signarures
30	APS, UNAPEI	103
34	SIAD d'Olonzac, UD, Fdt Armée du Salut, FO Territoriaux, CHU Territoriaux, Labo sud,	25
35	AEREA	5
35	UD + INTERPRO + autre Fédé + AEREA	18
36	UDAF	10
48	MAS la Luciole, A2LFS/CEM Mont Rodat, Arc en Ciel	97
49	ITEP les Chesnais, ESAT Noyant, AR HAHA, SESSAD de Briançon, IME Briançon, ESAT du Mont Anjou, MAS Le Romanns, La Tramblaye, SSR les Recollets	158
50	APEI Centre Manche	51
59	EHPAD Les jardins de Théodore + Papillons blancs + AFEJI + APAJH le bois fleuri+ SSIAD	148
62	ASRL, Fondation Opale de Berk, Les champs Dorés Servins	205
63	ADSEA, AGD le Viaduc	94
67	Fdt Sannenhof / IME/ESAT/MAS FAM + UDAF + APEI+ MAS ARSEA	153
72	ADAPEI + ADIMC/MAT le jardin d'Alexandre/IEM Guitton/ MAS les mélisse	200
74	AAPEI74 + CAMSPS APAJH + ATMP 74	29
75	Maison Ste Germaine + AURORE + FNAS + Maison du Sacré Cœur + Armée du Salut	82
76	Ligue Havraise	5
78	COTXET/MECS Neauphle	3
79	AURORE, foyer Le Berceau	25
93	ANPIHM Le logis	12
		1295

Mobilisation du 5 novembre

SDAS 48

SOCIAL

● GRÈVE ET MOBILISATION CE JEUDI

La fédération des personnels des services publics et de santé FO, la fédération générale des fonctionnaires FO pour les corps de santé et médico-sociaux de l'État, la fédération nationale de l'action sociale FO, la fédération de la Défense, des industries de l'armement et des secteurs assimilés FO (Fédiasa) déclarent : *« Pour FO, le Ségur de la santé doit être élargi à tous les agents et salariés du secteur social et médico-social, public et privé. Si Force ouvrière a signé les accords du Ségur de la santé et se félicite des avancées obtenues pour les personnels hospitaliers et les agents territoriaux exerçant dans les Ehpad, pour autant, FO rappelle que certains personnels de santé du secteur social et médico-social public, que les agents de la filière médico-sociale de la fonction publique territoriale et du secteur social privé à but non lucratif, ainsi que les personnels des services de santé et médico-sociaux de la fonction publique de l'État sont exclus de cet accord, ce qui est inacceptable ! Sans une mobilisation forte de tous, nous n'obtiendrons ni l'égalité salariale, ni les moyens à la hauteur de cette revendication, ni même l'amélioration de nos conditions de travail. C'est pourquoi les fédérations Force ouvrière ont décidé d'un appel à la grève et à la mobilisation le 5 novembre. ».*

En Lozère, en raison du confinement et du développement de la pandémie, le syndicat départemental de l'action sociale FO 48 n'appelle pas à manifester. Une pétition circule dans les établissements. *« Les pouvoirs publics vont être informés de nos revendications »*, indique Pierre Bruel, le secrétaire départemental Sdas-FO 48.

SDAS 63 :RASSEMBLEMENT SDAS FO ET GD FO SANTÉ

Le 5 novembre, un rassemblement a eu lieu à Clermont-Ferrand pour revendiquer l'égalité salariale pour tous les salariés public-privé santé et médico-social. Ce rassemblement a regroupé une soixantaine de salariés majoritairement du médico-social, nos camarades hospitaliers étant submergés par les cas COVID. Notre rassemblement était autorisé, mais le Préfet, 2 heures avant le rassemblement, nous a informés qu'il ne nous recevrait pas. Nous avons donc fait part de nos revendications devant la préfecture. Celles-ci ont dû porter puisqu'à la fin du rassemblement, une délégation composée de deux de nos camarades, Nadège, Sabine et de notre secrétaire de l'Union Départementale ont été reçus par le secrétaire du cabinet du Préfet. Ceux-ci ont exprimé à nouveau les revendications, 183 € net pour tous les salariés du social, médico-social, de l'aide à domicile et du secteur sanitaire.

Sabine, pour sa part, a évoqué : « Les salariés de l'aide à domicile ont dû se battre pour obtenir la prime COVID, annoncée par le gouvernement, département par département, association par association. Nous espérions une reconnaissance grâce au Ségur de la santé, mais une fois encore nous sommes invisibles et exclus. Les salariés, travaillant dans ce secteur, restent de nombreuses années sous le SMIC. Le fait est que l'application de l'avenant 44 ne permet pas de corriger cet état de fait et que seul l'avenant 43 permettrait au secteur de sortir de la misère salariale, pour que chaque aide à domicile puisse vivre dignement de son travail. Les aides à domicile sont majoritairement des femmes qui travaillent à temps partiel, dans des conditions difficiles. »

Nadège, elle, évoque le secteur du handicap : « Des difficultés au quotidien d'accompagner des personnes en situation de handicap, la difficulté, pour eux, de respecter des mesures sanitaires, la distanciation physique, le port du masque sont quasi impossibles. Ces difficultés sont rencontrées par l'ensemble des salariés de nos secteurs d'activité. Comment est-il acceptable que dans une même association, des salariés, ayant le même diplôme, la même fonction, puissent avoir un salaire différent selon le service où ils travaillent. C'est ce qui est mis en place avec les éléments actuels du Ségur. »

Nos camarades étaient satisfaites d'avoir exprimé nos revendications et espèrent avoir été entendues. Le secrétaire du cabinet du Préfet leur a assuré qu'il ferait remonter les éléments qu'elles ont apportés.

Bureau du SDAS 63

SYNDICAT APPASE

À l'APPASE, association du social et médico-social dans les Alpes de Haute Provence, impossible de déclencher une grève ou une manif.

Nos services sont saturés de Covid, aussi bien chez les usagers que chez les salariés. Nous avons reçu en début de semaine une nouvelle consigne de l'ARS : si nous sommes Covid et pas ou peu symptomatiques, comme à l'hôpital, nous devons aller travailler. Honteux !

La camarade de FO Santé est dans la même situation. Les services hospitaliers sont en sous-effectifs et très éprouvés, tous sont malades.

Malgré ce contexte difficile, nous avons quand même voulu nous mobiliser. En tant que déléguées Syndicales de nos secteurs respectifs et toutes deux membres du bureau de l'UDFO 04, nous avons demandé et obtenu un entretien avec le Directeur de cabinet de la Préfète des AHP par visioconférence. Une représentante de l'ARS a également participé à la visio.

Nous avons pu faire remonter nos revendications d'application du Ségur à tous les professionnels des secteurs oubliés "à travail égal, salaire égal". Le Directeur de cabinet s'est engagé à les faire remonter.

La représentante de l'ARS a tenu des propos intéressants, mais qui me questionnent car les informations connues à ce jour sont contradictoires.

Il nous a été dit que "les textes ne sont pas définitifs... On attend le décret d'application sous 15 jours.... Il n'est pas prévu d'exclusions... Les versements des augmentations de salaire pour le médico-social devraient avoir lieu, mais dans une temporalité différente. Si les augmentations seront versées pour le sanitaire d'ici la fin d'année, pour les autres secteurs, ce sera plutôt au premier trimestre 2021 en fonction des signatures des accords de Branches avec, comme pour le sanitaire, un effet rétro actif depuis septembre.... "

Nous étions plutôt satisfaites de l'entrevue dans son ensemble, à voir si ces belles paroles se concrétisent. Nous restons en alerte et mobilisés.

Jessica PICHOTIN
DS APPASE FO

SDAS 73

Retour sur la mobilisation du 5 novembre 2020...

J'espère que vous avez bien manifesté. Ce matin, une délégation FO a été reçue par la sous-préfète de Savoie dont je faisais partie.

Nous lui avons expliqué pourquoi nous réclamions que le Ségur soit également appliqué pour les Aides à Domicile, les éducateurs spécialisés et tous les professionnels du secteur social et médico-social.

Elle a été très à l'écoute et va transmettre nos doléances à Mr le Préfet.

J'ai appris également que l'ARS a versé de l'argent pour les SSIAD et que les salariées n'ont eu que 500 € au lieu des 1000 € versés. Le Préfet va donc être au courant ainsi que l'ARS.

Du côté de mon employeur l'ADMR, c'est silence radio, personne ne répond au secrétaire de notre UD lorsqu'il appelle.

Mais bon, je pense que le Préfet et l'ARS vont leur demander des comptes.

J'étais la seule aide à domicile de mon Association ADMR, à croire que mes collègues sont contentes de leur salaire. On marche sur la tête, toujours entrain de râler, mais quand il faut faire quelque chose, il n'y a plus personne.

Nous étions une petite cinquantaine devant la préfecture. Merci à nos camarades retraités qui sont venus gonfler les rangs.

Aline RAICHON,
Élue FO

SDAS 74

Dans le cadre de la mobilisation du 5 novembre 2020, une délégation FORCE OUVRIERE composée de Françoise COUDERT (Syndicat Action Sociale FO 74) et de Alain COLLARD (Union Départementale des Retraités FO 74) a été reçue par M. Luc ROLLET, Délégué départemental 74 de l'ARS (Agence Régionale de Santé).

