FO ACTION SOCIALE

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 335 | JANVIER / FÉVRIER 2021

2021 LIBRES, INDÉPENDANTS ET TOUJOURS EN RÉSISTANCE

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 335 | JANVIER / FÉVRIER 2021

2021 LIBRES, INDÉPENDANTS ET TOUJOURS EN RÉSISTANCE

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 335 | JANVIER / FÉVRIER 2021

2021 LIBRES, INDÉPENDANTS

LE 3M

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

- Edito ..... p 3
- Restructuration des Branches ..... p 4
- CCNT 65 et Accords CHRS ..... p 10
- Alisfa ..... p 12
- Régies de Quartier ..... p 14
- CCNT 66 ..... p 16
- Déclarations CCNT66 ..... p 19
- Aide à domicile ..... p 21
- CCNT 51 ..... p 24
- Parcours Travail-Handicap ..... p 27
- Fondation Apprentis d'Auteuil ..... p 28

RÉSISTANCE

- Mobilisation du 8 décembre 2020 : SDAS 17 ; SDAS 25 ; SDAS 52 ; SDAS 73 ; SDAS 82 ..... p 30

Inclus dans ce numéro :

- Mobilisation ADAPEI : SDAS 35 ; SDAS 63 ; SDAS 72 ..... p 33
- Fondation les Amis de l'Atelier ..... p 35
- Mission Laforcade ..... p 37
- Petite enfance ..... p 40
- SDAS 22 ..... p 42

Agenda militant 2020

	JANVIER	FÉVRIER	MARS
Bureau Fédéral	6 & 7 27 & 28	17 & 18	08 31
CPPNI BASS	19	11	02
Commission Contrôle & Conflits	19 & 20	22 & 23	
Conseil Fédéral			09, 10 & 11
Stage Fédéral		25 : Parcours Référents Travail/Handicap à Paris	15/19 : Session 2 à Noirmoutier 23 & 24 Parcours DSC à Paris
Réunions Nationales	26 : Bureau de la SFC	09 : Journée CHRS 10 : Bureau de la SFR 24 : Groupe de travail « Développement »	
AG des SDAS	15 : AG SDAS 64 18 : AG SDAS 37 22: AG SDAS 52 26 : AG SDAS 01 29 : AG SDAS 30	08 : AG SDAS 17 12 : AG SDAS 02 19 : AG SDAS 41 19 : AG SDAS 44 25 : AG SDAS 70 26 : AG SDAS 25 26 : AG SDAS 68	06 : AG SDAS 34 26 : AG SDAS 63

Edito

“ 2021, LIBRES, INDEPENDANTS ET TOUJOURS EN RESISTANCE

Tout d'abord mes meilleurs vœux au nom de la Fédération à tous les camarades et à leur famille dans un contexte qui voit la pandémie du COVID-19 se poursuivre.

Au moment où j'écris, un nouveau confinement semble se profiler.

Pour tous les salariés de nos secteurs professionnels du social et du médico-social, de la protection de l'enfance, de l'aide à domicile, de la petite enfance et de l'insertion qui ont continué de travailler il y a près d'un an et qui continuent de le faire, le mot confinement est largement galvaudé.

Ce gouvernement semble naviguer à vue. Il y a près d'un an, il ne fallait pas de masques pour cause de pénurie, et maintenant, nous les portons en permanence. Et dans la continuité, aujourd'hui nous attendons les vaccins qui manquent faute de moyens à la hauteur des besoins.

Pourtant, on licencie dans la recherche et le développement chez Sanofi et notre pays, 6ème puissance économique mondiale n'est pas capable d'assurer la vaccination de tous ceux qui le souhaitent.

La casse de nos droits sociaux et de nos libertés individuelles se poursuivent. Ils veulent profiter de cette pandémie pour en finir avec nos acquis de 1945, en particulier nos assurances sociales. C'est le sens de la réouverture de la négociation sur l'assurance chômage, pour en finir avec ses principes fondamentaux, à savoir, garantir par nos cotisations le paiement de nos droits au chômage et sa fiscalisation.

Nous n'oublions pas que des milliards ont été trouvés. Ils ont permis pour les entreprises des prêts garantis par l'État, auxquels s'est rajouté le report du paiement de cotisations sociales. Et pourtant ces milliards servent à licencier malgré le financement par l'État du chômage partiel. Ce sont 1 million d'emplois en moins en France. Au demeurant, il faudrait embaucher dans l'hôpital public, l'industrie pharmaceutique et dans nos secteurs qui ont subi la baisse des financements publics avec comme conséquence la baisse de la qualité de la prise en charge des plus fragiles de notre société.

Face à cette situation les salariés résistent et refusent la remise en cause de leurs droits. Pour preuve, les deux mois du mouvement de résistance et de grèves dans l'ADAPEI de la Sarthe ; 700 manifestants le vendredi 29 janvier au Mans malgré les réquisitions exagérées, du jamais vu ! Une détermination sans faille des salariés dans l'unité de leurs organisations syndicales pour obtenir l'abandon du projet de remise en cause des accords 35h, le maintien des congés trimestriels pour tous et l'amélioration de leurs conditions de travail. Et ce n'est pas la seule ADAPEI qui tente de le faire, mais qui rencontre la résistance des salariés. C'est le cas dans le Puy-de-Dôme notamment.

La Fédération soutient les mouvements de ses syndicats mobilisés et elle y prend toute sa place. C'est ainsi que nous avons appelé à une journée de grève dans la petite enfance pour le 2 février.

Forts de nos revendications, nous venons de bloquer le processus de tentative d'ouverture d'une négociation par l'employeur NEXEM de son projet de grand champ conventionnel qui vise à remettre en cause définitivement la CCNT66. Ainsi, nous résistons au projet de regroupement des champs conventionnels voulu par ce gouvernement comme par les précédents.

De même, si nous participons à la « négociation » ouverte et que nous avons voulue avec nos camarades des Services Publics et de Santé, pour l'application des augmentations de salaire du Ségur de la Santé, nous restons déterminés à obtenir satisfaction de cette revendication des 183 euros pour tous que nous avions commencé à porter dès juillet 2020.

Pour y arriver, au-delà de l'unité Public/Privé que nous portons dans Force Ouvrière avec la Fédération des Services Publics et de Santé, nous avons pris l'initiative le 14 janvier 2021 de la tenue d'une première réunion intersyndicale sur la base de revendications claires, dont celle des 183 euros, afin de permettre la réalisation de l'unité syndicale indispensable. Un premier appel FO, CGT et CFTC en est sorti. Une nouvelle réunion se tiendra le 2 février et nous verrons bien si nous avançons vers une initiative unitaire nationale sur cette question.

Comme toujours, nous ne restons pas l'arme au pied et ce nouveau bulletin en témoigne.

Forts de nos revendications nous restons en 2021, libre, indépendant et toujours en résistance afin de reconquérir nos droits.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général ”

GROUPE AESIO
ADREA mutuelle
apréva
EoVIMCD mutuelle

Restructuration des Branches profession-nelles : histoire, contexte, conséquences

“ QU’EST-CE QU’UNE « BRANCHE PROFESSIONNELLE » ?

D’un point de vue juridique, même si « Branche » et « convention collective » ne se confondent pas tout à fait, il apparaît parfois difficile de les distinguer. La Branche professionnelle regroupe les entreprises d’un même secteur d’activité… Entreprises relevant d’un accord ou d’une convention collective ! Quant aux contours de la *Branche*, ils sont définis par le champ d’application de l’accord ou de la convention collective négociés entre les organisations syndicales et les organisations patronales.

D’un point de vue plus historique, la « Branche professionnelle » trouve son origine à la fin du XIXème siècle dans la convention dite « Convention d’Arras ». Cette convention signée le 29 novembre 1891 a permis de mettre un terme à une grève menée par les syndicats de mineurs contre les compagnies houillères du Pas-de-Calais. Vingt ans plus tard, plus de 200 conventions avaient été signées.

Plusieurs lois ont ensuite formalisé cette avancée importante dans la construction des droits collectifs des travailleurs. Parmi les plus marquantes, nous pouvons citer celle du 25 mars 1919 qui a créé le premier cadre légal des conventions collectives et surtout celle du 24 mai 1936 qui a institué la possibilité de les « étendre[1] » sous la forme d’arrêtés du Ministre du travail et posé les bases du principe de faveur et de la hiérarchie des normes. Cette dernière loi a permis l’extension de près de 700 conventions collectives.

Au sortir de la deuxième guerre mondiale, deux lois ont été promulguées sans que le cadre légal n’en soit réellement changé. Nous pouvons relever simplement que dans la loi du 23 décembre 1946 l’idée que le Ministre du travail puisse être décisionnaire de l’architecture de l’édifice conventionnel était bien présente… Mais cette idée n’est restée qu’une idée et n’a pas été reprise dans la loi du 11 février 1950 qui a réaffirmé le prince d’extension des conventions.

La loi Auroux du 13 novembre 1982, sur la négociation collective, introduit, pour la première fois depuis l’instauration de la hiérarchie des normes, la possibilité de conclure des accords d’entreprise dérogatoires aux dispositions plus favorables des conventions collectives et accords de Branche ou interprofessionnels (en matière de majorations de salaires).

Puis en 2004[2], un rapport intitulé « Pour un droit du travail plus efficace » (sic !) a proposé l’ouverture de travaux avec les organisations syndicales et patronales sur le « regroupement des Branches professionnelles pour aboutir au total à moins d’une centaine de Branches ».

Pour prendre un raccourci et simplifier la compréhension de cette construction sociale, il est possible de considérer la « Branche » comme étant une convention collective. Et en particulier dans notre secteur d’activité, secteur dans lequel chaque convention collective est considérée comme une Branche professionnelle à part entière.

LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES

En 2009, un nouveau rapport sur le sujet du regroupement des Branches professionnelles est publié. Coïncidence notable, il est diligenté par le même homme politique (devenu Premier ministre dans l’intervalle) que le rapport de 2004. La lettre de mission à l’origine de ce rapport est éloquente. Elle met en évidence les liens existants entre la loi du 4 mai 2004 et celle du 20 août 2008[3]. La première introduit pour la première fois la possibilité

[1] La procédure d’extension consiste à rendre applicable, par arrêté ministériel, une convention ou un accord collectif à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d’application. La convention ou l’accord étendu s’applique ainsi aux entreprises qui ne sont pas adhérentes à l’une des organisations signataires.

[2] En 2003, il est nommé par François Fillon alors ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, à la tête d’une commission chargée de faire des propositions sur la modernisation du droit du travail français. Remis en janvier 2004, ce rapport, Pour un droit du travail plus efficace, plus connu sous le nom de rapport Virville, sera controversé. Il préconise une nouvelle forme du contrat de travail avec par exemple la création d’un “contrat de mission”, permettant de recruter un cadre ou du personnel qualifié, le temps d’un projet déterminé.

[3] Pour rappel, cette loi fait suite à la signature d’un Accord National Interprofessionnel signé par le MEDEF, la CFDT et la CGT.

de déroger défavorablement à un accord de Branche, la seconde pose le principe de la représentativité syndicale, et ce faisant, porte atteinte à l'indépendance et la liberté des organisations syndicales.

Cette loi du 4 mai 2004 est un coup décisif porté à l'édifice de la hiérarchie des normes et au principe de faveur. Cette régression ne faisait que commencer. Elle s'est poursuivie les années suivantes pour finalement atteindre son paroxysme dans la loi dite « loi Travail » du 8 août 2016 contre laquelle FO notamment s'est battue : nous ne nous y trompions pas, il s'agissait bien là d'une attaque sans précédent contre les droits collectifs des travailleurs acquis par plus d'un siècle de lutte. La loi Travail annonçait déjà les ordonnances adoptées en 2017.

Pour ce qui est de la restructuration des Branches professionnelles à proprement parler, la loi du 5 mars 2014 relative à la « formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale » en a défini les critères. Le Ministre du travail s'est donc vu doté d'outils juridiques contraignants lui permettant d'imposer une nouvelle architecture conventionnelle. Ces dispositions ont été inscrites au Code du Travail dans une nouvelle section intitulé « Restructuration des Branches professionnelles ».

Un condensé de tout ce cheminement se retrouve finalement dans le rapport RAMAIN dont l'objet unique est la restructuration des Branches et qui, sans avoir été publié officiellement, a été révélé dans la presse début 2020.

LE RAPPORT RAMAIN

Le Code du Travail avait précisé les Branches qui devaient se regrouper de gré ou de force. Les critères devaient être les suivants :

- Les Branches ayant un effectif inférieur à 5000 salariés ;
- Celles qui ont une activité conventionnelle trop faible (nombre d'accords signés insuffisants) ;
- Champ d'application géographique uniquement régional ou local ;
- Lorsque moins de 5 % des entreprises de la Branche adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
- En cas d'absence de mise en place ou de réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- L'incapacité de la Branche à remplir la plénitude de ses compétences en matière de formation professionnelle.

Ces critères auparavant cumulatifs sont aujourd'hui alternatifs. Le ministère peut dorénavant procéder à un regroupement forcé ou négocié des Branches.

En quelques années seulement, le caractère coercitif des pouvoirs du Ministre du travail a été renforcé.

Quels sont les outils à la disposition du ministère du Travail ?

Ils sont au nombre de 4 :

- La fusion du champ d'application des conventions collectives ;
- Le refus d'extension ;
- Le refus de représentativité des organisations patronales et syndicales de la Branche ;
- L'élargissement, selon l'Art. L.2261-32 du Code du Travail (en vue d'intégrer un secteur territorial ou professionnel non couvert par une convention collective).

Quels sont les outils à la disposition des organisations syndicales et patronales ?

Il s'agit là d'outils légaux pour procéder au regroupement amiable :

- Le regroupement peut se faire par adhésion couplée à une dénonciation ;
- Il peut prendre la forme d'une révision (de la convention collective) ;
- Il peut s'accompagner d'un accord de méthode et d'un accord de calendrier ;
- Il peut même être envisagé un regroupement par fusion d'organisations patronales.

La loi Travail de 2016 encourage l'utilisation de l'accord de champ pour concrétiser le regroupement des Branches. Cet accord de champ se présente en 2 étapes :

- La première consistant à s'accorder sur le périmètre du regroupement, périmètre validé par le ministère du Travail dans le cadre d'une demande d'extension ;
- La seconde étant la négociation du contenu même de la nouvelle convention collective.

Le rapport RAMAIN liste une série de secteurs d'activité en proposant des regroupements possibles. Pour ce qui est du secteur sanitaire et social, il considère comme envisageable de le réduire à six grandes Branches :

- Une Branche des organismes sociaux (Sécurité Sociale, institut de retraites complémentaires, Pôle Emploi, UNEDIC les services de santé au travail) ;
- Une Branche des établissements de soins non lucratif (hospitalisation non lucrative, établissements médico-sociaux, CHRS, centres de lutte contre le cancer), soit plus de 800 000 salariés ;
- Une Branche de l'hospitalisation privée employant plus de 270 000 salariés ;
- Une Branche de l'aide aux soins à domicile, soit plus de 200 000 salariés ;
- Une Branche des acteurs du lien social (ALISFA, Régies de quartier, Familles rurales, ateliers et chantiers d'insertion, missions locales) regroupant plus de 130 000 salariés ;
- Une Branche de l'animation employant plus de 110 000 salariés.

LE REGROUPEMENT OU FUSION DES BRANCHES EN PRATIQUE

La fusion des champs d'application de conventions collectives peut être « administrative » ou « volontaire ». Selon les critères évoqués plus haut, une Branche est susceptible d'être rattachée à une autre dite « Branche de rattachement ». Le Code du travail consacre la notion d'intérêt général pour qu'une fusion puisse être décidée lorsque les deux Branches présentent des conditions sociales et économiques analogues. Cependant, cette dernière notion a été nuancée par une décision du Conseil Constitutionnel en date du 29 novembre 2019. Celle-ci, tout en considérant l'argument de l'intérêt général comme légitime, a invalidé la possibilité prévue initialement par la loi de fusionner des Branches dans le but de renforcer la cohérence des champs : la rédaction n'était pas assez précise. A cette occasion, la liberté de négociation a été rappelée au législateur.

À l'origine, le ministère du Travail avait constitué un groupe de travail au sein de la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNNC)[4], groupe de travail que le ministère a ensuite pérennisé sous la forme d'une sous-commission de la restructuration des Branches professionnelles ; cette sous-commission se réduisant au doux sigle de SCRBP .

Dans le cadre d'une fusion par arrêté, le ministre ne décide pas unilatéralement du choix de la Branche de rattachement. L'initiative et d'abord laissée aux organisations patronales et syndicales. Le projet de fusion et soumis à la SCRBP pour concertation. Mais quoi qu'il arrive, le ministère a toujours raison… Car même si les organisations syndicales devaient s'opposer à une fusion, le ministère aurait toujours la possibilité, après ce premier refus, de l'imposer en réunissant une nouvelle fois la sous-commission.

