FO ACTION SOCIALE

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 336 | MARS / AVRIL 2021

LE 8 AVRIL 2021, NOUS PRENONS DATE !

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 336 | MARS / AVRIL 2021

LE 8 AVRIL 2021, NOUS PRENONS DATE !

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 336 | MARS / AVRIL 2021

LE 8 AVRIL

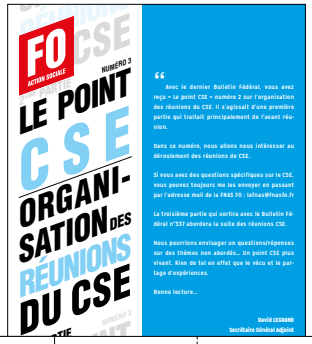
336

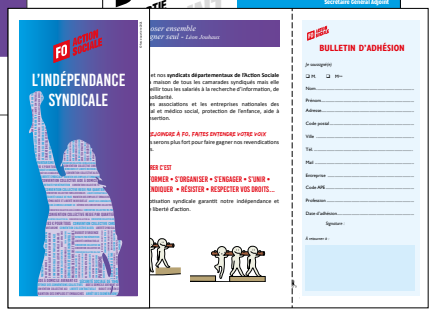
LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

- Edito ..... p 3
- Tous en grève et manifestation ..... p 6
- CPPNI BASS ..... p 8
- Conférence salariale ..... p 9
- CCNT 51 ..... p 12
- AIDE À DOMICILE ..... p 14
- CCNT 66 ..... p 17
- Familles Rurales ..... p 20
- Alisfa ..... p 21
- CHRS ..... p 22
- Juridique ..... p 26
- Assistants Familiaux ..... p 28
- Réforme judiciaire ..... p 31
- Handicap ..... p 34
- Section Fédérale des Retraités ..... p 35
- Cadres ..... p 36
- Apprentis d'Auteuil ..... p 39

Inclus dans ce numéro :





RÉSISTANCE

- Petite enfance ..... p 46
- SDAS 59 ..... p 48
- SDAS 75... ..... p 49
- Entraide Union ..... p 50
- Motion de soutien ..... p 50

Agenda militant 2021

	MARS	AVRIL	MAI
Bureau Fédéral	08 31	01 21 & 22	11 & 12
CPPNI BASS	02	06	18
Commission Contrôle & Conflits			
Conseil Fédéral	09, 10 & 11		
Stage Fédéral	15/19 : Session 2 à Noirmoutier 23 & 24 : Parcours DSC en visio	07 & 08 : Parcours TH en visio 13 : Parcours Harcèlement en visio	17/21 : Session 3 à Noirmoutier 25/27 : Parcours TH à Paris
Réunions Nationales			Journée nationale ALISFA
AG des SDAS	06 : AG SDAS 34 15 : AG SDAS 48 18 : AG SDAS 75 18 : AG SDAS 92 26 : AG SDAS 63 29 : AG SDAS 28	23 : AG SDAS 72 27 : AG SDAS 59	

Edito

“ LE 8 AVRIL 2021, NOUS PRENONS DATE !

Nous avons pris date le 8 avril, pour les 183 euros pour tous, avec manifestation nationale à Paris (sauf interdiction de dernière minute ou confinement parisien).

Nous avons réussi, en partie, l'unité. Nous laissons la CFDT et SUD à leur décision de ne pas s'associer nationalement à cet appel pourtant cette revendication nous semblait partagée. Dès janvier 2021, la CFDT a décidé et nous a annoncé qu'elle ferait cavalier seul. SUD en a fait de même mais seulement le 11 mars, puisqu'ils nous ont écrit : « Nous arrêterons donc là le suspens. Après avoir consulté nos instances, la Fédération SUD Santé Sociaux ne signera donc ni l'affiche, ni le tract intersyndical proposé. Par contre, vous pouvez compter sur nous dans la rue ou sur les établissements lors des mouvements des 15 mars et 7, 8, 9 avril. » Sans commentaire, chacun saura apprécier.

Dans cette période anniversaire, du premier confinement qui voit les salariés malmenés, toujours en danger de mort avec maintenant le retard pris pour la vaccination, des conditions de travail qui empirent, la volonté du gouvernement de réduire encore les droits des chômeurs et nos droits à la retraite et nos employeurs subsidiaires du gouvernement qui poursuivent leur casse des accords d'entreprises progressistes, le 8 avril sera le premier grand mouvement national unitaire de notre secteur composite (social, médico-social, protection de l'enfance, insertion et aide à domicile).

Nos employeurs n'en sont pas à quelques contradictions prêt. Conjointement à une déclaration commune fin 2020, ils ont lors de la mission Laforcade annoncé « soutenir » la revendication des 183 euros net pour tous.

Pourtant ce sont les mêmes qui ont décidé que pour la CCNT66 en 2021, la valeur du point augmentera seulement de 2 centimes d'euros. Ce sont les mêmes qui vont sous couvert de révision des conventions collectives baisser les droits des salariés lors de chaque négociation au nom, hier de l'austérité, demain du nécessaire remboursement de la dette publique.

Et notre revendication d'aujourd'hui s'appuie sur la misère salariale de l'ensemble de nos secteurs. Amorcée dès 1983, elle s'est approfondie depuis plus de 20 ans. Au moment de la mise en place de la réduction du temps de travail, nous l'avons payé par le blocage de nos salaires.

Combien de milliers de salariés aujourd'hui ne voient jamais apparaitre sur leurs fiches de paie la moindre augmentation de salaires ? Dans l'Aide à Domicile au 1er janvier 2021, ce ne sont pas moins de 13 grilles de salaires (salariés en catégorie A) et 8 (salariés en catégories B) qui sont concernées. Ainsi les salariés des catégories A attendront 14 ans pour voir leur premier salaire au-dessus du SMIC, et pour les catégories B ce sera 9 ans. Des salaires de misère souvent à temps partiel.

Ils sont bien membres de la cohorte des salariés pauvres qui selon les Echos a encore augmenté d'un million supplémentaire « victime de la crise sanitaire ». On ne les achètera pas à coup de prime qui nous divise, même s'il est juste de les prendre.

Ce 8 avril, s'inscrit bien dans ce contexte et ce ras-le-bol généralisé.

Nous l'avons construit pied à pied.

Nous portions en 2020, avant l'ouverture du Ségur de la Santé avec les camarades de la Fédération des Service Publics et de Santé la revendication de 300 euros pour tous.

Suite à la signature du Ségur de la Santé et aux avancées positives obtenues concernant les salaires, nous avons décidé après discussion et décision de nos instances, de porter la revendication transitoire des 183 euros.

Nous l'avons fait dès le 23 juillet 2020, dans notre communiqué « Ségur de la Santé : la position de la FNAS FO ». Nous y avons écrit : **« la revalorisation salariale des personnels des établissements de santé et des EHPAD de 183 euros 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. »**

La signature du Ségur de la Santé était encore toute chaude puisqu'elle datait du 13 juillet 2020.

Nous l'avons décidé en totale cohérence et concordance avec nos camarades de la Santé qui avaient porté nos revendications lors du Ségur.

Nous nous en sommes servi pour porter cette revendication dans tous les champs conventionnels où nous négocions et nous l'avons rappelé dans un communiqué fédéral le 15 septembre 2020.

Nous exigions : **« 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 !!! et 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. »**

Nous rappelions que « les milliards octroyés aux banques et aux actionnaires doivent revenir en priorité aux salariés. » tout en refusant « le chantage des Fédérations patronales de conditionner la transposition du Ségur dans tout le secteur privé, au versement du financement par les pouvoirs publics. »

Le 20 septembre avec la Fédération Générale des Fonctionnaires et la Fédération des Services Publiques et de Santé FO, considérant que le Ségur ne doit exclure personne, nous demandions audience au premier ministre sur le mandat clair, à savoir, **« tous les salariés et agents publics » doivent « bénéficier des mesures de revalorisation des salaires et de carrière, dans le respect de leurs statuts, de leurs garanties collectives et dans les conventions collectives concernées. »**

Nous avons été reçus le 6 octobre et nous avons déposé notre cahier de revendications, la revalorisation de 183 euros pour tous les agents publics et les salariés du privé mais aussi pour le secteur de l'aide à domicile : l'agrément et l'extension de l'avenant 43 (classifications) qui augmente d'ores et déjà les salaires en moyenne de 15 %.

Le 22 octobre constatant que rien n'avançait, ni du côté des négociations dans le secteur public, ni dans celles engagées dans les CCNT 51 et 66, puisque nos employeurs continuaient d'exclure de cette nécessaire augmentation de salaires, dans les accords proposés, les salariés qui ne travaillent pas dans le secteur hospitalier et les EHPAD nous avons lancé ensemble un appel à la mobilisation pour le 5 novembre.

Concomitamment nous avons lancé une pétition nationale **pour l'égalité salariale public/privé : 183 euros pour tous**, qui a reçu des milliers de signatures.

Malgré le « re-confinement », des rassemblements et manifestations ont eu lieu dans toute la France, le 5 novembre, sauf à Paris du fait de l'interdiction de la préfecture.

Ce rapport de force réussi a permis que nous soyons à nouveau reçus dès le 10 novembre.

Après 1h30 d'échanges, le cabinet du Premier ministre a annoncé avoir engagé une réflexion interne pour prendre en compte les personnels oubliés du Ségur. A ce stade, le périmètre, le champ de la négociation et le budget n'étaient pas encore définitivement arbitrés par le premier ministre.

Faute de réponses concrètes aux multiples interpellations des Fédérations FO-SPSS, de l'Action Sociale et de la Confédération Force Ouvrière, pour que le gouvernement étende à ses personnels et aux salariés, dans le secteur médico-social et social, de la petite enfance, de la protection de l'enfance, des services d'aide à domicile, les mesures de revalorisations salariales du « Ségur », nous avons décidé d'une nouvelle journée de mobilisation. Ce fut le 8 décembre.

Cette journée fut à nouveau bien suivie : Toulon, Perpignan, Île de la Réunion, la Rochelle, Nancy, Cannes, Bordeaux, Périgueux, Rouffach, Rennes, Carcassonne, Limoux, Saint Omer, Marseille, Chartres, Caen, Arras, Paris (en présence d'Yves VEYRIER), Dax, Évreux, Nérac, Saissac, Clermont sur Oise, Epissos de la Somme, le Mans, Nice, Montauban, Strasbourg, Sarreguemines, Brumath, Colmar, Harthouse, Beauvais, Amiens, Asnières-les-Bourges, Agen, Chauny, Azay-le Rideau, Sète, Saint-Ambroix, Besançon, Frontignan, …

Reçues ce même jour par la Conseillère santé du Premier ministre, nous lui avions rappelé l'exigence d'un arbitrage rapide sur ces mesures. Le 15 décembre nous étions invités à une bilatérale avec la mission Laforcade.

Dans la foulée notre fédération prenait l'initiative d'inviter à une intersyndicale le 14 janvier toutes les autres organisations syndicales concernées pour nos secteurs dont, il est important de le noter, les non-signataires du Ségur que sont SUD et la CGT qui refusaient, dans le même temps, de porter la revendication des 183 euros.

Nous voulions construire, malgré tout, l'unité syndicale pour peser et peut-être obtenir des avancées significatives lors des négociations avec la mission Laforcade qui débuta le 20 janvier 2021.

Notre déclaration à son ouverture atteste de notre cohérence et de notre persistance à tenir notre mandat 6 mois après la signature du Ségur. Ses conséquences inégalitaires envers les salariés du public et du privé sont bien la conséquence de la volonté du gouvernement de ne pas mettre les moyens financiers nécessaires.

Le 25 janvier, la CGT (Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux CGT et Union Fédérale de l'Action Sociale CGT) nous rejoignait enfin sur la revendication commune des 183 euros puisque nous écrivions ensemble et avec la CFTC, dans un communiqué : **« le rattrapage commence par le versement immédiat des 183 euros de revalorisation indiciaire de salaire pour mettre fin aux disparités inacceptables, préjudiciables aux salariés comme au bon fonctionnement des établissements. »**

La négociation ouverte dans le cadre de la mission Laforcade fût un échec. Nos comptes rendus de mandat en attestent.

Lors de la 3ème et dernière séance, la délégation FORCE OUVRIERE a réaffirmé qu'elle n'était pas là pour favoriser la division salariale proposée avec comme conséquence une nouvelle remise en cause des conventions collectives nationales. Celle-ci, et nous ne sommes pas dupe, préfigure le grand champ conventionnel unique que tous ont continué d'appeler de leurs vœux sauf notre organisation. Elle a demandé à la commission de faire remonter notre mécontentement et celui des salariés au premier ministre. Nous avons invité toutes les autres organisations syndicales à une nouvelle intersyndicale.

Celle -ci qui s'est réunie le 9 février 2021 et a permis d'aboutir à la déclaration intersyndicale intitulée « Les Fédérations FO, CFTC, CGT et SUD revendiquent la fin de la rigueur et de l'austérité, l'obtention des 183 euros pour tous et toutes et l'augmentation immédiate des salaires. »

Elle fût lue par FO au nom de toutes les autres organisations signataires lors de la conférence salariale du 25 février dont nous faisons un compte-rendu dans ce présent bulletin.

Malgré tout, l'unité avec la CFE-CGC, la CFTC, et la CGT a été réalisée sur la base d'une revendication claire : l'ouverture immédiate par le Premier Ministre d'une négociation pour l'égalité de traitement des salariés du public et du privé par l'extension immédiate des 183 euros pour tous.

Nous avons pris date le 8 avril 2021.

Tous les salariés savent qu'ils peuvent compter sur notre organisation libre, indépendante et toujours en résistance au niveau nationale et dans les négociations mais aussi pour combattre avec les salariés qui continuent de se mobiliser comme ceux des crèches ou dans les établissements, pour obtenir satisfaction sur leurs revendications.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

GROUPE AESIO
ADREA mutuelle
apréva
EOVIMCD mutuelle

En juillet 2020, le protocole SEGUR a permis à certains salariés du secteur sanitaire et des EHPAD d'obtenir un complément de salaire de 183€.
Depuis, grâce aux différentes mobilisations, le gouvernement a concédé la même augmentation aux salariés de la fonction publique hospitalière rattachés à des établissements de santé.

À ce jour, en sont toujours exclus plusieurs milliers d'agents du secteur public, 300 000 salarié-e-s du secteur privé non lucratif, les agents de l'UGECAM. Il en est de même pour les 250 000 salariés de l'Aide à domicile qui réclament avec leurs organisations syndicales **l'agrément immédiat de l'avenant 43 qui prévoit 15% d'augmentation de salaire.**

Les fédérations CFE-CGC, CFTC, CGT, FO de la santé privée, de l'action sociale, de l'aide, de l'accompagnement et des soins à domicile et de la Sécurité Sociale appellent l'ensemble de leurs syndicats et les salariés à une journée de manifestation et de grève jeudi 8 avril à Paris.

Elles exigent l'ouverture immédiate par le Premier Ministre d'une négociation pour l'égalité de traitement des salariés du public et du privé par l'extension immédiate des 183 euros pour tous. Cette revalorisation est une juste reconnaissance pour les salariés de secteurs dont le niveau de vie et les conditions de travail se dégradent depuis de nombreuses années.

Les fédérations CFE-CGC, CFTC, CGT, FO de la santé privée, de l'action sociale, de l'aide, de l'accompagnement et des soins à domicile et de la Sécurité Sociale appellent l'ensemble de leurs syndicats, militants et adhérents, avec les salariés, à préparer dès maintenant les conditions de réussite de la **journée de grève et de manifestation nationale du 8 avril.**

à Paris, le 11 Mars 2021

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

CPPNI BASS

“ COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D’INTERPRÉTATION DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE À BUT NON LUCRATIF

LES EMPLOYEURS D’AXESS ET LE PARITARISME… LES REVENDICATIONS DE FORCE OUVRIÈRE AGACENT !

Le 11 Novembre 2021, s’est tenue la CPPNI de la BASS.

La première partie de cette réunion avait trait à la Qualité de Vie au Travail. AXESS (La Confédération des employeurs de la Branche) nous a présenté le cadre de la négociation relative à la QVT. Selon AXESS, ce document permettait de partager la compréhension du contexte et des enjeux spécifiques de cette négociation, de soumettre des objectifs concrets auxquels l’accord pouvait répondre, d’évoquer les principales thématiques et contenus d’un futur accord, d’échanger et de définir ensemble les modalités de travail et d’approfondissement.

La délégation patronale a insisté sur le fait qu’il s’agissait d’un document de partage et que la discussion était ouverte sur le sujet.

La délégation FO, composée de Murat BERBEROGLU, Elisabeth CERDAN pour la Santé Privée et moi-même pour l’Action Sociale, avait alors fait remarquer qu’il était problématique de travailler uniquement sur la compréhension des employeurs en mettant de côté celle des Organisations Syndicales.

La délégation patronale nous avait alors répondu qu’elle s’était appuyée sur la lecture de la littérature existante sur le sujet, notamment les travaux de l’Agence Nationale pour l’Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), et que tous ces éléments convergeaient vers la performance globale des établissements.

La performance globale des établissements !!! ???

A Force Ouvrière, nous ne sommes pas contre la négociation d’un accord sur la QVT, mais il doit être connecté à la réalité au travail.

FO défend au quotidien les conditions de travail des salariés au plus près de leurs lieux de travail. Tant sur l’organisation du travail, sur les horaires et sur les risques engendrés, notre organisation syndicale met tout en œuvre pour améliorer leurs intérêts dans toutes les instances paritaires. (CSE, CSSCT).

Nous avons tenu à rappeler tous les paramètres négatifs ayant dégradé la qualité de vie au travail ces dernières années :

- → Le manque de financement à la hauteur des besoins ;
- → La déqualification ;
- → Les restructurations réorganisations ;
- → La suppression de postes qui entraine de fortes surcharges de travail ;
- → Les managements toxiques liés aux manques de moyens financiers ;
- → Les glissements de taches ;
- → Les remises en causes des droits collectifs entre autres les congés supplémentaires et les nombres de journées de travail sur l’année ;
- → L’appauvrissement des salariés au regard des niveaux de salaires ;
- → La remise en cause de la médecine du travail.

Ces quelques exemples étaient là pour rappeler que pour notre organisation, il faut en priorité s’occuper des causes afin d’éviter une négociation trop éloignée des réalités de terrain que nous connaissons bien à FO.