La délégation a présenté les revendications concernant la journée de grève et de mobilisation appelée par les fédérations FO de l'Action Sociale, des Services Publics et de Santé et des Fonctionnaires : **que tous les personnels** du Médico-Social, du Social, de la Protection de l'Enfance et de l'Aide à Domicile, qu'ils soient du public, du privé et du privé associatif **bénéficient de l'augmentation mensuelle nette de salaire de 183 €** arrachée comme produit de la mobilisation des personnels hospitaliers dans le « Ségur » de la Santé.

La délégation a précisé qu'une pétition en ce sens était en cours de signature nationalement et dans le département.

M. ROLLET a reconnu que cette revendication était légitime, dans la mesure où, comme les personnels hospitaliers, les salariés en question avaient été soumis à rude épreuve pendant la crise sanitaire du premier trimestre et l'étaient aujourd'hui de la même manière. M. ROLLET a indiqué qu'il avait déjà fait remonter régionalement et nationalement cette demande, et qu'il la réitérerait.

La délégation a aussi pointé **la situation désastreuse** en matière de manque de personnel dans les établissements médico-sociaux (EHPAD et établissements spécialisés...) et les services d'Aide à Domicile, et fait remarquer que cela faisait plusieurs années que les demandes de créations de postes sont portées par FO et d'autres organisations syndicales sans être entendues, ce qui abouti à la situation dramatique et insupportable que nous connaissons aujourd'hui. La délégation a fait remarquer que **le gouvernement Macron avait poursuivi et am-**

plifié les mesures de dislocation du secteur social et médico-social, et de l'Aide à domicile, dans la suite des gouvernements successifs.

Pour rappel, voici ce que le Comité exécutif de l'UCR FO pointait dans sa résolution le 15 octobre dernier :

« Il n'y avait pas de fatalité face à la propagation du coronavirus et à l'augmentation du nombre de décès ! Il n'y avait pas de fatalité dans la pénurie de tests de dépistage, dans l'insuffisance de matériels de prévention (masques chirurgicaux ou FFP2, surblouses et autres tenues de protection, gel hydro alcoolique...) ! Il n'y avait pas de fatalité dans la dégradation des conditions de travail des professionnels de santé et les manques de personnels, de lits d'hospitalisation, d'équipements de réanimation... »

M. ROLLET a indiqué qu'il s'était tourné vers le Conseil Départemental, les élus, etc. et que le personnel de l'ARS était mobilisé pour tout mettre en œuvre pour trouver des solutions à cette situation, mais que la Suisse aspirait le personnel soignant.

La délégation lui a rétorqué que la Suisse était elle aussi dans une même situation de pénurie, mais que, comme chacun le sait, les salaires suisses sont bien plus attractifs que ceux pratiqués en France.

La délégation a aussi tenu à faire part au Délégué de l'ARS de la réalité vécue par les personnels :

- déqualifications de plus en plus importantes (postes spécialisés remplacés par des « faisant fonction »),
- plus d'agrément pour les établissements, d'où un accueil de jeunes avec des pathologies très différentes à budget à minima constant,
- dénaturation de la prise en charge des personnes et transformation des métiers,
- mal-être aboutissant à des démissions et demandes de ruptures conventionnelles en nombre croissant,

La délégation a alerté le Délégué de l'ARS sur la situation plus que dramatique du FAM (Foyer d'Accueil Médicalisé) d'Héry-sur-Alby (ADIMC 74) et lui a demandé de venir se rendre compte par lui-même de cette situation...

La délégation a indiqué que la suppression des congés payés supra-conventionnels pour tous à l'ADIMC était encore moins acceptable dans une telle situation, et qu'il était nécessaire de revenir en arrière.

La délégation a décidé de faire connaître ce compte-rendu aux salariés du secteur médico-social, et de les inviter, si ce n'est fait, à signer massivement la pétition pour l'obtention des 183 € pour tous les personnels du médico-social et de l'Aide à Domicile, de se réunir dans les établissements dans l'unité quand c'est possible pour définir les revendications et les moyens de les faire aboutir.

**Rejoignez le Syndicat FORCE OUVRIÈRE de l'Action Sociale,
Syndicat libre et indépendant
pour être le plus grand nombre possible pour faire valoir
les droits et revendications des personnels,
et ainsi contribuer à stopper la spirale infernale
de destruction des conquêtes sociales et démocratiques
arrachées par la mobilisation.**

Le bureau

SDAS 82

Comme prévu, les représentants FO des différentes fonctions publiques et de l'action sociale ont été reçus par le préfet et le directeur de l'ARS 82 le jeudi 5 novembre 2020.

Lors d'un échange de plus d'une heure, ils ont fait remonter les différentes problématiques des agents oubliés par le protocole du SEGUR de la santé. Le préfet et le directeur de l'ARS ont bien pris note des différentes revendications : pour l'hospitalière, les agents oubliés sont ceux des SSIAD[1], des CSAPA[2] (conduites addictives), du centre départemental de l'enfance (présence du secrétaire FO, Olivier FRANGEUL), les Aides médico-psychologiques ne passant pas en catégorie B.

Philippe CLAVELIN, de la fonction publique d'État a posé le problème des infirmiers et médecins scolaires submergés par la COVID.

Pour la fonction publique territoriale, Jean-Pierre SALDANA a signalé les problématiques pour les aides à domicile, les agents des crèches, des écoles maternelles et notamment pour le conseil départemental, les travailleurs sociaux et médico-sociaux de l'aide sociale à l'enfance et du secteur PMI.

Représentant l'action sociale du 82, la revendication a porté sur la hausse des salaires de tous les personnels concernant le secteur de notre Fédération au même niveau que le personnel concerné par le « Ségur de la santé ». Nous avons aussi réclamé l'équité de traitement que les établissements soient financés par la Sécurité Sociale ou le Conseil Général. Nous avons aussi revendiqué le maintien des prix de journées, malgré le fait que toutes les places ne soient pas occupées dans nos établissements. Nous avons aussi réclamé les équipements de protection et de dépistage pour tous, à hauteur de ce qui se fait dans les hôpitaux au minimum. Tous ces différents métiers ont été oubliés par la revalorisation salariale. Cette journée nationale d'action FO a eu pour but la défense de tous ces agents et salariés mis en avant depuis le début de la crise sanitaire.

Nous avons également revendiqué pour tous les agents du public et les salariés du privé, l'abrogation des jours de carence et la remise en cause du décret trop restrictif sur la maladie professionnelle suite à la COVID.

L'Action Sociale a aussi pointé du doigt que la liberté de déplacement de nos élus dans le cadre de nos mandats soit rappelée à l'ensemble des employeurs, et aussi aux services qui s'occupent du contrôle des déplacements durant l'épidémie.

Dans la continuité de cette action qui nous a semblée constructive, les responsables FO demanderont une entrevue aux différents parlementaires du département.

Alexandre THOS

Secrétaire Départemental Adjoint SDAS 82

[1] *SSIAD : Service de Soins Infirmiers à Domicile*
[2] *CSAPA : Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie*

SDAS 50

Des soignants « oubliés » par le Ségur de la santé

ALORS QUE la majeure partie du personnel soignant du public comme du privé bénéficie ou va bénéficier d'une revalorisation salariale dans le cadre du Ségur de la santé, certains s'estiment mis sur le carreau. Revendiquant la même hausse de 183 euros sur leurs salaires, les soignants du sanitaire et du médico-social se sont donc mis en grève dans toute la France hier.

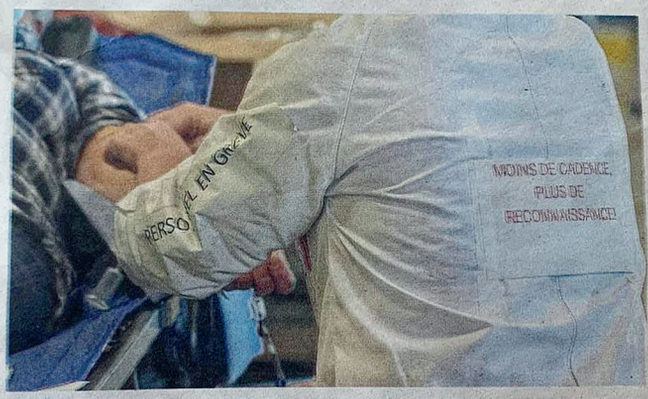
Cela concerne entre autres les instituts médico-éducatifs (IME), les services de soins infirmiers à domicile (SSIAD) ou encore les centres d'accompagnements pour adultes handicapés.

« Tout le personnel des établissements médico-sociaux est souvent oublié de ces mesures », déplore Laurence Brégeault-Merel, déléguée syndicale FO à l'APEI Centre-Manche.

« Pourtant, nous sommes logés à la même enseigne pour la plupart des aspects du travail. »

Dans le cadre de ce mouvement, le personnel peut apprécier le soutien de leur direction, « car ils ont beaucoup de mal à recruter des aides-soignantes et des infirmières ».