Dans le processus de restructuration des Branches, la fusion des champs conventionnels, qu'elle soit issue d'un accord collectif ou d'un arrêté ministériel, n'en est que la première étape. Un délai de 5 ans s'ouvre alors, délai durant lequel les organisations syndicales et patronales devront « harmoniser » les conventions collectives concernées. Pendant ce temps, les dispositions de chacune des conventions collectives continuent de s'appliquer aux salariés qui en bénéficiaient jusque-là.

Il est admis aujourd'hui qu'une fusion des conventions collectives ne peut effacer leurs spécificités. En effet, certaines dispositions spécifiques à l'une ou l'autre des conventions collectives pourront perdurer dans la nouvelle Branche créée à l'issue de ces 5 ans. Il est également à noter que ces dispositions dites spécifiques continueront de s'appliquer même si aucun accord n'était trouvé et que la Branche rattachée cessait de s'appliquer et que l'ensemble des salariés et des employeurs de cette ancienne Branche étaient désormais couverts par la convention collective de la Branche de rattachement.

[4] Ou pour être exhaustif : Commission Nationale de la Négociation Collective, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CNNCEFP) !

À QUOI SERT UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE ? ET POURQUOI LES REGROUPER ?

Les objectifs visés sont toujours les mêmes depuis que cette idée de réduire le nombre de Branches professionnelles a pu être évoquée.

L'exposé des motifs contenu dans la loi du 8 août 2016 est clair : réduire le nombre de Branches professionnelles d'environ 700, à moins d'une centaine dans l'objectif de disposer de Branches moins nombreuses mais plus fortes afin de constituer de véritables filières économiques.

Cette réduction est censée remédier à l' « éparpillement conventionnel » dans un but de lisibilité et d'effectivité du droit. Elle se veut la promotion d'une meilleure négociation collective de Branches et permettrait de mutualiser les moyens pour que les Branches puissent remplir leurs différentes missions.

Mais sous le vocabulaire policé et les intentions de façade, se cache en réalité une régression vertigineuse du droit des salariés. La hiérarchie des normes est venue bouleverser la conception que nous nous faisions du droit du travail. Un accord d'entreprise ne pouvait être moins disant que la convention collective, qui elle-même ne pouvait être moins disant que le code du travail. Cette situation n'est plus. Balayé le principe de faveur ! Ce qui prime avant tout, c'est l'accord d'entreprise. L'architecture juridique qui fondait nos droits collectifs et individuels a été renversée. La négociation est aujourd'hui renvoyée à l'endroit le plus difficile qui soit en termes de rapport de forces : l'entreprise elle-même.

Les missions de la Branche ont bien entendu été revues depuis la Loi Travail et les Ordonnances Macron… Elles ont été réduites à leur portion congrue. Six thèmes seulement sont concernés par la primauté de la convention collective nationale :

Les thèmes de négociation de Branche et d'entreprise sont répartis en 3 blocs, selon une logique de primauté par domaines :

- 13 thèmes « obligatoires » pour lesquels les accords de Branche priment de manière impérative et automatique sur les accords d'entreprise antérieurs ou postérieurs, sauf garanties au moins équivalentes apportées par ces derniers (bloc n° 1) ;
- 4 thèmes « facultatifs » pour lesquels les accords de Branche peuvent se reconnaître eux-mêmes une primauté sur les accords d'entreprise postérieurs, et empêcher ainsi toute application des accords d'entreprise dérogatoires, sauf garanties au moins équivalentes apportées par ces derniers (bloc n° 2) ;
- pour l'ensemble des autres thèmes, les accords d'entreprise priment sur les accords de Branche, même plus favorables (bloc n° 3).

BLOC N° 1 : THÈMES OÙ L'ACCORD DE BRANCHE PRIME DE FAÇON IMPÉRATIVE

Le Code du travail prévoit une liste limitative de 13 thèmes pour lesquels l'accord de Branche prime sur les accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement (art L 2253-1 du Code du travail) :

- les salaires minimas hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire présentant un haut degré de solidarité
- certaines mesures relatives à la durée du travail : régime d'équivalences (art L 3121-14 du Code du travail), aménagement du temps de travail sur une période supérieure à 1 an dans la limite de 3 ans (art L 3121-44, 1° du Code du travail), nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit (art L 3122-16 du Code du travail), durée minimale du travail à temps partiel (art L 3123-19 du Code du travail), taux de majoration des heures complémentaires (art L 3123-21 du Code du travail) et augmentation temporaire de la durée du travail à temps partiel (art L 3123-22 du Code du travail) ;
- certaines mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée (CDD) et aux contrats de mission : durée totale du contrat (art L 1242-8 et L 1251-12 du Code du travail), nombre maximal de renouvellements (art L 1243-13 et L 1251-35 du Code du travail), délai de carence entre deux contrats (art L 1244-3 et L 1251-36 du Code du travail), et définition des cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable (art L 1244-4 et L 1251-37 du Code du travail) ;
- les conditions de recours au CDI de chantier (art L 1223-8 et L 1223-9 du Code du travail) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai (art L 1221-21 du Code du travail) ;
- les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail (lorsque les conditions de l'article L 1224-1 du Code du travail ne sont pas réunies) ;
- le recours au travail temporaire au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle (art L 1251-7, 1° et 2°) ;
- dans le cadre du portage salarial, la rémunération minimale du salarié porté (art L 1254-2 du Code du travail) et le montant de l'indemnité d'apport d'affaire (art L 1254-9 du Code du travail).

Selon l'article L 2253-1 du Code du travail, Dans les matières du bloc n° 1, un accord d'entreprise peut s'appliquer s'il assure des garanties au moins équivalentes à celles prévues par l'accord de Branche. Cette équivalence s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

En l'absence d'accord de Branche, il semble possible de conclure et d'appliquer un accord d'entreprise conclu dans l'une des matières du bloc n° 1, à l'exception de celles relevant de la compétence exclusive de l'accord de Branche. Pour ces dernières, il conviendra, d'appliquer, à défaut d'accord de Branche, les dispositions légales supplétives prévues le cas échéant.

BLOC N° 2 : THÈMES QUE L'ACCORD DE BRANCHE PEUT VERROUILLER

L'accord de Branche peut interdire aux accords d'entreprise conclus postérieurement de comporter des stipulations différentes au moyen d'une clause de verrouillage mais seulement dans certaines matières limitativement énumérées (art L 1253-2 du Code du travail) :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Dans les matières du bloc n° 2, un accord d'entreprise peut s'appliquer :

- s'il est antérieur à un accord de Branche venant à être conclu sur le même thème ;
- s'il est postérieur à un accord de Branche portant sur le même thème, dans deux situations :
  - → l'accord de Branche ne comporte pas de clause de verrouillage sur le thème traité par l'accord d'entreprise ;
  - → l'accord de Branche comporte une clause de verrouillage portant sur le thème traité par l'accord d'entreprise, mais ce dernier comporte des garanties au moins équivalentes. Sur la portée du principe d'équivalence
- en l'absence d'accord de Branche portant sur le même thème.

Précisons que Les clauses de verrouillage des accords de Branche étendus conclus jusqu'au 23-9-2017, ainsi que les clauses des accords de Branche étendus conclus avant le 7-5-2004, qui portent sur l'un des 4 thèmes du bloc n° 2 continuent de produire effet si un avenant a confirmé, avant le 1-1-2019, la portée de ces clauses au regard de l'accord d'entreprise.

À défaut, elles ont cessé de s'appliquer à cette date et l'accord d'entreprise peut déroger à l'accord de Branche. A contrario, si ces clauses sont issues d'accords de Branche non étendus, elles ne s'appliquent plus, depuis le 1-1-2019.

BLOC N° 3 : THÈMES RELEVANT PRIORITAIREMENT DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

Dans les autres matières que celles des blocs n° 1 et 2, les clauses des accords d'entreprise, conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de Branche, priment sur celles de l'accord de Branche ayant le même objet. En l'absence d'accord d'entreprise, l'accord de Branche s'applique (art L 2253-3 du Code du travail).

La question de la réduction du nombre de Branches professionnelles ne saurait donc être considérée isolément. Le contexte juridique, en tant qu'il peut être considéré comme le reflet fidèle du rapport de forces que les travailleurs, avec leurs organisations syndicales, ont su instaurer , favorise grandement ce mouvement de réduction du nombre de Branches professionnelles et, avec elle, de réduction des droits collectifs et individuels des salariés. Mises bout à bout, les dernières lois du droit social forment un ensemble cohérent. Nous pouvons en citer quelques-unes :

- La loi du 17 août 2015, dite loi Rebsamen, qui a (entre autres) rendu alternatifs les critères motorisant une fusion de Branches et qui étaient jusque-là cumulatifs.
- La loi El-Khomri du 8 août 2016, dite Loi Travail, et son corollaire, les ordonnances Macron-Pénicaud de 2017, ayant entériné l'inversion de la hiérarchie des normes et enterré le principe de faveur.
- La loi du 20 août 2008 consacrant la représentativité syndicale, venue porter atteinte à l'indépendance les organisations syndicales.
- La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 dite « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qui vient aggraver l'individualisation des droits à la formation, poursuivre l'affaiblissement des qualifications et renforcer la prédation de l'état et du patronat sur les cotisations des salariés.
- La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2018 ayant entériné la fin de l'opposabilité financière des conventions et accords collectifs de travail aux autorités de tarification pour les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) sous contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).

Toutes ces lois procèdent d'une même volonté : assécher les droits en les individualisant et associer les syndicats à la gestion de la sècheresse.

S'IL FALLAIT CONCLURE...

L'inversion de la hiérarchie des normes conduit inexorablement à l'atrophie des Branches professionnelles et des conventions et accords collectifs. Sont attaqués concomitamment les droits collectifs et les organisations syndicales libres et indépendantes ; les premiers n'étant pas étrangers aux secondes... Et la réduction du nombre de Branche participe de ces attaques en imposant la convention collective unique comme seul horizon, une CCU socle, a minima, qui ne pourrait être améliorée que par accord d'entreprise. Les droits collectifs en deviennent subsidiaires...

Dans un contexte de renversement de cet édifice social construit par plus d'un siècle de luttes et de négociations, nos revendications résonnent d'un accent particulier : celui de la résistance. Et nous ne cèderons pas aux sirènes de la cogestion et du corporatisme que d'aucuns présentent comme un progrès souhaitable. Il n'y a là rien d'autre que régression et révisionnisme. Seules la liberté et l'égalité sont source de progrès social ! L'histoire nous l'a prouvé. Et l'histoire de la Branche professionnelle nous le rappelle encore.

C'est pourquoi notre revendication est juste et légitime :
Maintien et Amélioration
de toutes les conventions collectives !

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

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

CCNT 65 et Accords CHRS

“ CONTRE LA FUSION DES BRANCHES : deux tentatives de fusion de Branche empêchées

Nous l'avions déjà évoqué dans le bulletin fédéral 331 : un rapprochement voulu par les employeurs de la CCNT 65 (UNISSS[1]), de la CCNT 65 à la CCNT 66/79[2] était envisagé. Pour éviter la fusion administrative- et forcée -, UNISSS avait décidé de proposer aux organisations syndicales de salariés un rattachement volontaire à la CCNT 66/79. Pour eux, l'idée était de participer à l'élaboration de convention collective unique, à cet « environnement conventionnel » nouveau (cette terre promise selon NEXEM) sans que tout ne leur fût pas imposé totalement. Seule FORCE OUVRIÈRE a refusé d'accompagner cette démarche.

La Branche de rattachement que devait constituer la CCNT 66/79 était tenue de se positionner sur cette demande, et, bien sûr, de l'accepter pour rendre possible ce rapprochement. Mais les événements ont contredit le désir initial : une opposition majoritaire de FO, CGT et SUD de la CCNT 66/79 a stoppé net le rapprochement. **L'avenant étant frappé d'une opposition majoritaire, il est légalement réputé non écrit.**

UNISSS, tout en déplorant la tournure des événements, exprime la volonté de faire vivre la convention collective. Parmi les arguments qui permettraient au ministère d'imposer la fusion dans cette situation, nous pouvons en citer deux :

- La convention collective regroupe moins de 5000 salariés.
- Décider de ne pas accorder la représentativité à l'organisation patronale.

Les employeurs ont d'ores et déjà transmis un dossier de demande de représentativité au ministère et attendent sa réponse. Par ailleurs, ils ont informé les organisations syndicales qu'une demande de fusion administrative était toujours possible : ils en ont le mandat, mais semblent préférer attendre la réponse du ministère sur leur représentativité.

[1] *Organisation patronale UNISSS : Union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux.*

[2] *La Convention collective du 1er mars 79 (Médecins généralistes), regroupant trop peu de salariés, a été rattachée à la CCNT 66 (Arrêté du 16 novembre 2018).*

ACCORDS CHRS

Une remarque préalable et cocasse : ces deux conventions collectives sont aux mains d'une seule et unique organisation patronale, NEXEM. Cocasse ? Oui, car malgré cela, NEXEM n'a pas encore réussi à les regrouper !

Une première tentative sous la forme d'un accord de rapprochement des Branches a été initiée par les employeurs avec le concours de la CFDT (et de la CFTC dans la CCN 66/79). Mais des oppositions majoritaires dans les deux champs concernés l'a fait échouer.

Pourtant NEXEM ne désarme pas. Passons sur les entailles faites à l'indépendance des deux Branches par l'utilisation des accords interbranches[3] ; sujet ayant déjà fait l'objet d'un article dans le bulletin. Malgré cette opposition majoritaire, NEXEM a demandé officiellement une fusion administrative. Les arguments principaux avancés pour demander le rattachement des Accords CHRS à la 66 sont les suivants :

- Trop peu d'accords signés dans les Accords CHRS ainsi qu'une valeur du point qui ne se négocie pas dans les Accords CHRS (la valeur du point négociée dans la CCN 66 s'appliquant dans les deux Branches) ;
- L'absence de CPPNI.

Notons que dans le même temps, NEXEM tente de réviser la CCN 66 sans le dire clairement… En jouant la carte de la co-élaboration (pour ne pas dire « collaboration » ou « cogestion », principe que nous avons toujours refusé !). En ligne de mire, les classifications.

Malgré leur insistance et la mise en place de tactiques diverses pour fusionner coûte que coûte ces différentes Branches, sous la pression légale et gouvernementale, les employeurs n'y sont toujours pas parvenus. Il est à noter que la « sous-commission de la restructuration des Branches professionnelles » (SCRBP) ne se réunit que très peu… Et que ces rapprochements n'étaient pas à l'ordre du jour de la dernière réunion s'étant tenue en fin d'année dernière.

La guerre a été déclarée. Et nous livrons bataille, défendant pied à pied nos conventions et accords nationaux, résistant aux sirènes des fossoyeurs de nos droits qui se réclament d'un progrès qui n'en est pas un, et se drapent de ces bonnes intentions dont on fait les enfers !

Aujourd'hui plus encore qu'hier : Résister, Revendiquer, Reconquérir !

Michel POULET
Secrétaire Fédéral ”

[3] *NEXEM avait mis à la signature un accord interbranche portant sur une mutualisation des fonds paritaires : opposition majoritaire ! Seul un accord interbranche sur la complémentaire santé est aujourd'hui en place. Voir notamment dans les Bulletins 331 et 333.*

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

“ ASSISTANTS MATERNELS, DEUX PETITS PAS VERS UNE EXISTENCE RECONNUE PAR LA CONVENTION COLLECTIVE

Dans la convention Alisfa, il n'est fait mention nulle part des assistants maternels. Ces derniers sont employés par les crèches familiales qui représentent 2 % des structures d'accueil de jeunes enfants dans la Branche.

Profitant de cette absence, de cette non-existence dans la convention, certains employeurs se sont permis de ne retenir que ce qui leur chante de la Convention Collective. Et quand ils n'appliquent pas l'accord sur la prévoyance, la situation peut vite virer au drame pour les salariés.

C'est pourquoi, lors de la renégociation de l'accord de Branche sur la prévoyance, le 8 octobre 2020, nous avons fait mentionner les assistants maternels dans l'Article 2, Définition des bénéficiaires : « Les salariés non-cadres relevant de la Convention Collective des Acteurs du Lien Social et Familial, y compris les assistants maternels relevant du champ d'application de la Convention Collective, (...) sont bénéficiaires du présent régime de prévoyance ».

Il y a déjà quelques années maintenant, nous avions profité des travaux sur la future classification pour revendiquer l'inscription de dispositions spécifiques aux assistants maternels dans la Convention. Les employeurs étaient quelques peu réticents, surtout à leur appliquer l'ensemble de la Convention. Certains souhaitaient éventuellement procéder thème par thème. Au final, ils ne nous avaient pas donnés leur avis, renvoyant le sujet à la négociation de la classification.