Pour FO, représenter les salariés est le rôle des organisations syndicales. C’est pourquoi cet accord doit prévoir l’amélioration des droits syndicaux pour renforcer la place des organisations syndicales et ainsi éviter de laisser les salariés encore plus isolés. Conséquences des différentes lois qui ont réduit les droits des représentants du personnel.

Nous avons par ailleurs rappelé que FO n’était pas hostile au télétravail dans la mesure où celui-ci était clairement encadré et n’engageait pas les salariés dans une rupture des relations professionnelles avec leur établissement ou service.

Pour nous, tout accord doit améliorer les garanties collectives et non pas produire de l’individualisation forte.

La délégation FO a tenu ainsi d’emblée à rappeler qu’elle ne saurait signer un accord qui ne prendrait pas en compte la réalité de la vie au travail, donc la dégradation causée par l’austérité budgétaire, les contre-réformes successives qui ont remis en cause le droit du travail et conséquence du COVID-19 la loi d’urgence sanitaire.

De plus, la délégation FO a rappelé que l’amélioration des conditions de vie au travail passait aussi par une revalorisation des salaires. C’est le combat central que nous menons aujourd’hui pour les 183 euros pour tous.

N’en dites pas plus !!!!

Suspension de séance demandée par la délégation patronale. Une suspension jouissive quand on oublie de couper les micros en visioconférence. « Mais que fait Force Ouvrière ? Ils se croient en manif ? Pourquoi viennent-ils en négociation avec des revendications ? Seul compte le projet présenté par AXESS » « Hors de question d’aborder les problématiques financières » …

Probablement un premier coup de canif dans la bienséance béante des négociations en CPPNI pour les employeurs.

La question de la QVT n'était pas la seule à démontrer que le respect du paritarisme n'était pas la priorité chez AXESS.

En effet, plusieurs points ont été mis à l'ordre du jour d'un agenda social plutôt chargé.

→ Conclusion du contrat de travail ;

→ La période d'essai ;

→ Le contrat de travail intermittent ;

→ Le contrat d'engagement de service civique ;

→ Les formes du CDD (praticiens, CDDOD, CDD…) ;

→ Le contrat de chantier et d'opération ;

→ Le contrat de travail temporaire.

Nous leur avons proposé de passer directement à l'Ubérisation du secteur, afin de détendre l'atmosphère, mais ce n'est pas passé. Plus sérieusement, la délégation Force Ouvrière a rappelé que les Organisations Syndicales avaient déjà refusé unanimement de négocier, notamment sur le contrat de chantier, et, pourtant, ce sujet a été remis à l'ordre du jour.

Nous avons aussi rappelé que nous ne souhaitions pas voir apparaitre la thématique des nouveaux métiers, ni des classifications, ni des contrats de travail et avons demandé l'ajout de la thématique sur le Droit Syndical.

Tout le problème à vrai dire est lié à l'agenda social établi seulement par la délégation patronale… « Eh oh !! Vous n'auriez pas oublié les Organisations Syndicales ? » Un agenda social se construit PARITAIREMENT !

La chose a été, semble-t-il, entendue, d'une part par les autres organisations syndicales qui ont suivi le portevoix FO qui ne faisait que rappeler une évidence et d'autre part, à contre-cœur certes, par les employeurs d'AXESS qui après une seconde suspension de séance sont revenus avec la compréhension, du moins nous l'espérons de ce qu'est le paritarisme et le respect des partenaires sociaux.

Ce 11 février 2021, la délégation FO a pu donner une belle leçon sur le paritarisme. Affaire à suivre…

David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint

”

Conférence salariale 2021

“

Comme chaque année, la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS) a invité les organisations syndicales à participer, par visio, à la Conférence Salariale le 25 février.

En réponse, les FEDERATIONS CFTC, CGT, FO et SUD de la santé, de l'action sociale et des organismes sociaux ont décidé d'organiser une conférence de presse pour exprimer leurs positions où elles ont annoncé qu'elles liraient une déclaration avant de quitter la conférence salariale. Elles entendaient ainsi dénoncer l'indigence salariale qui perdure depuis des années, la dégradation systématique des conditions de travail des salariés dans les secteurs de la Santé, du Social, du Médico-social, de l'insertion et de l'Aide à Domicile par manque de moyens à la hauteur des besoins et leur volonté d'organiser une manifestation nationale le 8 avril 2021 pour obtenir l'ouverture de négociations afin de faire bénéficier tous les salariés des 183 €.

Ainsi, la déclaration suivante a été lue en ouverture de la conférence salariale :

LES SALARIÉS REFUSENT L'AUSTÉRITÉ ET EXIGENT UNE ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Aujourd'hui, le 25 février 2021, se tient la Conférence salariale des établissements et services sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif, réunissant les représentant.es de l'Administration (Direction Générale de la Cohésion Sociale, du Budget et de la Protection Judiciaire de la Jeunesse), des Caisses de Sécurité Sociale, de l'Assemblée des Départements de France, des fédérations patronales (AXESS ; USB / l'aide, l'accompagnement, et les soins au maintien à domicile ; UNISSS – activités sociales, médico- sociales et sanitaires) et les organisations syndicales de salariés. Depuis de trop nombreuses années, les valeurs de point conventionnelles sont gelées dans la plupart des conventions collectives ou n'augmentent que de façon extrêmement limitée.

Conséquence de cette politique d'austérité sans précédent en matière de salaires, la hausse même modeste du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) conduit à un nouveau tassement des grilles dans les conventions collectives nationales du travail, voire à des entrées de grilles en-dessous du SMIC (!) et à une absence de réelle reconnaissance des qualifications. Pour exemple, le secteur de l'aide à domicile, l'accompagnement et les soins à domicile est particulièrement touché par les mesures d'austérité : les salariés concernés (226 000 sur le territoire national) sont en majorité des femmes (95 %) ; le salaire moyen d'un professionnel non qualifié reste inférieur au SMIC… Ajoutons à cela que les conditions de travail se sont

particulièrement précarisées et détériorées. L'avenant 43 qui portait sur les classifications et les rémunérations permettait de sortir tous les coefficients en-dessous du SMIC.

L'État a refusé l'agrément de cet avenant prétextant un coût trop élevé. Pour les organisations syndicales CFTC, CGT, FO et SUD, cet avenant répondait pourtant à certains besoins et à une reconnaissance des salariés relevant de l'aide, de l'accompagnement et des soins à domicile.

Acteurs de soins essentiels dans la pandémie actuelle, nos secteurs du sanitaire, du social, du médico-social et de l'aide à domicile ont été et restent encore aujourd'hui en première ligne.

Au début de la crise sanitaire et sociale, les salariés ont souvent travaillé sans aucun moyen matériel (blouses, gants, masques...), sans moyen humain ou souvent en sous effectifs (déjà connus mais amplifiés) et ce, au détriment de leur propre santé mais angoissés et rongés par la culpabilité de pouvoir mettre en danger leur famille.

Comment le Gouvernement peut-il à ce point mépriser des salariés qui exercent des fonctions essentielles pour une société juste et solidaire ?

La mission LAFORCADE a créé des inégalités de traitements entre salariés des secteurs du social et du médico-social. C'est pourquoi, les organisations syndicales CFTC, CGT, FO et SUD exigent la transposition du complément de traitement indiciaire des 183 euros.

Mesdames et Messieurs les Représentantes et Représentants du Ministère et des Fédérations patronales, les Fédérations CFTC, CGT, FO et SUD de la santé privée, de l'action sociale et des organismes sociaux s'expriment ce jour auprès de vous, au nom de tous les salariés qu'elles représentent : « Nous n'acceptons pas que nos salaires, nos garanties conventionnelles servent de variables d'ajustement pour abaisser le coût du travail, pour satisfaire les directives et injonctions du gouvernement ainsi que les exigences du patronat ».

LES FÉDÉRATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES DE CETTE DÉCLARATION REVENDIQUENT LA FIN DE LA RIGUEUR ET DE L'AUSTÉRITÉ, L'OBTENTION DES 183 EUROS POUR TOUS ET TOUTES ET L'AUGMENTATION IMMÉDIATE DES SALAIRES.

Aujourd'hui, les priorités sont :

- L'agrément immédiat de l'avenant 43 dans le secteur de l'aide, de l'accompagnement et des soins à domicile ;
- L'égalité de traitement pour tous les salariés et donc le versement des 183 euros à l'ensemble des salariés de nos secteurs ;
- L'augmentation générale et immédiate des salaires pour l'ensemble des salarié.es de nos secteurs, qu'elles/ils soient ou non couvert.es par une CCNT ;
- L'attribution de moyens nécessaires dans les établissements et services pour assurer une prise en charge de qualité des patient.es, des usagers et des familles ;
- L'arrêt des suppressions de postes, la création des emplois nécessaires en nombres suffisants ;
- La défense et l'amélioration de toutes les conventions collectives nationales du travail ;
- La création d'un réel Service Public de santé et d'action sociale.

Pour défendre cela, les syndicats CFTC, CGT, FO et SUD de la santé privée et de l'action sociale, de l'aide, de l'accompagnement et des soins à domicile appelleront l'ensemble de leurs syndicats à une journée de manifestation et de grève le jeudi 8 avril à Paris.

Ils exigent l'ouverture immédiate par le Premier Ministre d'une négociation pour l'extension des 183 euros à tous les salarié.es des établissements des secteurs social, médico-social, de l'aide, de l'accompagnement et des soins à domicile, privés à but non lucratif ainsi qu'à tous les salarié.es du secteur public (qui n'en bénéficient toujours pas), ainsi que l'agrément de l'avenant 43 dans l'aide à domicile.

Depuis, confirmant nos craintes, vous trouverez ci-dessous les taux d'évolution autorisés dans les différentes conventions collectives concernant les négociations salariales.

	CC 51	CRF	CHRS	UNISS	CC66	BAD
Taux d'évolution de la masse salariale	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1.5
GVT 2021	0,58 %	0,52 %	0,65 %	0,70 %	0,65 %	0,34 %
Effets reports 2020/2021	0 %	0,03 %	0, 03 %	0 %	0,04 %	0 %
Solde début 2021	0,62 %	0,65 %	0,52 %	0,50 %	0,51 %	0,86 %

Dans la première convention collective qui a ouvert cette négociation, à savoir la CCNT66, le résultat parlera à chacun. En prenant en compte uniquement le taux de 0,51 %, proposé par les employeurs, l'augmentation de la valeur du point sera de 2 cents. Dans ce tableau, chaque camarade peut voir le résultat des taux présentés dans sa convention collective.

Isabelle Roudil
Secrétaire Générale Adjointe

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

“ ÉVOLUTION DE LA CCNT51 : LES CHOIX DE NÉGOCIATION DE LA FEHAP

La FEHAP a présenté, lors de la CPPNI du 9 mars 2021, son choix de méthode pour la négociation de l'évolution de la CCNT51. Après avoir fait un cours magistral en février 2021 sur sa vision de l'évolution, elle développe en trois thèmes le déroulement de cette négociation :

- Les classifications
- Le parcours professionnel
- La rémunération.

Le 6 avril prochain, les classifications seront à l'ordre du jour de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation pour enchainer par la suite les autres thèmes, et ce, jusqu'en septembre 2021. Plusieurs réunions seront certainement nécessaires à chaque thème avant d'aboutir à un accord de principe.

Aujourd'hui, aucun élément explicatif ne complète cette présentation, et il y a peu d'éclaircissements sur les choix de la FEHAP. La question peut se poser sur leur volonté de diviser et donc, ne pas envisager la négociation dans son ensemble. Comment avoir une vision globale si on ne lie pas les classifications à la rémunération et qu'entendent-ils par parcours professionnel ? Autant de questions que nous nous posons encore malgré notre insistance à réclamer des exemples concrets pour entrer dans le vif du sujet !

N'oublions pas que les éléments qui avaient été présentés sur l'évolution de la CCNT51 par le cabinet ALIXIO se voulaient « novateurs » en introduisant l'idée qu'une partie du salaire pouvait être liée aux compétences, donc au bon vouloir de l'employeur. Rappelons aussi que cette évolution devra se faire à moyens constants. Il est prévu de prendre à certains pour donner à d'autres. C'est bien là, l'idée qui entrainerait de fait des inégalités. Il est bien plus facile d'augmenter le niveau de rémunération de certains métiers plutôt que d'augmenter la valeur du point. Cela aurait effectivement un impact financier bien plus important MAIS serait satisfaisant pour tous les salariés !

Cela explique certainement pourquoi cette négociation est définie en 3 parties. Pas besoin de lier ces 3 thèmes si l'évolution ne consiste qu'à faire le jeu des chaises musicales. On supprime au 1er tour la prime d'ancienneté, au 2ème tour on utilise cette manne financière pour mettre les bas salaires juste au-dessus du SMIC et au 3ème tour on utilise le reste de cette enveloppe pour la laisser aux employeurs au niveau local et leur donner la possibilité d'accorder des primes à la compétence ou encore au mérite.

Notre analyse peut vous apparaître de mauvaise-augure alors que nous n'avons pas l'ensemble du projet de la FEHAP. Cependant, les éléments apportés par le cabinet ALIXIO et une évolution à budget constant ne permettent aujourd'hui aucun enthousiasme quant à cette négociation et démontrent que la FEHAP a beau s'égosiller à réclamer les 183 € pour tous les salariés de la CCNT51, dans les faits, elle ne fait que mettre en œuvre l'austérité budgétaire gouvernementale.

N'oublions pas notre détermination à préserver les classifications de nos conventions collectives et la reconnaissance de nos diplômes.

Nous travaillerons avec les camarades négociateurs de la Santé Privée le 25 mars 2021, avant l'ouverture officielle de ces négociations, sur les éléments qui nous seront présentés pour définir nos revendications.

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

”

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

AIDE À DOMICILE

“ FEMME ET AIDE À DOMICILE LE 8 MARS 2021

Aujourd'hui j'écris en tant que professionnelle du secteur de l'aide à domicile, ce secteur féminin, à plus de 95 %. Pour nous, la crise est antérieure à la crise sanitaire que nous vivons actuellement. **L'État a rajouté une crise à la crise déjà existante.** Nous cumulons les problématiques et je peux dire que depuis l'année dernière, aucune amélioration n'est apparue pour les salariés de l'aide à domicile dont je fais partie.

Neuf français sur dix souhaitent rester chez eux, vieillir chez eux, dans leur environnement familier malgré la perte d'autonomie qu'ils subissent. Les personnes auprès desquelles nous intervenons nécessitent un accompagnement - toujours plus technique, toujours plus spécifique - lié à l'évolution de leur dépendance et de leurs besoins.

Mais cette aide, cet accompagnement est au bord de l'implosion. Le naufrage du secteur de l'aide à domicile – un secteur à but non lucratif – est inéluctable car les professionnelles, tous métiers confondus, quittent le secteur. Eh bien évidement, dans ce contexte, le recrutement est en berne. Et pour causes :

- Les salaires restent noyés sous le SMIC pour la moitié des salariés. La 1ère grille salariale des personnels d'intervention - exerçant le métier d'agente à domicile - représente 41 % des intervenants.
- Nos conditions de travail ne cessent de se dégrader, nous usant jusqu'à l'épuisement physique et moral. Les licenciements pour inaptitude explosent tels des bombes annonçant des jours moroses.
- L'attractivité des métiers « du prendre soin » ne fait plus recette, elle laisse même un goût amer ! Nous ne nous reconnaissons plus dans les organisations de travail qui nous sont imposées.
- Nous subissons le temps partiel avec une amplitude journalière de 13 h qui ne permet pas d'équilibrer notre vie personnelle et professionnelle.
- Les 3 coupures quotidiennes qui fractionnent notre journée engendrent une multiplication de nos déplacements qui ne sont toujours pas indemnisés à la hauteur des frais réels engagés.
- La durée moyenne mensuelle de travail frôle avec le minimum légal de 104 h, mais ne l'atteint pas.
- Nos conditions de travail sont aggravées par « la modulation du temps de travail » et les changements intempestifs de planification qui en découlent. Comme je vous l'ai dit nous avons des plannings à trous et les ajouts d'interventions - sans aucun respect des délais et motifs de modification tels que prévus dans la convention collective – revient à dire que nous sommes en permanence à la disposition de l'employeur. Ce fonctionnement correspond à une forme d'astreinte permanente sans compensation.
- Cette gestion de l'organisation de nos plannings nous empêche de compléter notre temps de travail et nous contraint à la misère salariale.

Les responsables ? Les financeurs de l'aide à domicile. Et le principal, c'est le département, qui fonctionne avec des dotations de l'État. Ce sont eux, les départements qui - depuis la décentralisation (1982-83) - gère l'aide sociale, l'Allocation Personnalisée à l'Autonomie (l'APA 2002) et la Prestation Compensatrice du Handicap (la PCH 2006). Mais ils trouvent, pour la plupart, que ce volet « solidarité » leur coûte trop cher. Les Conseils Départementaux maintiennent volontairement les associations sous « respirateur financier ». En payant en moyenne, 22 € l'heure d'intervention alors que - déjà en 2017 - il fallait au moins 25 € pour financer une heure d'aide à domicile !

Les choix financiers faits par nos décideurs politiques pourrissent tout, même la qualité de l'aide que l'on peut apporter à nos proches vulnérables. La maltraitance est institutionnelle, politique. Leurs mépris se manifestent dans leurs actes en ne donnant pas les moyens financiers à la hauteur des besoins réels de notre secteur.

L'avenant 43-2020 a été refusé à l'agrément par le ministère de la Cohésion Sociale au motif qu'il manque 200 Millions d'€ !! Mais que sont ces 200 M€ quand on a vu des centaines de M€ couler à flot à destination des employeurs.

Les intervenantes, classées en catégorie A, resteront donc encore sous le SMIC pendant 13 ans… sans aucune reconnaissance de notre expérience !!

Le tableau est sombre, mais c'est notre triste réalité professionnelle. Aujourd'hui, en 2021, je ne peux m'empêcher de faire un lien entre cette situation et **le fait que nous soyons des femmes !**

La lutte s'organise. Les réunions virtuelles continuent avec les camarades. La dernière ZOOM BAD a eu lieu le 20 février dernier.