Ils n'ont néanmoins pas souhaité organiser de manifestations dans la Manche, contrairement à ce qui peut se passer ailleurs en France, « car c'est beaucoup trop compliqué avec la situation sanitaire ». À la place, une pétition a circulé au sein du personnel et sera remise au ministère de la Santé.



➔ Ce mouvement de grève du personnel médico-social a également été l'occasion de revendiquer de meilleures conditions de travail.

« Rétablir l'inacceptable »

Une piqûre de rappel : « Cela fait plusieurs semaines déjà que le ministre, Olivier Véran, a été interpellé par les syndicats sur notre absence du Ségur. Nous attendons toujours une réponse. »

Selon Nathalie Le Guilly, déléguée FO de la Fondation Bon Sauveur, « des négociations devaient avoir lieu, mais le confinement les a arrêtées. Mais en pleine crise sanitaire, est-ce que ces négociations sont urgentes pour eux ? » La question reste en suspens.

Pourquoi le personnel médico-social ne bénéficie pas du Ségur ? « C'est une question de budget de l'État. D'autant que tous les personnels ne sont pas rémunérés par les mêmes organismes : certains le sont par l'ARS, d'autres par le Département… Ce qui peut créer des négociations plus longues. » Mais elle considère également que « ce sont des métiers qu'on oublie ! Carrément ! ».

Outre une manière de « rétablir ce qui est inacceptable », ce mouvement de grève est également l'occasion pour exiger de meilleures conditions de travail et une meilleure considération de la profession.

« À la base, les syndicats réclamaient 300 euros, correspondant à la perte de notre pouvoir d'achat qui n'a pas été revalorisé depuis des années ».

Mais malgré tout, « les collègues restent toujours mobilisés au vu de la situation », souligne Laurence Brégeault-Mérel.

Romain LE BRIS

SDAS 85

06.11.2020

À Bouin, les agents du médico-social se sentent oubliés

Une cinquantaine d'agents de l'Établissement public social et médico-social (EPSMS) La Madeleine et du Service de soin à domicile pour personnes âgées (SSIDPA) de Bouin ont manifesté, à l'appel de FO Santé, hier, pour dénoncer leur exclusion du plan Ségur. **« Pourquoi les neuf agents au SSIDPA et les 88 agents à l'EPSMS n'ont pas droit à la revalorisation de 186 € mensuels nets ? »** ont interrogé les agents mobilisés.

Pour rappel, **« l'EPSMS ainsi que le SSIDPA sont sous la même direction que l'Ehpad La Reynerie de Bouin qui, lui, a obtenu une revalorisation des salaires ».**

Ces structures font partie du Groupement hospitalier de territoire (GHT) qui comprend le CHD de La Roche-sur-Yon, le CH de Côte de Lumières des Sables-d'Olonne, le CHLVO de Challans-Machecoul, entre autres.

Ces agents ont les mêmes contraintes sanitaires que les autres **« ils sont en première ligne [...] pourquoi à Bouin ont-ils été oubliés ? »**

06.11.2020

Une grève au foyer d'accueil médicalisé Vent d'Espoir

À Notre-Dame-de-Monts, le personnel du Foyer d'accueil médicalisé (FAM) Vent d'Espoir est en colère. Aides-soignants et aides médico-psychologiques (AMP) de cet établissement accueillant 30 résidents ont collé sur leurs blouses l'étiquette **« en grève ».**

Salariés d'une association qui œuvre pour le bien-être de personnes en situation de handicap, traumatisés crâniens ou cérébrolésés, ils se sentent de fait oubliés de la loi découlant du Ségur de la santé.

La loi prévoit que les salaires des soignants des hôpitaux et des Ehpad soient revalorisés de 183 €. Une somme dont les salariés du FAM souhaitent également bénéficier. À travail égal, diplôme égal, rémunération égale, réclament ces salariés.

Les 45 salariés de Vent d'Espoir ont envoyé une lettre à Olivier Véran, ministre de la Santé, et pris contact avec le député de la circonscription Stéphane Buchou, en espérant que leur situation soit revue et prise en compte.

SDAS 35

SDAS 13

“

Lors de la réunion ZOOM BAD du 11 novembre, nous avons échangé sur nos métiers.

Un petit mot des salariées Techniciens de l'Intervention Sociale et Familiale, "les oubliées" de la Branche de l'Aide à Domicile du 13 !

Nous sommes une petite équipe de moins de 30 salariées couvrant la quasi-totalité du département des Bouches du Rhône.

L'année est vraiment particulière comme partout. Lors du premier confinement, notre association a été mise à l'arrêt.

La prévention, la protection de l'enfance n'était pas la priorité de l'État.

Nous avons bénéficié du chômage partiel, avec un maintien de salaire pour la plupart des salariées. Des explications de la part de notre Direction sont toujours en attente pour celles qui ont eu une perte conséquente de salaire.

En revanche, lors de ce deuxième confinement, nous faisons partie des salariées indispensables au fonctionnement du Pays...

Notre pratique professionnelle est limitée dans ses actes au vu des contraintes sanitaires : la distance avec les bénéficiaires impossible lors d'intervention auprès d'enfants en situation de handicap ou non, de nouveaux nés. Notre objectif d'intervention est de sortir les enfants du domicile, mais la limite d' 1km est difficile dans l'organisation de la socialisation.

Côté protection, nous avons tout l'équipement nécessaire pour les interventions.

La Direction nous informe que l'équipement peut évoluer si nous devons intervenir auprès de personnes positives au COVID, situation qui ne s'est pas encore produite.

Actuellement, les interventions dans le cadre de la protection et de la prévention de l'enfance sont maintenues dans leur intégralité.

Les TISF doivent s'adapter aux contraintes sanitaires et aux demandes spécifiques des travailleurs sociaux !

Merci à toutes, mes camarades, pour votre engagement.

Pauline CASTORO
SDAS 13

”

SDAS 22

“

NOS DROITS NE SONT PAS CONFINÉS !

Grève « symbolique » de Force ouvrière devant l'ARS le jeudi 5 novembre

Ils étaient une dizaine de syndiqués à manifester devant les locaux de l'Agence régionale de santé, ce jeudi 5 novembre. (Le Télégramme/Marie Pomme)

Non, nos droits ne sont pas confinés avec cette pandémie de la COVID !

Depuis le premier confinement en mars 2020, c'est la guerre des tranchées avec certains employeurs de notre secteur de l'action sociale dans le département des Côtes d'Armor. Les élus FO de plusieurs structures sont entrés en état de guerre contre le virus pour préserver leur santé et leur sécurité et surtout, continuer à faire respecter leurs droits.

Témoignages ...

ADALEA

Dès le début de la pandémie, notre section a du rappeler à l'employeur que la tenue des instances n'était pas une option. Cette pandémie ne peut être un prétexte pour déréglementer les droits des salariés ni le droit syndical. Nous n'avons donc pas accepté d'être un bureau d'enregistrement des décisions unilatérales de la Direction et avons dû imposer la tenue d'instances exceptionnelles pour préserver nos conditions de travail. L'année 2020 n'aura pas été sans combats dans toutes les directions : protection des salariés, maintien des salaires pour tous, prime COVID transformée en prime PEPA...

Petit aperçu d'une résistance actuelle : lors du premier confinement, la mise à l'abri de toute personne sollicitant le 115 avait en-

trainé de profondes modifications des conditions de travail sur le service Accueil de Jour avec une ouverture 7j /7 sollicitée par l'État. Cette situation, comme promis, avait cessée au moment du déconfinement en mai. Mi-octobre, les salariés sont informés d'une aide exceptionnelle de l'Etat (tiens donc !) en contrepartie de l'ouverture du service au samedi après-midi… à partir du 1er novembre ! … Juste coïncidence avec la période hivernale…ou prévision de ce second confinement ?

Les salariés du service ont le sentiment aujourd'hui d'avoir la double peine : celle d'avoir été réellement exposés lors du premier confinement dans l'exercice de leurs missions, puis maintenant celle de subir une réorganisation des plannings de travail, non concertée, qui va occasionner des retentissements importants sur leur vie personnelle et familiale. Sans compter que cette décision n'est pas conforme à un avenant du 12/05/2015 sur l'aménagement du temps de travail, accord d'entreprise du 25 janvier 2011.

Nous ne saurions donc accepter que la situation de crise sanitaire puisse ni aujourd'hui, ni demain, servir pour affaiblir les droits et protections des salariés, entamer le code du travail, détruire notre convention collective ou faire fi des accords d'entreprise.

Plus que jamais, les élus d'ADALEA restent assignés à résistance !