Lors de la CPPNI du 26 novembre 2020, Elisfa nous a fait part d'une note d'intention intitulée « document de travail sur la politique salariale ». Il y est fait mention dans le chapitre sur le système de classification de « créer des dispositions dédiées aux assistants maternels ».

Aurions-nous été entendus ? Sur des dispositions dédiées, c'est enfin une avancée. Sur le futur contenu, nous resterons plus circonspects.

Hormis les clauses particulières liées au Livre IV du Code de l'Action Sociale et des Familles, nous revendiquons l'application générale de la Convention Collective et son amélioration pour les assistants maternels. Nous voulons un vrai statut, pour faire reconnaître un vrai métier.

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

”

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 ?

I.WAS 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

Régies de quartier

“ RIEN NE BOUGE : les négociations s’éternisent et n’aboutissent pas (ou n’ont carrément pas lieu).

DEPUIS 5 ANS, LE FONDS DU PARITARISME

En 2016, l’AG du SERQ[1] a validé le principe de négocier la création d’un fonds de financement du paritarisme afin de soutenir la négociation collective.

Après 4 années de négociations, nous avons enfin abouti à un texte. Le SERQ devait se prononcer lors de son AG 2020 sur la répartition des fonds entre organisations syndicales à égalité ou proportionnellement à la représentativité syndicale et valider ou non le texte.

Quatre ans après le début des négociations, le syndicat employeur n’a toujours pas de positon sur le sujet ! En 2020 à l’AG du SERQ, ses négociateurs ont été désavoués et le principe même d’un fonds du paritarisme remis en cause. La question a été renvoyée à 2021 !

DEPUIS 3 ANS, LA CPPNI

(Commission Paritaire Permanente de Négociation et d’Interprétation)

La loi Travail du 8 août 2016, nous l’avons combattue et nous demandons toujours son abrogation. Cette loi supprime les CPNN (Commissions Paritaires Nationales de Négociation) pour les remplacer par des CPPNI et renvoie les négociations au niveau de l’entreprise.

Les négociations sur la CPPNI se sont ouvertes en 2018, ce furent des négociations difficiles avec FO et CGT qui n’acceptent pas le nouveau rôle et les attributions de la future Commission Paritaire.

Malgré tout, l’écriture d’un texte est bien avancée.

Novembre 2020, c’est FO qui rappelle que la CPNN n’existe plus depuis 2016 ! Nous demandons la réouverture des négociations afin de préserver la Convention Collective et l’améliorer. La Branche doit avoir une existence légale.

DEPUIS 3 ANS, LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le 5 septembre 2018, la loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme en profondeur le système de formation professionnelle et fait notamment disparaître le CIF (Congé Individuel de Formation) au profit du CPF (Compte Personnel de Formation).

2020, depuis 6 mois, FO demande régulièrement que les formations obligatoires à la sécurité et de secouriste au travail ne soient plus considérées comme de la formation professionnelle et surtout pas qualifiantes.

De 2018 à 2020, FO et les autres organisations syndicales de salariés réclament la négociation d’un accord formation professionnelle pour mettre la Branche en conformité avec la loi. Ce sera, paraît-il pour 2021. A voir. A ce jour, avec une contribution financière particulièrement faible et peu de véritables formations qualifiantes, la formation dans la Branche n’est pas à hauteur des besoins des salariés. Elle doit redevenir un véritable outil de promotion sociale.

LES SALAIRES

Ce mois-ci, ouverture de la négociation salariale pour 2021, il est grand temps d’en finir avec l’immobilisme. Les salariés qui ont beaucoup donné en cette année de crise sanitaire attendent une augmentation de salaire conséquente.

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

”

[1] *Syndicat Employeur des Régies de Quartier.*

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.

“ AVENANT 360 CPPNI : POURQUOI FO NE SIGNE PAS ET S’OPPOSE POUR LA 3ÈME FOIS ! ?

CPPNI : Commission Paritaire Permanente de Négociation et d’Interprétation

La CPPNI a été introduite en 2016 par la loi Travail (El Khomri) pour cadrer les commissions nationales en charge du suivi des conventions collectives et des instances paritaires des Branches conventionnelles. Si sa mise en place n’était pas une priorité, elle l’est devenue.

En effet, toujours avec la loi El Khomri que nous avons combattu fortement, a été introduit la restructuration des Branches conventionnelles dont le nombre allait devoir passer de près de 700 à 200, puis à 100 avec les ordonnances MACRON. Les dernières évolutions (avec le rapport Ramain) ont accéléré le mouvement de restructuration. C’est ainsi que le fait d’avoir ou non mis en place une CPPNI est devenu un des critères du gouvernement pour décider de fusions de Branches conventionnelles.

En ce sens, la FNAS FO s’est attachée à obtenir une CPPNI dans la CCNT 66, de façon à ne pas tendre le dos à un rapprochement de Branches administratif, mais pas à n’importe quel prix.
Il est important de donner cette information car elle est à l’œuvre par exemple dans la stratégie de NEXEM qui cherche à imposer la fusion de la Branche CHRS avec celle de la 66.

Dans la CCNT66, les employeurs ont fait le choix d’introduire à l’occasion (rêvée) de la mise en place d’une CPPNI, des éléments leur permettant d’avancer dans leur projet politique qui vise à « faire évoluer » la CCNT66 vers « un grand champ professionnel ».

La négociation a duré plusieurs années (2018 - 2020 avec des périodes d’interruption, et en 2020, 4 accords ont été proposés à la signature, les deux premiers (n° 353 et 355) ont fait l’objet d’une opposition majoritaire (FO, CGT et SUD), le 3ème (n°358) n’a été signé par aucune organisation syndicale. FO n’y est pas pour rien de cette non-signature, elle a œuvré auprès de toutes les organisations syndicales en ce sens et pour faire des propositions communes de façon à contraindre NEXEM à les entendre. Ces ultimes négociations n’ont permis d’obtenir que des compromis à la marge et insuffisants pour FORCE OUVRIERE.

En effet, dans ce 4ème avenant, de nombreux points n’emportent pas l’adhésion de la FNAS FO.

Par exemple, la FNAS FO s’inquiète du changement fondamental qu’introduit cet avenant CPPNI puisqu’il attache le droit syndical au fonds du paritarisme et non plus à la liberté des parties de négocier et de contractualiser ensemble.

Trois points en particulier sont motifs de notre opposition :

1 - La FNAS FO s’oppose à l’introduction de la représentativité dans le mode de prise de décision.

Rappelons que la signature des accords de Branche (avenants à la CCNT66) reste soumise à la législation et impose les règles de la représentativité. Il s’agit ici de prise de décisions dans la vie de l’instance paritaire CPPNI et non pas de l’issue des négociations.
L’avenant prévoit un mode de prise de décision à la majorité qualifiée en fonction du taux de représentativité.

Pour la FNAS FO, ce mode de décision contrevient à l’expression de la démocratie syndicale en matière d’orientation ou d’organisation.

Plus grave encore, en cas d’absence d’une Organisation Syndicale qui n’aurait pas donné mandat à une autre Organisation Syndicale, le collège employeur aurait plus de 50 % de pouvoir mettant à mal la notion même de paritarisme. Si, les dernières négociations ont permis de limiter les effets de ce mode de décision à la représentativité (soutenu par deux organisations CFDT et NEXEM, contre 4 FO, CGT, CFTC et SUD), il n’en reste pas moins que cette disposition est un recul démocratique.

La FNAS FO revendique un mode de prise de décision respectueux du paritarisme, donnant une voix par organisation, qui permette d’encourager l’organisation patronale à rechercher l’adhésion du plus grand nombre d’organisations syndicales.

2 - La FNAS FO s’oppose à la baisse du droit syndical des négociateurs, en l’espèce du nombre de négociateurs par délégation.

Les discussions des dernières négociations n’ont pas permis d’avancer sur ce sujet puisque les employeurs y étaient totalement opposés. Aussi cet avenant prévoit que le nombre de négociateurs par délégation passe de 5 à 4, alors que rien ne peut justifier cette diminution, le nombre de salariés de la CCNT66 étant même en augmentation.

C’est un recul que la FNAS FO ne peut accepter, aucune raison valable ne venant le justifier.

Au contraire, la FNAS FO constate que lors de la mise en place de la CPPNI dans un autre champ similaire (CCNT 51), le nombre de négociateurs par délégation est passé de 4 à 5.

La FNAS FO demande le maintien de 5 négociateurs par délégation syndicale de salariés.

3 - La FNAS FO s’oppose à ce que l’avenant CPPNI soit utilisé comme un accord de méthode (article 2).

Extrait :

« Chaque fois que les parties en conviendront, les négociations pourront faire l’objet d’une signature séparée ou d’une signature d’ensemble avec d’autres thèmes liés. »

La mise en réserve de sujets négociés ou d'autres laissés en suspens au nom d'une soi-disant recherche d'équilibre final n'est pas acceptable.

L'avenant CPPNI ne doit pas servir d'accord de méthode ni de calendrier. C'est l'objet de l'annexe introduite par les employeurs **(*)**, dont le but est de cadrer l'agenda social.

La mise en place d'une CPPNI ne peut se réduire aux sujets de négociations en cours et encore moins au projet politique unilatéral des employeurs !

De plus, **ce procédé laisse entendre un morcellement des informations qui seront données aux négociateurs alors que les organisations syndicales dénoncent déjà pour ces négociations « spécifiques » qui s'annoncent, le manque de loyauté de NEXEM qui refuse de communiquer son projet conventionnel à la Commission Mixte Paritaire en amont des réunions.**

Au final, la FNAS FO a décidé de s'opposer même si cette opposition restera minoritaire, il s'agit de réaffirmer ses valeurs et son mandat.

Cet avenant 360 va s'appliquer puisqu'il a été signé majoritairement (plus de 50%), par la CFDT, la CFTC et la CGT. La CPPNI se met en place sans attendre son agrément, puisque NEXEM a décidé d'introduire une clause d'application volontaire dés sa signature.

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

(*)

Annexe 1

Calendrier de négociation 2020-2021 ouvrant droit à des moyens spécifiques

Thématique de négociation	Début des négociations	Nombre de séances prévisionnelles
Classification-rémunération	4e trimestre 2020	12
Dialogue social	4e trimestre 2020	6
Durée, organisation et conditions de travail	1er trimestre 2021	10
Prévoyance	2e trimestre 2021	8
Conclusion, exécution et rupture du contrat de travail	3e trimestre 2021	5

« CLASSIFICATIONS / REMUNERATIONS », RESPECT DU CADRE LEGAL

LA FNAS FO constate qu'aujourd'hui, alors que devrait s'ouvrir une négociation sur la classification dans le cadre l'instance paritaire, qu'aucun projet écrit ne nous est parvenu.

La FNAS FO vous rappelle qu'il y a un cadre légal à respecter.

TOUT D'ABORD, L'ARTICLE L2241-15 CODE DU TRAVAIL :

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

(...)

ET, LE TITRE 1- RÈGLES GÉNÉRALES DE LA CCNT66 PRÉVOIT DANS SON ARTICLE. 3. - RÉVISION :

Toute demande de révision partielle de la présente Convention formulée par l'une des parties contractantes devra être accompagnée d'un contre-projet portant sur les points sujets à révision. Les négociations concernant cette révision devront être engagées dans un délai maximal de 3 mois. La conclusion de ces négociations devra intervenir dans un délai de 3 mois à compter de leur ouverture.

Les dispositions de la présente Convention resteront applicables jusqu'à la signature d'un nouvel accord

Dès lors, la FNAS FO exige le respect de la légalité du cadre conventionnel et du code du travail. A ce titre là, elle exige de NEXEM de fournir son contre-projet portant sur les points sujets à révision, à savoir sur la classification.

Elle demande au Président de la Commission Mixte d'être garant de ces principes de droit.

Pour notre part, comme vous l'avez entendu tout à l'heure, la FNAS FO porte des propositions de maintien et d'amélioration de la classification au regard de l'urgence salariale.

Nous restons opposés à toute co-élaboration.

“ REVALORISER LES REMUNERATIONS DES METIERS DU SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL

Pour la FNAS FO, dans toutes les conventions collectives des secteurs de la Santé, de l'Action sociale et Médico-sociale, il y a nécessité à avancer sur des propositions concrètes en matière de salaire, de revalorisation des rémunérations et de qualifications. L'actualité et la crise sanitaire que nous vivons confirment chaque jour l'urgence de cette situation.

Les salariés de la CCNT 66 qui, depuis plus de 20 ans maintenant, ont vu leur pouvoir d'achat chuter de près de 30 % et qui ont également perdu la majoration familiale, attendent des résultats concrets des négociations nationales.

Alors que sous nos yeux, nous voyons constamment des milliards d'euros versés aux banquiers et aux entreprises (pour 2020 par exemple, c'est 560 milliards d'euros de plan de relance suite à la crise COVID), les salariés eux, constatent qu'on ne leur accorde pas même les miettes. C'est la régression sociale qui est en cours.

Aussi, dans ce contexte, nous ne pouvons nous contenter, pour notre secteur, de la misère salariale que le ministère annonce chaque début d'année lors de la conférence salariale. L'enveloppe ne prend même pas en compte l'indexation des salaires sur l'augmentation du coût de la vie.

« 6 centimes » d'augmentation de la valeur du point en 6 ans relève du mépris des professionnels. Ce qui ne choque pas nos employeurs qui font preuve d'une atonie inconcevable pour un secteur professionnel construit sur un terrain militant, en défense des plus démunis.

La situation s'est aggravée en 2020 par l'introduction de mesures salariales inégalitaires. Que ce soit avec l'augmentation minimaliste et sectorielle de la prime de sujétion spéciale, qu'avec la revalorisation indiciaire des salaires issue du Ségur de la Santé, sous-dimensionnée et discriminante.

L'égalité de traitement doit être rétablie au plus vite. Ses conséquences sont fortement préjudiciables aux salariés mais également au bon fonctionnement des établissements.

Les salariés attendent des mesures concrètes.

REVENDICATIONS SALARIALES FNAS FO :

1) AUGMENTATION IMMEDIATE DES REMUNERATIONS

- RETABLISSEMENT DE L'ÉGALITE DE TRAITEMENT :

Application immédiate et rétroactive pour TOUS les salariés couverts par le champ conventionnel de la CCNT66 de la mesure de revalorisation indiciaire de salaire appliquée par recommandation patronale dans les EPHAD et établissements de santé :

• 117 € brut du 1er septembre 2020 au 30 novembre 2020 ;
(117 – 9,21 % = 106,22 / 3,80 = 27,95) **28 points d'indice mensuels, pour les mois de septembre, octobre et novembre 2020, auxquels s'ajouteront 9,21 % de prime de sujétion spéciale.**

• 237 € brut à compter du 1er décembre 2020.
(237 - 9,21 % = 215,17 / 3,80 = 56,62) **57 points d'indice doivent être ajoutés à tous les indices actuels des grilles de classification de la CCNT66** (auxquels s'ajouteront 9,21 % de prime de sujétion spéciale), et rétroactifs au 1er décembre 2020.

- RATTRAPAGE SALARIAL PAR L'AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT

Augmentation de la valeur du point à **4 euros dés le 1er janvier 2021 et 4,50 euros au 1er janvier 2022**

- L'ATTRIBUTION AVEC RÉINTÉGRATION DANS LE SALAIRE, DE L'INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE À TOUS LES CADRES DE CLASSE 3

2) ACTUALISATION DES GRILLES DE CLASSIFICATION

En tenant compte de la réforme LMD (2002),

En mettant à jour les diplômes paramédicaux, les nouveaux diplômes, et les diplômes qui ont évolué,

En valorisant le travail de nuit, etc…

Des propositions concrètes seront présentées.

3) MODIFICATION D'ECHELON POUR L'AMELIORATION IMMEDIATE DES CLASSIFICATIONS

- Suppression des 2 premiers échelons de toutes les grilles non-cadres, création d'un échelon supplémentaire
- Suppression du premier échelon des grilles cadres et création d'une échelon supplémentaire
- Les 3 derniers échelons de toutes les grilles attribuent 50 points.

4) CREATION D'UNE INDEMNITE PERMANENTE SPECIFIQUE

En cas d'obtention de certifications ou de diplômes de l'enseignement supérieur, création d'une indemnité permanente, à intégrer dans le salaire de base, à hauteur de 50 points.

5) RETABLISSEMENT DE LA MAJORATION FAMILIALE DE SALAIRE

Annexe 1, article 3 : dégel immédiat de la mesure prise le 01 juillet 1999.