L'arrivée de la crise sanitaire est à l'ori-

gine du développement de ce nouveau mode de communication. Même si son format numérique ne remplacera jamais le physique, il permet de maintenir le lien entre nous. Et s'il faut communiquer par câble ou par fibre nous nous organisons, les ZOOM BAD permettent que le lien ne soit pas rompu. Notre capacité d'adaptation, compétence très développée dans les métiers du domicile, est fortement utilisée dans la période que nous traversons.

Nous continuons ces réunions en visioconférence car les camarades sont toujours en recherche d'informations. Que ce soit, sur le fonctionnement des CSE ou sur la CCNT, la défense de nos droits reste notre priorité. Il faut dire que les articles de la convention collective BAASSD restent toujours aussi nébuleux dans leur rédaction et donc, dans leur interprétation. Les employeurs font preuve d'imagination et ne relâchent pas la pression mise sur leurs personnels même dans cette période compliquée, aucun respect !

Les conditions de travail se dégradent toujours plus et les salariés souffrent au quotidien du manque de reconnaissance que manifestent les employeurs et plus largement le gouvernement.

Lors de nos ZOOM BAD, nous évoquons ce mépris. L'actualité du secteur social et médico-social. Le Ségur de la santé, le manque de moyens financiers que nous subissons depuis des décennies, la prime COVID, la loi Grand Age et Autonomie (qui ressemble à l'arlésienne) … tout ce mépris s'accumule et cristallise la colère des professionnels du secteur.

Les camarades expriment leurs difficultés au quotidien et l'aggravation des conditions de travail. Leur combat permanent à mener pour faire appliquer notre convention collective. Notre syndicat y est attaché car elle garantit les mêmes droits à tous les salariés de France. En effet, qu'ils soient dans une petite association ou une grande, que les salariés travaillent en ville ou à la campagne, que leur employeur adhère ou pas à une des 4 Fédérations d'employeurs la convention collective est le cadre légal qui doit être défendu et amélioré pour et par nos camarades.

Les problématiques comme les CP, les déplacements, l'organisation des réunions CSE, la prévoyance… sont partagées et nous essayons collectivement d'apporter des réponses aux camarades.

Nous partageons des outils construits par notre Fédération, la CCN commentée, le carnet de bord, la note explicative de l'avenant 43, le site de la FNAS… qui viennent aider nos camarades afin de réclamer et de revendiquer l'application et l'amélioration de nos droits.

La lutte et la négociation restent notre quotidien parce que nous le valons bien, homme ou femme.

Résistons, revendiquons, reconquérons

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe

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

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET DES 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 : 1 rue Jacques Vandier - 79000 Niort

CCNT66

“ 55 ANS - CCNT DU 15 MARS 66 : URGENCE CLASSIFICATIONS

Historiquement, la Convention Collective Nationale de Travail des Établissements et Services pour Personnes Inadaptées et Handicapées du 15 Mars 1966 a donné une identité au secteur social et médico-social et permis de le professionnaliser en donnant des statuts à ses acteurs. Aujourd'hui, la CCNT66 est le texte de référence qui structure l'organisation de près de 10 000 établissements et protège plus de 300 000 salariés. C'est indéniable et nous le réaffirmons à l'occasion de ses 55 ans de paritarisme et de conquêtes sociales.

Depuis des années, nous pensons qu'il est nécessaire d'engager un travail de mise en conformité des grilles de classification de façon à prendre en compte l'évolution des diplômes des métiers du Travail Social.

Les diplômes des salariés et leurs niveaux doivent être reconnus dans la CCNT 66.

Les salariés embauchés non qualifiés ou faisant-fonction, doivent être assurés d'un engagement de formation professionnelle qualifiante.

C'est l'esprit même de la structuration et de la professionnalisation du secteur par la création des droits et des obligations conventionnelles.

FO EST POUR UNE MISE EN CONFORMITÉ :

Une mise à jour de la classification, conforme aux diplômes et aux formations du Travail Social actuels, passe par :

1. L'actualisation des grilles de classification

- En tenant compte de la nouvelle nomenclature des diplômes, issue de la nomenclature européenne Licence, Master, Doctorat (LMD), introduite par la loi sur la formation professionnelle de septembre 2018.
- En prenant en compte les nouveaux diplômes à partir de leurs décrets de parution, par exemple :

  - l'annexe 4

  L'ensemble des diplômes paramédicaux a été les diplômes réformés : ***orthophoniste, kinésithérapeute, ergothérapeute, puéricultrice, infirmier, psychomotricien, orthoptiste, aide-soignant et auxiliaire de puériculture.***

  - l'annexe 3

  La réforme des diplômes du travail social de 2018 impacte les 5 métiers suivants, qui passent au niveau Licence en 2021 : assistant de service social (DEASS), éducateur spécialisé (DEES), éducateur technique spécialisé (DEETS), éducateur de jeunes enfants (DEEJE) et conseiller en économie sociale et familiale (DECESF).

- En remplaçant les noms des métiers qui ne sont ou ne seront plus utilisés par les nouvelles dénominations, par exemple :

  - AMP → DEAES

2. La réhabilitation et la réactivation de l'annexe 8

C'est par la formation, la professionnalisation et la qualification des salariés que sera stoppé le processus à l'œuvre de glissements de tâches, d'emploi de faisant-fonction. C'est ce processus de déqualification qui conduit le secteur social et médico-social aux difficultés de recrutement actuelles.

Pour FO, l'annexe 8 doit être réactivée. Son objet est de donner toute la place à la formation professionnelle des salariés, par un financement garanti dans les budgets des établissements.

→ Mise en place d'un plan d'urgence de financement pour la qualification des salariés faisant-fonction

→ Mise en place de mesures contraignantes d'obligation de qualification,

→ Développement de la formation en alternance : cours d'emploi, apprentissage

FO EST POUR L'AMÉLIORATION DE LA STRUCTURE DE LA CLASSIFICATION :

- L'INTÉGRATION DE LA PRIME DE SUJÉTION SPÉCIALE (9,21%) des non-cadres dans les grilles indiciaires, pour obtenir une structure de rémunération identique cadres et non cadres.
- L'INTÉGRATION DE NOUVEAUX MÉTIERS ET/OU CRÉATION 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, Mandataire Judiciaire, Conseiller en Insertion Professionnelle, Maîtresse de Maison, Surveillant de nuit qualifié….

- L'INTÉGRATION DE LA CCN79 (FUSION ADMINISTRÉE) – MÉDECINS PSYCHIATRES ET PÉDOPSYCHIATRES

FO EST POUR L'AMÉLIORATION DE LA RÉMUNÉRATION DANS LES CLASSIFICATIONS :

- MODIFICATION D'ÉCHELON POUR L'AMÉLIORATION IMMÉDIATE DES CLASSIFICATIONS
  - → Suppression des 2 premiers échelons de toutes les grilles non-cadres,
  - → Création d'un échelon supplémentaire après 32 ans
  - → Suppression du premier échelon des grilles cadres et création d'un échelon supplémentaire après 32 ans
  - → Les 3 derniers échelons de toutes les grilles attribuent 50 points supplémentaires
  - → Augmentation d'au moins 50 points d'indice des coefficients d'internat
- REVALORISER LES PRIMES DE SUJÉTIONS PARTICULIÈRES LIÉES À L'EMPLOI : CEF, CER, Prévention Spécialisée, travail de nuit…
- CRÉATION D'UNE INDEMNITÉ PERMANENTE SPÉCIFIQUE

  En cas d'obtention de certifications ou de diplômes de l'enseignement supérieur en sus de la formation initiale, création d'une indemnité permanente, à intégrer dans le salaire de base, à hauteur de 50 points.
- INTÉGRATION DE LA TRANSPOSITION DES MESURES INDICIAIRES DU SÉGUR (183 EUROS NETS) – ÉGALITÉ DE TRAITEMENT POUR TOUS LES SALARIÉS DE LA CCNT66 – Dans toutes les grilles de classification, augmenter tous les indices de 62 points.

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

”

POUR CE QUI CONCERNE LES SESSIONS ORGANISÉES À NOIRMOUTIER

Les Sessions sont maintenues en présentiel avec des aménagements spécifiques garantissant le respect des mesures barrières strictes.

Dans les 4 semaines qui précéderont les différentes Sessions, nous organiserons une ½ journée de visioconférence pour expliciter et renseigner les éléments que les SDAS participants devront préparer avant leur venue à Noirmoutier. Modalités de réalisations à venir Session par session.

Nous vous tiendrons informés dans le détail de ses aménagements.

L'Équipe Fédérale

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

POURQUOI LA FNAS A FAIT OPPOSITION À L'AUGMENTATION DU TAUX D'APPEL DES COTISATIONS POUR LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ (Avenant n° 7 de 2020) ?

Chaque année, la Commission Paritaire Familles Rurales fixe le taux d'appel de cotisation de la complémentaire Santé pour l'année suivante.

Depuis 2018, ce taux d'appel a baissé deux années de suite, afin de faire gagner du pouvoir d'achat, et en même temps, diminuer les réserves non utilisées, importantes et favoriser l'adhésion de nouvelles associations à cette complémentaire santé.

En 2020, une forte baisse de la consommation de prestations (- 25 %), durant le premier confinement a été enregistrée. Elle impacte les comptes du régime de manière favorable. D'autant plus que la consommation de soins, par la suite, n'a pas été suivie de la dérive pronostiquée par les assureurs.

Bien au contraire, les prestations payées ont diminué de 17 % de septembre 2019 à septembre 2020, soit 443 000 € d'épargnés.

Pour FO, au regard de ce constat, nous étions favorables au maintien des tarifs actuels avec poursuite du taux d'appel à 80 %.

L'Avenant 07-20 du 2 décembre 2020 prévoit l'augmentation de 80 % à 85% du taux d'appel des cotisations qui s'applique à l'ensemble des cotisations, à l'exception des conjoints, à compter du 1er janvier et ceci jusqu'au au 31 décembre 2021.

L'autre piste que les employeurs ont suivi avec la CFDT consistait à un accord qui prévoit un taux d'appel à 85 % dès le 1e janvier 2021 afin d'aboutir à une majoration progressive des tarifs d'ici 2022

L'argument premier invoqué serait de disposer d'un niveau de réserve minimum avant l'appel d'offres pour un nouveau régime santé en 2022, ceci afin d'attirer les clients semble-t-il !

L'autre argument des signataires s'appuie sur une supputation : un éventuel déficit estimé par les assureurs à 400 000 € en 2021.

Volonté des assureurs d'anticiper le rattrapage de la consommation de soins après confinement ? Effet de la mise en place du 100 % santé qui doit prendre en charge avec la Sécurité Sociale la totalité des frais des assurés pour parfois du matériel de bas niveaux en matière d'optique, de soins dentaires et d'améliorations auditives ? Moyen pour rééquilibrer leurs propres comptes ?

Les réserves existantes, pour FO étant suffisantes il n'y avait aucune raison de faire peser sur les salariés cette augmentation de l'appel de cotisations. D'autant plus que pour cette période, la valeur du point décidée unilatéralement par les employeurs a abouti au passage de la valeur du point de 5,02 € à 5,05 €, soit une misérable augmentation de salaire de 0,60 %.

Ce sont les raisons de notre opposition à cet avenant qui participe de la poursuite de l'appauvrissement des salariés qui sont pourtant nombreux à avoir continué de travailler pendant cette crise du COVID au péril de leurs vies.

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

ACCORD DE CLASSIFICATION CONTRE AUGMENTATION IMMEDIATE DES SALAIRES : C'EST INACCEPTABLE !

Lors de la dernière négociation, les employeurs nous ont présenté leur nouvel accord de classification.

Il propose la suppression des emplois repères qui seraient remplacés par des fonctions repères (direction-expert, coordination, intervention sociale et éducative, animation sociale et éducative, entretien, logistique, restauration, gestion administrative et financière)

La création de différentes filières de métiers : accueil petite enfance, développement social, gestion administration, technique).

De nouvelles cotations pour la pesée des emplois, nous sont proposées.

Les employeurs envisagent également de reconnaitre l'expérience professionnelle à travers des niveaux (junior, confirmé, senior) afin selon eux d'assurer une égalité de traitement sur tout le territoire.

Nous avons pour notre part rappelé notre opposition aux critères classant et notre attachement aux grilles de salaires Parodi qui consistent à positionner chaque poste dans une grille de classification prédéterminée en comparant son profil aux caractéristiques de quelques postes repères choisis dans une filière professionnelle.

Elles permettent d'y reconnaitre la qualification et les niveaux de diplômes et de créer une reconnaissance par l'ancienneté des compétences acquises au fil des années.

En attendant, les employeurs ont annoncé la couleur, ce sera 0 (zéro) euro d'augmentation de salaires pour 2021.

Ils invoquent les incertitudes budgétaires, la crise sanitaire, la refonte de la classification et la préservation des emplois.

Et pirouette supplémentaire, ils ont osé expliquer que l'accord complémentaire santé donne du pouvoir d'achat aux salariés par la prise en charge employeur de la cotisation à 60 % au lieu de 50 %, tout en omettant de préciser d'un autre coté qu'il y a eu compensation par l'augmentation substantielle de la cotisation enfants.

Pour FO ce blocage est inacceptable car conséquence de cette crise du COVID, des milliers de salariés du secteur ont été mis en chômage partiel et ont ainsi vu leurs salaires baisser et leurs conditions de travail se dégrader. La preuve en est avec les mobilisations en cours dans la petite enfance

Des salariés avec leurs syndicats pour empêcher la mise en place de l'ordonnance Taquet qui va encore et comme toujours au nom des économies budgétaires aggraver la prise en charge de la nouvelle génération.

Nous considérons pour notre part que les salariés du secteur des centres sociaux et de la petite enfance font partis des exclus du Ségur et qu'à ce titre ils doivent eux aussi bénéficier sans attendre des 183 euros pour tous que nous réclamons pour tout le secteur du social, de l'insertion, de la protection de l'enfance et de l'aide à domicile

Concernant la rémunération et la reconnaissance de chacun dans son travail **FO revendique** :

- L'augmentation générale des salaires : la revalorisation de la valeur du point à 77 € et une rémunération minimale de branche à 120 % du SMIC
- La revalorisation des emplois et carrières à prédominance féminine : un salaire égal pour un travail de valeur égale
- Une complémentaire santé et une prévoyance santé fondées sur le principe de « cotiser selon ses moyens et être soigné selon ses besoins »
- Une durée du travail de 24 h minimum par semaine au lieu d'une heure actuellement
- L'application intégrale de la Convention Collective aux assistants maternels
- La suppression des jours de carence pour arrêt maladie
- Des Instances Représentatives du Personnel partout.

David GRÉGOIRE
Conseiller Fédéral
et
Pascal CORBEX
Secrétaire Général

“ JOURNÉE DES ADHÉRENTS CHRS

Mardi 9 février 2021, a été organisée une journée à destination des adhérents couverts par les Accords Nationaux de travail des Centres d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (Accords CHRS). Malgré le contexte sanitaire que nous connaissons (et subissons trop souvent malheureusement), nous avons souhaité coûte que coûte maintenir cette journée en « présentiel » – selon l'expression dorénavant consacrée.

Nous avons procédé aux présentations d'usage ainsi qu'à la présentation des locaux de la Confédération et de la FNAS FO (installée au siège de FO).

Pascal CORBEX, Secrétaire Général de la Fédération, a participé à nos travaux et est intervenu sur la situation générale et particulièrement sur le regroupement des Branches professionnelles auquel nous sommes confrontés… Et auquel nous nous opposons. La résistance aux fusions de Branches passe par le fait de les faire vivre dans la négociation.

LES CHAMPS CONVENTIONNELS FÉDÉRAUX

Il nous a semblé pertinent de rappeler le fonctionnement de notre Fédération et de faire un rapide tour d'horizon des champs conventionnels dont elle s'occupe. La FNAS FO a une particularité notable : elle est une Fédération dédiée spécifiquement à l'action sociale, et dans l'action sociale, aux associations de droit privé du secteur non-lucratif.

Les champs conventionnels dont la fédération a la charge sont :

- Les Accords CHRS (organisation patronale NEXEM❶)
- Convention collective Ateliers et chantiers d'insertion (SYNESI❷)
- La CCNT 66 (organisation patronale NEXEM)
- La CCNT 65 (organisation patronale UNISSS❸)
- La CCNT 51 (organisation patronale FEHAP❹)
- La Branche de l'Aide et de l'accompagnement à domicile (organisation patronale l'USB-Domicile❺)
- ALISFA (organisation patronale ELISFA❻, anciennement SNECSO)
- La Convention collective nationale des Régies de quartier du 2 avril 2012 (organisation patronale SERQ❼)
- Convention collective nationale des personnels Familles rurales (organisation patronale Fédération Nationale Familles Rurales)
- Convention Collective Nationale des Missions Locales et PIAO (organisation patronale UNML❽

A cette occasion, il a également été rappelé l'importance de la mesure de représentativité qui conditionne notre capacité à être présent dans les négociations de Branche. La Loi de 2008 instaurant cette règle de la représentativité porte atteinte à notre indépendance et FO en revendique encore et toujours l'abrogation.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET PRÉVOYANCE.

Nous avons fait un point sur les négociations qui ont eu lieu sur le renouvellement des accords de Branche pour la complémentaire santé et la Prévoyance.

Beaucoup de témoignages de disfonctionnements, de problèmes de remboursement et d'un reste à charge plus important qu'auparavant nous ont été remontés concernant la complémentaire santé. Les négociations ont abouti fin 2019 à un accord interbranche (couvrant la CCN 66 et les Accords CHRS) auquel nous nous étions opposés ; cet accord n'a pour le moment engendré que difficultés de mise en place et confusion à tous les niveaux. Un Comité de Suivi Interbranche (CSI) est aujourd'hui en place pour suivre le régime. Les différents protocoles permettant la mise en place du régime ne sont toujours pas en fonction.

Concernant la Prévoyance, le dernier accord négocié n'a pas été signé par notre fédération. Pourtant signataire historique de la Prévoyance, nous ne pouvions cette fois-ci nous satisfaire d'une « harmonisation » des droits des cadres et des non-cadres… En guise d'harmonisation, les droits des cadres ont purement et simplement réduits !