Véronique MENGUY
Déléguée Syndicale et Conseillère Fédérale

GCSMS A.P.A.J.H 22-29-35

Pour notre section syndicale, minoritaire, l'année 2020 commence avec l'effectivité d'un CSE scélérat, et un nombre d'élus réduit. Des élus moins nombreux, auront donc moins de moyens malgré nos résistances. Nous dénonçons une distance plus grande entre les élus et les autres salariés. Les représentants de proximité ne sont pas des RP et ne le seront jamais. La CGT joue le jeu. L'employeur use et abuse de la réforme visant à transformer les élus du personnel en « experts ». Notre combat principal, préserver toutes les anciennes missions du CHSCT dans la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

Dès la fin février nous sommes confrontés à la première vague de l'épidémie de covid19. Pourtant 2 semaines plus tard, le confinement n'a pas été anticipé et la protection des salaries encore moins. Tout notre temps syndical est dédié à l'obtention de masques et des équipements de protection, mais aussi à l'exigence de la mise en place de procédures, de réunions CSE exceptionnelles dédiées…S'ajoutent à cela l'accompagnement des salariés « à risque », et le maintien d'un rapport de force permanent contre l'union nationale portée par le taulier et la CGT. Nous avons alerté, secoué, indisposé aussi la DIRECCTE, la Médecine du Travail, les ARS, la CPAM, le Conseil Départemental. Nous avons mené de vraies joutes pour éviter l'usage du chômage partiel, garantir le maintien de salaire des salariés en travail à domicile, l'obtention de la prime COVID pour tous, y compris les intérimaires, le test de tous les salariés ; un de nos établissements sera le premier testé du département…

Nous avons tenu le cap et obtenu jusqu'à la prime pour les intérimaires. Nous en sommes fiers ! La prime, on a dû l'arracher en s'appuyant sur un mouvement social à la seule initiative de notre syndicat, et nous exigions dès ce moment le reversement aux salariés de l'allègement de charge de l'employeur : 750 000 euros sur une année pour une entreprise approchant de 300 salariés, c'est juste hallucinant !!! Nous exigeons encore aujourd'hui le reversement de cette somme aux salariés dans le cadre des NAO. Le 5 novembre, les salariés de l'APAJH étaient mobilisés pour l'amélioration et l'extension du Ségur au médico-social au seul appel de notre syndicat FO. En novembre, c'est le recours de l'employeur au licenciement d'un salarié en longue maladie qui anime notre révolte et laisse entrevoir au mois de décembre d'âpres luttes, en intersyndicale cette fois.

Cette année 2020, on ne l'oubliera pas ! Plus que jamais notre syndicat est un syndicat de combat.

Antoine GOUGEON - Délégué Syndical

EXTRA BALLE

A Extra Balle, le confinement de mars a induit la mise au chômage partiel de pratiquement tous les salariés sauf la direction, bien évidemment : il ne faudrait pas qu'elle perde en pouvoir d'achat tout de même !!! Pour les autres, c'est 84 % du salaire : **FO revendique un salaire entier.**

En mai, ré ouverture de l'établissement, le département décide qu'il faut participer à l'effort collectif. La direction et le CA collaborent : « il faut se rendre utile, rendre service, sinon on ne nous donnera plus de financement pour continuer les séjours de rupture. Donc, petits salariés chanceux de ne pas avoir travaillé pendant le confinement, travaillez maintenant 15 ou 24h consécutives, auprès d'un public relevant d'un accompagnement thérapeutique de 6 à 17 ans, faites les piluliers, et puis amusez les, ces enfants, qu'ils passent un bon moment ». Il n'y a pas d'agréments, pas de projet, pas de réunions d'équipe, pas de psychologue, et même pas le temps d'aller « pisser » entre les tentatives de suicides et les crises de violence de ces enfants ballotés dont presqu'aucun besoin n'est identifié. On fait fi de la loi, et le bien-être des salariés et des enfants, n'en parlons pas ! Ne posez pas de questions, vous êtes résistants et imperméables au changement !

En juin, le SDAS et les représentants FO des salariés d'Extra Balle alertent et dénoncent cette maltraitance institutionnelle comme cette ingérence du département, dans un courrier adressé au président du Conseil Départemental des Cotes d'Armor, à la directrice de la DEF, à la direction et au CA d'Extra Balle ainsi qu'à la DIRECCTE et à la médecine du travail.

La situation perdure jusqu'en août et se répète une fois de plus lors de ce deuxième confinement : chômage partiel de deux semaines et de nouveau accueil d'urgence de l'urgence !! **La DIRECCTE et la médecine du travail sont alertés, le CSE FO se rappelle au bon souvenir d'une direction qui a omis de le consulter pour**

son recours au chômage, et qui continue dans sa vomissante suprématie à disqualifier ses salariés.

Pour Fo Extra Balle, les salariés n'ont ni à porter ni à subir les conséquences de l'asservissement d'une association à un département qui se croit omnipotent, ni à se soumettre à un contexte de crise sanitaire liberticide de leurs droits. Participer à la résistance et à l'émancipation du salarié OUI, subir et cautionner la casse des droits des travailleurs et de leur pensée critique : NON !

Émilie GOUGEON - Déléguée Syndicale

ASAD ARGOAT

Etre aide à domicile est un drôle de métier, à multiples facettes : en effet, depuis le confinement, plus de réunions entre collègues, ou à 2 maximum dans une grande salle aérée avec masques et gel. Nous avons les consignes de ne pas nous retrouver entre collègues, et surtout de ne pas entrer dans les locaux sans rendez vous....

Par contre, à domicile, chez les clients (anciennement usagers...du temps où ils nous devaient un minimum de respect...), fi des protocoles ! S'ils sont à 2 ou 3 dans un petit espace, « un lieu de vie » dans un collectif, là, plus besoin de masques pour eux ! Et gare si on prend l'initiative d'ouvrir la fenêtre ! Ça va pas, ça caille !

Réponse de la direction à ces situations : si vous portez le masque et que vous vous lavez les mains, vous ne risquez rien !!!!

Ah bon, j'avais pas compris ! Mais avec mes collègues alors ? C'est pas pareil ?!?!

Dominique Le CREURER - Déléguée Syndicale

UNE « JEUNE » RETRAITÉE DU SDAS 22

Absurdité générale de notre quotidien : la profusion des attestations de tout genre. Attestation dérogatoire, attestation d'employeur, attestation de déplacement, attestation de couvre-feu, etc... Nous nous autorisons, nous même, à nous déplacer pour aller travailler ou pour aller vaquer à nos activités.

Quelle meilleure solution pour un gouvernement autoritaire et despotique que d'obliger les citoyens de s'éditer des laissez-passer ou des sauf-conduits comme cela se fait pour les marchandises.

La dernière fois qu'en France de tels documents furent imposés, c'est sous le régime de Vichy : un Ausweis, carte d'identité ou un Passierschein, laissez-passer délivrés par les autorités d'occupation après maintes formalités.

Vichy, la Charte du Travail, ... vous me suivez ?

Vous voyez le lien avec l'interdiction des rassemblements et autres manifestations des travailleurs de la santé et de l'action sociale le 5 novembre 2020 ?

Non. Ha bon, c'est pour nous protéger !!!
L'état d'urgence depuis 5 ans auquel s'intègre l'état d'urgence sanitaire, c'est de la philanthropie ?
J'entends quelques absurdités du genre, la liberté s'arrête à celle des autres. Ben voyons, paroles d'asservis !
La liberté de chaque individu s'accroît par l'obtention de celle-ci de tous les autres !
À part ça, il ne s'est rien passé en 2020 !

Christine AUBERY - retraitée de l'Action Sociale

L'action syndicale ne peut pas être privée de ses libertés !
La vie syndicale n'est pas confinée !
Les salariés continuent à construire la résistance et le rapport de force.

LE TELETRAVAIL À TENIR À DISTANCE ?

L'ADAPEI fait sa révolution numérique. Notre hiérarchie nous dit que nous sortons de l'âge de pierre. Les logiciels trop spécialisés, indépendants et non compatibles entre eux ne permettent pas une lecture immédiate et globale de la bonne santé de nos établissements.

L'avenir est donc dans le tout intégré : les SIRH (Systèmes Intégrés des Ressources Humaines).

Ces nouveaux outils ne manquent pas d'attraits aujourd'hui puisqu'ils fonctionnent comme un self service et standardise les pratiques : le salarié télécharge son planning, le manager complète l'entretien professionnel en ligne, etc. Une seule base de données pour des utilisations multiples.

Le coût ne semble pas un frein. Le Plan d'Agnès Buzyn du 25/04/2019 conforte les ESMS[1] à « accélérer le virage numérique (action n°20) et les CITS[2] sont probablement mobilisables en ce sens. Notons qu'un éditeur de logiciel est retenu pour toute l'association, le pari est osé !

L'ADAPEI, depuis plusieurs années, crée des frontières imaginaires entre les salariés : les cœurs de métier, les services supports. A la faveur de la Covid, le télétravail est venu s'inviter à ce petit jeu de distanciation sociale. Aujourd'hui, l'employeur fait connaître en NAO ses intentions de mettre en place le télétravail. Les services administratifs sont en plein dans la cible.

Les négociateurs sont invités à produire des accords rapidement.

Nous n'avons pas encore, au niveau de la Branche, un cadre juridique sur lequel nous appuyer pour encadrer le télétravail, les accords d'entreprise FO peuvent être une source d'information à adapter à nos métiers.

Soyons vigilants :

→ Pour ne pas faire sortir des catégories de salariés des Organisations de Temps de Travail en inscrivant les 35 heures obligatoires en télétravail. Les télétravailleurs doivent continuer à être soumis aux horaires collectifs appliqués dans les services pour pouvoir continuer à bénéficier des RTT, Heures Supplémentaires, journées continues par exemple.