6) INTEGRATION DE NOUVEAUX METIERS et/ou CREATION DE NOUVELLES GRILLES

Intégration de "nouveaux" métiers en fonction de leur niveau homologué de qualification (nomenclature Ministère Education Nationale) dans les annexes et les grilles actuelles correspondant aux métiers figurant dans la CCNT 66, entre autres Médiateur Familial (niveau 6, dans l'annexe 6, cadres classe 3, cadres techniciens), Mandataire Judiciaire

7) AUGMENTATION D'AU MOINS 50 POINTS D'INDICE DES COEFFICIENTS D'INTERNAT

8) MISE EN PLACE D'UN PLAN D'URGENCE DE QUALIFICATION DES SALARIES FAISANTS-FONCTION PAR UN FINANCEMENT D'ETAT EXCEPTIONNEL, MISE EN PLACE DE MESURES CONTRAIGNANTES D'OBLIGATION DE QUALIFICATION, DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION EN ALTERNANCE (COURS D'EMPLOI, APPRENTISSAGE…)

La FNAS FO soutient l'ensemble des salariés qui se battent pour leurs salaires. Nous sommes fondés à revendiquer l'ouverture immédiate de négociations sur la seule question de l'augmentation des salaires et la revalorisation des rémunérations.

La négociation nationale doit se concentrer sur l'urgence salariale..

"

FO BLOQUE LE PROCESSUS DE CO-ELABORATION DU GRAND CHAMP CONVENTIONNEL

NEXEM tente depuis plusieurs mois d'emmener les organisations syndicales dans un processus de co-élaboration infantilisant d'un projet dont l'objectif devrait rester caché ! Malgré l'insistance des organisations syndicales, et en dépit de la loyauté des négociations, NEXEM refuse de présenter son projet.

Pour autant ce projet patronal, politique et idéologique, est démasqué. Il s'agit bien d'un projet régressif de restructuration des champs conventionnels à bas prix.

FO, soutenue par la majorité des organisations syndicales, ne laissera pas les employeurs du secteur détruire ce qui reste des garanties collectives et sociales des salariés du secteur.

Aussi, ce 22 janvier 2021,

- Nous avons obtenu que la Croix Rouge reste bien sur le banc des observateurs.
- Nous avons rappelé les règles légales qui doivent s'appliquer et exigé leur respect.
- Nous avons obtenu que l'article L2241-15 code du travail soit respecté. De la révision des classifications nous sommes passés à l'examen de la nécessité de réviser (ou non) les classifications.
- Nous avons fait valoir l'article. 3 du titre 1 de la CCNT66 : si NEXEM demande une révision partielle de la présente Convention, comme la révision des classifications, cette demande devra être accompagnée d'un contre-projet portant sur les points sujets à révision.

Sur la politique salariale,

- Nous avons porté les revendications des salariés des établissements, nous avons déclaré l'urgence salariale, nous avons fait des propositions concrètes.
- NEXEM n'a pris aucune mesure conservatoire concernant les rémunérations, nous ne pourrons compter que sur nous, sur la poursuite des mobilisations et des actions, y compris la grève.

Sur les Assistants Familiaux :

- NEXEM laisse pourrir la situation.
- La décision d'interprétation du 14 mai 2020 est applicable, mais n'est pas appliquée. FO exige le rétablissement des droits des salariés, elle continue à demander un avenant de révision et son agrément.
- La FNAS FO n'exclut pas d'engager une procédure judiciaire et prend ses dispositions en ce sens

Résister, Revendiquer, Reconquérir

"

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

“ LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L’AIDE À DOMICILE

Actuellement, la prévention en matière de conditions de travail se résume à un espace sur le site internet de la Branche. Nous y trouvons des supports théoriques autour de la thématique. Mais cela ne suffit pas pour dire que des choses sont faites dans la BAD en matière de prévention.

En effet, nous faisons le constat, tous les jours, que les causes des mauvaises conditions de travail ne sont pas traitées. Les employeurs ne mettent pas en pratique les résultats des travaux précédemment réalisés.

Après l’avenant 12-2013, la Branche de l’Aide à Domicile, fin 2014, met à l’ordre du jour la gestion de la « seconde partie de carrière ». Les données statistiques sont au rouge, les licenciements pour inaptitude explosent.

Il faut réagir ! Dans le document appelé « aire de mobilité » vous trouvez des idées de reconversion surprenantes. Une AVS peut s’orienter vers les métiers tels que : Aide Soignante, Animateur Jeunes Enfants… des métiers bien connus pour ne pas solliciter votre condition physique tout au long de votre journée de travail. Votre corps va pouvoir finir sa carrière professionnelle en soufflant, les conditions de travail y sont tellement meilleures que dans l’Aide à Domicile !

Par la suite, arrive « le référentiel pénibilité » issu de la loi de réforme des retraites de 2013. Cette obligation générale de sécurité, qui incombe à tout employeur, l’oblige à évaluer et prévenir l’ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. L’employeur mesure l’exposition aux différents facteurs de pénibilité *(6 critères)* pour leur permettre d’obtenir des « points pénibilité ». L’obtention de « points » permettant aux salariés de bénéficier d’un départ à la retraite anticipé.

Ce n’est pas de la prévention, mais de la compensation.

Le temps de décider de faire une étude, le temps de réaliser un cahier des charges, le temps de chercher le prestataire… sera suivi d’un certain temps d’observation, de mesure, de recueil, d’analyse, de synthèse…

Début 2017, (il faut laisser le temps au temps !) le rapport remis à la Branche concrétise ce que nous savons déjà. Les personnels du secteur ne sont pas éligibles aux « points pénibilité ».

Aucune des tâches réalisées au quotidien ne dépassent les seuils prévus par la loi.

Les recommandations contenues dans ce document ne sont en rien contraignantes pour les employeurs. Et, de fait, les bénéfices ou les améliorations des conditions de travail sont inexistants.

Et pendant ce temps, la sinistralité ne cesse d’augmenter et n’a jamais été aussi importante. Les salariés subissent les affres du temps, ils s’effondrent, littéralement, sous le poids des conditions de travail. Ils payent le prix fort sur leur santé physique et morale !

Aujourd’hui, la Branche de l’Aide à Domicile vient de décider de travailler avec l’ANACT *(Agence Nationale d’Amélioration des Conditions de Travail)*. L’objectif est de mesurer les impacts du numérique sur les conditions de travail des salariés du secteur.

Il a fallu attendre (et oui encore du temps…) les résultats d’une étude lancée par l’UDES *(Union Des employeurs de l’Économie Sociale et solidaire)* avant que l’USB[1] accepte d’entrer en négociation. Nos employeurs voulaient, pour gagner du temps, profiter du travail déjà fait sur la thématique. Finalement, fin 2020, la CPPNI a validé **le lancement d’une étude sur « l’impact des NTIC[2] sur les conditions de travail des salariés de la BAD »**.

Mais pendant ce temps, rien ne change dans les conditions de travail, bien au contraire, tout s’aggrave !

Alors même que la définition de la prévention est bien connue, sa concrétisation en action est laborieuse.

Alors même que ses avantages sont identifiés sur la préservation de la santé des salariés, les employeurs refusent de mettre des moyens financiers pour la développer.

Non contents de ne pas agir sur les conditions de travail catastrophiques, nous mesurons aujourd’hui le mépris des employeurs pour leurs salariés. Ils préfèrent **payer des assurances qui garantissent le remboursement des montants des primes de licenciement** qu’ils versent aux salariés dont la santé est détruite par les conditions de travail.

Face à ces attitudes, nous continuons à réclamer des moyens à hauteur des besoins pour notre secteur professionnel. Nous exigeons de réelles mesures de prévention et pas de compensation.

Il y a urgence à agir, il n’est plus temps d’attendre.

L’USB doit s’attaquer aux causes organisationnelles du risque : la charge de travail et sa répartition, l’autonomie et les moyens pour accomplir le travail, la participation aux décisions, la reconnaissance, les relations interpersonnelles et avec la hiérarchie, la circulation de l’information…

1 *Union Syndicale de Branche des employeurs de la BAD*
2 *Nouvelles Technologies de l’Information et de Communication*

La prévention doit déployer des stratégies pour faire face aux risques avérés pour prévenir les risques.

La prévention ne doit pas se mesurer en coût financier pour l'employeur, mais en économie pour la santé du salarié.

Nous nous engageons à défendre cette finalité au cours de la négociation qui s'amorce aujourd'hui dans l'Aide à Domicile.

NAF niveau 1 : Santé humaine et action sociale
SYNTHESE ANNEE 2018

NAF niveau 5 : 8810A — **Aide à domicile**

NB : en 2017 et 2018, des changements de règles pour le calcul des effectifs et des heures travaillées induits par la mise en œuvre de la DSN créent une rupture dans les séries statistiques.

Synthèse 2018 et évolutions depuis 2014

	nombre	évolution 2018/2017	
Accidents de travail	19 927	7,3%	↗
Indice de fréquence	105,9	7,4%	↗
Accidents de trajet	2 973	10,4%	↗
Maladies professionnelles	1 378	13,5%	↗
Nombre de salariés	188 222	0,0%	→

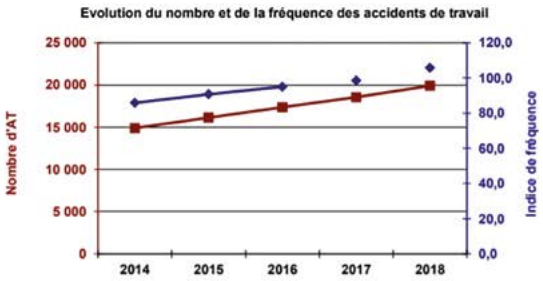
Détail par risque

Accidents de travail	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre d'Acc. de travail en 1er règl. :	14 903	16 152	17 358	18 566	19 927
Nombre de salariés	173 407	177 947	182 673	188 316	188 222
Nombre de nouvelles IP :	840	924	924	1 002	997
Nombre de décès :	2	1	1	3	5
Nombre de journées perdues :	1 101 844	1 244 017	1 351 690	1 515 114	1 648 640
Indice de fréquence :	85,9	90,8	95,0	98,6	105,9

Accidents de trajet	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre d' Acc. de trajet en 1er règl. :	2 249	2 493	2 517	2 694	2 973
Nombre de nouvelles IP :	218	175	183	177	176
Nombre de décès :	1	2	1	1	3
Nombre de journées perdues :	184 467	189 965	207 646	227 061	241 545

Maladies professionnelles	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de MP en 1er règl. :	1 142	1 093	1 186	1 214	1 378
Nombre de nouvelles IP :	470	469	513	527	565
Nombre de décès :	0	0	0	0	0
Nombre de journées perdues :	266 321	263 415	287 595	309 562	348 077

Accidents du travail



Principales maladies professionnelles

Code tableau	Libellé du tableau	Nb MP	%	*Nb 2017*
057A	Affections périarticulaires	1 279	93%	*1 131*
098A	Aff. Rachis lombaire/manutention charges lourdes	74	5%	*53*
076A	maladies nosocomiales	8	1%	*9*
065A	eczéma allergique	4	0%	*4*
079A	Lésions chr. du ménisque	4	0%	*0*
	Autres MP	9	1%	*17*

N.B. : Périmètre actuel des CTN.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe

Voir sa vie basculer

Être mieux accompagné(e)

Aller de l'avant

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 - 79030 Niort - 481 511 632 RCS NIORT

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.

CCNT 51

“ DÉCISION UNILATÉRALE DE LA FEHAP SUR LA TRANSPOSITION DU SÉGUR : SEULS LES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ ET LES EHPAD EN BÉNÉFICIENT !

La transposition du Ségur de la santé dans la CCNT51 s'est traduite par deux décisions unilatérales de la FEHAP le 26 octobre 2020, pour les salariés des EHPAD d'une part, et pour les salariés des établissements hospitaliers d'autre part. Celles-ci ont été agréées par un Arrêté du 8 décembre 2020. C'est une indemnité forfaitaire mensuelle Ségur égale à 238 euros brut pour un temps plein. Les décisions unilatérales précisent que **« Cette indemnité forfaitaire concerne les salariés non médicaux, à savoir l'ensemble des filières soignante, éducative, administrative, logistique, les sages-femmes et les cadres dirigeants » des établissements de santé et des EHPAD.**

Ces textes confirment que la FEHAP a suivi les directives du Ministère de la Santé d'exclure tous les salariés des établissements sociaux et médico-sociaux de cette indemnité forfaitaire.

Il est cependant important de préciser, pour les camarades concernés, les éléments définis dans les 2 décisions unilatérales :

« Le montant de cette indemnité forfaitaire mensuelle Ségur :

- Sera versé en deux fois, respectivement : pour un montant de 117€ brut à compter du 1er septembre 2020 versés rétroactivement, pour un montant de 121€ brut qui interviendra à compter du 1er décembre 2020 (date prévue da pour la Fonction Publique Hospitalière).
- S'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires,
- Sera identifié sur une ligne distincte sur la fiche de salaire,
- Est proportionnel au temps de travail,
- Est exclus de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la CCNT51,
- Est calculé au prorata du temps accomplis dans un EHPAD ou établissement de santé pour les salariés exerçant dans plusieurs structures,
- Est pris en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant de l'indemnité de départ à la retraite,
- Est inclus dans le calcul du maintien de salaire et de l'indemnité de congés payés.

La FEHAP précise qu'elle s'engage à négocier une revalorisation de cette indemnité avec les Organisations de Salariés lorsqu'elle sera revalorisée dans la fonction publique hospitalière ».

Cette indemnité forfaitaire n'est donc pas indexée sur la valeur du point FEHAP. Ainsi les éventuelles augmentations de la valeur du point ne s'appliqueront pas à cette indemnité. C'est pourquoi elle est identifiée sur une ligne à part sur la fiche de salaire et qu'elle n'est pas incluse dans le salaire brut. Son montant pourra éventuellement évoluer si cette indemnité est revalorisée dans la Fonction Publique Hospitalière. Aujourd'hui elle représente une augmentation de 15 %, mais dans 5,10,15 ans, quel pourcentage du salaire représentera-t-elle ?

De plus, il est important de préciser que cette indemnité forfaitaire est conditionnée à son financement par les pouvoirs publics : **plus de financements, plus d'indemnité forfaitaire !**

Aujourd'hui ces décisions unilatérales ne peuvent que nous laisser un goût amer. La FEHAP a fait le choix d'exclure toute une partie de ses salariés et de mettre les salariés bénéficiaires sous respirateur, mais cet oxygène peut leur être supprimé à tout moment.

Les Négociatrices
Nathalie DE OLIVEIRA CALLANQUIN
Trésorière Générale Adjointe
et Isabelle TESSIER
Conseillère Fédérale

”

“ NOS REVENDICATIONS, UN VRAI PROJET D'ÉVOLUTION DE LA CCNT51 POUR UNE ATTRACTIVITÉ DE NOS MÉTIERS.

Depuis des années la FEHAP, sous couvert de toilettage, de rénovation, d'évolution n'a de cesse de s'attaquer à la CCNT51. Dans le Bulletin Fédéral 334 de novembre/décembre, nous vous avons présenté leur dernier projet d'évolution CCNT51 qui en est un nouvel exemple. Il est important aujourd'hui de faire le point sur nos revendications et de les réaffirmer face à ces attaques incessantes. La dernière date de 2017, nous avions travaillé avec les camarades de la santé privée, pour une amélioration, en proposant des classifications par niveau de diplôme incluant une augmentation

des coefficients de base d'au moins 25 %, seules des avancées catégorielles ont été obtenues.

Aujourd'hui cette revendication se traduit par une augmentation de 300 € net immédiatement.

Lors du dernier Congrès Fédéral, un certain nombre de revendications ont été votées telles que :

- L'augmentation immédiate et minimum de la valeur du point à 6 €.
- La suppression du salaire minimum conventionnel et aucun coefficient en dessous de 366.
- L'augmentation immédiate de 6 points de la prime de nuit.
- L'augmentation du coefficient à 376 pour l'Accompagnant Éducatif et Social (anciennement AMP et AVS) comme fait en 2017 pour les Aides-Soignants.
- Le minimum conventionnel pour les salariés embauchés sur des emplois aidés par l'État.
- L'extension des 11 points « de fonctionnement » à toutes les catégories de salariés et à tous les établissements et services couverts par la CCNT51 et intégration dans le coefficient de base de la nouvelle classification.
- L'attribution et le versement mensuel de la prime décentralisée sans critère ni condition à tous les salariés.
- Une prime de 11 points pour tous les salariés travaillant en unités protégées (unité Alzheimer).
- L'abrogation du coefficient minorateur de 0,925 pour le secteur de la petite enfance.
- L'abrogation de l'article 36 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité Sociale qui a mis fin à l'opposabilité de l'agrément ministériel sur la partie sanitaire de la CCNT51.