❶ *Acronyme sans signification particulière…*
❷ *Syndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion*
❸ *Union Intersyndicale des Secteurs Sanitaires et Sociaux*
❹ *Fédération des Établissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne privés solidaires*
❺ *Quatre fédérations ou unions d'employeurs réunies au sein de l'Union Syndicale de Branche (USB-Domicile)*
· ADESSA A DOMICILE Fédération nationale
· ADMR
· FNAAFP/CSF, Fédération nationale des Associations de l'Aide familiale populaire membre de la Confédération syndicale des Familles
· UNA, Union nationale de l'Aide, des Soins et des Services aux domiciles.
❻ *Employeurs du Lien Social et Familial*
❼ *Syndicat des employeurs Régies de quartier*
❽ *Union Nationale des Missions Locales*

NÉGOCIATIONS AU POINT MORT : DÉCISION D'UNE DÉCLARATION LORS DE LA CMP SUIVANTE

NEXEM avait annoncé lors de la Commission Mixte Paritaire de novembre 2020 avoir officiellement demandé au ministère la fusion administrative des Accords CHRS à la CCN 66. Nous avions réagi à cette annonce en demandant la tenue d'une réunion de négociation dès le mois de décembre plutôt que d'attendre le mois de mars ; ce qui nous a été refusé.

Malgré une proposition FO d'accord sur la mise en place d'une CPPNI[9], NEXEM s'entête dans son refus de négocier.

Dans cette situation, il a été décidé d'une déclaration liminaire lors de la négociation du 3 mars 2021 que nous reproduisons ci-après.

Dans le cadre de négociations à venir, il nous a semblé important de mettre l'accent sur les classifications et les grilles de salaire. Les revendications que nous porterons :

- Permettre le passage d'un groupe à l'autre pour ne pas limiter la progression à l'ancienneté à 21 ans ;
- La suppression des deux (voire 3) premiers échelons de la grille de salaire ;
- La mise en conformité des classifications (notamment en plaçant les métiers au bon endroit dans la grille et y intégrer ceux qui n'y figurent pas encore).

[9] Cf. les derniers comptes rendus de négociation CHRS dont celles du 1er octobre et du 10 novembre 2020 disponibles sur le site fédéral.

LA NÉCESSAIRE ET INCONTOURNABLE QUESTION SALARIALE

Les dérisoires augmentations qui nous ont été promises lors de la conférence salariale (qui pourraient représenter une augmentation de la valeur du point de 2 centimes !) ont le goût du mépris. Dans un tel contexte budgétaire, la fusion des conventions collectives ne peut avoir pour conséquence qu'une diminution et une individualisation des droits des salariés. Nous ne pouvons l'accepter.

L'appel intersyndical à la grève et à la manifestation nationale du 8 avril prochain prend tout son sens. L'urgence est au maintien et à l'amélioration des conventions et accords nationaux. Et la première amélioration que nous exigeons : 183 € pour tous !

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

Déclaration Accords CHRS
Commission mixte paritaire

POUR LE MAINTIEN ET L'AMÉLIORATION DES ACCORDS CHRS

Par courrier adressé au Président de la Commission Mixte Paritaire, le 30 novembre dernier, et en copie à toutes les organisations syndicales, FO avait demandé une nouvelle date de négociation en urgence en ces termes :

(…) Une CMP est prévue seulement en mars prochain. Cette date nous semble bien trop tardive au regard des négociations qu'il nous semble nécessaire et urgent de mener dans les Accords CHRS.

En premier lieu, nous souhaitons Que soit mise à l'ordre du jour la question d'un accord de mise en place d'une CPPNI. Nous tenons de cette façon à réaffirmer notre volonté d'aboutir à la conclusion d'un tel accord qui, comme vous l'avez rappelé à plusieurs reprises, demeure une obligation légale.

Nous demandons également que soit portée à l'ordre du jour la politique salariale. Il ne nous a pas échappé la prise de position solennelle de NEXEM concernant l'injustice que constituait l'exclusion de nombre de salariés de l'application des mesures salariales issues du SEGUR, rejoignant ainsi nos prises de position répétées sur le sujet. NEXEM s'exprime en ces termes : « A l'issue du Ségur de la santé, les pouvoirs publics ont accordé à juste titre des revalorisations salariales et de carrière aux professionnels du soin et du secteur des personnes âgées, mais en excluant de manière inexplicable la grande majorité des professionnels du champ social et médico-social (handicap, protection juridique des majeurs, protection de l'enfance, insertion, etc.).

Partout sur notre territoire, cette attitude discriminatoire est ressentie comme injuste et humiliante. »

Pour finir, nous souhaitons ouvrir une négociation sur les classifications et établir un calendrier des négociations pour 2021 sur ces différents sujets.

La réponse fut une fin de non-recevoir au motif que la date du 4 mars avait été arrêtée de manière paritaire. Certes l'agenda avait été discuté lors de la CMP précédente, mais nous sommes pourtant légitimes en tant qu'organisation syndicale libre, indépendante et représentative à demander des dates supplémentaires de négociation.

Nous constatons que la CPPNI et la politique salariale sont bien à l'ordre du jour. Cependant notre demande de négociation sur les classifications pour leur mise en conformité (reclassement des diplômes dans les grilles et ajout de ceux qui n'y figurent pas) est absente.

Attachés au paritarisme, nous demandons que ce point soit porté à l'ordre du jour de la prochaine négociation.

Par ailleurs, nous restons attachés aux 183 € pour tous les salariés des CHRS. Raison pour laquelle nous participons à l'appel intersyndical de grève et de mobilisation du 8 avril 2021.

Attachés aux Accords CHRS, à leur maintien et à leur amélioration, opposés à tout projet de convention collective unique, nous pensons qu'il est temps d'aboutir sur la mise en place d'une CPPNI. Nous avons fait une proposition. Nous attendons de NEXEM un texte qui permette une issue favorable.

Les accords CHRS existent encore et toujours.

Dans cette situation notre mandat est clair, notre objectif déterminé : faire vivre les accords CHRS et les améliorer.

Paris, le 04 mars 2021

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE 75014 PARIS
T. 01.40.52.85.80 / C. lafnas@fnasfo.fr / www.fnasfo.fr

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

Vivre après

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

OCIRP
protéger. agir. soutenir

En partenariat avec
GROUPE IMA

vivreapres.fr

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

EN ATTENDANT LE PRESTO 114 SUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

Index égalité Femmes-Hommes : les entreprises d'au moins 50 salariés avaient jusqu'au 1er mars pour le publier

Les entreprises d'au moins 50 salariés avaient jusqu'au 1er mars 2021 au plus tard pour calculer et publier leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au titre de l'année 2020.

Conformément à l'article **D.1142-4 du Code du travail,** les entreprises de 50 salariés et plus ont dû publier annuellement leur index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au plus tard le 1er mars de l'année en cours, au titre de l'année précédente sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il existe, ou à défaut, **le porter à la connaissance des salariés par tout moyen.** Elles doivent aussi transmettre leur note globale et leurs indicateurs à la DIRECCTE (future DREETS[1]) **ainsi qu'à leur Comité Social et Économique (CSE).**

Les entreprises ne publiant pas leur index encourent une pénalité financière au plus égale à 1% de la masse salariale **(C. trav. art.L.2242-8).** Publier l'index sur le site intranet de l'entreprise n'est pas suffisant.

En octobre 2020, 16.680 entreprises de 50 à 250 salariés n'avaient pas encore rempli l'Index d'égalité professionnelle, obligatoire depuis mars 2018. 4.000 interventions ont été effectuées avec 116 mises en demeure (dont 93 pour non-déclaration et 21 pour absence de mesures correctives). Deux entreprises ont été sanctionnées. L'une d'elles devra payer une amende équivalente à 0,8% de sa masse salariale.

Créé par **la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,** cet index est une note calculée, selon la taille de l'entreprise, à partir de 4 ou 5 indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. En cas d'index inférieur à 75 points, l'entreprise doit prendre des mesures correctives, pour diminuer les écarts dans un délai de 3 ans, sous peine de sanctions financières pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale **(C. trav. art. L.1142-8 s. et D.1142-2 s.).**

Pour mémoire, **l'article 244 de la loi 2020-1721 du 29-12-2020 (JO 30)** renforce les obligations des employeurs de plus de 50 salariés bénéficiant des crédits ouverts au titre de la mission **« Plan de relance »**. Ainsi, en plus de l'obligation de calcul et publication évoquée, ceux-ci devront, avant le 31 décembre 2022, faire publier leurs indicateurs sur le site du Ministère du Travail, selon des modalités fixées par décret (à paraître).

Jacqueline BERRUT
Secrétaire Fédérale

[1] *DREETS : Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités*

L'ÉGALITÉ DOIT DEVENIR PLEINEMENT EFFECTIVE

Si l'égalité entre les femmes et les hommes est régulièrement présentée comme une grande cause nationale, elle est loin d'être atteinte. La pandémie de Covid-19 a mis en évidence trois aspects qui pénalisent particulièrement les femmes : métiers sous-valorisés, cumul vie familiale/ professionnelle et violences conjugales.

POUR L'ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION

Des métiers à prédominance féminine ont été particulièrement mobilisés pendant la pandémie et pourtant ils demeurent trop souvent sous-valorisés. **Dans le même temps, l'Index égalité ne produit pas les résultats escomptés puisque 96% des grandes entreprises ont obtenu plus de 75/100 alors qu'il existe toujours 25% d'écart de rémunération tout confondu et 9,6% à poste égal.**

FO considère que la question des emplois dits de la deuxième ligne doit se traduire sans délai par une revalorisation des salaires et des carrières qui profitera notamment aux emplois aujourd'hui très féminisés. Un bilan de l'index égalité doit être fait sans concession. FO revendique sa révision et son amélioration afin qu'il permette d'aboutir réellement à l'égalité salariale. FO est favorable à des indicateurs plus larges sur la proportion de femmes parmi les bas niveaux de classification et les 10% de salaire les moins élevés.

NE PAS SUBIR L'EMPIÉTEMENT VIE PRIVÉE – VIE PROFESSIONNELLE

À l'image de l'allongement du congé paternité qui permettra un meilleur équilibre des temps de vie, FO revendique une augmentation du nombre de places en accueil de jeunes enfants avec des financements supplémentaires afin de garantir la qualité d'accueil des enfants et les conditions de travail des salariés.

RATIFIER LA CONVENTION 190 ET SA RECOMMANDATION

Alors que le confinement a aggravé les chiffres des déclarations de violences conjugales, FO revendique une ratification rapide et dépassant le droit constant de la Convention 190 de l'OIT et la mise en œuvre de sa recommandation concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail afin d'agir plus efficacement dans le monde du travail contre toutes les violences y compris conjugales.

Les actes doivent être à la hauteur des enjeux pour qu'enfin l'égalité entre les femmes et les hommes soit une réalité. FO se bat toute l'année en ce sens.

BÉATRICE CLICQ
Secrétaire confédérale au Secteur de l'Egalité et du Développement durable

Assistants familiaux

“ CONDITIONS DE TRAVAIL ET D’EXERCICE DES ASSISTANTS FAMILIAUX (AF)

PLATE FORME REVENDICATIVE FORCE OUVRIÈRE

De février 2020 à février 2021, FORCE OUVRIERE a participé au groupe de travail ministériel visant à réformer le statut des Assistants Familiaux. Ce groupe de travail est composé de représentants des ministères (Santé et Solidarités, Travail), des employeurs (départements, organisations patronales NEXEM, Croix-Rouge), des associations professionnelles (FNAF, ANAMAAF, SAF), des syndicats de salariés (FO, CFDT), des représentants des secteurs associatifs, social et médico-social, de l’observatoire de la Protection de l’Enfance, etc.

FORCE OUVRIERE a accepté de s’associer à ces travaux parce qu’ils s’appuient sur un diagnostic qui rejoint ses propres analyses.

C’est dans ce cadre qu’une commission FO s’est mise en place réunissant des responsables FO des Fédérations FO Action Sociale et FO Services Publics et de Santé, des adhérents FO assistants familiaux, agents et salariés des services d’accueils familiaux publics et privés des différents départements.

LE DIAGNOSTIC NATIONAL

La profession est aujourd’hui confrontée à des défis en termes d’attractivité et de reconnaissance :

- Difficultés de recrutement ;
- Pyramide des âges défavorable et manque d’attractivité de la profession ;
- Incertitudes liées au statut dérogatoire de l’emploi et au régime juridique ;
- Insuffisance de la place accordée aux assistants familiaux au sein des équipes éducatives ;
- Variations de rémunérations et de conditions de travail public / privé et entre départements ;
- Le montant fixe ne permet pas de garantir un revenu décent ;
- Manque de protection en cas d’accusations, non-respect de la présomption d’innocence ;
- Précarité de l’emploi puisque lié directement à l’accueil effectif d’enfants ;
- Revenus irréguliers voire aléatoires malgré les indemnités d’attente.

Ces constats ont conduit à identifier quatre grands thèmes de réflexion qui vont structurer la méthode de travail du groupe de travail :

- LES CONDITIONS D’EMPLOI
- LE SOUTIEN PROFESSIONNEL
- LES CONDITIONS MATÉRIELLES
- LES GARANTIES D’EXERCICE

Pour ces travaux, FO a présenté ses revendications à partir de cette répartition des thèmes de travail.

Pour autant, FO réaffirme que l’amélioration du statut et l’amélioration des conditions d’exercice des assistants familiaux ne passeront que par une évolution globale de la profession et une vision intégrale des conditions de travail et de rémunération.

Améliorer les conditions de travail des assistants familiaux, c’est valoriser l’accueil familial et garantir un accompagnement de qualité pour les enfants confiés.

LES REVENDICATIONS

Avant de présenter de nouvelles revendications, FO a insisté sur la nécessité de contraindre les employeurs à **appliquer le droit déjà existant.**

Par exemple : les textes (421-16 CASF) prévoyant l’insertion des AF dans les équipes pluridisciplinaires ne sont pas appliqués, ils doivent être réaffirmés.

De la même façon, FO propose **de s’appuyer, sans attendre, sur les études existantes** (IGAS, concertation protection enfance, observatoires…). Ce qui n’empêche pas de conduire de nouvelles études actualisées.

AGRÉMENT- RECRUTEMENT

L’agrément doit être accordé par un organisme distinct de l’employeur.

À l’issue de la réunion d’information, les candidats Assistants Familiaux sont destinataires :

- de la liste des employeurs public et privé de la région,
- d’une plaquette informant des coordonnées des organisations syndicales et des organisations professionnelles, départementales et nationales, susceptibles d’apporter les informations utiles

L'ACCUEIL RELAIS – ACCUEIL INTERMITTENT

FO revendique la revalorisation de l'accueil relais à 5,83 SMIC par jour (au lieu de 4 actuellement).

Calcul : un assistant familial à temps plein travaille 26 jours par mois (1 week-end de repos par mois) :
151, 67 heures SMIC mensuel (salaire minimum garanti par la loi) / 26 jours = **5,83 SMIC par jour**.

Une indemnité différentielle doit être versée de façon à atteindre le salaire minimum mensuel.

FO constate le développement de **familles d'accueil spécifique « relais »** dans certains départements, dont la pertinence est reconnue. FO préconise de cadrer ces emplois par un statut juridique particulier.

FO revendique l'égalité de traitement, et la valorisation de l'accueil relais comme partie intégrante de l'accompagnement éducatif.

Pour FO, la situation des assistants familiaux qui accueillent exclusivement de façon intermittente (relais) doit évoluer de façon à assurer a minima le SMIC par mois.

Pour réussir le développement de familles relais, de binômes, ces AF doivent avoir un statut protecteur.

L'accueil d'urgence doit également être cadré de façon à accueillir au mieux ces enfants.

LA RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE

Le **rôle de chaque intervenant** doit être précisé, référent professionnel (accompagnement professionnel de l'AF), référent éducatif (suivi du projet pour l'enfant), ainsi que l'indispensable **complémentarité** des interventions avec l'AF.

L'accompagnement professionnel ne doit en aucun cas être confondu avec le contrôle.

Il est utile de repréciser les notions de contrôle, d'accompagnement, de complémentarité, etc. :

→ **Rôle de l'employeur :** contrôle et vérification, rôle hiérarchique et administratif.

→ **Rôle du référent professionnel :** accompagnement, soutien dans la pratique professionnelle, formation professionnelle.

→ **Rôle du référent éducatif :** Sa relation avec l'AF relève du travail d''équipe. Dans le cadre du suivi du projet éducatif pour l'enfant (PPE) de l'ASE, intervention complémentaire à celle de l'AF auprès de l'enfant et dans les relations avec la famille.

FO réaffirme la nécessité de mettre en œuvre des pratiques participant à la professionnalisation et à la reconnaissance de l'accueil familial :

→ S'assurer de la mise en place les groupes d'**analyses de pratiques** et les groupes de paroles.

→ Mettre en œuvre **des binômes d'assistants familiaux**.

→ Inscrire le rythme des visites du référent éducatif de l'enfant dans le contrat d'accueil.

→ **Rémunérer l'ancienneté à compter de l'obtention du diplôme DEAF**, par la mise en place d'une grille indiciaire, comme celle existant dans la CCNT66.

→ Garantir l'accès à la **formation continue** et à sa valorisation.

LA RÉMUNÉRATION

FO revendique la mise en place d'**une grille de rémunération évoluant en fonction de l'ancienneté**, dès l'obtention du diplôme DEAF, ou un diplôme reconnu équivalent ou dispensé. Cette grille existe déjà dans la CCNT66.

FO revendique **la rémunération au moins au SMIC dès le premier jour d'embauche (avant l'arrivée de l'enfant), et pour l'accueil du premier enfant.**

Puis 130 heures de SMIC supplémentaires pour l'accueil d'un 2ème enfant, 110 heures au-delà. Cette revendication n'a de sens que dans le cadre d'une évolution réelle des conditions de travail et de la reconnaissance des AF. Par exemple, maintien de la rémunération dès qu'une place est vacante.

En dehors de cette évolution générale, la revendication salariale est 152 heures de SMIC par enfant, de façon à éviter le cumul d'employeurs et à fidéliser les salariés.

RÉMUNÉRATION AU-DELÀ DE 26 JOURS D'ACCUEIL PAR MOIS

Pour FO, les AF doivent bénéficier à minima d'un week-end de répit par mois. Cette proposition a d'ailleurs déjà été mise en place dans certains départements. C'est un besoin reconnu.

Dans l'attente d'une évolution législative en ce sens, le mode de rémunération doit être incitatif de façon à favoriser la mise en œuvre de ces week-ends de répit. Pour cela, la rémunération des jours d'accueil au-delà de 26 jours par mois doit être dissuasive par rapport à la rémunération de l'accueil relais, et se structurer de la même façon c'est à dire une rémunération par jour et par enfant.