→ Le CSE doit avoir les moyens de vérifier si les dispositifs existants tels que CET, contrat de génération, Formation professionnelle, évolutions salariales, mobilité sont garantis aux télétravailleurs au même titre que les autres salariés en présentiel.

→ Le volontariat doit être appliqué pour les futurs salariés qui viendraient à remplacer des salariés en télétravail. Le télétravail ne doit pas être une condition à l'embauche pour le remplaçant qu'il soit en CDI ou CDD.

→ L'accès aux informations (par substitution aux affichages), aux RP, aux réunions doit être maintenu.

Les conditions de la réversibilité doivent être souples pour le salarié (Attention aux motifs qui pourraient être analysés comme irrecevables par l'employeur). Par ailleurs il faut prévoir les motifs pour lesquels l'employeur pourrait interrompre le recours au télétravail volontaire d'un salarié.

Soyons innovants :

→ En favorisant le mixage et en négociant aussi le télétravail occasionnel.

Le télétravail peut être un moyen de maintien dans l'emploi si le médecin du travail le préconise. Il peut être prévu pour des circonstances exceptionnelles telles que pour la femme enceinte, en cas de neige ou de pic de pollution !

Les points de vigilance sont nombreux pour les négociateurs et nous devons rester unis ou tenir le télétravail à distance.

J'ai 20 ans de métier et j'ai pu constater que les travailleurs des services administratifs sont pleinement investis dans les établissements. Récupérer des bureaux pour faire des chambres supplémentaires est un argument implacable pour nous encourager à faire une bonne action en sortant des structures, CQFD.

Une camarade de l'ADAPEI

[1] *ESMS : Établissements Sociaux et Médico-sociaux*
[2] *CITS : Crédit d'Impôts de Taxe sur les Salaires*

SDAS 85

“ ESAT LES 4 VENTS, ÎLE DE NOIRMOUTIER, ACTE 3… PRIME COVID-19

Encore et toujours dans la bataille, à croire que rien ne peut se faire simplement et de façon évidente. Comment faire compliquer alors que tout est simple et clair.

L'ESAT les 4 Vents est financé par 3 budgets différents : ARS, Conseil Départemental 85 et un budget production puisque l'activité de l'ESAT est un Village Vacances ouvert à tous. Ce qui veut dire que les salariés (environ 55 personnes) ne sont pas pris en charge de la même façon. Cela représente environ 1/3 de salariés pour chaque budget.

La prime Covid-19 dans le médico-social pour notre département était de 1000 € par salarié.

Début juillet, l'ARS des Pays de la Loire a octroyé environ 20 000 € pour les salariés de l'ESAT, puis un mois plus tard, le Conseil Départemental, à son tour, donne une enveloppe d'environ 20 000 € aussi.

De façon à ce que tous les salariés puissent bénéficier de la prime Covid-19, un accord a été signé par Force Ouvrière, portant sur le principe de 30 jours de présence effective pour avoir la prime totale de 1000 euros, en incluant les repos hebdomadaires. Un accord qui en très grande partie reprenait l'application de la loi au niveau du public avec sa transposition.

En août, la direction est revenue sur sa décision en voulant modifier les modalités pour le versement de cette prime, en défalquant les repos hebdomadaires, c'est-à-dire, partir sur 44 jours et non 60. Du jour au lendemain elle a décidé de changer les termes de l'accord d'entreprise et ça, sans même le dénoncer.

Leur nouveau projet remettait en cause l'attribution de la prime à hauteur de 1000 euros pour une dizaine de salariés, sous prétexte qu'elle avait décidé que certains salariés n'avaient pas « été totalement au front » pendant la période du Covid-19 ! En clair, elle souhaitait récompenser les plus actifs, ceux présents au maximum. Or, on nous avait demandé de poser des congés, des récupérations d'heures, des RTT : choix que certains salariés ont appliqué à la lettre, mais qui pour le coup se voyaient ne pas avoir la totalité des 1000 €.

Grande déception, car malgré tout, ils avaient été présents plus de 30 jours sur la période de référence…

Il nous aura fallu plusieurs réunions, de l'acharnement et à l'appui les articles de loi reprenant textuellement le mode de calcul à appliquer. Nous avons aussi eu le droit aux réflexions du genre « c'est nous qui décidons, cet argent est pour récompenser les salariés présents, personne n'est lésé, car tout le monde aura un petit quelque chose… ». Nous avons dû insister en contredisant leurs propos et surtout en leur rappelant que cette enveloppe reçue ne leur appartenait pas. Elle vient des pouvoirs publics. Nous avions donc tous les droits pour négocier et faire un choix dans sa répartition. Notre principe étant que justement personne ne soit lésé et que chacun s'y retrouve. La Prime pour Tous en fonction des critères de départ !

Il faut rappeler que nous ne négocions pas sur une prime PEPA (sur laquelle on peut entendre que le financement sort des caisses des 4 Vents et qu'ils ont plus de pouvoir sur le choix de la distribution) mais bien sur la prime Covid.

Ils ont enfin fini par accepter de faire vérifier nos arguments par un tiers : la FEHAP.

Acte était posé, acte était fait par la direction, mais avec un espoir en tête pour elle de garder leur nouveau mode de calcul.

À la réunion CSE de septembre, le verdict est tombé : les élus Force Ouvrière avaient raison, raison de se battre et d'être têtus : la FEHAP est allée à l'encontre de la décision de la direction en validant les demandes et les revendications Force Ouvrière.

Fin septembre 2020, les salariés qui n'avaient pas eu la totalité de leur prime se sont vus obtenir un rappel de salaire, au grand damne de la direction.

Quelle victoire certes, mais cette bataille n'aurait pas dû avoir lieu. Du temps et un investissement qui ont porté leurs fruits, mais qui auraient pu contribuer à d'autres revendications.

Nous avons rappelé que si la direction souhaitait vraiment « récompenser » encore plus certains salariés par leur présence et leur investissement qu'il était possible de négocier un accord sur la prime PEPA ! On attend toujours…

Bureau du SDAS 85

”

Fondation des Apprentis d'Auteuil

“

La délégation FO, dans son discours de rentrée, a souhaité attirer l'attention de la Direction Générale sur les convocations de salariés qui ont eu lieu pendant l'année et également pendant l'été. FO rappelle que la différence dans les méthodologies de travail peut être enrichissante et qu'il ne faut pas essayer de « lisser » les pratiques. FO estime que les sanctions sont disproportionnées et abusives en suivant les dossiers de près.

Nous souhaitons apporter notre soutien à tous les camarades et salariés qui se retrouvent en difficultés dans ces convocations exagérées et souvent correspondant plutôt à des problèmes organisationnels et d'un manque de régulation dans les équipes. Nous avons constaté une multiplication des entretiens préalables à sanction et surtout de leur répétition pour les mêmes salariés, quels en sont les objectifs quand ils ne conduisent pas à un licenciement ?

Les observations sur le terrain pour des salariés convoqués à qui on demande de continuer le travail avec une pression psychologique importante, pose cette question : est-il recherché de les pousser à la faute ? Nous alertons sur l'utilisation de la délation (entre salariés) par quelques managers pour témoigner dans des procédures encours, en vue de sanctionner ou d'envisager de licencier les salariés concernés.

Nous pouvons aussi nous satisfaire des deux salariées qui ont obtenu satisfaction à leur demande, la reconnaissance des erreurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil pour la conseillère principale d'éducation (une prise d'acte) et l'adjointe de Direction (licenciement pour inaptitudes), anciennes salariées sur un établissement scolaire. Les deux salariées ont accepté la négociation proposée par la Fondation d'Apprentis d'Auteuil qui elle a accepté les conditions demandées des salariés dans cette transaction.

Pour mémoire, avec elles, plusieurs salariés avaient dénoncé leurs conditions de travail et la maltraitance subie pendant de long mois de la part d'un collectif d'enseignants et d'anciens élus du site. Cela avait amené au licenciement pour faute grave du Directeur Adjoint et la fin de poste pour le Directeur.

Nous partageons aussi la satisfaction de nos camarades concernés par la décision de justice, favorable, rendue suite à des attaques répétées par l'ancien secrétaire du CER IDF contre le Bureau du CER Paris IDF-Est, et ce, durant des années : l'affaire est enfin classée, mais avec un coût important sur le budget du CE... Que pensent les salariés de la région IDF de ces dépenses pour finir injustifiées ?

Nous adressons un message de soutien aux autres camarades. En effet, personne n'est à l'abri lors de convocations injustes et mettant à mal les camarades dans leur mission professionnelle.

Un petit coucou aussi à Andrée, licenciée pour inaptitude à Apprentis Auteuil, dont le reclassement n'a pas abouti par manque cruel d'accompagnement de la direction du site. Nous avons obtenu le paiement de ses 18 jours de congés payés en dehors de la durée prescrite par le Code du travail car en arrêt de plus de deux années.

Nous pouvons mesurer le chemin à faire, en termes de maintien dans l'emploi de salariés porteur de handicap. Aussi, est-ce que le reclassement inachevé est dû à leur mandat ?