Les négociations de la transposition du Ségur ont permis d'obtenir 183 € net d'augmentation pour les salariés des établissements de santé et des EHPAD de la CCNT51. Cependant, un grand nombre de salariés n'en bénéficient pas. Cela reste insuffisant au vu du nombre d'années sans revalorisation de la valeur du point. Pour être à la hauteur, il faudrait ajouter notre revendication d'augmentation immédiate de 300 € net, à cette indemnité forfaitaire, pour retrouver un pouvoir d'achat décent.

La FEHAP cherche à faire évoluer la Convention Collective sans y apporter un centime de plus, comme à son habitude. Son projet n'est en aucun cas ambitieux pour répondre aux réels besoins de ses salariés. Bien au contraire, une fois encore, le vieux rêve de la FEHAP réapparaît, faire disparaître la prime décentralisée et la prime d'ancienneté pour les affecter ailleurs : **un salaire au mérite et aux compétences.**

Restructurer la Convention Collective en mettant en avant les compétences ne serait pas de bons présages. En effet, une compétence est, ni plus ni moins, un moyen d'évaluer notre façon d'être. En économie on dirait que c'est utiliser ce qu'on a entre les mains, sans investir, pour produire plus. Une compétence ne donne pas lieu, à une reconnaissance ou un diplôme, donc elle n'apporte pas systématiquement une augmentation de salaire !

Attention à ne pas faire plus, ni accepter des glissements de tâches, en espérant toucher une prime compétence.

N'oublions pas qu'une compétence s'acquière et se perd au bon vouloir de notre hiérarchie.

Continuons de privilégier l'accompagnement auprès des usagers, refusons d'être « multi-tâche ».

Quant au mérite, mieux vaut être dans les petits papiers de la direction, si on veut espérer entrevoir un plus financièrement. Cependant, on sait bien que cela serait la course à l'échalotte, on risquerait de voir apparaître des différences de traitement énormes et inéquitables. Cette possibilité de penser à « une rémunération individualisée » reviendrait à donner les pleins pouvoirs aux employeurs au niveau local pour augmenter les salaires ou pas.

N'oublions jamais que les intérêts des patrons ne sont pas les intérêts des salariés !

Depuis des décennies, la FEHAP ne fait qu'accompagner les politiques d'austérité des Gouvernements successifs, c'est la continuité d'une régression sociale orchestrée pour diminuer les coûts du travail des salariés de nos Conventions Collectives.

Aujourd'hui la question est de savoir combien de temps, encore, nous allons accepter d'être traités avec autant de mépris par la FEHAP et le ministère des Solidarités et de la Santé. N'est-il pas temps de montrer, dès le début des négociations, que nous n'accepterons pas cette nouvelle régression. Portons nos revendications légitimes, notamment l'augmentation de salaires immédiate de 300 € net. Notre seul point de départ à cette nouvelle négociation ne peut-être que les revendications portées par notre Congrès Fédéral de Dunkerque 2019, incluant a minima les 183 € net du Ségur de la Santé pour tous les salariés de la CCNT51.

Les Négociatrices
Nathalie DE OLIVEIRA CALLANQUIN
Trésorière Générale Adjointe
et Isabelle TESSIER
Conseillère 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

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 969500E016R1LLI4UF62. Siège social : Tour Montparnasse – 33, avenue du Maine – BP 25 – 75755 Paris Cedex 15 - PARAGRAPHE *imageur* - 06/20

Parcours Travail-Handicap 2020

“ COMPTE RENDU DE LA SESSION 3 SUR LA BASE DU PLANNING CI-DESSOUS :

	MARDI 08/ 12	MERCREDI 09/ 12	JEUDI 10 / 12
9h00	ACCUEIL , TOUR DE TABLE RETOUR D'EXPÉRIENCE	INTERVENTION ASSOCIATION OETH JACQUES MOSCOVITCH	LES NOUVELLES DISPOSITIONS ISSUES DE LA LOI DU 5/09/2018
10h20	PAUSE	PAUSE	PAUSE
10h40	SUITE RETOURS ET ÉCHANGES	ECHANGES QUESTIONS RÉPONSES	Reformulation et plan d'action Adapté aux situations
12h00	Repas	Repas	Repas
13h30	Questions pour Asso. DETH Questions pour AGFIPH	INTERVENTION AGEFIPH Carole BESSON	SUITE TRAVAUX
14h50	PAUSE	PAUSE	PAUSE
15h10	RÔLE DU RÉFÉRENT HANDICAP	ECHANGES QUESTIONS RÉPONSES	BILAN

Sur la forme : c'est la première fois que nous effectuons une session de formation sous la forme de distanciel. Le découpage en séquences d'1H20, avec pause de 20 minutes 9h/12h • 13h30/16h30 a été apprécié par les stagiaires, les intervenants et les animateurs.

Premier jour

Pour préparer le tour de table, nous avons proposé une trame sous forme de questions : chacun présente ses actions au sein de sa/ses structures… ce qui a été (ou pas) mis en œuvre, sur la base du rôle et des missions des Référents FO…

INFORMER ET RENSEIGNER
ACCOMPAGNER ET CONSEILLER
DÉFENDRE
AGIR
NÉGOCIER

Pour aider à la présentation, pour chaque item préparer :

1. Ce que je sais et comment je fais…
2. Ce que je ne sais pas…

Cette façon de procéder a permis à chaque participant de se resituer dans son lieu de travail et par les échanges qui ont suivi de préciser le rôle et les missions du Référent Handicap FO.

Deuxième jour

La matinée était consacrée à l'Association OETH, une présentation en a été faite par Jacques MOSCOVITH (Administrateur FNAS FO au CA). Il a présenté l'accord 2020/2022 qui couvre une grande partie du champ de la FNAS. Discussion échanges, questions/réponses, présentation des supports et liens avec le site.

L'après-midi était consacrée à l'AGEFIPH par l'intervention de Carole BESSON et Olga ALVAREZ. Un support de présentation thématique sur l'accompagnement des entreprises et des dispositifs a été commenté et expliqué.

Cette journée, dense en informations, s'est bien déroulée et a pleinement satisfait les stagiaires.

Troisième jour

La matinée a abordé les incidences de la loi du 9 septembre 2018 et les obligations reprécisées des employeurs notamment sur les informations à transmettre aux IRP en matière de respect de son obligation d'emploi des TH. Des échanges et des éléments transmis, les échanges ont permis d'affiner les actions concrètes qui peuvent être envisagées sur le terrain en fonction des secteurs d'activités. Chacun s'est fixé une ou deux actions à mettre en œuvre dans son établissement/association et un retour d'expérience en distanciel sera organisé, vraisemblablement au cours du 1er trimestre 2021.

Michel CAPPELLETTI et Jacqueline BERRUT ”

Fondation Apprentis d'Auteuil

"

Dès septembre 2020, notre organisation syndicale avait formulé au DRH sa volonté de mettre en place une bilatérale et évoquer ensemble nos engagements afin de poser un nouveau cadre de négociation balisé et organisé. Cette première rencontre a eu lieu le 22 octobre 2020. Notre délégation était composée de Daniel Laurent, Justo Frémeaux et Pascal Corbex, Secrétaire Général de la Fédération FO.

Nous avons pu faire un point avec le DRH sur les conditions et l'état des négociations pendant cette période de COVID. Nous avons tout d'abord rappelé que comme première organisation syndicale à la suite des dernières élections, nous souhaitions être entendu et respecté en tant que tel pendant les séances de négociations. Nous avons à cette occasion indiqué notre incompréhension face à l'absence du Directeur Général à cette rencontre.

Nous avons, grâce à cette réunion, pu débloquer des points de désaccord avec la direction sur la révision de l'accord sur les périmètres CSE et des désignations de délégués syndicaux. La direction a retenu de nombreux points sur nos revendications.

Nous avons insisté sur les besoins de rétablir un dialogue social constructif et serein et d'établir un calendrier de négociation qui soit réaliste. Nous avons fait remarquer l'absence longue de la Directrice des Relations Sociales et sa démission fin août a également perturbé le fonctionnement des négociations. Nous avons rappelé notre attachement à ce que l'équipe de la DRS se positionne seulement en tant qu'invité expert.

Nous avons abordé différents points tel que la BDES, le télétravail, la déconnexion, l'accord FENC, le CSE central et les consultations récurrentes, la dénonciation de l'accord GPEC et les suites données ainsi que l'ouverture de l'accord cadre.

Nous avons revendiqué auprès de la direction générale d'être associés aux prochaines orientations stratégiques en 2021 dans la réflexion et leurs constructions. Cela sous-entend qu'une partie doit être consacrée au dialogue social et aux conditions de travail et pas seulement réservé aux questions d'accueil des jeunes et des familles. **FORCE OUVRIERE** souhaite construire à travers le dialogue social des accords d'entreprise permettant aux salariés d'être plus serein pour effectuer leur travail et leurs missions auprès d'une population en grande difficulté. Force Ouvrière se veut être force de proposition pour développer la qualité de vie au travail permettant ainsi à la fondation de développer sa technicité et sa reconnaissance dans le champ social de l'enfance et de l'enseignement.

Nous avons entendu de la part du DRH la réaffirmation de l'attachement de la Fondation à la convention d'entreprise de qualité pour le bien de TOUS.

Dans le même état d'esprit, et à sa demande nous rencontrerons la nouvelle DRS qui a demandé à rencontrer notre syndicat. A nouveau le Secrétaire Général de la Fédération sera présent lors de cette réunion qui aura lieu le 2 février 2021.

Cela, nous permettra d'évoquer à nouveau le cadre des négociations et comprendre les raisons qui l'ont amené à rejoindre la Fondation.

Cela nous permettra peut-être d'éclaircir le point sur les dénonciations d'accords d'entreprises en cours. Nous y étions opposés et lui émettrons nos réserves quant à cette volonté. Nous chercherons à connaître et comprendre les contreparties proposées et obtenir ainsi des assurances de la DRS sur la façon dont ses négociations vont se dérouler.

Ouverture, enfin en février 2021, de la négociation de l'accord pour la Famille Cadre.

Pour rappel, nous portons cette revendication depuis 2012 avec Isabel de-Larocque Latour Chargée de Projet également DSC Adjointe à l'époque.

Jeudi 21 janvier 2021, nous avons organisé notre première réunion FO Cadre *en visio* (avec une représentation des différents métiers : Directeur Adjoint, Chef de service, Chargé de Projet, Chef de Projet, Cadre Administratif, Psychologue, cadre du siège…) pour anticiper l'ouverture de cette négociation.

Lors de cette négociation, sera invitée permanente Christelle POQUET, Cadre Administratif, en tant que DSC Adjointe dans notre délégation centrale et un invité cadre en fonction des sujets et thématiques abordés. Nous souhaitons une représentation forte de nos adhérents cadres dans l'évolution de l'accord cadres en y intégrant l'accord spécifique des psychologues. Lors de ce premier semestre, un calendrier a été décidé (18 février, 18 mars, 15 avril, 12 mai et 1er juillet 2021).

Les échanges ont été riches d'enseignement et de partages sur leur quotidien et responsabilités.

Tout d'abord, l'importance de connaître précisément les objectifs de la Fondation Apprentis d'Auteuil dans le cadre de cette négociation, mais également quel sera le budget envisagé. Nous avons évoqué la nécessité de travailler sur un Référentiel de classification des fonctions Cadres à Apprentis d'Auteuil et sur la structure globale de la classification qui identifie les différents niveaux de responsabilité. Lors de ce temps de travail, nous avons noté différentes thématiques à prendre en compte dans ces réunions de négociations très attendues par les salariés cadres.

Daniel LAURENT
Délégué Syndical Central FO Apprentis d'Auteuil
Conseiller Fédéral

"

RÉSIS-TANCE

RÉSIS-TANCE

Mobilisation du 8 décembre 2020

SDAS 17

Nous avons été reçus à 11h par la Directrice de cabinet du Préfet de la Charente-Maritime.

Étaient présents en délégation : Lydie TURPAUD SDAS FO 17, Sandrine REGNIER, Secrétaire Générale du GDFO17 branche Santé et Philippe LAVALLARD, Secrétaire adjoint du GDFO17 Santé.

Nous avons exposé la situation et les doléances des personnels hospitaliers du secteur médico-social, des socio-éducatifs, SSIAD, FAM, MAS, soins à domicile tant pour le privé que le public, oubliés lors des négociations sur le Ségur de la santé.

En effet les personnels de ces secteurs sont exclus des mesures salariales prévues dans le Ségur.

Les arbitrages promis par le premier ministre ne sont toujours pas donnés. Cette inertie gouvernementale produit une inégalité de traitement entre les personnels dans nos établissements hospitaliers mais aussi dans certains établissements du privé tels que TREMA 17, l'ATASH 17 où exercent des médico-sociaux et socio-éducatifs.

Il n'est pas question pour FO qu'il y ait deux vitesses de rémunération, notamment sur des grades communs comme IDE ou AS et AMP. Pour FO cette situation est inacceptable ! Certaines directions hospitalières, au nom de la FHF mais aussi la FEHAP dénoncent également cette injustice sociale !

Nous avons alerté le Préfet de l'urgence à ce que le gouvernement réponde par de nouvelles mesures en faveur de ces personnels dès le mois de janvier 2021.

La non prise en considération de ces revendications entrainerait la désertion des personnels de ces secteurs.

FO ne lâchera rien, le combat continue pour l'obtention des 183 € pour tous les professionnels de la santé publique et privée !

RÉSISTER, REVENDIQUER, RECONQUÉRIR !

SDAS 25

Plusieurs centaines de collègues, venus des établissements médicosociaux du département et même de départements limitrophes ont battu le pavé pour exiger du gouvernement l'extension du Ségur à tout le secteur. À l'Hygiène sociale, un appel revendicatif CGT et FO a été fait...

À l'issue d'un cortège se déplaçant entre le CLS Bellevaux et le siège de l'ARS, une délégation composée de syndicats représentant les salariés d'établissements du secteur public et privé non lucratif afin de porter nos revendications aux pouvoirs publics. Nos collègues UNSA, et CGT médico public, David GUERRET CGT et moi-même pour FO avons échangé avec les deux représentants de l'Agence Régionale de Santé, Madame LEFTAH et M CIRILLO, secteur RH. Ils ont recueilli les témoignages et revendications ; ils demandent que nous remontions davantage d'éléments et chiffres sur nos difficultés (absentéisme, accidents du travail, turn-over, violence des usagers, précarité salariale...).

Pour FO, nous avons rappelé le sentiment d'injustice des salariés qui à diplôme, métier et travail égaux, ne percevraient pas le même salaire. Nous avons rappelé les salaires gelés et faibles, le manque d'attractivité du secteur, la dureté des métiers, les ratios d'encadrement inadaptés...

Les représentants ARS parlent " d'extension progressive " du périmètre d'octroi des 183 €, du " morcèlement " du secteur, qu'ils n'ont la main mise que sur la formation et l'augmentation des quotas de formation (IFSI), et le recrutement de nouveaux professionnels, assistants de soin, formés en quelques mois ! Et que ça prend du temps.

Nous avons répondu que les salariés, loin de " l'expertise de l'État ", portaient des revendications précises et urgentes, défendues face à nos employeurs et par exemple ayant abouti dans la Branche de l'Aide à domicile à l'avenant 43-20, dont FO est signataire qui augmente conséquemment les salaires... que le Ministère refuse d'agréer !

La délégation a terminé la rencontre en affirmant sa volonté de poursuivre à porter les revendications légitimes du secteur.

Lionel CHATELAIN
Secrétaire du SDAS 25

SDAS 52

Ils se sentent "exclus" du Ségur de la santé

En plusieurs lieux de Haute-Marne, des personnels soignants du secteur médico-social et de l'aide à domicile ont manifesté pour être traités à égalité avec les agents hospitaliers et des Ehpad dans le cadre du Ségur de la santé.

Saint-Dizier : pour la 4e fois dans la rue

Quatrième débrayage, hier, pour les soignants des secteurs médico-sociaux de Saint-Dizier qui réclament toujours la même revalorisation de salaire de 183 € mensuels que les agents hospitaliers ont obtenu. Une réunion avec l'ARS est prévue ce matin.

Et de quatre. Pour la quatrième fois, les soignants du secteur médico-social bragard étaient dans la rue hier suite à un appel national au rassemblement lancé par Force ouvrière. Vers 13 h 30, une quarantaine de personnes se sont retrouvées au carrefour Henri-Rollin, comme jeudi dernier, pour manifester. L'objet de leur colère est toujours le même : la revalorisation de salaire de 183 € nets obtenue par les agents hospitaliers suite au Ségur de la santé, mais dont ils ont été exclus.