LES FRAIS PROFESSIONNELS

Le montant de l'indemnité d'entretien ne correspond pas aux charges réelles avancées par l'assistant familial. Une proposition d'étude sur les frais réels a été faite par FO.

Par exemple, les frais de déplacements de proximité doivent être revalorisés.

FO revendique la revalorisation de l'indemnité pour les frais d'entretien à 5.6 MG (Minimum Garanti) par mois, c'est-à-dire 20 euros.

Les frais liés à des situations particulières doivent être prévues et révisées au PPE et pris en charge aux frais réels.

SUJÉTION EXCEPTIONNELLE

Lorsque l'AF accueille un enfant dit « complexe », une sujétion exceptionnelle est attribuée pour prendre en compte les frais et sujétions liés à sa situation particulière. Cette indemnité doit être prévue et révisée dans le Projet Pour l'Enfant.

Lorsque l'AF ne peut recevoir d'autres enfants du fait de la prise en charge particulière d'un enfant, sa rémunération doit tenir compte du nombre de places prévues par son agrément.

LES CONGÉS

FO revendique le respect et l'application de la législation en matière de congés payés.

FO revendique **la création d'un droit à congés supplémentaires, de 24 jours par an, équivalent à un week-end de repos mensuel sans enfants, avec la mise en place des relais nécessaires.**

FO revendique également l'octroi des **congés pour jours fériés.**

Les congés fériés doivent être rémunérés ou récupérés.

Le travail du dimanche doit être valorisé.

Les congés exceptionnels (évènements familiaux) doivent s'appliquer de façon uniforme sur le territoire dans un souci d'égalité de traitement.

RÉGIMES DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE, DE PRÉVOYANCE ET DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Dans la CCNT 66 (article 20 de l'avenant 351), les AF bénéficient de la même protection sociale que l'ensemble des salariés.

Il doit en être de même pour les AF de la fonction publique.

CUMUL EMPLOYEUR

Il ne peut être imposé un cadre contraint, comme des clauses d'exclusivité. FO revendique le libre choix de l'AF de travailler avec l'employeur de son choix, du public et du privé.

Il ne peut être imposé des accueils sans l'aval de l'Assistant Familial dans la mesure où l'AF doit être associé à l'évaluation des situations d'accueil.

INDEMNITÉ D'ATTENTE

Pour FO, le régime de l'indemnité d'attente pénalise et **précarise fortement la profession**. FO revendique une évolution de l'indemnité d'attente vers le maintien de salaire. En cas de départ d'un enfant, le salaire doit être maintenu à 100 %.

Les assistants familiaux, comme tout salarié, doivent percevoir un salaire régulier, et pouvoir accéder aux garanties chômage en cas de perte d'emploi.

Ce sujet est primordial pour fidéliser les salariés et éviter le cumul d'employeur.

LES BESOINS MATÉRIELS DE L'ENFANT CONFIÉ NE DOIVENT PAS PESER SUR LA RÉMUNÉRATION

Allocations pour l'enfant

Diverses allocations sont octroyées pour faire face à des dépenses particulières au cours de la prise en charge des enfants : hygiène, argent de poche, vêture, loisirs, cadeaux de Noël…etc.

Nous demandons l'extension d'allocations dans l'intérêt des enfants, en intégrant certains besoins et/ ou événements : matériel informatique, fournitures scolaires, bagagerie, cadeau d'anniversaire, achat de vélo, permis de conduire, autres besoins en lien avec le projet de l'enfant…

Frais de scolarite et activites periscolaires

La scolarité et les activités périscolaires sont validées par les services de l'Aide Sociale à l'Enfance, et intégrées dans le projet de l'Enfant. En ce sens, les frais doivent être directement pris en charge par l'ASE, ou remboursés en frais réels.

LA PRÉSOMPTION D'INNOCENCE

Elle doit être respectée.

Pour ce faire, FO revendique **le maintien du salaire antérieur tout au long de la procédure.**

FO propose la mise en place d'**une commission spécifique pluridisciplinaire** qui se réunit immédiatement, analyse les informations, mène les investigations nécessaires (examen approfondi de la situation) pour décider de la saisine du parquet ou du Conseil de Discipline. L'expérience démontre que la majorité des situations sont classées sans suite.

Les AF et leurs familles doivent bénéficier d'une protection, comme dans la fonction publique avec la protection fonctionnelle.

DROITS SYNDICAUX

Une attention particulière doit être apportée dans les textes pour que les droits syndicaux des AF puissent concrètement être mis en œuvre.

Par exemple : la mise en place de relais pour pouvoir exercer des mandats syndicaux.

Compte tenu de la particularité de la profession, des droits spécifiques doivent être créés pour permettre l'accès à l'information syndicale et aux instances représentatives du personnel.

Par exemple : l'employeur (public et privé) doit obligatoirement mettre des adresses électroniques professionnelles à disposition des Assistants Familiaux.

Réforme judiciaire

“ RÉFORME DE LA JUSTICE PÉNALE DES MINEURS, ADOPTÉE LE 16 FÉVRIER 2021

« La République n’est pas assez riche d’enfants pour se permettre d’en perdre un seul. »

Préambule de l’ordonnance du 2 février 1945

L’épidémie du Covid-19 procède d’un véritable effet d’aubaine pour ce gouvernement afin de faire passer en catimini des textes législatifs de régression sociale et de recul démocratique.

Tel fut le cas le 16 février 2021, où une nouvelle atteinte au programme du Conseil National de la Résistance (CNR) dit « Des jours heureux » a été franchie.

Rappelons ici que les lois sont toujours du rapport de classe fossilisé.

Ce programme « Des jours heureux » intervient au sortir de la guerre contre la barbarie nazie, dans le contexte de la libération. Des lois et des droits collectifs de protection globale voient le jour. Les syndicalistes auréolés de leur engagement dans la résistance font face à un patronat largement discrédité.

Celui-ci, tel un poisson mort, a suivi le courant de l’idéologie corporatiste et fasciste, en se vautrant dans la collaboration et l’accompagnement des crimes de l’occupant.

Parmi ces lois les plus emblématiques, figurent les ordonnances des 4 et 19 octobre 1945 créant la Sécurité Sociale, mais également l’ordonnance du 2 février 1945, dite sur « L’enfance délinquante ».

Elle vient répondre à la déshérence d’une jeunesse traumatisée par la guerre et les privations, souvent orpheline et à la rue en raison des destructions. Les pionniers de l’action éducative et du soin au premier rang desquels Fernand DELIGNY vont mettre en place le « centre de triage » et d’accueil pour mineurs. C’est l’ordonnance du 2 février 1945 qui vient compléter la législation en faveur de l’enfance aux côtés du rapport du médecin hygiéniste Louis René Villermé (1840) qui aboutira à l’interdiction du travail des enfants au fond des mines dès l’âge de 6 ans. Plus tard sera actée la création par la loi du 22 juillet 1912 du tribunal pour enfants distinct de la justice des adultes.

L’approche humaniste éducative a toujours su s’opposer au versant répressif à l’encontre des jeunes des quartiers populaires.

Des pierres et des ronces ont émaillé l’histoire des jeunes « sous champ de justice ». Un chemin de souffrances et de sévices combattu sans relâche par l’action éducative sociale et humaine qui obtiendra la fermeture des bagnes d’enfants Biribi, des colonies agricoles pénitentiaires, maison de correction (Mettray : « elle a tout du cloître, de la caserne et de l’usine » Jean Genet), des colonies maritimes pénitentiaires, maison de redressement (Belle-Ile-en-Mer, la révolte 1934 la chasse à l’enfant de Jacques Prévert).

L’ordonnance du 2 février 1945, à l’instar des ordonnances de 45 créant la Sécurité Sociale, a, elle aussi, subi plus de 40 modifications législatives venant écorner et amoindrir le contenu de la protection de l’enfance. Le dernier avatar de ces contre-réformes est donc celui du Garde des Sceaux Éric Dupont Moretti.

La FNAS FO a constamment rappelé dans ses résolutions de congrès fédéraux son orientation, ses principes et ses revendications :

→ Financement d’une action sociale laïque et républicaine à la hauteur des besoins de la population.

→ Retour à la Sécurité Sociale de 1945 et restitution des milliards d’euros d’exonération de cotisations sociales, qui concourent au financement de protection collective.

Pour la FNAS FO, il en va de même dans son exigence de sauvegarder les principes fondateurs de la justice des mineurs contenus dans l’ordonnance du 2 février 1945.

Pour nous autres syndicalistes libres et indépendants, un mineur est un adulte en devenir, ce qui signifie que les droits de l’enfant sont essentiels.

Un individu ne se réduit jamais à l’occasion qu’il a de se manifester.

Il est absolument nécessaire de rappeler dans ces colonnes qu’il n’y a pas de « criminel-né », contrairement à la théorie scientiste du Lombroso. Personne ne naît délinquant, en revanche, on peut le devenir, et on peut donc s’en abstraire.

Un mineur délinquant a d’abord été un mineur en danger, ou en risque de danger, dont la situation a été invisibilisée, et a été sortie des radars du signalement du juge des enfants.

Le volet dit « délinquant » étant insuffisant, l’ordonnance du 2 février 1945 (Code pénal) sera complétée par l’article 370 du Code civil et la loi de 1951 qui instituent l’assistance éducative diligentée aussi par le juge des enfants.

Ce faisant, cela consacre la double casquette du juge des enfants, au civil et au pénal. Celui-ci instruit avec le tribunal pour enfants la situation du mineur, l’étude des faits de délinquance et la personnalité du mineur et sa capacité à réparer, à s’amender et à évoluer dans un environnement moins délétère ou problématique.

L’action éducative et sociale que nous défendons à FO repose sur :

- Le postulat d’éducabilité formulée par Itard (1801)
- Le primat de l’éducatif sur le répressif
- L’excuse atténuante de minorité

Droit à la différence ou la différence des droits ?

Le 16 février 2021, par un ultime vote au Sénat, la « contre » réforme de la justice pénale met en place « une procédure de jugement en deux temps trois mouvements » qui risque fort de

s'apparenter à une justice expéditive punitive, justice pour jeunes « discount fast and dirty ».

En effet alors même que les éducatrices et éducateurs de la PJJ (Protection Judiciaire de la Jeunesse) croule sous un nombre de mesures considérables, que le ministère de la justice est sous l'eau, en nombre de postes est en dotation budgétaire insuffisante (un seul exemple de la justice de classe : le conseil des prud'hommes est saturé lui aussi et sous doté).

Comment pouvons-nous penser un seul instant que durant cette « procédure du jugement en deux temps » puisse se mettre en place « une période de mise à l'épreuve éducative », censée intervenir au bout de trois mois de procédure, alors que le volet ordinaire de la justice des mineurs en matière d'assistance éducative, tarde pendant de longs mois à se mettre en œuvre au niveau des places d'hébergement et de mise à l'abri en MECS (Maison d'Enfants à Caractère Social) a été remis en cause au profit de dispositifs alternatifs, qui ne protège qu'insuffisamment les jeunes confiés ?

Cette réforme de la justice pénale du 16 février 2021 devait entrer en vigueur le 31 mars. Elle est d'ores et déjà repoussée au 30 septembre 2021, officiellement pour « préparer les acteurs de la justice des mineurs et faire en sorte qu'ils s'approprient ce texte », mais qui masque mal l'état de la justice en France.

L'affichage du Garde des Sceaux, Eric Dupont Moretti, prétendant qu'il s'agit d'une « justice des mineurs claire et efficace » ne trompe personne. Les acteurs de la justice, le SAF (Syndicat des Avocats de France), le syndicat de la magistrature, l'OIP (l'observatoire international des prisons), le GENEPI (association étudiante intervenant pour la scolarisation des détenus, dont les budgets de fonctionnement ont été amputés au ¾) ne se laissent pas abuser, tout comme nous autres à la FNAS FO.

Dans le cadre de l'Accélération Sur l'Action Publique (Loi ASAP cf. déclaration fédérale qui alerte sur la réduction des moyens alloués à la petite enfance), **c'est en effet, là encore un coup d'accélérateur terrible à l'encontre de la « grande enfance » et des mineurs auteurs/victimes qui subiront une justice expéditive de second rang.**

La FNAS FO déplore que les moyens alloués tant à la petite enfance qu'à la protection des mineurs sous champ de justice (civile et/ou pénale) ne correspondent pas aux besoins éducatifs et sociaux, ce qui entrave une protection réelle et sérieuse.

La justice civile et pénale à l'égard des mineurs est une spécialisation au même titre par exemple que la médecine du travail ou de la médecine légale. **Cette justice des mineurs suppose une appréhension fine et une approche « psycho socio-éducative » pour ne pas laisser sur le bord du chemin des mineurs et prévenir des « fractures de vie », en raison de jugements prononcés dans la précipitation.**

L'intégration scolaire forcée ou l'incarcération accélérée (dès 13 ans !) ajoute de la peine à la peine.

La FNAS FO n'aura de cesse de se battre pour conserver le primat de l'éducatif et du soin. Elle combat aux côtés de celles et ceux des professionnels de la protection de l'enfance qui dénoncent à la fois une « carence budgétaire criante » et des « politiques sociales et judiciaires plus répressives empêchant une prise en charge spécifique des mineurs ».

En reportant le plan solidarité grand âge (nécessitant la création de 300 000 postes et 12 milliards d'euros) et en refusant un plan de solidarité jeunesse en danger - jeunesse en précarité, ce sont dès lors toutes les générations qui sont sacrifiées.

La jeunesse sous tous ses aspects mérite d'y consacrer du temps et des moyens.

Or, ces politiques gouvernementales n'obéissent pas à l'intérêt de l'enfant, elles portent un regard sur la jeunesse, sous le seul prisme de l'austérité budgétaire, qui conduit inexorablement à assombrir toujours davantage l'avenir des jeunes confiés à la justice.

Le scandale démocratique et républicain que constitue la détention provisoire sans jugement, de prévenus présumés innocents car pas encore condamnés, et d'autant plus grave lorsqu'elle frappe tous les mineurs non jugés. La FNAS FO n'aura de cesse de se battre pour conserver le primat de l'éducatif et du soin. Elle combat aux côtés de celles et ceux des professionnels de la protection de l'enfance qui dénoncent à la fois une « carence budgétaire criante » et des « politiques sociales et judiciaires plus répressives empêchant une prise en charge spécifique des mineurs ».

En reportant le plan solidarité grand âge (nécessitant la création de 300 000 postes et 12 milliards d'euros) et en refusant un plan de solidarité jeunesse en danger - jeunesse en précarité, ce sont dès lors toutes les générations qui sont sacrifiées.

Cette dernière réforme de la justice pénale des mineurs n'est ni juste, ni claire, ni efficace.

Sortir de l'austérité libérale et de l'autoritarisme social est essentiel. Il s'agit de cette double peine déjà dénoncée en son temps par Victor Hugo :

« Ouvrez une école, vous fermerez une prison »

Sous nos yeux nous assistons à l'inverse : la République Sociale c'est pour quand ? C'est pour qui ? Nos anciens, nos jeunes vraiment ?

Jacques TALLEC
Conseiller Fédéral

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

Handicap, l'enquête

Paris, le 05 mars 2021

Note aux SDAS

Enquête Travail et Handicap anonyme et confidentielle

Une étudiante en Master 2 « développement social » souhaiterait pouvoir échanger avec des personnes en situation de handicap. Et ceci pour comprendre la réalité à la fois complexe et plurielle de ce public qui peut être parfois à la marge du marché du travail. Ce travail s'inscrit dans le cadre de ses études, et tourne autour de plusieurs questions :

- ✓ **Quelles places occupent les personnes en situation de handicap sur le marché du travail, et, en l'occurrence, dans la société ?**
- ✓ **Sont-elles à la marge ?**
- ✓ **Si oui, quels en sont les facteurs (sociaux, professionnels, scolaires, familiaux, anthropologiques, psychologiques...) ?**

Pour cela, et avec l'aide de l'AFOC 35, elle propose un questionnaire anonyme et confidentiel via le lien : https://afoc35.fr/enquete.html

Il est tout à fait possible d'organiser des rendez-vous téléphoniques si les personnes sont plus disposées à témoigner de vive voix.

Un constat objectif au plus près de la réalité, nous permettra de répondre à une question essentielle à ce jour : **L'intégration et l'inclusion du handicap en milieu professionnel, sont-elles toujours possibles ?**

Merci d'avance pour votre participation.

Si besoin, elle peut être contactée à : evelyne-kanber@outlook.com

Section Fédérale des Retraités

“ LE CONSEIL DEPARTEMENTAL DE LA CITOYENNETÉ ET DE L’AUTONOMIE : un exercice difficile de la démocratie participative.

Le CDCA a été créé par la loi relative à l’adaptation de la société au vieillissement pour renforcer la participation des personnes à l’élaboration des politiques publiques du handicap et de la vieillesse. Le CDCA donne son avis sur les sujets concernant les personnes âgées et les personnes handicapées. Il est composé de représentants des institutions, des personnes âgées et des personnes handicapées et des professionnels.

QU’EST-CE QUE LE CDCA ?

Le CDCA remplace le conseil départemental consultatif des personnes handicapées (CDCPH) et le comité départemental des retraités et personnes âgées (CODERPA).

Cette instance nouvelle présidée par le Président du Conseil Départemental a pour ambition de renforcer la démocratie participative au niveau local et de faciliter la co-construction des politiques publiques territoriales en concertation avec les personnes et leurs proches, les représentants institutionnels locaux et les professionnels du secteur de l’âge et du handicap.

A QUOI SERT LE CDCA ?

Le rôle du CDCA est d’émettre des avis et des recommandations : prévention, accompagnement médico-social et accès aux soins, aides humaines ou techniques, transport, logement, habitat collectif, urbanisme, aide aux aidants, maintien à domicile, culture, loisirs, vie associative…

Le CDCA est par exemple consulté sur les schémas départementaux relatifs aux personnes handicapées ou aux personnes âgées en perte d’autonomie. Ces schémas programment l’évolution des établissements et services existants et la création de structures pour les personnes âgées et les personnes handicapées. Il peut débattre de tout sujet relatif aux politiques de l’autonomie et de la citoyenneté des personnes âgées et des personnes handicapées, selon des modalités d’organisation qu’il définit.

QUI COMPOSE LE CDCA ?