FO confirme que la rentrée scolaire s'est faite dans un contexte particulier pour tout le monde avec des contradictions importantes faites par le gouvernement ou les médias... L'adaptation des mesures ne sont pas toujours les mêmes partout.

FO note, de la part des Directions, une certaine inquiétude à utiliser le télétravail en période de Covid et hors période pour les éducateurs en situation d'exercer leur activité professionnelle (écrit, bilan...). Il y a un accord à durée déterminé sur le télétravail à durée déterminé en déploiement sur la Fondation.

Des tensions importantes apparaissent sur des établissements : Carpentier, Challans, Bagneux, Marcoussis/ Massis, St Michel et St Roch, Angreviers, Marseille, Orly, Labège... Nous demandons à la Direction Générale d'être vigilante sur ces dossiers, pour certains en restructuration.

Notre organisation syndicale s'inquiète par ailleurs d'une certaine forme de banalisation de la violence en établissement, aussi bien entre les jeunes, qu'entre les salariés et les jeunes. Le changement des comportements et des problématiques met des salariés (établissement scolaire et Mecs) en grande difficulté. Nous constatons un manque de position et de décision de certaines directions. Nous pensons également que nos Directeurs doivent systématique soutenir et accompagner le salarié à déposer plainte, afin de ne pas stigmatiser le professionnel dans sa pratique, mais de le soutenir et l'accompagner dans le travail d'équipe.

FO regrette également un manque d'ambition de la Direction sur l'adaptation des postes de travail pour les salariés porteurs de handicap. Il n'y a pas de recherches de solutions globales dans les établissements et FO regrette que les Directeurs d'Établissements manquent de liberté d'action dans la gestion financière.

Pour la Prime PEPA, FO indique que les décisions d'assouplissement de l'attribution prises au national n'ont pas été appliquées dans les situations individuelles sur certains sites

Concernant le dialogue social, FO estime qu'il y a un manque concernant les élus qui font l'objet de pression afin de ne pas

poser leurs heures de délégation. FO demande que la Direction intervienne pour que les managers ne contestent pas systématiquement les questions et y répondent. FO regrette par ailleurs la mise en place tardive des instances et commissions des CSE avec des 1eres commissions RIC qui se sont tenues en septembre sur certains périmètres. Également, on note des dysfonctionnements des CSE et de la carte sociale en général (articulation des commissions horaires, formation, les DS et leur implication).

Une solution à faire valoir, c'est l'anticipation des dates et de la doublure de l'élu (remplacement) dans son planning préparé en amont avec le N+1 (date de réunion). Pour les heures de délégation, les élus sont sensibles au travail d'équipe.

LA GESTION DE L'ÉPIDÉMIE COVID-19 AU SEIN DE LA FONDATION APPRENTIS D'AUTEUIL

En ce début d'année, les salariés expriment de l'inquiétude sur les conditions de reprise en établissement compte tenu du contexte épidémique et des informations parfois contradictoires qui circulent dans le cadre de la situation sanitaire.

Afin d'avoir de la visibilité sur les mesures à mettre en œuvre, nous avons demandé que soient mis en place des points nationaux sur la situation sanitaire jusqu'aux prochaines vacances et selon une régularité à définir ensemble.

Afin de garantir la poursuite des activités à la Fondation d'Apprentis d'Auteuil, dans les meilleures conditions possibles, les Directions sont appelées à garantir directement l'application des obligations règlementaires définies par le gouvernement et selon les champs concernés, par les autorités de tutelle de l'État ou des collectivités publiques pour assurer la sécurité des personnes confiées à leur responsabilité.

Un nouveau dispositif ad hoc de gestion de crise Covid est mis en place à plusieurs niveaux :

Au niveau local et régional, une cellule de crise régionale se réunit toutes les semaines.

Au niveau national, une cellule de crise nationale Covid-19 (comex + cellule de crise) se réunit toutes les semaines.

Pour fluidifier les échanges et aider à la cohérence globale d'action, une équipe nationale Covid-19 ad hoc est constituée auprès de la cellule d'alerte.

Afin d'assurer un dialogue social, nous avons également demandé que les IRP soient associées au plus près du terrain. Toutes les réunions d'instances habituelles sont maintenues à distance (CSE Central, CSE, commission CSSCT et Représentant de proximité).

Depuis début novembre, il est mis en place des **réunions exceptionnelles portant exclusivement sur la gestion de crise sanitaire :**

- Une réunion hebdomadaire est faite en visio-conférence entre le DRH et les DSC/DSC Adjoints.
- Une réunion avec les membres du bureau du CSE et les Représentants Syndicaux est organisée de manière hebdomadaire avec le Directeur Régional.
- Une réunion est organisée chaque semaine par les Directeurs d'Établissement avec les Représentants de Proximité et les Délégués Syndicaux. Nous notons une progression en termes d'association pour faire évoluer le dialogue et l'information en cette période difficile.

Il est mis en place à chaque niveau un suivi pour améliorer et assurer la santé, la sécurité de toute personne travaillant à la Fondation Apprentis Auteuil.

Nous rappelons que c'est bien l'employeur qui est responsable de la sécurité et de la santé des travailleurs placés sous son autorité, mais que les instances sont là aussi pour assurer une régulation de la gestion de crise du Covid-19 dans les établissements en faisant remonter les dysfonctionnements et les points de frictions sur le terrain.

On s'appuie sur le Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19

Il s'agit de règles valables pour tous les secteurs, comme la gestion des flux, les équipements de protection individuelle, le dépistage ou encore le nettoyage et la désinfection des locaux

En prenant également appui sur les protocoles sanitaires propres à chaque activité (protection de l'enfance, éducation nationale, ministère de l'agriculture etc...), Il est désigné un référent Covid pour veiller à la mise en œuvre des mesures de prévention et l'information des salariés et toute personne travaillant à la Fondation Apprentis d'Auteuil (stagiaire, intérimaire...).

En évaluant les risques et en passant en revue les circonstances dans lesquelles les salariés et toute personne travaillant ou intervenant dans l'entreprise peuvent être exposés au virus, ce travail est également mené en région sur l'actualisation des DUER dans les établissements. Sur chaque site nous rappelons à l'employeur ses obligations de mises à jour des DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques). Il faut parfois durcir le ton pour pouvoir mettre en place des commissions CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail). Il en va d'une certaine perte d'énergie de la part des élus et désignés pour obtenir ce qui est de droit dans sa mise en place.

En rappelant aux salariés les recommandations des autorités sanitaires et des secteurs d'activités à travers la diffusion de notes de service ou dans les réunions d'équipe et par mail

En trois mois, nous avons dû faire face à une cascade de mise en place de nouveaux protocoles :

- 19 août 2020 : Protocole sanitaire des écoles et établissements scolaires.
- 31 août 2020 : Mise à jour du protocole national pour assurer la

santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 ». **À appliquer dès le 1er septembre 2020.**

- **20 septembre :** 2020 Mise à jour du protocole sanitaire **allégé** des écoles et établissements scolaires.
- **29 octobre 2020 :** Mise à jour du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19.
- **30 octobre 2020 :** Mise à jour du protocole sanitaire renforcé des écoles et établissements scolaires, **À appliquer dès le 1er novembre 2020** + publication d'un FAQ sur le site de l'éducation nationale.
- **6 novembre 2020 :** Le ministère des Solidarités et de la Santé met en ligne la Mise à jour du protocole sanitaire applicable aux établissements de protection de l'enfance.

La plupart de ses règles sont amenées à évoluer en fonction des ordonnances, décrets et arrêtés préfectoraux pris au vu de l'évolution de l'état sanitaire sur le territoire national. Il faut sans cesse s'adapter et trouver comment gérer l'activité et son flux en journée dans nos établissements scolaires et du champ de la protection de l'enfance.

Pour la Gestion des cas contact en protection de l'enfance : le principe est l'isolement par l'éviction du lieu de travail du salarié symptomatique ou cas contact dans l'attente du résultat du test. Les dérogations prévues par le « Guide ministériel de la protection de l'enfance Covid-19 » ne peuvent être mises en application dans les établissements qu'à titre exceptionnel (zones de clusters avec beaucoup d'arrêts maladie) et après autorisation de l'ARS et du médecin du travail.

Une note est en cours d'élaboration par la Direction Relation Sociales à des fins de communication auprès des RH et des managers concernés :

- Placement en Activité Partielle pour les personnes vulnérables.
- Les personnes vulnérables ne pouvant pas exercer leur activité en télétravail ou sur site dans des conditions de sécurité renforcées sont placées en Activité Partielle.
- Nous sommes dans l'attente de précisions sur le maintien ou non du délai de carence pour les salariés cas contact, mais à la Fondation nous n'avons pas de délai de carence en période de maladie.
- La mise en Activité Partielle pendant cette période de pandémie dans certains établissements amènera à procéder à de nouvelles consultations des CSE. Mais sur cette nouvelle période de confinement, seules les personnes vulnérables seront concernées car nos établissements restent ouverts dans la majorité des cas.