Pancartes, banderoles, trompettes et tambourins à l'appui, les agents ont manifesté pendant deux heures, perturbant modérément la circulation pour faire passer leur message. « *On n'a eu aucune réponse à nos revendications* », explique Sandrine Renault, secrétaire Force ouvrière au centre hospitalier de la Haute-Marne (CHHM). « *On n'a rien. On est toujours en attente.* » Cette situation concerne environ une centaine d'agents à la MAS (Maison d'accueil spécialisée) et au CHHM réunis. « *Jusqu'à, on nous dit : "on vous comprend", il y a des lettres qui ont été envoyées au ministère, mais on aimerait des remontées plus directes !* »

Vraisemblablement, les manifestations commencent à payer, puisqu'un rendez-vous est prévu ce matin en sous-préfecture entre les représentants des agents et l'Agence régionale de la santé (ARS) et un autre vendredi avec le député François Cormut-Gentille. Sandrine Renault espère que ces rencontres permettront de faire remonter les revendications des soignants du médico-social plus efficacement vers le ministère. À Paris, également, une rencontre avec les syndicats devait avoir lieu hier, à Matignon.

Fr. T.

Les soignants des secteurs-médico-sociaux réclament le même traitement que leurs collègues hospitaliers.

A Fayl-Billot, les aides à domicile mobilisées

Une quinzaine d'aides à domicile de l'ADMR de Fayl-Billot ont manifesté hier à la suite d'un appel national. Pour demander une revalorisation salariale, au même titre que le personnel de santé à la suite du "Ségur" de la santé.

Face au siège flambant neuf de l'ADMR de Fayl-Billot, une quinzaine d'aides à domicile ont fait grève hier. Une grève toute symbolique puisqu'elle a été observée le temps de la pause méridienne. A l'appel de Force ouvrière, une action nationale était organisée hier. Et le personnel de l'ADMR de Fayl-Billot y a participé sous l'impulsion de Cathy Debrosse, déléguée du personnel, un piquet de grève a été tenu.

« *On manifeste pour demander une revalorisation salariale de 183 €, au même titre que le personnel soignant obtenu dans le cadre du Ségur de la santé. Nous sommes les oubliés du Ségur. Il ne s'est pas intéressé à nous, d'où notre mot-de-but* », explique Cathy Debrosse.

Ils sont 35 salariés à travailler à l'ADMR de Fayl-Billot. Un travail à temps partiel qui n'est guère pris en considération et pourtant si essentiel pour le maintien à domicile de personnes âgées.

Béatrice est l'une d'elles, une de ces aides à domicile qui en pleine pandémie, alors que le pays était confiné, prenait sa voiture pour se rendre chez les personnes dont elle devait s'occuper.

« *J'ai un contrat de 110 h par mois et je touche 1 057 € avec le remboursement des frais kilométriques. Normalement, on a un planning de travail mais je peux recevoir un SMS dans la journée pour me rendre chez une personne. On ne peut donc rien prévoir pour soi. Et les weekends, je peux me rendre chez une quinzaine de personnes alors qu'en semaine, c'est entre cinq et dix suivant les plannings* », explique-t-elle.

Ph. L.

Une quinzaine de salariés de l'ADMR ont manifesté, hier, devant le siège de l'association de Fayl-Billot.

Les aides-soignants du SSIAD protestent à Nogent

Ce mardi, les aides-soignants du SSIAD (Service de soins infirmiers à domicile) de Nogent protestaient devant l'Ehpad "le Lien" auquel ils sont rattachés. Avec eux, quelques collègues de la structure, présents par solidarité. Leur colère porte sur la loi Ségur. Cette dernière prévoit en effet une augmentation de salaire de 183 € nets pour tous les personnels des Ehpad en France (en deux fois : 90 € depuis septembre et le reste à partir de mars).

Les salariés des SSIAD ne font pas partie du dispositif. « *On ne comprend pas pourquoi car on fait le même travail, on a les mêmes cotisations, on est même rattachés à la même direction. Pourtant, on a maintenant deux paies différentes* », expliquent les sept salariées en grève. Pour marquer le coup, six d'entre elles ont débrayé une heure devant l'Ehpad. Elles ne comprennent pas cette différence de traitement et se sentent complètement oubliées. À l'Ehpad même, tout le personnel, même non-soignant, a obtenu cette augmentation. « *Ça me donne l'impression qu'on ne vaut rien, que notre travail ne vaut rien !* », explique l'une d'elles. Pourtant, ils sont douze pour 42 patients par jour, personnes âgées ou handicapées. Ils font des soins mais apportent aussi beaucoup de soutien aux familles concernées. « *A chaque fois on nous oublie, on aurait bien besoin de cette revalorisation* », estiment-elles. Si rien ne change, certaines se préparent à se rendre à Paris le 15 décembre prochain pour manifester leur colère.

Laura Spaeter
l.spaeter@jhm.fr

Les aide-soignantes se sentent dévalorisées.

SDAS 73

CHAMBÉRY Le syndicat veut que les récents acquis soient étendus à toute la filière du social et du médico-social

FO a manifesté pour « les oubliés » du Ségur de la santé

Ce mardi 8 décembre, une cinquantaine de manifestants se sont réunis devant la préfecture. Une délégation a été reçue par l'Agence régionale de santé.

Réunis devant la préfecture, les manifestants ont réclamé une équité de traitement. Photo Le DL/G.J.

A l'appel du syndicat Force Ouvrière, une cinquantaine de délégués ou militants a manifesté ce mardi 8 décembre devant la préfecture à Chambéry pour demander au gouvernement d'étendre à l'ensemble des personnels du secteur social et médico-social les revalorisations salariales obtenues avec le Ségur de la santé.

« Ce ne sont pas des personnels de second choix »

« Des milliers de salariés sont oubliés de cet accord. C'est inacceptable ! Pour la fonction territoriale, il s'agit des personnels exerçant dans un centre communal ou intercommunal d'action sociale, dans un service de soins infirmiers d'aide à domicile, dans des services d'aides à domicile, dans des foyers logements, des écoles, des crèches, des lycées et des collèges. Et il y a aussi ceux relevant du secteur privé à but non lucratif dans les domaines de l'action sociale, médico-sociale, de la protection de l'enfance ou encore de l'aide à domicile. Toutes ces catégories de personnels ne peuvent être mises à l'écart des accords signés, sous peine de voir des inégalités prendre forme entre ceux qui ont obtenu et ceux qui attendent d'avoir. L'État, qui prône le maintien à domicile des personnes âgées, ne peut permettre des différences de salaire et de perspectives de carrière. Ce ne sont pas des personnels de second choix. Pour un même statut, nous exigeons un même salaire », ont martelé, Pierre Didio, secrétaire général de l'Union départementale FO et Laurence d'Introno, secrétaire générale du groupement départemental FO (GD FO) des services publics de la Savoie.

En fin de matinée une petite délégation a été reçue par les responsables de l'Agence régionale de santé (ARS).

Guy JACQUEMARD

SDAS 82

Un rassemblement devant le Conseil Départemental du Tarn-et-Garonne a eu lieu réunissant une trentaine de salariés des « oubliés du Ségur » de la santé privé des collectivités territoriales et de l'action sociale.

Nous avons écrit à deux reprises à M. le Président du Conseil Départemental pour solliciter une entrevue. La première fois pour l'entrevue du 5 novembre 2020 où il n'a pas daigné nous répondre… Hier matin, nous avons été informés qu'une délégation sera reçue par le Chef de Cabinet de la présidence du Conseil Départemental du Tarn-et-Garonne.

Cette délégation composée de représentants de chaque Fédération a été reçue. Le Chef de Cabinet semblait à peine connaître de quoi on lui parlait.

Les revendications qui ont été portées sont :

- Revalorisation des salaires au minimum de la Fonction Publique.
- Augmentation du prix de journée de nos établissements et par conséquence l'amélioration de nos conditions de travail.
- Abolition des jours de carence pour tous les cas de Covid ou de cas de contact.

Nous avons alerté de nouveau que le secteur se trouve sur la ligne rouge, et qu'elle sera très prochainement franchie en ayant pour conséquence :

- Fuite du personnel vers des postes mieux payés
- Problème de recrutement
- Augmentation des arrêts maladie et des accidents de travail
- Risque que les prises en charge ne puissent être assurées

Alexandre THOS
Secrétaire Départemental Adjoint
SDAS FO 82

Mobilisation ADAPEI

SDAS 35

Tensions à l'Adapei : le personnel en grève

Le personnel redonnais de la résidence du Grand Chatel dénonce un « management agressif ».

La quasi-totalité du personnel du foyer du Grand Chatel était en grève pour dénoncer « un management agressif » localement. La direction départementale leur a fait des propositions. | Photo : Ouest-France

Mercredi, la quasi-totalité du personnel, éducateur et moniteur du foyer du Grand Chatel, rue de Normandie, était en grève. « **Depuis plusieurs années, la situation se dégrade avec la direction. Ici, à Redon, ça empire depuis quelques semaines. Le 17 novembre, les collègues ont subi de vraies violences verbales en réunion. Ils viennent désormais la boule au ventre, et sont désœuvrés tant on les a dénigrés dans leurs pratiques** », expliquent les délégués syndicaux, venus les épauler sur le piquet de grève tôt le matin.

Certains s'interrogeaient même sur leur capacité à pouvoir revenir au travail au sein de la structure, gérée par l'Adapei, une association reconnue pour son action auprès des personnes en situation de handicap.

« **Les éducateurs sont tiraillés par ce qui a été un vrai traumatisme et leur travail auprès des personnes handicapées qui leur tient à cœur** », expliquaient encore les représentants syndicaux.

« Un besoin d'apaisement »

La direction départementale confirme avoir été interpellée par un rapport du CHSCT, à la suite de la réunion de service plus qu'houleuse. « **Il y a effectivement un besoin que la situation soit apaisée au bénéfice des personnes accompagnées et du personnel** », convient Morgane Georgin, directrice générale adjointe des ressources humaines. Elle a fait le déplacement pour rencontrer les équipes avec des propositions.

« **Nous avons tout d'abord mis en place la possibilité d'être accompagné individuellement ou collectivement, voire les deux, par un psychologue, pour mettre des mots sur la situation** », poursuit la directrice.

Un état des lieux collaboratif proposé

Dans un deuxième temps, un état des lieux devrait être fait autour de la direction locale, des éducateurs et autres salariés. « **On le prévoit début 2021, pour tenter de trouver une solution *via* une expertise extérieure** », annonce Mickaël Brandeau, directeur général par intérim.

La réponse des syndicats et salariés à ces propositions n'est pas connue, mais chacune des parties tient séparément le même discours en mettant en avant « **le bien-être des personnes aidées** » au sein du foyer.

A. S.

SDAS 63 :

Clermont-Ferrand : pourquoi 300 salariés de l'ADAPEI ont manifesté

Lundi 11 janvier, près de 300 salariés de l'ADAPEI (Association départementale de parents et d'amis des personnes handicapées mentales) ont manifesté devant les bureaux de leur employeur à Clermont-Ferrand. Ils refusent la remise en cause de l'accord organisant leur temps de travail.

Publié le 11/01/2021 à 12h36

Lundi 11 janvier, à Clermont-Ferrand, une manifestation a rassemblé 300 salariés de l'ADAPEI. • © Stéphane Trentesaux / FTV

C'est un bras de fer qui débute pour plusieurs semaines entre les salariés et leur employeur, l'ADAPEI (Association départementale de parents et d'amis des personnes handicapées mentales). Ils étaient près de 300, sur les 1 000 salariés du Puy-de-Dôme, à manifester à Clermont-Ferrand devant les bureaux de leur employeur, ce lundi 11 janvier. L'association qui regroupe plus de 800 familles. Une nouvelle organisation du temps de travail est au cœur des débats.

C'est une remise en cause de tous nos acquis sociaux

Chantal Randon, déléguée syndicale CGT, explique : *« On veut négocier l'organisation du temps de travail sur celui existant. Notre employeur a dénoncé notre accord validé depuis 1999. Depuis le 26 novembre, il n'y a pas eu de négociation. Les 8 et 9 décembre, ils nous ont dévoilé la feuille de route, soi-disant blanche, sauf que ça ne correspond pas du tout à nos aspirations. C'est une dégradation de nos conditions de travail et c'est une remise en cause de tous nos acquis sociaux. Il s'agit de journées discontinues, de la perte de 5 jours ADAPEI, de la remise en cause des jours enfants malades. C'est du travail à la carte et une flexibilité qui n'est pas possible pour les salariés. Ça conduit à une dégradation de la*

prise en charge au niveau des résidents. On n'est pas contre une renégociation mais on ne veut pas tirer un trait sur ce qu'on avait ».

UNE RÉUNION PRÉVUE LE 13 JANVIER

L'accompagnement des personnes en situation de handicap mental a évolué répond la direction. L'inclusion en milieu ordinaire est aujourd'hui privilégiée : c'est toute l'institution qui doit s'adapter selon elle. Myriam Viala, directrice générale de l'ADAPEI 63, déclare : *« Cela fait 22 ans que l'organisation du temps de travail n'a pas été mise à jour à l'ADAPEI. Cela fait 22 ans que les besoins et les attentes des personnes en situation de handicap et de leur famille ont évolué. Je crois qu'il est nécessaire aujourd'hui de repenser cette organisation du temps de travail ».* Dans un communiqué elle précise : *« Un dialogue social ouvert et constructif permettra d'entamer ces démarches sur des bases solides et transparentes pour l'ensemble des salariés. L'ADAPEI 63 est confiante dans l'avancée des négociations, confiante dans le dialogue social et consciente que la qualité de vie au travail des salariés participe au bien-être des personnes accompagnées ».* La première réunion entre direction et organisations syndicales est prévue dans 2 jours, mercredi 13 janvier.

C. L. avec Cyrille Genet

”

“

ADAPEI 63

Après la dénonciation des accords sur l'Organisation du Temps de Travail en novembre 2019, la Direction Générale de l'ADAPEI 63, avec l'aide des cadres, a dévoilé à la veille de Noël 2020 ses nouvelles propositions. Plus de 12 mois se sont écoulés pour apprendre que les DS allaient négocier sur la base d'une page blanche, mettant 22 ans d'acquis sociaux à terre ainsi que nos usages ! La Direction adurant toute cette période, travaillé en sous-marin sans jamais rien dévoiler aux instances représentatives du personnel.

Le 7 janvier 2021, une AG en intersyndicale est autorisée devant la préfecture de Clermont-Ferrand. Elle a réuni une centaine de salariés qui ont décidé à l'unanimité la grève illimitée dès le 11 janvier.

Cette première journée de manifestation devant le siège fût un succès : plus de 400 salariés (environ 40 % de l'effectif) étaient au rendez-vous des Chevaliers de la légion des oubliés, notre PDG ayant été en janvier honoré chevalier de la légion d'honneur.

Les syndicats ont accepté de négocier uniquement sur la base de l'existant et pour l'améliorer, ce qui a été refusé par l'employeur. Face à cet entêtement, FO et les autres OS ont quitté la table des négociations en désaccord sur la méthode et le fond.

Les salariés sont dans ce contexte très remontés et mobilisés. En plus des manifestations devant le siège, des grèves se sont essaimées dans tous les établissements. Des boycotts sur des outils numériques, des pétitions, des manifestations devant les mairies, des rendez-vous auprès d'élus locaux et des médias, des lettres d'informations aux familles ont été entrepris sur 10 jours.

L'ARS et la DIRECCTE nous adressent des médiateurs lundi 25 janvier 2021 pour un accord de méthode. Il restera 1 mois avant la fin de la période de négociation initialement prévue. On s'achemine peut-être sur un « no deal » !

La Direction est discréditée dans une période de crise sanitaire où les salariés ont donné de leur personne sans compter. Ils n'ont pas bénéficié de la reconnaissance des professionnels de santé dans le cadre du Ségur de la Santé et cette nouvelle attaque est injustifiée économiquement.

Comme dans d'autres Adapei, nos conditions de travail sont attaquées. Le bien-être des professionnels et celui des personnes accueillies étant indissociables, nous allons continuer de lutter pour incarner des métiers de qualité et préserver du mieux possible nos acquis sociaux.

L'UD FO 63 est pleinement à nos côtés et des salariés rejoignent nos rangs conscients des enjeux actuels et de nos valeurs.

Partageons nos luttes et continuons à créer le rapport de force
Nos amitiés fraternelles à tous les camarades des Adapei.

C. L. avec Cyrille Genet

”

“ ADAPEI 72

Après 2 mois de mobilisations sur les 48 établissements, les salariés et familles de l'Adapei 72 se sont donnés rendez-vous ce vendredi 29 janvier devant le Siège de l'Association.

Avec leurs syndicats, 700 salariés, malgré les réquisitions, étaient de nouveaux unis pour défendre leurs acquis remis en cause par un Projet qui annulerait et remplacerait l'existant. Tous s'interrogent sur l'avenir, la perte de la qualité des accompagnements et sur l'attractivité des métiers du médico-social si la casse des droits voulue par la direction se produisait.

La revendication portant sur le maintien des accords des 35h qui reste centrale est aujourd'hui soutenue par 7500 signatures en ligne.