Afin de répondre aux spécificités propres à chaque public, le CDCA est composé de deux formations spécialisées : une formation pour les questions relatives aux personnes handicapées et une formation pour les personnes âgées.

Ces deux formations sont composées chacune de 4 collèges :

Premier collège : représentants des retraités, des personnes âgées et des proches aidants (pour la formation personnes âgées) et, représentants des personnes handicapées et des proches aidants (pour la formation personnes handicapées).

Deuxième collège : représentants des institutions. Par exemple, des représentants de l’Etat, du Conseil Départemental, de l’ARS, de l’ANAH et des caisses de Sécurité Sociale.

Troisième collège : représentants des organismes et professionnels œuvrant en faveur des personnes âgées (pour la formation personnes âgées) et des personnes handicapées (pour la formation personnes handicapées). Par exemple, des représentants des organisations représentant les employeurs, les professionnels et les gestionnaires d’établissements et de services pour les personnes âgées et les personnes handicapées.

Quatrième collège : représentants des personnes physiques ou morales concernées par les politiques de l’autonomie et de la citoyenneté des personnes âgées (pour la formation personnes âgées) et des personnes handicapées (pour la formation personnes handicapées) ou intervenant dans le domaine de compétence du CDCA. Par exemple, des représentants des bailleurs sociaux ou des organismes en charge de l’organisation des transports.

Les deux formations se réunissent indépendamment et se retrouvent à l’occasion des réunions plénières qui rassemblent les deux formations spécialisées du CDCA au moins deux fois par an. Les représentants des personnes âgées et des personnes handicapées et les professionnels réfléchissent donc ensemble dans le cadre du CDCA à la mise en place d’actions dans leur département.

Ces actions couvrent aussi des mises en œuvre de projets médicosociaux soumis à l’ARS et ou le CDCA a pour rôle de valider ou non la pertinence du projet et son acceptation ou pas. De la même façon l’avis du CDCA est aussi requis auprès des mandataires privés ou publics. C’est dire l’importance d’être présent dans cette instance

Dans nos SDAS et dans les UDR, bon nombre d’entre nous ont été sollicités pour y siéger car il y a dans les collèges, les syndicats qui sont amenés, à être à part entière dans les décisions de cette instance qui va mettre en œuvre l’ensemble des décisions politiques concernant la perte d’autonomie et la gestion des personnes âgées, ainsi que le handicap.

Beaucoup d’entre nous ont été choisis pour leur implication dans la défense des salariés retraités ou pour leur compétence dans le champ du handicap et la Fédération, par le biais notamment de la SFR, a là toute sa légitimité. Que peut-on en dire après trois ans de fonctionnement ?

Tout d'abord, qu'il y a une grande diversité dans le fonctionnement. En effet, selon la politique déployée en direction des personnes âgées et des personnes handicapées, les fonctionnements, même s'ils sont imposés par le décret, vont à des vitesses très variables d'un département à l'autre. Certains ont été dès le lancement sur une efficience importante avec des études, des règlements de fonctionnement, des politiques mises en œuvre, des bilans à trois ans ….

D'autres sont allés à un rythme de croisière, avec une mise en route lente et donc n'ont pas à ce jour validé grand-chose en matière d'exécution de politiques départementales D'autres enfin ont même eu du mal à mettre en route le CDCA et notamment sa composition. Dans ces départements, nos camarades ont le sentiment de volonté de ne pas faire grand-chose sur un secteur très important de l'action des conseils départementaux et nos camarades parlent de leur épuisement à siéger dans une instance qui fonctionne mal ou pas du tout.

De fait, c'est la **DEMOCRATIE PARTICIPATIVE** qui est un exercice très difficile à concevoir pour les Conseils Départementaux jusqu'alors souverains dans leur décision et ou, à part quelques contestations et de leur opposition, les dossiers finissaient à être votés à l'unanimité, sans le regard des usagers et des représentants des syndicats.

Comme dans beaucoup d'instances, les décisions se prennent en bureau et le conseil réuni 2 ou 3 fois par an, entérine. Cependant, c'est un lieu de débat important ou peuvent être remises en cause les politiques tant vers les personnes âgées que vers les personnes handicapées. L'avis à la fois des usagers, des professionnels et des syndicats sont aussi forces de proposition ce que nous ne devons pas laisser de côté.

Il est donc très important de siéger au nom des SDAS FO et de la SFR dans ces instances car la défense des retraités et des handicapés y trouve une place charnière pour porter nos revendications pour améliorer notre situation et défendre nos métiers et la prise en charge des publics qui sont ceux pour lesquels nous travaillons .

Christian BEAUTIER
Membre du bureau de la Section Fédérale des Retraités

”

Cadres

“

CADRES, CATÉGORIES OBJECTIVES ET PROTECTION COMPLÉMENTAIRE :

PROJET DE DÉCRET MODIFIANT LES ARTICLES R. 242-1-1 ET R. 242-1-2 DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le Bureau des régimes professionnels de retraite et institutions de protection sociale complémentaire (3C) de la Direction de la Sécurité Sociale a transmis pour avis à l'Apec le projet de décret relatif aux critères objectifs permettant de constituer des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire.

FO-Cadres a pris contact avec la Direction de la Sécurité Sociale pour obtenir des précisions sur les intentions poursuivies par le projet de texte. A cette occasion, nous avons fait part de notre satisfaction quant à l'intention de la DSS de respecter l'esprit et le contenu de l'ANI du 28.02.2020 relatif à l'encadrement, qui permet notamment aux branches de préciser les contours de la catégorie cadre au regard de la spécificité de leur secteur d'activité. Nous avons également souligné que la rédaction du projet de décret laisse subsister de nombreuses incompréhensions. Ces dernières concernent les modalités de saisie de la Commission paritaire rattachée à l'Apec par les branches professionnelles et l'articulation entre l'ANI du 17.11.2017 et l'actuel projet de décret avec les missions de la Commission paritaire.

Si la définition des catégories objectives pour l'accès à la prévoyance cadre semble a priori ne poser aucune difficulté pour les définitions relevant de l'article 2-1 et 2-2 de l'ANI du 17.11.2017 (anciens articles 4 et 4 bis de la CCN de 1947), il en va différemment pour les critères permettant l'assimilation de certaines catégories de salariés à la catégorie des cadres. Les « articles 36 » auxquels semble faire référence le projet de décret n'ont plus à ce jour de définition juridique contrairement aux anciens articles 4 et 4 bis. Suite à notre intervention les services du Bureau des régimes professionnels de retraite et institutions de protection sociale complémentaire (3C) de la Direction de la Sécurité Sociale envisage de revoir la rédaction du projet de décret et de compléter celui-ci d'une circulaire interprétative. Vous trouverez ci-dessous des éléments d'analyse sur le projet de décret et le fonctionnement de la Commission paritaire rattachée à l'Apec.

1 - INTENTIONS DE LA DSS

Ce projet de décret modifie le Code de la Sécurité Sociale en son article R. 242-1-1 en poursuivant selon nous deux objectifs :

- Actualiser les références faites d'une part aux articles 4, 4 bis et 36 de la CCN de 1947, et d'autre part à l'ANI du 8 décembre1961, lesdits textes ayant été annulés et remplacés par l'ANI du 17 novembre 2017 en raison de la fusion des régimes AGIRC et ARRCO,
- Permettre notamment aux Branches professionnelles d'intégrer les ETAM dits « article 36 » de la CCN de 1947 (dont il n'est plus fait mention dans la rédaction de l'ANI du 17 novembre 2017) dans la catégorie des cadres.

2 - OBJET DE L'ARTICLE R. 242-1-1 DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Seules les contributions des employeurs destinées au financement de prestation de retraite supplémentaire ou de prévoyance/santé complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire ouvrent droit à des exonérations sociales (L. 242-1 4° du Code de la sécurité sociale). Le caractère collectif est respecté si les garanties couvrent l'ensemble des salariés. Il l'est aussi si les garanties ne couvrent qu'une ou plusieurs catégories d'entre eux sous réserve que ces catégories permettent de couvrir tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique au regard des garanties concernées – autrement dit, si les garanties couvrent une ou plusieurs « catégories objectives » de salariés. L'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale définit 5 critères permettant de constituer de telles catégories objectives.

3 - ÉVOLUTION DE LA DÉFINITION DES CRITÈRES PERMETTANT DE DÉFINIR UNE CATÉGORIE OBJECTIVE PROPOSÉE PAR LA DSS ET DONNÉE POUR AVIS À LA COMMISSION PARITAIRE RATTACHÉE À L'APEC

VERSION EN VIGUEUR	PROJET DE DÉCRET
1° L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres résultant de l'utilisation des définitions issues des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 **et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.**	**1°** L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres résultant de l'utilisation des définitions issues de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres **ou de conventions de Branche ou accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés au livre II de la deuxième partie du code du travail sous réserve qu'ils soient agréés par la commission paritaire mentionnée à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel précité dans les conditions prévues par cet article pour l'assimilation de certaines catégories de salariés à la catégorie des cadres**
2° Un seuil de rémunération déterminé à partir de l'une des limites inférieures des tranches fixées pour le calcul des cotisations aux régimes complémentaires de retraite issus de la convention nationale mentionnée au 1° ou de l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961, sans que puisse être constituée une catégorie regroupant les seuls salariés dont la rémunération annuelle excède la limite supérieure de la dernière tranche définie par l'article 6 de la convention nationale précitée	**2°** Un seuil de rémunération égal au plafond mentionné à l'article L. 241-3 ou à deux, trois, quatre ou huit fois ce plafond, sans que puisse être constituée une catégorie regroupant les seuls salariés dont la rémunération annuelle excède huit fois ce plafond
3° La place dans les classifications professionnelles définies par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés au livre deuxième de la deuxième partie du code du travail	inchangé
4° Le niveau de responsabilité, le type de fonctions ou le degré d'autonomie ou l'ancienneté dans le travail des salariés correspondant aux sous-catégories fixées par les conventions ou les accords mentionnés au 3°	inchangé

5° L'appartenance au champ d'application d'un régime légalement ou réglementairement obligatoire assurant la couverture du risque concerné, ou bien l'appartenance à certaines catégories spécifiques de salariés définies par les stipulations d'une convention collective, d'un accord de branche ou d'un accord national interprofessionnel caractérisant des conditions d'emploi ou des activités particulières, ainsi que, l'appartenance aux catégories définies clairement et de manière non restrictive à partir des usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession	inchangé

Nous vous tiendrons informés de l'évolution de ce dossier.

Eric PERES
Secrétaire Général

www.fnasfo.fr

Fondation Apprentis d'Auteuil

LE 8 MARS : LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES FEMMES

Elle a été officialisée par l'ONU en 1977 comme « journée internationale des Femmes ».

Depuis des années, FO soutient ces initiatives ponctuelles mais ne s'en contente pas. Nos représentants se battent également au quotidien afin d'obtenir notamment l'égalité professionnelle et faire en sorte que ce combat devienne, le plus vite possible, un sujet obsolète !

C'est l'occasion pour **FO Apprentis Auteuil** de réaffirmer son engagement en matière d'égalité professionnelle.

FO mène ces combats pour une égalité réelle.

La Fondation Apprentis d'Auteuil doit continuer à faire progresser l'évolution des femmes dans son **Conseil d'Administration**, dans son **COMEX** (une seule Directrice Régionale et quatre Directeurs Régionaux) et dans tous les postes de direction à compétences égales sans discrimination.

Le 8 mars, nous avons fêté la journée internationale des droits des femmes. C'est le moment pour nous de réaffirmer notre engagement et de porter de nouvelles revendications sur le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'égalité salariale, le temps partiel, l'articulation vie professionnelle et vie privée, la parentalité, la lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes sont plus que jamais des sujets d'actualité.

FO mène ces combats pour l'égalité réelle à chaque occasion. A Apprentis Auteuil nous avons obtenu des avancées dans les négociations d'un accord qui est en renégociation.

Nous avons actuellement des sujets en lien dans le cadre de la négociation du bloc 2, nous avons bataillé pour avoir des accords distincts sur des sujets importants pour notre organisation syndicale. Actuellement, nous avons ouvert la négociation sur trois accords :

- **Un accord sur l'Egalité professionnelle et la lutte contre les discriminations**
- **Un accord sur la Qualité de Vie au Travail, l'articulation vie personnelle et vie professionnelle, le droit d'expression, la mobilité et les Risques Psychosociaux.**
- **Un accord sur le Handicap, à l'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi.**

Également, dans ces instances de représentants du personnel et dans sa délégation centrale, FO Apprentis Auteuil respecte sans distinction l'égalité, c'est une force pour notre organisation syndicale.

CADRE : OUVERTURE DE LA NÉGOCIATION

Le début de la négociation fut pénible par le comportement et l'agressivité de la délégation syndicale CGT, eh oui tous les accords sont bien sur l'intranet avec l'ensemble de la convention d'entreprise. La direction a passé un temps infini à leur expliquer comment accéder à l'intranet et où chercher les accords qui datent de 1999 avec ses avenants. Les critiques de ce syndicat ne sont pas justifiées, les pressions et menaces non plus envers des élus FO depuis un certain temps. Il est temps que la direction générale se positionne.

Nous avons dû intervenir et demander que l'on se recadre sur l'ouverture de la négociation des accords Cadres. C'est une revendication que FO porte depuis 2012.

Notre délégation avait porté pour cette réunion nos constats sur l'évolution de la Famille Cadre en reprenant la notion de cadre et en rappelant l'historique des différents accords de la Fondation Apprentis Auteuil.

Nous avons préparé en amont les différentes classifications des fonctions cadres, les niveaux de responsabilités, les différentes catégories de cadres (insertion de l'accord spécifique des psychologues), la délégation de pouvoir et la question du management, la rémunération, les astreintes, le forfait jour, ce qui est demandé au cadre au quotidien et pour finir toutes les thématiques à revoir dans ce nouvel accord cadre.

MUTUELLE ET PRÉVOYANCE

En préambule de l'ouverture de la négociation, FO sollicite que la Direction apporte des éléments de réponse aux questions qu'elle lui a envoyées lors de la dernière réunion DSC au sujet de la mutuelle et prévoyance.

En amont, nous réclamons de mettre en place une communication fluide à destination des salariés lors d'une augmentation ou changement de prestations ou autres sujets…

Nous demandons à la Direction, un effort de communication et de pédagogie auprès des salariés et collaborateurs adhérents à la mutuelle que cette communication soit délivrée par l'employeur ou par le prestataire.

Pour donner suite à nos remarques, propositions et demandes lors de la réunion du 28 janvier 2021 sur la mutuelle et prévoyance.

La Direction explique que le régime prévoyance est déficitaire car les dépenses (sinistres) sont plus élevées que le montant des cotisations. Notre assureur a présenté plusieurs solutions pour redresser le régime lors de votre réunion en décembre 2020, mais ces mesures ont été également énoncées lors d'une réunion DSC et d'un CSEC.

Pour notre délégation, comme nous l'avons déjà précisé lors de précédentes réunions de négociation, les conditions de travail se sont dégradées et représentent certainement un facteur important de l'augmentation des sinistres. L'origine du déficit du régime de prévoyance semble en très grande partie liée à ces conditions de travail difficiles et à l'absence de prévention. La Fondation Apprentis d'Auteuil ne doit pas se dédouaner de sa responsabilité et doit mettre en œuvre un véritable plan de sensibilisation et de prévention avec des actions fortes en termes de prévention des risques professionnels et un accompagnement des salariés pour un retour à l'emploi en acceptant de mettre en œuvre les préconisations et conseils de la médecine du travail dans des délais acceptables.

Etablir un guide de bonnes pratiques travaillé avec la CSSCT Centrale et les délégations DSC en recueillant les avis des CSE et des salariés. Il est nécessaire de mettre en œuvre un outil de mesure et d'analyse de l'absentéisme et de ses causes.

Cependant, la Direction Générale avec l'assureur annoncent un retour presque à l'équilibre pour le régime Santé, et nous sommes satisfaits de cette bonne nouvelle.

L'assureur et la Direction nous a fait part de plusieurs pistes pour améliorer et réduire le déficit de la Prévoyance.

- **3 Jours de carence :**

  Nous avons déjà exprimé notre désaccord en séance et nous ne souhaitons pas voir appliquer des jours de carence aux salariés. Ce maintien de salaire sans perte représente une grande chance pour les salariés et une reconnaissance de leur investissement et de leur fidélité à Apprentis d'Auteuil.

  Cependant, nous avons souhaité que la Direction nous éclaire sur le sujet afin de pouvoir comprendre cette demande de carence et de pouvoir argumenter et réaffirmer notre position.

- **Certificat médical détaillé (CMD) / Aide au retour à l'emploi (PREVIA)**

  Lors de sa présentation en CCE, notre organisation syndicale s'était opposée à sa mise en place obligatoire, en acceptant un compromis à la demande du salarié.

  La Direction et l'assureur souhaitent le rendre obligatoire comme toutes les entreprises qui adhèrent à la prévoyance AXA gérée par Gras Savoye.

  La Fondation Apprentis d'Auteuil doit mettre en œuvre réellement l'accompagnement des salariés pour permettre un retour à l'emploi et éviter des licenciements pour inaptitude.

  Le coût par salarié revient à environ 8000 €.

- **Passage de 90 jours discontinus à 90 jours en continu :** (plus d'un an et moins d'un an d'ancienneté)

  - **Franchise incapacité de travail pour les salariés ayant plus d'1 an** d'ancienneté :
  La franchise pourrait évoluer vers 90 jours en continu (c'est-à-dire que le contrat de Prévoyance interviendrait après 90 jours consécutifs d'arrêt de travail). Il n'y a pas d'impact pour le salarié.

  - **Franchise incapacité de travail pour les salariés ayant moins d'1 an** d'ancienneté :
  La franchise pourrait évoluer en 90 jours continus comme pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté mais sans subrogation de l'employeur pour cette période.

Franchise actuelle : 3 jours en continu ramenés au 1er jour en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Le contrat Prévoyance intervient donc au 4ème jour d'arrêt de travail.

Nous avons souhaité des éléments complémentaires chiffrés de cette évolution ainsi qu'une proposition alternative pour les moins d'un an d'ancienneté car la Direction a clairement énoncé qu'il y a environ 700 salariés concernés.

QUESTIONS ET REMARQUES COMPLÉMENTAIRES

Pour avancer dans ces négociations, nous estimons avoir besoin de partager un état des lieux détaillé sur la prévoyance.