Il a été déclaré dans l'observatoire 128 établissements dont 326 adultes et 223 jeunes concernés depuis le début de la crise. Cette semaine, nous constatons un ralentissement éventuel de l'épidémie.

Il est mis en place un bilan tous les 15 jours sur l'absentéisme à la Fondation d'Apprentis d'Auteuil.

Il est mis en place un process d'attestation de déplacement pour les élus et désignés.

De ce fait, dans un souci d'éviter la propagation du virus dans nos établissements et afin de se conformer aux mesures gouvernementales, les règles de déplacements des représentants du personnel élus ou désignés sont les suivantes :

1. **Les missions des représentants du personnel** doivent être exercées prioritairement en distanciel en favorisant les prises de contact avec les salariés, les managers ou les Présidents d'instances par téléphone, mail ou système de réunion à distance (conférence téléphonique, TEAMS, Lifesize, etc.)

2. **Dans les situations exceptionnelles** où les prises de contact ne peuvent pas être assurées de manière « dématérialisées » ou reportées dans le temps (exemple : enquêtes, droit d'alerte, etc.), les représentants du personnel souhaitant se déplacer dans un établissement devront demander une attestation dérogatoire pour pouvoir quitter leur domicile.

Attestation de déplacement :

- Elle est délivrée par le Président de l'instance du mandat invoqué : le DE pour un mandat RP / DS, le DRA pour un mandat CSSCT, le DR pour un mandat CSE, la DRS pour les DSC ou par le RH dans le cas d'accompagnement de salariés dans des procédures disciplinaires
- Elle concerne le périmètre d'exercice du mandat détenu par le représentant du personnel (exemple régional pour un élu du CSE, local pour un RP etc.)
- L'attestation est établie jusqu'au 1er décembre 2020.

À cet effet, il est rappelé aux représentants du personnel le respect des règles suivantes avant de se rendre dans un établissement :

- le représentant du personnel doit prévenir de sa venue le Directeur d'Établissement ainsi que le RH du périmètre concerné,
- le représentant du personnel doit se conformer strictement aux règles sanitaires mises en place dans l'établissement (lavage de mains, masques, sur-chaussures si besoin etc.) et la prise de contact avec les salariés ne peut se faire qu'avec respect des distanciations sociales et des gestes barrières.

Pour améliorer notre dialogue social, nous avons fait remonter des revendications afin d'apporter des modifications concernant l'accord sur la définition des périmètres des représentants de proximité et celui sur la désignation des délégués syndicaux.

À la suite de notre réunion de négociation du 13 novembre dernier, qui reprend deux revendications FO, acceptées par la Direction, (l'aller-retour mensuel en faveur des Délégués syndicaux des sites de Pau/Dijon et l'élargissement des mesures aux RSS) et à titre dérogatoire, compte tenu de l'éloignement des sites de Pau et de

Dijon par rapport aux autres établissements et de leur isolement (enclavement, transports en commun limités…), la Direction accepte de rémunérer les temps de déplacement en temps de travail effectif, et ce, une fois par mois.

Nous avons également obtenu :

- la désignation de Délégués Syndicaux sur des périmètres de moins de 50 salariés en prévision de l'augmentation des effectifs durant le mandat sur plusieurs sites ;
- la présence de Délégués Syndicaux aux réunions des représentants de proximité à leur demande ou sur invitation ;
- également la possibilité de désigner deux Délégués Syndicaux sur le périmètre du Château des Vaux (28) et Chartres (28).
- l'avenant n°1 à l'accord à durée déterminée du 10 juillet 2019 relatif à la définition des périmètres CSE et à la mise en place des CSSCT et des représentants de proximité (RP) au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil
- l'avenant n°1 à l'accord à durée déterminée relatif aux désignations syndicales et aux modalités d'exercice des fonctions syndicales au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil en date du 10 juillet 2019

Pour donner suite aux évolutions de l'avenant dans la dernière séance, le syndicat FO Apprentis Auteuil sera signataire des deux avenants

JOURNÉE APPRENTIS AUTEUIL - FORMATION

Chaque année, nous organisons plusieurs sessions FO Apprentis Auteuil pour rassembler les camarades adhérents, élus et désignés. Notre objectif est aussi de permettre de pouvoir mieux appréhender leurs missions au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Nous avons décidé ensemble de maintenir par visio-conférence notre formation du 7 au 11 décembre initialement prévue à Noirmoutier, afin de faire le point sur notre organisation syndicale, sur les accords signés en 2020, les négociations en cours et nos objectifs, avec également l'intervention de deux partenaires.

Je remercie vivement les deux partenaires pour leurs réponses positives à notre demande pour nous accompagner (élus et délégués syndicaux) afin de se former pour mieux appréhender les sujets et missions en tant qu'élus et délégués syndicaux du CSE et CSE Central.

Caroline BELZE de SECAFI fait une intervention sur la BDES, l'information et la consultation récurrente sur la politique sociale de notre Fondation, les orientations stratégiques et la situation économique et financière (expert désigné pour le dernier mandat)

Caroline Laigneau, notre interlocuteur de la Mutuelle / Prévoyance, fait une intervention sur les frais de santé, sa réforme, sur la façon dont fonctionne un compte de résultat et sur les garanties de la prévoyance.

Daniel LAURENT
DSC Apprentis d'Auteuil
Conseiller Fédéral

Section Fédérale des Retraités

JOURNÉE D'ACTION DU 17 NOVEMBRE 2020

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO s'associe à l'appel de l'intersyndicale du Groupe des 9 des retraités (CGT, CFTC, CFE-CGC, FSU, Solidaires retraités, RFP, LSR, Ensemble et solidaires) et de l'Union Confédérale des Retraités Force Ouvrière (UCR FO) à la journée d'action du 17 novembre 2020 sur les questions de pouvoir d'achat et de santé.

Cette situation particulière de confinement et de prolongation de l'état d'urgence sanitaire entrave la liberté d'action syndicale. La mobilisation de l'intersyndicale des retraités du 17 novembre 2020 est impactée.

Les retraités doivent faire entendre leurs revendications sur des questions aussi prioritaires que le pouvoir d'achat et la santé.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO revendique, depuis sa création en 2001, la garantie du pouvoir d'achat des retraités, constate une perte du pouvoir d'achat de 20 % ces 15 dernières années et en exige une revalorisation immédiate.

Les différentes réformes des retraites (1993 – 2003 et suivantes) ont eu pour effet de diminuer le revenu de remplacement des salariés partant en retraite. Les crises, qu'elles soient financières (2008) ou sanitaires (2020), sont la justification du gel des retraites et des pensions. La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO défend la Sécurité Sociale de 1945, le Système de Santé et de Retraite, la prise en charge de la perte d'autonomie.

Aujourd'hui, les conditions de vie et le pouvoir d'achat des retraités sont malmenés par les projets et les décisions gouvernementales (réforme des retraites, projet de loi sur la prise en charge du grand âge, accroissement de la pression fiscale…)

Le Bureau National de la Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale de la FNAS FO du 7 octobre 2020 a examiné la situation générale et décidé de s'associer à la journée d'action du 17 novembre décidée par le Groupe des 9.

La situation des retraités se dégrade : toujours aucune revalorisation des retraites et des pensions ; poursuite des prélèvements de la CRDS (0,5 %) ; de la CASA (0,3 %) ; pas de suppression de l'augmentation de la CSG.

Le pouvoir d'achat des retraités est de nouveau attaqué. Le gel des retraites et pensions, les déficits budgétaires de la crise sanitaire et les projets de réforme à venir seraient supportés par les seuls retraités.

Suite au rapport VACHEY, Le Bureau National de la Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale s'insurge contre la création de « la Branche autonomie », détachée de la Sécurité Sociale, qui serait financée pour une bonne part par les retraités eux-mêmes selon les préconisations du rapport :

→ une nouvelle augmentation du taux de la CSG,

→ une réduction de moitié de l'abattement de 10 % du calcul de l'impôt sur le revenu,

→ une hausse de la CASA, etc., et donc une nouvelle perte du pouvoir d'achat pour les retraités dont les pensions sont bloquées depuis de trop nombreuses années.

Il est temps de faire remonter nos revendications aux autorités publiques.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO demande à ses adhérents de participer à la journée d'action du 17 novembre 2020 pour la revalorisation du pouvoir d'achat, la défense de la Sécurité Sociale et du système de santé.

EN SIGNANT MASSIVEMENT LA CARTE
http://chng.it/5HDCZ4JrQh

Jean- Marie PETITCOLLOT
Secrétaire de la Section

Cher(e)s camarades,

En dépit du confinement, les retraités étaient nombreux devant la Préfecture de Marseille à l'appel des Unions de retraités dont notre UDR FO 13. Le Secrétaire Général de notre Union départementale, Franck Bergamini était venu soutenir nos revendications exprimées dans le cadre de l'action nationale du Groupe des 9. Au même moment, dans toute la France les retraités étaient mobilisés pour les mêmes exigences :

- pour l'augmentation générale de nos retraites et de nos pensions,
- contre les mesures préconisées dans le rapport Vachey qui visent à nous faire payer ce qui relève de la responsabilité de l'État,
- et pour défendre notre Sécurité Sociale assise sur nos cotisations,
- contre la création d'une "5ème branche" mettant les personnes âgées comme les handicapées dans une "réserve" séparée des autres assurés.