Des délégations de départements voisins, des professionnels venant du sanitaire, deux représentants d'un collectif parisien ainsi que la Fédération Nationale de l'Action Sociale FO et l'Union Départementale FO 72 étaient venus soutenir et participer à cette mobilisation sans précédent.

Forte de cette mobilisation, l'intersyndicale (FO-CFDT-CGT), a rappelé le matin à la direction générale son refus de négocier toute remise en cause des accords d'entreprise et en particulier les congés trimestriels étendus au secteur adulte.

Reçue la veille par le cabinet du préfet, à l'occasion de cette journée de grève, la délégation intersyndicale a été reçue et entendue par le directeur de l'ARS. A chaque fois elle a rappelé ses revendications et dénoncé des réquisitions exagérées.

La direction n'ayant toujours pas cédé, l'intersyndicale FO, CFDT et CGT a appelé les salariés à poursuivre le combat jusqu'à satisfaction de leurs revendications.

”

Section Fondation des Amis de l'Atelier

“ POUR FORCE OUVRIERE, LE SÉGUR DE LA SANTÉ NE DOIT EXCLURE PERSONNE !!

Le Ségur de la Santé a été signé le 13 juillet 2020 avec les Fédérations syndicales professionnelles qui ont mené cette négociation et ont, au final, décidé de signer cet accord majoritaire. Pour FO se fut celle des services publics et de santé.

Notre Fédération Nationale de l'Action Sociale FORCE OUVRIERE (FNAS FO) a pu y contribuer en faisant parvenir ses revendications concernant le champ du social et du médico-social, de la protection de l'enfance, de l'insertion, de la petite enfance et de l'aide à domicile, et en les popularisant début juin 2020.

FO, lors du Ségur, a toujours revendiqué une augmentation générale des salaires pour l'ensemble des corps et grades présents à la fois dans le secteur hospitalier, médico-social, socio-éducatif, mais également dans le secteur de la santé privée. Pour FO, une vraie progression salariale ne devait pas concerner que les seuls soignants.

Dans notre contribution datée du 1er juin 2020, nous avons fait savoir notre mécontentement.

« Dans cette période de crise sanitaire, où nous sommes restés mobilisés, nos courriers de demande de rendez-vous en direction du Président de la République et de nos ministères de tutelles, en tant que Fédération Nationale responsable de ces secteurs à but non lucratif, financés majoritairement par l'État, les collectivités territoriales et la Sécurité Sociale représentatives, sont restés lettres mortes. Pourtant, ces courriers relataient que les salariés concernés, y exerçant des missions de service public même s'ils relevaient du droit privé, avaient tout fait pour garantir la continuité de « l'intervention sociale ». Cette continuité s'est faite dans des conditions de santé et de sécurité discutables, et certaines fois même dangereuses pour la santé et leur vie

Et nous avons porté et fait connaître l'ensemble de nos revendications :

EN MATIERE DE SALAIRES : 300 euros pour tous tout de suite ; La fin du blocage des salaires et son rattrapage par l'augmentation immédiate d'au moins 25 % des salaires nets, allocations et re-

traites ; L'amélioration des grilles de classification en fonction de l'ancienneté et de la qualification ; À niveau de qualification égale, salaire égal… etc.

POUR LA CCNT66 : L'augmentation immédiate et minimum de la valeur du point à 4 euros ; L'amélioration immédiate des classifications par la suppression des 2 premiers échelons dans toutes les grilles non-cadre, la suppression du 1er échelon pour les cadres ; Création d'un échelon supplémentaire de fin de carrière ; les trois derniers échelons attribuent 50 points chacun ; La restitution de la majoration familiale de salaire… etc.

Revendications que FO Action Sociale a continué de porter lors de la journée de grève et de mobilisation du 16 juin qui a amené le gouvernement à reculer et à accepter le principe de l'ouverture de négociation pour notre secteur privé à but non lucratif.

Ainsi, le Ministère des Solidarités et de la Santé a convenu du principe d'une transposition des mesures du protocole susmentionné au secteur privé.

Cette transposition est inscrite comme telle dans le rapport conclusif de la concertation du Ségur de la Santé, remis par Nicole Notat : « applicables dans le champ de la fonction publique hospitalière, **les dispositions de l'accord feront l'objet d'une transposition dans les secteurs privés lucratifs et non lucratifs. Le versement d'un financement national sera effectué aux établissements dès lors qu'un accord collectif aura été négocié dans les Branches concernées** ».

Le 23 juillet nous réaffirmions : « La revalorisation salariale des personnels des établissements de santé et des EHPAD de 183 € net/mois doit aussi bénéficier aux salariés du champ social et médico-social, de la protection de l'enfance, de l'insertion et de l'aide à domicile. Pour la FNAS FO, cette revalorisation salariale exigée pour les salariés de l'action sociale et médico-sociale n'est pas un solde de tout compte ! FO Action Sociale continue de revendiquer 300 euros net pour tous, mais, exige : La finalisation dans la CCNT51 d'un accord octroyant l'intégralité des 183 euros net avec les mêmes modalités et le même calendrier d'application que celui prévu dans la fonction Publique !!! ; L'ouverture de négociations pour la transposition de ces accords à tous les salariés du social, médico-social, de l'aide à domicile et de l'insertion. »

Dans la continuité et forte des mouvements de grève engagés depuis septembre, notre Fédération tente de peser pour faire céder le gouvernement et les employeurs.

La FNAS FO revendique dans toutes les négociations qui ont été ouvertes, d'une part, que les 183 euros d'avancée salariale du Ségur **soient appliqués à TOUS les salariés des secteurs sanitaire et sociaux, et d'autre part, comme ce n'est pas un solde de tout compte, une augmentation de 300 euros pour tous.**

C'est sur la base de ses revendications réaffirmées que nous avons demandé avec toutes les Fédérations du secteur public FO à être reçus par le Premier Ministre.

En l'absence de réponse claire, nous avons pris nos responsabilités et appelé à la grève et à la mobilisation le 5 novembre puis le 8 décembre 2020.

Dans le prolongement de ces mobilisations, nos Fédérations ont été reçues par la mission confiée à Monsieur Laforcade.

A cette occasion, il nous a été annoncé que l'objectif de cette mission avait été clairement établi, à savoir, élaborer des propositions opérationnelles au fil de l'eau.

Refusant un énième rapport sur ce dossier, FO a rappelé ses revendications après avoir détaillé la situation des personnels des services médico-sociaux, sociaux, de l'enfance et de la petite enfance, de la protection de l'enfance, de l'insertion et de l'aide à domicile des trois versants de la Fonction Publique et du privé qui ne bénéficient pas du complément de traitement indiciaire et des augmentations de salaire conventionnelles de 183 €… Pour le privé, FO a confirmé que les négociations conventionnelles étaient dans l'impasse même si certaines sont en cours car les projets employeurs continuent d'exclure des salariés de cette juste augmentation. Force Ouvrière a recadré les enjeux de ce dossier avec, pour seul objectif, de sortir de ces inégalités qui demeurent inacceptables.

Force Ouvrière a déclaré que nos Fédérations n'attendraient pas les propositions concrètes de cette mission au-delà du 15 janvier 2021. Dans le cas contraire, nous avons annoncé que nous prendrions plus que jamais nos responsabilités, avec de nouveau le recours à la grève, dans l'unité, pour obtenir satisfaction.

Pour la section FO de la Fondation des Amis de l'atelier, il est temps d'agir et de ne plus subir. Construisons dans la Fondation le rapport de force dans l'unité pour obtenir satisfaction.

AMÉLIORATION DES CLASSIFICATIONS ET TRANSPOSITION DU SÉGUR POUR TOUS LES SALARIÉS

DU SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL / AGISSONS EGALEMENT EN ENTREPRISE.

Pierre Bou Jabbour DSC – déclaration au CSE
Paris, le 4 janvier 2021

Mission Laforcade

“ DÉCLARATION INTERFÉDÉRALE DU 19 JANVIER 2021 : FGF, SPS, FO DEFENSE, FO ACTION SOCIALE

Complément de Traitement Indiciaire et augmentation des salaires Social et Médico-Social, Public et Privé, la persévérance paie …. en demi-teinte !

Depuis juillet 2020, date de la signature du Ségur, Force Ouvrière a œuvré pour que le secteur social et médico-social, public et privé, puisse bénéficier des avancées salariales du Ségur dont le gouvernement les avait exclus. Après de nombreux mouvements de grève, de rencontres avec les cabinets et les Ministres concernés, le Premier Ministre a mandaté la Mission dite « Laforcade » qui avait pour mission d'émettre, au fil de l'eau, des propositions pour le secteur public et privé. Après un ultimatum posé pour le 15 janvier, nous avons été destinataires, hier dans l'après-midi, de 4 convocations pour l'ouverture de négociations afin d'avancer sur nos revendications d'attribution du CTI à tous les agents et des augmentations de salaire conventionnelles à tous les salariés. Force Ouvrière se félicite de cette ouverture.

Cependant, pour le secteur privé à but non lucratif, FO rappelle son opposition à une harmonisation des conventions collectives. Concernant la Fonction publique de l'État, nous constatons que la mission ne sera pas compétente pour ces fonctionnaires et agents publics, ce que confirme la lettre de mission du Premier Ministre, cela en contradiction avec les affirmations de M. Laforcade lors de notre audience du 15 décembre dernier. De fait, les revendications pour la FPE seront portées à nouveau auprès de la Ministre Amélie de Montchalin.

De même, pour l'ensemble du champ de la petite enfance et de la PMI, le gouvernement n'a pas fait le choix de les rattacher à la mission. Concernant les services d'aide à domicile, la mission renvoie à l'avenant 43 de la convention collective qui ne concerne pas la fonction publique territoriale. La Mission n'a donc pas souhaité les intégrer dans les négociations.

Par ailleurs, le gouvernent se félicite de l'octroi d'une enveloppe de 200 millions d'euros pour soutenir le secteur de l'aide à domicile. Celle-ci est insuffisante et a abouti au refus d'agrément au 1er janvier 2021 de l'avenant 43 qui concerne les classifications et les rémunérations. Un nouvel avenant a été proposé à la signature, mais il ne prendrait effet qu'au mois d'octobre 2021, ce qui n'est pas acceptable. Contrairement à l'avenant 43, nous avons refusé de le signer.

Si Force Ouvrière a encore beaucoup œuvré pour parvenir à l'ouverture de ces négociations, rien n'est encore acté dans le marbre. Nous allons prendre nos responsabilités lors des négociations qui s'ouvrent pour obtenir gain de cause pour les agents et tous les salariés sous conventions collectives conformément aux classifications et quels que soient leurs établissements.

Nous regrettons que le gouvernement ne se soit pas orienté vers une gestion globale du dossier. Il n'en reste pas moins que nous allons continuer auprès des ministres concernés d'exiger l'ouverture de négociations pour l'état et la territoriale.

Nous ne manquerons de vous tenir informés de la suite du dossier. ”

“ DÉCLARATION FORCE OUVRIERE DU 20 JANVIER À L'OUVERTURE DE LA MISSION LAFORCADE

Le 13 juillet 2020, la Fédération des Services Publics et de Santé a signé les accords dits « Ségur de la Santé » avec le mandat d'une transposition, dans le secteur de la Santé Privée, des mesures salariales et des mesures de revalorisations des grilles de salaires.

Il a été aussi convenu d'ouvrir rapidement des négociations pour les secteurs social et médico-social, aujourd'hui exclus de ce dispositif, qui après 6 mois d'attente, ont vu monter de partout une colère profonde des agents et des salariés exclus des mesures, par ailleurs appliquées par endroits de manière anticipée.

Aussi avec nos Fédérations, nous nous félicitons qu'enfin le gouvernement engage des discussions et nous répondons favorablement à l'invitation à cette réunion de négociation. Nous tenons à insister sur l'attente depuis juillet dernier d'un règlement de cette situation de la part de nos collègues.

Comme vous le savez, les mesures salariales du « Ségur de la santé » dans les établissements sanitaires et les EHPAD de la santé privée du secteur lucratif et non lucratif ont fait l'objet de la négociation d'avenants signés par notre organisation syndicale.

La mise en place de ces avenants n'est pas sans poser problème pour les employeurs qui regroupent au sein d'une même association, ou d'une même fondation l'ensemble de ces activités sanitaires, sociales et médico-sociales.

En effet, cette situation crée une inégalité salariale entre les professionnels, qui ne bénéficient pas de ce complément de salaire, non pas au regard de leur diplôme ou de leur qualification, mais par rapport à leur lieu d'affectation. Ce qui déroge au principe du

code du Travail qui prévoit que pour un travail égal l'employeur doit verser un salaire égal. Par ailleurs, les personnels des Établissements Français du Sang, qui bien que leurs structures soient adossées à des établissements de la Fonction Publique Hospitalière (FPH), se voient, eux aussi, refuser les mesures du « Ségur » au prétexte d'appartenir au secteur médico-social. Comme pour les 40 000 collègues de la FPH qui sont exclus du Complément de Traitement Indiciaire, cette situation est totalement incompréhensible et inacceptable.

C'est ce qui explique les mobilisations qui depuis le mois de septembre se sont multipliées pour exiger de Monsieur VERAN, Ministre de la santé, l'extension de ce complément de salaire à tous les personnels des secteurs social et médico-social.

L'Union Nationale des syndicats Force Ouvrière de la Santé Privée porte, avec sa Fédération des Services Publics et de Santé et son Secrétaire Général, Didier BIRIG, ainsi que la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière la transposition immédiate, avec effet rétroactif des 183 € pour tous.

Il est à noter, qu'au-delà des nuances entre les organisations syndicales, cette revendication regroupe l'ensemble des fédérations syndicales représentatives de notre secteur, ainsi que les fédérations d'employeurs.

Comme nous venons de le dire, cette inégalité de traitement incompréhensible, par l'ensemble des salariés de notre secteur, doit cesser au plus vite.

Les salariés qui se sont déjà mobilisés à plusieurs reprises n'accepteront pas d'être exclus du « Ségur de la Santé ». Dans notre secteur nous ne pourrons accepter cette discrimination salariale et nos Fédérations useront de tous les moyens pour faire reconnaitre les salariés lésés dans leur bon droit.

Nous vous demandons donc, Monsieur LAFORCADE, de faire remonter auprès du gouvernement et donc à Monsieur VERAN notre revendication des 183€ pour tous. Le gouvernement doit y répondre au plus vite, nous n'avons que trop attendu. Force Ouvrière est prête, si le Gouvernement n'accède pas à notre revendication, à appeler, dans l'unité la plus large des organisations syndicales, les salariés à se mobiliser, par la grève, jusqu'à l'obtention de cette juste revendication et si nécessaire d'appeler à monter tous à Paris devant le ministère.

Paris le 20 janvier 2021

”

“

DÉCLARATION FORCE OUVRIÈRE DU 27 JANVIER : SI RIEN NE BOUGE, ON VA FINIR DANS LE MUR

La 1ère réunion a eu lieu le mercredi 20 janvier. À cette occasion nous avions fait une déclaration rappelant que nous souhaitions l'application des avancés salariales du Ségur, à savoir les 183 euros pour tous avec effet rétroactif. L'ensemble des autres organisations syndicales et employeurs étaient sur la même position.

Nous ne comprenions pas que la proposition présentée, en totale adéquation avec la feuille de route du Premier Ministre, limitait cette application à trois métiers en tension (infirmières, aides-soignantes et les accompagnants éducatifs et sociaux) et pour le seul périmètre des établissements de santé, excluant tous les autres et ne prenant pas en compte les obligations salariales conventionnelles.

Au regard des échanges, la commission Laforcade avait annoncé se retourner vers le Premier Ministre.

Le 2ème temps de « négociations » sur la mise en œuvre du complément de traitement indiciaire pour les champs du social, médico-social pour le secteur non lucratif, s'est tenu le mardi 26 janvier 2021 au matin.

Il s'avère que lors de ce nouveau temps d'échange, la nouvelle proposition a peu avancé, et c'est peu dire !

La commission veut aboutir dès la semaine prochaine à un accord pour les seuls soignants concernés officiellement par cette extension du Ségur. Il a été rappelé que cette situation verrait des AES qui bénéficieraient de la transposition du complément de traitement indiciaire mieux payés que des moniteurs éducateurs.

Pour les autres et le peu qui seront concernés, nous ne serions plus dans le cadre du Ségur. La négociation d'un accord de méthode a été proposée pour définir un calendrier de négociation qui ne concernerait que les personnels éducatifs du secteur du handicap, avec pour objectif la mise en place « d'accord d'intéressement » qui ne sera pas un complément de salaire.

Selon la commission et son représentant, il n'y aura aucune rétroactivité. De plus, il n'y aura aucune enveloppe budgétaire dédiée puisque tout accord dans notre secteur est un déficit selon Mr Laforcade. Pour l'aide à domicile, l'agrément en 2021, de l'avenant 1 à l'avenant 43, sur les classifications et rémunérations dépend du cabinet de Brigitte Bourguignon.