Nous avons demandé de nous présenter un bilan complet de notre régime Santé & Prévoyance sur les 4 années précédentes.

Nous avons réclamé également un retour sur l'absentéisme à la Fondation Apprentis d'Auteuil détaillé par région.

Nous avons sollicité les prestations les plus utilisées et les moins utilisées par les salariés sur le régime frais de santé et les incidences des risques prévoyance (décès, arrêt de travail, invalidité).

Comment sont analysés et traités les cas de reclassement au sein de la Fondation Apprentis Auteuil (modification de poste, reclassement, reconversion, adaptation de poste, formation...) ?

Pour FO, la Fondation Apprentis d'Auteuil devrait prendre en charge le coût du déficit du régime de prévoyance généré par ce qui relève de sa responsabilité. Par exemple pour ce qui concerne les situations d'arrêts longs dus à des défaillances du management qu'on peut rencontrer dans les différentes régions, il est nécessaire de travailler sur les causes de ces arrêts longs afin de trouver des solutions adaptées.

La prévention doit faire partie des priorités de la Fondation. Elle doit se développer afin de réduire la pénibilité et les accidents de travail et protéger la santé des personnels de notre secteur d'activité. Nous devons ensemble réfléchir pour améliorer les conditions de travail des salariés et la qualité de vie au travail, mettre en œuvre des préconisations de prévention avec peut-être un référentiel et une évaluation régulière de son efficacité.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

La convention des Directeurs a donné le coup d'envoi de la démarche qui va conduire à formuler un nouveau Projet stratégique 2022 à 2026.

Que va-t-il se passer ? Avec qui ? Quand ? Comment ? dans ce nouveau défi et projet.

C'est la dernière année de notre **Projet stratégique *Réussir ensemble*** 2017-2021.

Il nécessaire d'anticiper et de préparer la suite, non pas parce que son contenu serait complètement terminé mais que la Fondation doit penser et répondre aux nouveaux défis.

Au regard du contexte actuel très incertain, *«la Fondation a engagé cette démarche parce que la société change autour de nous, et que nous voyons bien que* ***des questions nouvelles appellent des réponses nouvelles***, a expliqué Nicolas Truelle le 19 janvier devant la Convention des Directeurs. *Le Conseil d'administration a même incité à* ***formuler une ambition prophétique*** *dans l'expression d'une vision et d'un message pour la société »* a-t-il précisé.

L'élaboration du Projet stratégique doit se dérouler en six phases successives qui sont calées sur les temps forts existants à Apprentis d'Auteuil.

Evaluer : le projet de 2017/2021

Ecouter : quelles évolutions de société nous concernent, quelles sont les attentes, les besoins ?

Dialoguer : quels thèmes, quelles orientations, quelles évolutions ?

Confronter : quels enjeux émergent pour Apprentis Auteuil ?

Elaborer : quelles orientations prioritaires, quels objectifs (ambitions, orientations…) ?

Formuler : comment formuler cette ambition dans un projet simple et concret pour 2022/2026 ?

Mais nous nous interrogeons sur la place réservée aux Organisations Syndicales dans ces nouvelles Orientations Stratégiques.

Le projet sur les orientations stratégiques commence… mais **sans les partenaires sociaux** malgré un engagement de la **Direction Générale** lors d'un CCE en novembre 2019 avec **les élus** et les **Organisations Syndicales**.

Ils précisent que la qualité de nos réflexions et de nos choix reposera sur notre qualité d'écoute et sur l'implication de tous les collaborateurs. Mais nous pouvons constater que dans cette première étape, il n'y a eu **aucune démarche d'aller** vers les **Partenaires Sociaux** pour élaborer et construire ce nouveau Projet Stratégique.

Nous restions en attente d'être associés, de participer à l'élaboration de ce nouveau défi pour les Salariés, les Jeunes et les Familles.

Nos revendications ont fini par aboutir à la suite d'un dernier message laisser sur l'intranet après un texte de la Direction Générale.

D'ailleurs, nous rappelions avoir formulé différents axes à prendre en compte avec des fiches actions et des préconisations. Nous devions également pouvoir faire des propositions alternatives sur les Orientations Stratégiques.

Nous avons obtenu que soient mis des temps de réunions afin d'être associés sur plusieurs champs d'implication dans l'élaboration et la construction des nouvelles orientations stratégiques 2022/2026.

CSE CENTRAL

- La mise en place de 2 points d'information par trimestre jusqu'à la fin du projet, avec le groupe de travail des partenaires sociaux.
- Une information lors de chaque CSE central de l'année 2021 afin de donner de la visibilité et permettre aux élus de suivre l'état d'avancement du projet.
- Une consultation finale lors d'un CSE exceptionnel ayant pour seul objet le projet stratégique pour se donner le temps du débat.

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL PARTICIPENT AUX GROUPES DE TRAVAIL

- Les temps sont ouverts à tous les salariés.
- Les représentants de proximité et les élus CSE sont invités à se porter volontaires pour participer à ces groupes afin de pouvoir faire part de leurs contributions en tant que salariés.
- De même, notre syndicat va relayer l'information auprès des salariés afin de favoriser la circulation de l'information.

LA MISE EN PLACE D'UN GROUPE DE TRAVAIL SPÉCIFIQUE

- Représentant les 5 CSE régionaux (IDF, NE, NO, SE, SO)
- Représentant les Organisations Syndicales représentatives au niveau national (FO, CFDT, CFTC et CGT)
- Avec la présence du secrétaire du CSE central (FO) afin d'assurer le lien avec l'instance en charge de rendre un avis sur le projet,
- Avec la présence des secrétaires des CSE au niveau régional afin d'associer également les instances régionales dans cette démarche de participation.

Nous ferons en sorte d'être force de proposition pour apporter notre expérience et notre expertise.

- Intégrer l'appropriation et la connaissance de la convention d'entreprise

- L'information et déploiement plus rapide des accords signés par notre syndicat
- La prise en compte par des préconisations et plans d'actions sur l'absentéisme, le turn-over, la gestion de carrière, les conditions de travail, l'égalité professionnelle et le Handicap.

MISE EN PLACE DU PROJET SymétRHie

Depuis le 22 février, tous les entretiens annuels d'évaluation et professionnels seront formalisés et gérés dans une nouvelle application informatique RH, appelée SymétRHie.

Ce projet va concerner progressivement toutes les dimensions RH de votre parcours professionnel.

Quels ont été vos différents postes à la Fondation, quelles formations avez-vous suivies, quelles compétences avez-vous acquises, seriez-vous mobiles pour évoluer dans votre carrière ? Aujourd'hui, les réponses à ces questions RH relatives à votre parcours professionnel, sont informatisées mais dispersées dans différents outils, disponibles uniquement aux professionnels RH. Grâce à cette nouvelle application informatique SymétRHie, toutes ces informations seront centralisées et accessibles aux différents acteurs de votre parcours, et en premier lieu les salariés.

Tous les entretiens annuels d'évaluation et professionnels seront formalisés et gérés dans la nouvelle application informatique SymétRHie. Les salariés seront invités à **les préparer, les compléter et les valider directement dans l'outil**. Vous trouverez le lien directement à partir de Zidore sur l'intranet.

Cette évolution est le premier volet d'un projet pluriannuel, appelé SymetRHie. Il va intégrer dans un même outil, tous les côtés **de la gestion d'une carrière**, du recrutement à la formation, en passant par la mobilité, les entretiens, ou encore la gestion des compétences…

Notre combat depuis des années abouti à ce projet SymétRHie. FO revendiquait depuis des années que les informations soient accessibles et centralisées dans un seul document passeport formation et gestion de carrières. L'objectif c'est qu'il n'y ait plus d'erreur sur les demandes de formations ou demandes de mobilité ou demandes d'évolution de carrière et une prise en compte réelle des diplômes et compétences des salariés acquises dans sa carrière professionnelle. Ainsi il y aura plus de justice et de reconnaissance pour les salariés sans distinction.

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2021

Nous demandons à la Direction Générale de nous éclaircir et nous indiquer le montant d'une enveloppe prévisionnelle des mesures salariales pour la NAO.

Les salariés ont fait face dans cette période difficile depuis un an avec la Fondation Apprentis d'Auteuil. Il est nécessaire aujourd'hui de reconnaître et récompenser leurs engagements au quotidien pour permettre un plan de continuité d'activité efficace. Nous ne pouvons pas accepter que nos salaires, nos garanties conventionnelles servent de variables d'ajustement pour abaisser le coût du travail, pour satisfaire les directives et injonctions des conseils départementaux et du gouvernement, ainsi que les exigences du patronat.

LA DÉLÉGATION FO PORTE LES REVENDICATIONS SUIVANTES :

Augmentation générale des Salaires : +1 %

La NAO constitue un temps fort de la négociation dans l'entreprise. Nous avons pris acte de la situation financière de la Fondation Apprentis d'Auteuil en attendant les résultats validés par la cour des comptes.

Les salariés souhaitent une action de la Direction Générale qui répondent à leurs attentes concernant une augmentation des salaires. Nous nous apercevons que de plus en plus de salariés peinent à finir les mois, demandent des avances sur salaire, une augmentation des prêts d'honneur et de l'utilisation du fonds social dédié. Le pouvoir d'achat des salariés diminue tous les ans un peu plus.

AG Solidaire pour les plus bas salaires de 0.5 % afin de maintenir leur pouvoir d'achat.

Indemnité d'internat basé : 10 points indices

Nous revendiquons que soit versée une indemnité aux salariés travaillant en internat MECS (suite à la **suppression du volant d'heures dans l'accord FENC (juillet 2010) et les heures temps de travail hors prises en charges jeunes non appliquées (ce temps n'est plus appliqué aujourd'hui dans les établissements malgré nos rappels)**, une augmentation de la charge de travail, une augmentation importante du nombre de week-ends travaillés et de vacances scolaires). Cela se traduit donc par une augmentation importante de semaines travaillées pour les éducateurs en Mecs. Nous vous alertons régulièrement sur les difficultés rencontrées dans les établissements pour recruter du personnel éducatif en MECS. Il nous semble aujourd'hui important de *revaloriser le métier d'éducateur en MECS* en proposant la mise en place d'une prime d'internat. Elle pourrait être attribuée mensuellement à hauteur de 10 points d'indices (en comparaison de la Convention 66).

C'est également un point partagé par plusieurs de nos Directeurs d'établissement qui demandent une différenciation avec les éducateurs, ceux qui travaillent de jour ou en IES, ayant moins de contraintes en soirée et durant les week-ends, vacances…

Nous demandons l'ouverture de l'accord FENC pour une évolution des grilles de salaires à 30 ans et la suppression du niveau 1. Cela permet de rendre plus attractif le recrutement en début de carrière à l'échelon 326 sur la grille de Niveau 2.

Dimanche et Jours Fériés : 1.2 points d'indice qui représentent 5.198 €

Nous vous demandons de revaloriser la prime de **DJF à 1.4 points** d'indice pour une meilleure reconnaissance de l'augmentation du temps de travail sur les week-ends des salariés. Se rapprocher également des conventions collectives de Branche.

Supplément Familial : dès le 1er enfant augmentation de 2,29 € à 30 € par mois

Le supplément actuel pour le premier enfant est bien trop faible pour le salarié (moins de 30 euros par an). En conséquence, et compte-tenu de la différence avec le supplément versé pour le second enfant, il nous paraît nécessaire d'augmenter ce supplément pour que ce soit une aide réelle pour les salariés ayant un seul enfant

Mutuelle : augmenter à 70 % la participation employeur et reprise de la CSG par l'employeur

Etant donné le déficit important de la prévoyance, il nous semble aujourd'hui que la Direction doit prendre une partie de cette augmentation. La Fondation est également responsable de l'augmentation du déficit de la Prévoyance.

Nous désirons une prise en charge de la mutuelle à hauteur de 70 % par l'employeur pour une meilleure prise en charge des dépenses de santé des salariés et donc ainsi travailler sur l'augmentation des garanties par exemple **un forfait bien-être par salarié pour un montant de 150 euros par an**.

Lorsque le salarié n'utilise pas son forfait frais de santé par exemple sur les frais optiques pendant plus de deux ans, nous vous demandons une prise en charge plus importante sur le remboursement (le salarié responsable de ses dépenses). Frais optique 100 euros la monture donc un bonus à 50 % supplémentaires par exemple.

Augmentation du budget fonds social dédié pour les salariés à la Fondation Apprentis d'Auteuil de 40 000 euros à 100 000 euros pour subvenir à leurs difficultés.

Ressourcement :

- Ouverture des jours de **ressourcement** aux salariés des **AES 3 jours**
- Ouverture des jours de **ressourcement** aux salariés **à temps partiel au prorata du temps de travail.**
- Ouverture des jours de **ressourcement** à la **famille péri-éducative 6 jours.**

Nous constatons et dénonçons une forme de discrimination directe à l'égard des salariés à temps partiel et donc une majorité de femmes : inégalité de traitement concernant **la suppression des jours de ressourcement** lorsqu'un salarié passe de temps plein à temps partiel.

Nous demandons la mise en place des jours de ressourcement quel que soit le temps travaillé à temps partiel ou à temps plein acté sur l'ancienneté.

Pour **les salariés Cadres**, les conditions doivent être les mêmes que celles des salariés non-cadres afin de simplifier et de leur permettre **la déconnexion de leur poste de travail.**

Nous revendiquons toujours l'ouverture des jours de ressourcement à la Famille AES en lien avec les jeunes, soit 3 jours par an, acquisition de 1 jour tous les 5 ans.

Nous revendiquons l'**ouverture** également **des jours de ressourcement** à la **famille péri-éducative, soit 6 jours pour 15 ans d'ancienneté qui n'est qu'une simple logique et faisant partie de la même famille de métier.**

Attribution de la prime de transport : 400 euros ou Forfait Carburant

Dans un monde où l'écomobilité devient un vrai sujet de société, un dispositif existe déjà mais la question est de savoir à quel moment se positionner favorablement suite à nos revendications FO.

Il convient de généraliser cette prime à tous les salariés qui utilisent leur véhicule (motorisé ou non) pour se rendre sur leur lieu de travail. Cette demande est en lien avec les salariés qui bénéficient du remboursement par l'employeur de la prise en charge obligatoire du coût de l'abonnement aux transports publics.

Cette prime de transport ne peut pas se cumuler avec la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels. Dans ce cas, il convient de réintégrer la prime transport dans la base de calcul, la déduction forfaitaire n'étant appliquée que par la suite.

En revanche, elle est cumulable avec le remboursement d'indemnités kilométriques lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel en raison d'une impossibilité d'utiliser les transports en commun.

Dans ce cas, le cumul des sommes versées (prime de transport + indemnités kilométriques) peut être exonéré de cotisations au-delà de 200 € par an, mais dans la limite des frais réellement engagés par le salarié pour ses trajets domicile-lieu de travail.

Le gouvernement propose la création d'un "forfait mobilité durable" : les employeurs pourront contribuer aux frais de déplacements domicile-travail à vélo de leurs salariés, pour un montant pouvant aller jusqu'à 400 euros en franchise d'impôt et de cotisations sociales.

FO revendique une prime de transport d'un montant minimum de 400 euros.

Rémunération des Cadres et fonction : augmentation sans condition de mérite

L'accord sur la négociation de la famille cadre ayant été une nou-

velle fois décalée, le syndicat FO souhaite que les cadres bénéficient également de la même augmentation des salaires que les salariés non-cadres.

Comment est analysée et régulée l'augmentation générale des salaires pour les cadres ? Quels sont les critères qui définissent une augmentation ou pas du salaire ? Quel est le budget qui sera alloué à l'augmentation des salaires ?

Tous les thèmes de négociation ne se valent pas. Le thème des salaires est prioritaire.

Plus précisément, FO considère que les augmentations générales des salaires de base doivent être privilégiées également chez tous les salariés Cadres.

FO dénonce la politique salariale qui favorise l'individualisation croissante des salaires, la course à la performance, et « la culture du résultat » qui dressent les salariés les uns contre les autres, qui dégradent les conditions de travail, et sont un frein à l'augmentation générale des salaires contrainte dans l'enveloppe budgétaire.

Nous demandons également une prise en compte des jours de congés supplémentaires à destination des Formateurs ayant perdu des avantages importants en intégrant notre convention par rapport à leur statut Cadre.

Frais de garde : indemnités crèche ou garde d'enfants 200 euros par an pour les salariés

Dans le cadre de l'articulation vie professionnelle et vie personnelle, nous vous demandons une prise en charge des frais de garde pour les salariés travaillant le mercredi et week-end.

Compte épargne temps : ouverture à tous les salariés

Chaque salarié travaillant à Apprentis Auteuil devrait pouvoir accéder à l'ouverture d'un compte épargne temps comme les salariés Cadres. Pourquoi seuls les salariés Cadres bénéficient du CEP ? Cela ne représentent-il pas une forme de discrimination ou d'inégalité ?

Daniel LAURENT
Délégué Syndical Central

”

SYNCEA

RÉSIS-TANCE

RÉSIS-TANCE

MANIFESTATION PETITE ENFANCE

FO 13

GRÈVE DU 2 FÉVRIER 2021
Nouvelle Réforme au sein de la Petite Enfance

FO ACTION SOCIALE

Ce mardi 2 février, les salariés de la Petite Enfance se sont mobilisé(e)s au travers d'une grève Nationale pour protester contre une réforme grotesque sur les modes d'accueil de nos Bambins et leurs parents.
Force Ouvrière SDAS 13 en tête était là réunie avec l'intersyndicale (SNPPE ,FNJE, SNUTER-FSU, CFDT) sous la bannière du collectif « PAS DE BÉBÉ A LA CONSIGNE ».

À Marseille, au départ de la Mairie, nous étions près d'une centaine à manifester notre mécontentement contre cette réforme des chiffres.
Nous avons été reçus dans un premier temps, par l'adjointe au Maire de Marseille, Sophie GUERARD en charge de la place de l'enfant dans la ville.

Elle a écouté nos doléances avec attention, empathie, car elle-même Directrice d'école maternelle devait se sentir concernée, mais... était-elle mandatée, en mission politicienne commandée pour nous écouter afin de canaliser notre amertume, notre colère ou avons-nous su réveiller en elle la fibre de la raison?