Cette "5ème Branche" serait financée essentiellement par l'impôt (la CSG), et gérée par le CNSA. Ce serait un pas franchi dans le sens de l'étatisation de la Sécu, ouvrant largement la porte aux assurances.

Après la lecture de la motion commune par F. Chaintron au nom de l'intersyndicale, une délégation composée des représentants des Unions présentes (FO et CGT) est allée la déposer au Cabinet du Préfet.

Lors de la remise de la motion nous avons fait part au chef de cabinet du Préfet de notre demande d'audience par le préfet en personne. Celui-ci nous a dit qu'il transmettait les informations et que nous aurions une réponse d'ici la fin de la semaine.

Nous remercions tous les camarades qui étaient présents ce mardi matin pour exprimer avec netteté que nos revendications ne sont pas confinées. Le succès de cette action syndicale et revendicative ne sera pas sans lendemain.

Amitiés syndicalistes,
SDAS 13

SDAS 37

“ COMMUNIQUÉ DU 15 SEPTEMBRE DE L’ADSE 37 SUR LA PRIME COVID

À l’ADSE, les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) se poursuivent…

Au sujet de notre revendication d’une prime minimum de 1000 euros par salarié, la Directrice Générale a informé les Délégués Syndicaux le 7/09/2020 que le conseil d’administration de l’ADSE avait décidé d’octroyer une prime « COVID » d’un montant de 200 euros par salarié auquel s’ajoutera 10 euros par jour travaillé au cours de la période du 1er mars au 30 avril 2020.

La dotation de cette prime proviendra des fonds propres* de l’Association. Ces fonds représenteront plus ou moins 100 000 euros. Nous avons décidé de ne pas faire obstacle à cette décision, même si nous considérons que le montant de la prime est insuffisant. L’ADSE devrait donc présenter très prochainement au CSE la notification de sa décision. Selon notre estimation, les salariés éligibles à cette prime devraient pouvoir en bénéficier dès fin octobre 2020.

NOTRE POSITION

La prime COVID est légitime et comme dans le secteur hospitalier nous l’avons revendiquée. Nonobstant, cela ne doit pas dissimuler la question de l’augmentation des salaires. Dans notre secteur, la politique « austéritaire » de modération salariale s’applique depuis 1999. Nous avons perdu 25% de notre pouvoir d’achat !

Dans le secteur public hospitalier, nous venons d’obtenir 183 euros d’augmentation de salaires pour tous. Cette décision fait voler en éclat tous les discours sur l’austérité nécessaire ! Oui c’est une victoire des salariés et nous devons nous appuyer sur cette mesure pour exiger des augmentations de salaires dans notre secteur !

Dans notre secteur, le syndicat employeur (Syndicat de l’ADSE) désormais baptisé NEXEM dispose de toutes les prérogatives dans le cadre des négociations paritaires de la CCNT pour s’accorder avec les O.S de salariés au sujet des augmentations de salaires, des primes etc.

Aujourd’hui, face à la crise sanitaire NEXEM préfère implorer les pouvoirs publics dans un courrier avec d’autres fédérations du secteur *« pour obtenir le versement d’une prime pour les salariés qui se sont trouvés dès le premier jour en première ligne pour assurer la protection des enfants en danger »…*

De fait, NEXEM s’exonère de toutes ses responsabilités et renvoie à la négociation dans l’entreprise là où il sait qu’il y a peu de marge de manœuvre.

Ces manœuvres dilatoires sont inacceptables !

AVEC LES FÉDÉRATIONS DE SYNDICATS DE SALARIÉS NOUS EXIGEONS 300 EUROS D’AUGMENTATION DE SALAIRES POUR TOUS !

”

SDAS 72

L'INTERSYNDICALE

ALERTE SOCIALE !

FO ACTION SOCIALE — Cfdt: SANTE SOCIAUX — cgt

Résister-Revendiquer-Reconquérir

Nous les « premières lignes », nous avons répondu présents pendant toute cette période sanitaire épuisante et l'**ADAPEI 72** nous en remercie par la **CASSE** de nos **métiers** et de nos **acquis !!**

L'ADAPEI 72 tend vers des négociations en NAO en demandant aux **ORGANISATIONS SYNDICALES** de renégocier un seul et unique Accord qui viendrait se **substituer** à l'ensemble des dispositions du **CODE DU TRAVAIL** et des **DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES** (peut importe la source, la nature ainsi qu'à l'ensemble des usages) de la **DURÉE DU TRAVAIL** du **REPOS** ou des **CONGÉS !**

L'Association veut dénoncer nos Accords d'Entreprise ! Elle veut remettre en cause les Droits existants, pourtant négociés librement et paritairement. Elle veut associer les **Organisations Syndicales** à son Projet. Elle prend pour prétexte le contexte budgétaire. Pourtant le budget est là conformément à l'Ordonnance 2020-313 qui le préserve en 2020 et 2021 et au-delà et ce, malgré les incidences liées à la Covid-19 ! **Cette situation est inacceptable !** Les Organisations Syndicales n'ont reçu aucun courrier conformément au Droit pour dénoncer les accords. Malgré tout, un Projet nous a été remis. Les Organisations Syndicales demandent à la Direction de retirer son Projet et d'appliquer ceux en cours de manière équitable pour l'ensemble des salariés de l'Association. Les Organisations Syndicales appellent **l'ensemble des salariés à signer cette pétition** et aux référents de proximité membres élus à se joindre à elles le **vendredi 4 décembre 2020 à 9h30** (sur un temps de délégation) et tous ceux qui le souhaitent, devant le Siège Social de l'Adapei72, 19 rue de la Calandre Le Mans.

ELLES DIRONT A L'ADAPEI 72, NOUS NE NEGOCIERONS PAS VOTRE PROJET ILLEGAL ! NOUS N'EN VOULONS PAS !

DE QUOI PARLONS-NOUS ?

Remise en cause de l'accord des 35 heures

Passage de l'amplitude du travail de 13h à 15h

Remise en cause des congés trimestriels CCNT66

Suppression de la prime internat

Pose de congés **arbitraire** de l'Employeur sur période du premier confinement

Annualisation 2020-2021 positionnement unilatéral de l'Employeur en **compteurs négatifs** entre le 1er et 11 mai

Liste non exhaustive ...

NOS REVENDICATIONS

Maintenir l'existant et tendre à l'améliorer et NON à la baisse
13h d'amplitude **10h de travail maximum**
(Avec 15h = levé/couché des résidents en internat
Les congés trimestriels sont et restent **indispensables** !

Elle doit être **maintenue** !

Nous exigeons l'**application de l'Ordonnance** Covid19 de la pose des congés, purement et simplement !!

Remise des compteurs Octime à zéro au 1er mai 2020

Appel à la Presse locale et départementale !
Avec la présence de notre Fédération FO
Présence des UD FO, CFDT et CGT

Les Organisations Syndicales demandent le soutien de l'ensemble des salariés par leur mobilisation et par la signature d'une pétition

Ne pas jeter sur la voie publique.

FO la force syndicale
Services Publics et de Santé

FO ACTION SOCIALE

mardi 8 décembre

JE ME MOBILISE

pour les agents des établissements sociaux et médicosociaux

Freepik.com

Calendrier 2021

Janvier
06/07 **BF**
19/20 **CCC**
27/28 **BF**

Février
17/18 **BF**
22/23 **CCC**

Mars
08 **BF**
09, 10, 11 **CF**
31 **BF**

Avril
01 **BF**
07/08 **CCN**
21/22 **BF**

Mai
11/12 **BF**

Juin
01/02 **CCC**
14 **BF**
15, 16 et 17 **CF**

Juillet
07/08 **BF**

Août
30/31 **BF**

Septembre
20/21 **BF**
22/23 **CCN**

Octobre
13/14 **BF**

Novembre
03/04 **BF**
09/10 **CCC**
22 **BF**
23, 24 et 25 **CF**

Décembre
15/16 **BF**

LÉGENDE :

BF = *Bureau Fédéral* / **CF =** *Conseil Fédéral* / **CCC =** *Commission Comptes et Conflits* / **CCN =** *Comité Confédéral National*

CPPAP 0915 S 07533 - Dépôt légal à parution ISSN : 1774-4202 **(Prix au numéro : 1,52 € - Abonnement compris dans la cotisation syndicale)**
Organe officiel de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière.
7, Passage Tenaille - 75014 PARIS - ☎ 01 40 52 85 80 - Télécopie 01 40 52 85 79 - **Courriel : lafnas@fnasfo.fr - http://www.fnasfo.fr**
Directeur de la Publication : Pascal CORBEX - **Secrétaire Fédérale chargée de la Presse :** Isabelle ROUDIL - **Comité de Rédaction :** LE BUREAU FÉDÉRAL
Impression : Techni Print - Avenue de Suède - 82000 MONTAUBAN - Tél. : 05 63 20 17 18

Dépôt des articles : 27/11/2020 - **B.A.T.** : 07/12/2020 - **Date supposée de réception :** 14/12/2020