À FO, nous ne pouvons pas considérer ses propositions comme des avancées puisque de nouveau on nous invite à accepter le principe de négocier pour seulement certains métiers et au lieu d'un seul périmètre la Santé, un second qui ne concernerait que le Handicap. Cela exclura de fait une majorité des salariés des différents champs conventionnels créant des nouvelles inégali-

tés salariales et participe à la poursuite de la fragilisation des conventions collectives.

La proposition est bien loin du résultat déjà obtenu en deux négociations pour le secteur public, à savoir l'attribution pour tous les agents de toutes les structures du social et médico-social, d'une prime de 183 euros dès le 1er juillet 2021 et, la mise en place du CTI à compter du 1er janvier 2022, avec un arbitrage du gouvernement annoncé pour le 3 février 2021. Ces propositions ne répondent pas aux revendications de Force Ouvrière.

La prochaine « négociation » pour le secteur privé aura lieu le mercredi 3 février après-midi.

Pour l'ensemble des organisations syndicales et patronales, comme dans le secteur public, cette négociation doit être globale pour tous les salariés des secteurs social et médico-social.

FO Action Sociale et Santé Privée restent déterminées à porter leurs revendications : 183 euros pour tous avec le même calendrier que le secteur sanitaire et les EHPAD. Elles décideront en temps et en heure des initiatives à prendre dans l'unité la plus large des organisations syndicales pour sortir de ce qui s'annonce comme une impasse.

Paris, le 27 Janvier 2021

”

“

LE GOUVERNEMENT CONTINUE À NE PAS VOULOIR ENTENDRE LES SALARIÉS DU SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

La 3ème réunion a eu lieu le mercredi 03 février. Suite aux échanges avec la commission lors des deux premières réunions, M. Laforcade avait annoncé se retourner vers le Premier Ministre.

Pour rappel, la commission voulait aboutir lors de cette 3ème réunion à un accord pour que la transposition du complément de traitement indiciaire s'applique aux seuls soignants du secteur social et médico-social, financés en partie ou en totalité par la Sécurité Sociale (ONDAM). Et seulement ceux dont les métiers seraient en tension. Elle souhaitait aussi pouvoir aboutir à un accord de méthode pour négocier un accord, « sous forme d'intéressement », pour les moniteurs éducateurs et les éducateurs spécialisés.

À cette 3ème réunion, la commission et son représentant, nous ont annoncé les derniers arbitrages du gouvernement. Elle est autorisée à négocier, dans le périmètre d'une nouvelle Convention Unique de la transposition du « Ségur de la Santé », pour les Aides-soignants, les infirmiers, les AMP/AES/AVS du secteur social et médico-social, financés en partie ou en totalité par la Sécurité Sociale.

Par contre, le gouvernement ne l'a pas autorisé, dans l'immédiat, à ouvrir de négociation pour l'accord de méthode pour les moniteurs éducateurs et les éducateurs.

D'emblée, ce fut déjà moins que ce que M. Laforcade espérait lors de la dernière réunion. Néanmoins, celui-ci ne désespère pas d'ouvrir cette transposition à certains métiers en tension tels que, dans un premier temps, les kinés, les orthophonistes, les ergothérapeutes ou les psychomotriciens, puis, peut-être, les orthoptistes, les audio-prothésistes, les auxiliaires de puériculture…

Face à la volonté manifeste du gouvernement de ne pas avancer, l'ensemble des organisations syndicales et patronales ont réaffirmé leur volonté de négocier globalement pour l'ensemble des secteurs social et médico-social. La délégation FORCE OUVRIERE a réaffirmé qu'elle n'était pas là pour négocier petit bout, par petit bout. Elle a demandé à la commission de faire remonter notre mécontentement et celle des salariés.

Pour l'ensemble des organisations syndicales et patronales, comme dans le secteur public, cette négociation doit être globale pour tous les salariés des secteurs social et médico-social.

En fin de séance, la commission n'a pas souhaité fixer une nouvelle date de négociation, elle préfère attendre d'éventuels nouveaux arbitrages du gouvernement pour le faire.

La délégation FORCE OUVRIERE reste déterminée à porter la revendication des 183 euros pour tous avec le même calendrier que le secteur sanitaire et les EHPAD.

Avant de quitter la salle de négociation, les négociateurs de FO, de la CGT et de la CFDT ont décidé d'inviter les syndicats représentatifs du secteur à une intersyndicale qui se réunira dès la semaine prochaine pour définir ensemble les actions et les mobilisations à construire pour faire entendre nos revendications.

Paris, le 04 février 2021

Franck HOULGATTE, Secrétaire Général de l'UNSFO SP
153/155, rue de Rome - 75017 Paris / secretariat@unsfo.org
01.44.01.06.10
Pascal CORBEX, Secrétaire Général de la FNAS FO
7, passage Tenaille - 75014 Paris / lafnas@fnasfo.fr
01.40.52.85.80

”

Petite Enfance

“ APPEL À LA GRÈVE LE 2 FÉVRIER 2021

La Loi d'Accélération et de Simplification de l'Action Publique, dite « ASAP », a autorisé le gouvernement à réformer par ordonnances les modes d'accueil du jeune enfant. La « réforme Adrien Taquet », Secrétaire d'État à l'Enfance et aux Familles, va être mise en œuvre progressivement tout au long du premier semestre 2021.

Elle prévoit :

- L'augmentation des capacités des micro-crèches qui passent à 12 enfants au lieu de 10 avec la possibilité en plus à titre dérogatoire d'un accueil en surnombre (115%).
- 15 % d'enfants accueillis en surnombre en crèche tous les jours.
- Un ratio d'encadrement en crèche de 40/60 calculé en moyenne annuelle avec l'inclusion des apprentis dans le calcul du taux d'encadrement à hauteur de 15 % des dérogations à 5,5m² en « zone dense » au lieu 7m² de la surface minimale par enfant.
- Un seul professionnel pour accueillir jusqu'à 3 enfants en horaires atypiques.
- Un professionnel pour 6 enfants même les bébés.
- Seulement 1/2 heure de temps d'analyse de la pratique par mois en crèche et rien de tangible de prévu pour les assistants maternels.
- Des Éducateurs de Jeunes Enfants (EJE) qui pourront diriger tout type d'EAJE sans expérience professionnelle de terrain préalable dans les petites et moyennes crèches.

L'objectif de la réforme, l'augmentation du nombre de places en accueil de jeunes enfants se fait sans financements supplémentaires. Elle engendre la dégradation de la qualité d'accueil des enfants et des conditions de travail des salariés. La FNAS FO revendique un financement à hauteur des besoins et n'acceptera pas cette logique de productivité au détriment du bien-être et de la sécurité des enfants.

La FNAS FO revendique :

- Des ratios d'encadrement à 50/50 hors apprentis comptés dans le taux d'encadrement.
- La suppression de l'accueil d'enfants en surnombre.
- Le maintien d'une surface de 7m² pour tous les enfants.
- Un temps d'analyse de la pratique dans tous les modes d'accueil : au minimum 2 heures par mois considéré comme du temps de travail effectif.
- Présence d'un professionnel pour 5 enfants.
- La présence d'au moins deux professionnels lors d'horaires atypiques.
- Le financement de postes de personnels qualifiés à hauteur des besoins avec la revalorisation des rémunérations.
- Un plan ambitieux de formation de professionnels qualifiés.
- Un véritable accès à la formation continue qualifiante pour tous les salariés notamment pour les accompagnants éducatif Petite Enfance et les assistants maternels afin qu'ils ou elles puissent accéder à la promotion professionnelle.

Dans le contexte sanitaire difficile, les salariés de la Petite Enfance ont fait leur travail et se sont mobilisés face à la pandémie afin d'assurer la continuité de l'accueil des jeunes enfants. Comme de nombreux salariés dits de « seconde ligne », ils ont permis au pays de continuer à fonctionner.

- Pour une reconsidération et une revalorisation de nos métiers.
- Pour l'extension du Ségur de la santé, au secteur de la Petite Enfance.
- Pour une augmentation de salaire de 183 €.
- Pour faire reculer le gouvernement sur la réforme Taquet.

TOUS ET TOUTES EN GRÈVE
LORS DE LA JOURNÉE NATIONALE DU 2 FÉVRIER 2021

Paris, le 27 janvier 2021

”

“ GRÈVE DANS LES CRÈCHES : LES SALARIÉS NE VEULENT PAS D’« USINES À BÉBÉS »

Des salariés de la petite enfance se sont mobilisés dans toute la France le 2 février à l’appel du collectif Pas de bébés à la consigne, relayé par la fédération de l’action sociale FNAS FO. Ils s’opposent à la réforme des modes d’accueil visant à augmenter le nombre de places sans moyens supplémentaires, dans une logique de productivité.

Les bébés ne sont pas des sardines, pas de bébés à la consigne ! C’est en scandant ce slogan et en chantant que plus d’un millier de manifestants, certains avec des poussettes, ont défilé le 2 février à Paris. Partis de la place Saint-Sulpice, ils ont marché jusqu’au ministère de la Santé. L’appel à la grève lancé par le collectif Pas de bébés à la consigne et relayé par la fédération de l’action sociale FNAS-FO a été largement suivi.

Des actions ont été organisées dans plus d’une trentaine de villes sur le territoire.

Ces manifestants s’opposent à la réforme, des modes d’accueil des jeunes enfants, en application de la loi d’Accélération et Simplification de l’Action Publique (ASAP) publiée au JO le 8 décembre 2020. La réforme Adrien Taquet, du nom du secrétaire d’État à l’Enfance et à la Famille, doit être mise en œuvre progressivement, par ordonnances, au cours du premier semestre 2021.

L’objectif de la réforme est d’augmenter le nombre de places d’accueil de jeunes enfants sans moyens supplémentaires, on réduit le personnel de prise en charge et on élargit les horaires d’ouverture, dénonce Pascal Corbex, secrétaire général de la fédération FNAS FO, présent dans le cortège parisien. Cela engendrera une dégradation de la qualité d’accueil des enfants et des conditions de travail des salariés.

UN PROFESSIONNEL POUR 6 ENFANTS

Il est ainsi prévu que les capacités d’accueil des micro-crèches passent de 10 à 12 places. Les crèches pourront accueillir tous les jours 15% d’enfants en plus de la norme. Tôt le matin et tard le soir, un seul professionnel pourra accueillir jusqu’à trois enfants, contre deux professionnels dès le premier enfant actuellement. Le taux d’encadrement par un professionnel va passer de cinq à six enfants, même pour les bébés. Et il y aura la possibilité d’avoir 15 % d’apprentis dans l’effectifs des encadrants. Les manifestants dénoncent également la réduction de la surface minimale par enfant de 7 m² à 5,5 m² en zone urbaine dense.

Il y aura trop d’enfants et pas assez de professionnels, ça va devenir du gardiennage, alerte Pauline, venue de Versailles. Nous n’aurons plus le temps de préparer des activités ni de prendre les enfants par petits groupes. Il n’y aura de bien-être ni pour les enfants, ni pour les personnels. Le ras le bol est général. À côté d’elle, sa collègue arbore une pancarte : Comment veux-tu que j’apprenne à marcher, on est tellement serrés.

ON A ENVIE DE BIEN FAIRE NOTRE MÉTIER

Un peu plus loin dans le cortège, deux collègues venues du Val-de-Marne. L’une est éducatrice, l’autre auxiliaire en crèche multi-accueil. On est en colère car le gouvernement ne nous entend pas, dénoncent-elles. Avec cette réforme, on n’aura plus le temps d’individualité avec les enfants, ça va être à la chaîne, comme dans une usine à bébés. On a envie de bien faire notre métier mais on est malmenées, car il faut du rendement.

La FNAS FO s’oppose à cette logique. Elle demande que le gouvernement recule sur la réforme Taquet et revendique un financement des postes qualifiés à hauteur des besoins, avec la revalorisation des rémunérations. Elle rappelle aussi que dans le contexte de la pandémie, les salariés de la petite enfance ont assuré la continuité de l’accueil des jeunes enfants. C’est pourquoi la FNAS FO revendique l’extension du Ségur de la santé à ce secteur et une augmentation de salaire de 183 euros.

Clarisse Josselin
Journaliste à L’inFO militante

”

“

RÉSIDENCES KERRANO

NOUS, SOIGNANTES ET PERSONNELS DES RESIDENCES LUCRATIVES DE KERANNO, ATTACHES A NOS METIERS, NOUS ACCUSONS LES PROPRIETAIRES DE : TRICHERIE ET DE MALTRAITANCE SOCIALE ET MANAGERIALE !

Depuis l'arrivée de M. Berthelot en 2016, nous avons vécu une dégradation progressive des conditions de travail, des pressions de la direction, un climat social malsain qui entraînaient des relations humaines de plus en plus détériorées au sein des équipes.

En août 2020, nous avons fait appel au syndicat FO et à l'inspection du travail, afin de tenter de reconstruire des relations sociales correctes dans le cadre d'un vrai dispositif d'élections professionnelles CSE.

En effet, suite à nos échanges avec la DIRECCTE, nous avons appris qu'il n'y avait pas de délégués du personnel officiels, de fausses déclarations de procès-verbaux avaient été transmis par la direction à la DIRECCTE alors qu'aucun vote n'avait eu lieu au sein de l'entreprise, alors que l'employeur est dans l'obligation de veiller à la sécurité de ses salariés.

Quelle ne fut pas notre surprise, nous qui avions confiance en nos employeurs !

La DIRECCTE a donc été alertée par la déléguée du personnel (non officielle) ainsi que par le syndicat FO ; la DIRECCTE est intervenue afin que la procédure légale se mette en œuvre mais en conséquence, l'employeur a accentué la pression sur les employés par des démarches de convocations disciplinaires et préalables à des licenciements. 6 salariés se sont retrouvés confrontés à cette machine infernale, alors que ceux-ci n'avaient aucune protection au sein de l'entreprise et ne demandaient que du dialogue social.

La direction s'est attelée à isoler, inventer et monter de toutes pièces des fautes et remises en cause professionnelles, puis s'est empressé de licencier ces salariés dérangeants, qui du jour au lendemain, ont été dépeints comme néfastes auprès de leurs collègues et même à l'extérieur.

Soyons des soignants, créons la sérénité pour les personnes âgées avec une direction qui maltraite, qui triche, qui ment, qui accuse à torts (voiture rayée…), qui oppresse et qui licencie abusivement.

Comment continuer à travailler ainsi sans dire les faits et les mots de la réalité : pression psychologique au quotidien, maltraitance managériale, irrespect régulier de la loi, patron seigneur local et hors la loi, direction toute-puissante et propriétaire ; le tout entraîne une souffrance au travail, conduit à des burnouts et oblige la médecine du travail à prononcer des inaptitudes médicales à toutes fins de protections des salariés en grande souffrance, mais également, plus discrètement, contraints de nombreux salariés fragilisés à des départs « volontaires » (démissions).

Un constat qui parle : le « turn-over » très important concernant les salariés en CDI ou remplaçants ; environ 300 personnes depuis 2013 pour une entreprise de 26 salariés. Pourquoi autant de changement ? Comment cela peut-il s'expliquer si ce n'est… !

Nous étions des travailleurs vitaux, comme on a su le rabâcher pendant toute la crise Covid, nous avons répondu à tous les appels, effectués toutes les heures supplémentaires, reporté nos congés. Nous réclamions simplement le respect de nos droits ; en réponse, nous sommes devenus indésirables, traînés dans la boue comme des parias.

Notre manifestation avait pour but d'exprimer l'injustice sociale, de défendre et de veiller à la sécurité des salariés et résidents restants au sein des établissements. Sachez désormais qu'il y a enfin des élus du personnel même si ceux-ci sont sur une liste libre puisque les candidats syndiqués ont été jetés et que cela s'est effectué par notre détermination avec l'aide du syndicat FO et de l'inspection du travail.

Nous regrettons de ne pouvoir ou avoir pu dire au revoir aux résidents, car nous avons interdiction de la part de la direction de venir les saluer, comme si nous étions un danger.

Nous avons toujours fait et aimé notre travail avec plaisir, dans une ambiance joviale et une bonne entente au sein de l'équipe (qui pouvait être dérangeante pour certains), la direction ne nous a jamais fait aucuns reproches professionnellement et nous avons toujours travaillé avec, pour priorité, le bien être des résidents.

Nous en profitons pour leur souhaiter nos meilleurs vœux.

Les Syndicats Force Ouvrière de l'Action Sociale et de la S.P. Santé des Côtes d'Armor

”

FO

LES SALAIRES NE SONT PAS L'ENNEMI DE L'EMPLOI

©Force Ouvrière

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 : 02/02/2021 - **B.A.T.** : 10/02/2021 - **Date supposée de réception :** 20/02/2021