Deuxième étape, une délégation de l'intersyndicale s'est rendue à la Préfecture afin d'être reçue par M. Slimane CHERIEF directeur adjoint du Cabinet du Préfet. Il a écouté studieusement nos revendications argumentées sur l'incohérence de la « réforme Adrien TAQUET » qui prend nos enfants pour une variable d'ajustement à la rentabilité.

Le gouvernement persiste et signe !

La loi d'Accélération et de Simplification de l'Action Publique, dite « ASAP » autorise le gouvernement à réformer par ordonnances les modes d'accueil des jeunes enfants.

Ces projets gouvernementaux inquiétants, vont être mis en œuvre tout au long du premier semestre 2021.

Pour FO de l'Action Sociale 13 (SDAS 13), nous craignons d'importantes conséquences sur la qualité d'accueil et sur nos conditions dangereuses du travail au quotidien.

Il ne faut pas que le gouvernement fasse la politique de l'autruche, nous écouter ne suffit plus, il faut agir maintenant.

Mr Adrien TAQUET, devons-nous à chaque fois que cela s'avérera nécessaire, faire un droit de retrait afin de nous protéger mentalement d'un burn-out, par crainte d'une erreur fatale que l'on pourrait faire courir à un enfant ?

Il faut étendre l'extension du Ségur de la santé au secteur de la Petite Enfance concernant la partie rémunérations salariales afin de bénéficier de 183e par mois.

Le FO SDAS 13 fait sienne des positions de la FNAS: *Nous revendiquons un financement à hauteur des besoins et nous n'accepterons pas cette logique de la productivité au détriment du bien-être et de la sécurité des enfants.*

PETITE ENFANCE

APPEL à la GRÈVE le 30 mars 2021
POUR L'ABANDON du PROJET TAQUET

Après les grèves de janvier et février 2020, Adrien Taquet, Secrétaire d'État à l'Enfance et aux Familles est resté sourd aux revendications des salariés de la Petite Enfance. Il maintient son projet de décret de réforme des modes d'accueils.

C'est pourquoi, la FNAS FO et la Fédération des Services Publics et des services de Santé FO appellent tous les salariés et agents publics du secteur petite enfance à la grève le 30 mars 2021.

Nous refusons la dégradation de nos conditions de travail.

Nous refusons le taux de 15 % d'enfants accueillis en surnombre en crèche tous les jours.

Nous refusons les dérogations à 5,5 m² en « zone dense » à la surface minimale par enfant.

Nous refusons la présence d'un professionnel pour 6 enfants avec l'inclusion des apprentis dans le calcul du taux d'encadrement à hauteur de 15 %.

Nous refusons la 1/2 heure de temps d'analyse de la pratique par mois en crèche et rien de tangible pour les assistant.e.s maternel.le.s.

Nous refusons la possibilité pour les Éducateurs de Jeunes Enfants, sans expérience professionnelle, de diriger tout type d'Établissement d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE) de moins de 40 enfants.

Nous refusons l'augmentation des capacités des micro-crèches à 12 enfants.

Nous revendiquons la suppression de l'accueil des enfants en surnombre.

Nous revendiquons une surface minimale de 7 m² par enfant partout.

Nous revendiquons une qualité d'accueil garantie par 1 professionnel(le) pour 5 enfants, des ratios d'encadrement à 50/50, hors apprentis.

Nous revendiquons un temps d'analyse de la pratique de 2 heures /mois partout.

Nous revendiquons une expérience professionnelle exigée pour diriger tout type d'Établissement d'Accueil du Jeune Enfant.

Nous revendiquons le maintien de la capacité d'accueil des micro-crèches à 10 enfants.

Nous revendiquons le financement de postes de personnel qualifié à hauteur des besoins.

Nous revendiquons la revalorisation des rémunérations.

Nous revendiquons un plan ambitieux de formation continue des professionnels(les) des modes d'accueil collectifs et individuels.

FO reste déterminée pour que les secteurs de l'enfance et de la petite enfance bénéficient de l'augmentation de 183 € par mois comme dans la Fonction Publique Hospitalière.

Paris, le 15 mars 2021

Pour la FNAS FO : 01 40 52 85 80
Pour les SPS FP : 01 44 01 06 10

“ ASSOCIATION AIDE AU QUOTIDIEN MAUBEUGE : ENFIN UN CSE !

Aide au quotidien est une association qui existe depuis le 1er décembre 2004, et qui se compose de 4 agences (Maubeuge, Valenciennes, Cambrai et Saint-Quentin). Nous y comptons environ 1000 salariés.

En Février 2017, j'ai été désignée RSS FO et j'ai découvert avec le secrétaire général de l'UL FO de Maubeuge qu'il y avait eu des élections quelques mois auparavant.

Nous nous sommes aperçus que la personne qui avait été élue, l'avait été avec sept voix au second tour sachant bien entendu qu'au 1er tour, l'employeur s'était bien gardé de faire les annonces de manière officielle, ne respectant ni la procédure préélectorale, ni la procédure électorale.

Il était malheureusement trop tard pour faire annuler les élections. La salariée élue s'est syndiquée par la suite à Force Ouvrière.

C'est à ce moment-là que le SDAS FO 59 est entré dans la danse. Très vite, une rencontre avec les salariés a été organisée afin d'apporter tous les éléments et formations nécessaires quant au fonctionnement de la section syndicale et préparer les revendications. La seule salariée élue ne se retrouvait plus seule à assumer les mandats de déléguée du personnel, membre du CE et du CHSCT.

En Janvier 2018, la seule élue en place est tombée malade. Le SDAS a accompagné au mieux la section syndicale. Ensemble, nous avons tout mis en œuvre pour que les droits des salariés soient respectés en amenant une Direction peu habituée au dialogue social à modifier son comportement.

En Octobre 2019, la Direction de l'association a convoqué les Organisations Syndicales à négocier un Protocole d'Accord Préélectoral, bien que difficile, la négociation aboutît et en Décembre 2019, les élections ont lieu en présentielle. Bureau de vote, urnes, isoloir… C'est parti !

Il y avait deux syndicats en lice : FO et CGT. Tout pouvait se dérouler correctement, mais le jour du scrutin pour le 1er tour, quand l'équipe FO s'est déplacée à l'agence de Cambrai pour vérifier le bon déroulement du processus électoral, il y eu une surprise de taille.

L'agence était fermée !! Ben oui… Il fallait bien manger ! J'ai demandé que l'agence soit réouverte sur le champ, cela semblait déranger. Dans la foulée, David LEGRAND et David GREGOIRE (SG et SG adjoint du SDAS 59) sont avertis et réagissent immédiatement en appelant la Direction.

Dans l'agence, personne au bureau de vote ! On distingue aussi une urne FO à côté d'une urne CGT !! Des bulletins de vote sans logos !!

Au vu de tous ces dysfonctionnements et irrégularités, la décision a été prise par le SDAS 59 de saisir le Tribunal Judiciaire d'Avesnes sur Helpe afin de demander l'annulation des élections. Celles-ci ont été annulées en Janvier et une nouvelle négociation de Protocole préélectoral s'est tenue en Février 2020.

Le 1er tour des élections professionnelles était prévu pour le mois de Mars et le confinement a tout mis en standby. Les salariés étaient donc toujours sans élu(e)s au CSE. La Direction quant à elle était toujours de plus en plus dépassée par les évènements.

Une nouvelle négociation de Protocole d'Accord Préélectoral a eu lieu en Octobre 2020. Autour de la table, les Organisations Syndicales étaient plus nombreuses. Il n'y avait plus seulement FO et la CGT, mais aussi Sud Solidaires et le Syndicat anti-précarité. Les échanges entre représentants des divers syndicats furent violents et les négociations échoueront. La DIRECCTE se déplacera donc afin de trouver un compromis et éviter la mise en place unilatérale d'un Protocole d'Accord Préélectoral. Notre syndicat était déjà prêt à ressaisir le Tribunal Judiciaire si nécessaire.

Une réelle négociation s'est ouverte en Décembre 2020 avec un employeur beaucoup plus ouvert au dialogue. Enfin, le Protocole d'Accord Pré-électoral sera signé par l'ensemble des Organisations Syndicales.

Les élections se sont déroulées par vote électronique sur 5 jours. Pour le collège employé, il y avait 10 sièges à pourvoir et 1 siège pour le collège cadre.

Le 1er tour des élections professionnelles s'est déroulé le 28 janvier 2021. Force Ouvrière est arrivée en tête avec 41 % des suffrages exprimés. Le second tour a confirmé la première place pour le syndicat Force Ouvrière qui a obtenu, comme la CGT d'ailleurs, 4 sièges. Sud Solidaires a obtenu 2 sièges.

wMaintenant que nous avons enfin un CSE, les salariés de l'association Aide au quotidien vont pouvoir, comme ils l'ont toujours fait d'ailleurs, compter sur des élus FO déterminés, unis, en ordre de bataille pour faire respecter la convention collective de la Branche d'Aide à Domicile, le Code du travail, porter les revendications, faire respecter les droits des salariés !

Christine MAMPAEY ”

SDAS 75

“ À L'ATTENTION DE MONSIEUR LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

Nous sommes un service d'aide à domicile et aujourd'hui nous sommes comme beaucoup de corps de métier confrontés à une dure réalité : une inégalité de salaire, un manque de reconnaissance mais aussi un manque de moyens criant pour évoluer dans notre métier.

Se sentir bien dans son métier et pouvoir accompagner des personnes âgées dans les gestes de la vie quotidienne, soulager ou les assister en fin de vie est une priorité pour le personnel soignant et des aides à domicile.

Prendre du recul face à la détresse des aidants fait partie intégrante de notre métier car nous l'avons choisi et nous avons des diplômes d'état, ou pas, (aide-soignante, aide médico psychologique, infirmière et agent à domicile).

Pour celles qui ne sont pas diplômées, elles ont gagné en compétence et exercent avec la même fibre, un vrai sacerdoce.

Seulement aujourd'hui, en 2021, nous crions aussi le manque de moyens que vous accordez à notre association, d'une part parce que pour la société, les aides à domicile, au sens le plus large du terme, n'ont aucun intérêt et d'autre part avec la signature du CPOM, vous bloquez toute possibilité de rémunération plus attractive

Notre Directeur aujourd'hui est favorable à ce que nous puissions avoir des chèques restaurant, seulement il n'en n'a pas les moyens.

Faut-il vous rappeler que certaines de nos aides à domicile ne mangent pas à midi ou peu ou très mal par soucis financier ?

C'est un métier physique car elles portent des courses tous les jours en plus de la marche et des escaliers et il nous semble légitime qu'elles puissent s'alimenter à hauteur de tous ces efforts quotidiens et récurrents.

Faut-il vous rappeler que notre fin de carrière est misérable car nous finissons en inaptitude définitive pour rejoindre les milliers de pauvres retraités ?

Dites-nous Mr le Président, comment se fait-il que notre Pass Navigo ne soit pas en totalité remboursé car nous arpentons les rues de Paris toute la journée, sans oublier les escaliers d'immeubles vétustes. Cela reste un outil de travail et de transport cher à nos yeux.

Notre Directeur veut bien financer le Pass Navigo mais il n'a pas le financement.

Mr le Président, la crise sanitaire a un impact désastreux sur notre pays. Notre association est au charbon et nous continuons à exercer parfois avec des angoisses certes, mais avec l'envie d'accompagner nos bénéficiaires.

Dites-nous pourquoi le Ségur de la santé, nous n'en voyons pas la couleur ?

Mr le Président, il est vraiment urgent que nous soyons reconnus dans notre association et dans notre beau métier que nous pratiquons dans la plus grande discrétion. Nous attendons des actes, pas seulement des paroles.

A votre bon vouloir de valoriser les aides à domicile en détresse financière.

Marie-Michèle RENAR
Salariée de l'aide à domicile de l'ASAD 75
Délégué syndicale FO

”

Entraide Union

LES ORTHOPHONISTES SE BATTENT POUR L'AUGMENTATION DE LEUR SALAIRE ET L'ÉGALITÉ SALARIALE

Le 24 février après deux réunions en visioconférence avec les orthophonistes de l'Entraide Union, le syndicat FO, porteur du mandat décidé collectivement, a écrit à la Directrice Générale, la lettre suivante :

« Notre Fédération Nationale, la FNAS FO, est porteuse au niveau national dans la CCNT66, de la revendication suivante qui veut qu'à niveau de diplôme équivalent les salariés doivent bénéficier de la même grille salariale. Dans ce sens, nous sommes demandeurs de l'ouverture d'une négociation nationale dans la CCNT66, avec le syndicat employeur NEXEM afin de réparer les inégalités conventionnelles existantes concernant les classifications. Il est évident que pour les orthophonistes, comme pour d'autres métiers, le niveau indiciaire correspondant au niveau actuel de leur diplôme doit être un master.

Dans l'attente de cette nécessaire négociation nationale, nous avons appris que les orthophonistes de l'Entraide Union des CMPP Essonnien bénéficient, en plus de leur classement indiciaire, d'une indemnité particulière de salaire de 70 points, et cela depuis janvier 2021.

Le syndicat FO, soutenu par tous les orthophonistes de l'Entraide Union vous sollicite pour une rencontre, afin de définir les modalités de la régularisation de cette situation.

Nous sommes favorables à la négociation d'un accord d'entreprise qui garantirait à compter du 1er janvier 2021 cette **égalité de traitement de 70 points supplémentaires pour l'ensemble des orthophonistes.** »

La directrice générale nous a répondu dès le 25 février : « La question de la rémunération des orthophonistes est un sujet que nous avons identifié et pour lequel une analyse est en cours, nous devrions donc pouvoir être en mesure de vous apporter une réponse rapidement. »

A suivre donc…

Abderrahman MEZBERT
Délégué Syndical Central

Motion de soutien

Le Conseil Fédéral de la FNAS FO réuni les 9, 10 et 11 mars 2021 à Paris a pris connaissance de la situation de notre camarade Luc PERROT représentant FO du pôle emploi Bretagne.

Sur la base d'un dossier bâti sur des éléments infondés, la Direction Générale de Pôle Emploi entend licencier pour faute grave notre camarade, élu Représentant de Proximité de son établissement.

Son dossier est passé le lundi 22 février 2021 en commission de discipline nationale, commission dans laquelle aucune voix ne s'est exprimée en faveur d'un licenciement. Aucune, sauf celle de la Direction qui malgré ses efforts, s'est trouvée dans l'incapacité comme l'exige pourtant le Code du travail, de démontrer en séance le moindre fait générateur constitutif d'une faute grave.

Tous ces agissements doivent cesser.

A travers lui, c'est notre organisation que l'on attaque.

Le Conseil Fédéral apporte son entier soutien à Luc PERROT. Il demande l'abandon de toutes les sanctions. Il invite les salariés à signer massivement la pétition en défense de ce militant :

http://chng.it/yd98NRgByN

Paris le 9 mars 2021

FO

INFO-TPE.fr

ÉLECTION TPE

OUI !

il faut absolument VOTER FO

POUR VOTRE SALAIRE

La grande majorité des plus de 5 millions de salariés des TPE (moins de 11 salariés et salariés des particuliers comme assistantes maternelles et auxiliaires de vie) perçoit un SMIC sans perspective d'évolution. Les fins de mois sont difficiles, parfois impossibles quand on est à temps partiel.

FO **revendique que le SMIC soit porté à 1450 € net mensuel** (80% du salaire médian), soit une augmentation de 250 € net par mois. ***FO*** **revendique aussi une « prime transport » pour tous les salariés qui n'ont d'autre choix que d'utiliser leur véhicule pour travailler.**

POUR VOTRE EMPLOI

La crise sanitaire – COVID-19 – a révélé que beaucoup des salariés des TPE font partie de celles et ceux que l'on a appelés les « deuxième lignes ». Ils ne se sont pas arrêtés quand on avait besoin d'eux. ***FO*** s'est mobilisée pour qu'ils soient protégés (gel, masques, parois de protection).

FO **revendique une reconsidération et une revalorisation d'ensemble des emplois** : formations, qualifications, progressions de carrière, lutte contre les emplois précaires et les temps partiels de quelques heures qui ne suffisent pas pour vivre correctement.

SALARIÉ·E D'UNE TRÈS PETITE ENTREPRISE, JE VOTE *FO*

DU 22 MARS AU 6 AVRIL 2021

POUR L'ASSURANCE CHÔMAGE

***FO* est à l'origine de la création de l'assurance chômage**. *FO* a toujours négocié pour améliorer la solidarité fondée sur les cotisations sociales. *FO* a ainsi préservé le droit à l'assurance chômage pour les assistantes maternelles quand elles perdent momentanément la garde d'un enfant.

***FO* s'oppose à la réforme imposée par le gouvernement qui conduit à pénaliser les plus précaires** – saisonniers et permittents, durement frappés par les mesures de restrictions sanitaires (hôtels, cafés, restaurants, tourisme, culture, arts et spectacles…)

POUR VOTRE RETRAITE

***FO* s'est opposée au projet de « système universel de retraites par points »**.

Ce système mettrait fin au régime général de la sécurité sociale fondé sur les trimestres, aux retraites complémentaires (Agirc-Arrco) et rendrait plus difficile pour beaucoup de salariés des TPE, aux trop faibles salaires, aux emplois précaires subissant de nombreuses interruptions de carrières, de se constituer un « capital de points » permettant une retraite décente. Nombreux subiraient la double peine de l'âge pivot contraignant à devoir travailler bien au-delà des 62, 63, 64, 65 ans…

***FO* reste déterminée à s'opposer au retour de ce projet. Car ce n'est pas aux salariés, pas aux salariés des TPE, de payer demain le coût de la crise.**

COMMENT VOTER ?

Vous étiez salarié(e) TPE en décembre 2019, même pour une journée, vérifiez votre inscription et mettez à jour votre adresse sur le site www.election-tpe.travail.gouv.fr à la rubrique « qui vote ».

RENDEZ-VOUS SUR
election-tpe.travail.gouv.fr

RETROUVEZ NOTRE PROFESSION DE FOI EN LIGNE

CONNECTEZ VOUS AVEC VOS CODES REÇUS PAR COURRIER À PARTIR DU 15 MARS 2021

VOTEZ EN LIGNE
FO

ET VOTEZ FO
DÈS LE 22 MARS 2021 EN LIGNE OU PAR RETOUR DE COURRIER

CPPAP 0915 S 07533 - Dépôt légal à parution ISSN 2778-6498 **(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 : 15/03/2021 - **B.A.T.** : 18/03/2021 - **Date supposée de réception :** 26/03/2021