

Sommaire

р 3
p 5
p6
p 9
p 11
p 12
p 15
p 17
p 18
p 20
p 20
p 24
p 25
p 26
p 29
p 30
p 33

Inclus dans ce numéro:



Agenda militant 2021

J	MAI	JUIN	JUILLET
Bureau Fédéral	11 & 12	14	06 & 07
CPPNI BASS	18	08	
Commission Contrôle & Conflits		01 & 02	
Conseil Fédéral		15 au 17	
Stage Fédéral	17/21 : Session 3 à Noirmoutier 25/27 : Parcours TH à Paris	08 & 09 : Parcours Harcèlement 22/24 : Parcours DSC	
Réunions Nationales	31 mai et l ^{er} juin : Journées ML/PAIO 31 mai au 04 juin : Session Apprentis d'Auteuil	10 : Journée Nationale des Cadres 18 : AG de la Section Fédérale des Retraités	07 : Journée Développement
AG des SDAS	04 AG SDAS 59 20 AG SDAS 28	25 AG SDAS 89 29 AG SDAS 66	01 AG SDAS 67

Edito

66

... NOUS NE SOMMES RIEN, SOYONS TOUT

Le 8 avril 2021, nous avons pris date pour les 183 euros pour tous et pour exiger l'agrément sans attendre de l'avenant 43 (classifications) dans la Branche de l'Aide à domicile. A cette occasion notre cahier de revendications a été déposé auprès du Premier ministre.

Comme nous l'avons rappelé dans notre communiqué, le projet d'accord de méthode proposé par la mission Laforcade n'est pas acceptable.

Il prévoit la division entre les personnels puisque la liste établie exclut un grand nombre de salariés dans le champ des secteurs social, médico-social et de l'aide à domicile.

De plus, le texte final qui a été signé par tous les employeurs, la CFDT et l'UNSA (alors qu'elle n'est pas représentative !) prévoit que les 183 euros deviennent virtuels puisque dans le document il est écrit : « les modalités de la revalorisation pourront être différentes de celles retenues pour les soignants. »

En outre, il n'y a aucune garantie de financement. L'Etat s'engage à apporter « une contribution financière » mais seulement « sur le champ qu'il finance ».

Et il le ferait, si et seulement si, nous étions prêts à faire des propositions « au titre du rapprochement conventionnel effectif et de la modernisation des conditions d'emploi et de rémunération des professionnels dans les Branches professionnelles concernées (BASS®). »

À la FNAS FO, nous sommes très clairs. Nous refusons ce diktat et cette volonté non dissimulée de tenter de nous amener à co-élaborer la mise en place d'un rapprochement des Branches dans la perspective d'une virtuelle augmentation de salaire non définie et finalement non garantie. Nous ne lâcherons pas la proie pour l'ombre. Nous continuons ainsi de défendre le maintien et l'amélioration de nos différentes conventions collectives contre tout rapprochement conventionnel et projet de convention collective unique.

Nous ne sommes pas dupes de « ces accords de méthode » qui fleurissent dans tout le paysage syndical de la négociation. Ils tentent de mettre en application le vieux précepte de l'association « capital-travail » sous couvert du paritarisme.

Plus que jamais la liberté et l'indépendance syndicale sont à l'ordre du jour pour aider les salariés. D'autant plus dans ce contexte où au niveau international la répression s'accentue pour faire taire les responsables et les organisations syndicales comme notre camarade et

 BASS: Branche Action Sanitaire, Sociale et médico-sociale privée à but non lucratif ami Chinois de la Fédération, Lee Cheuk Yan, Secrétaire Général de la Confédération des syndicats de Hong-Kong (HKCTU).

Nous dénonçons la multiplication des pressions et entraves aux droits syndicaux comme l'attaque du cortège de la CGT lors du ler mai 2021. Sans faille, nous continuons de condamner la prolongation sans fin de l'état d'urgence qui se décline en de multiples remises en cause des libertés individuelles et collectives, dont les libertés syndicales qui doivent toutes être rétablies sans restriction. Notre revendication est, encore et toujours, le retrait du projet de loi sécurité globale et des décrets sécurité intérieure qui le composent et mettent en cause ces libertés. Nous ne sommes pas dupes des dérives autoritaires qui sont en cours pour tenter de faire plier les organisations syndicales et, à travers elles, la classe ouvrière.

Nous sommes forts de toute l'histoire du mouvement syndical qui s'est renforcé lors de la Commune de Paris qui a 150 ans cette année. Cette Commune, qui comme l'a écrit André Bergeron lors de l'édito du centenaire, est née en particulier du « prodigieux essor durant les dernières années du Second Empire. En quelques années on est passé de l'association défensive (mutuelles ; coopératives ; sociétés de résistance ou d'entraide) à l'organisation offensive à travers les chambres syndicales, qui peu à peu allaient se fédérer. » Et qui y rappelait la proclamation d'Eugène Varlin « les sociétés ouvrières devaient habituer les travailleurs à s'occuper de leurs affaires, à s'organiser, à discuter, à raisonner de leurs intérêts matériels et moraux ».

C'est ce que nous faisons à notre échelle fédérale et dans notre Confédération.

Nous sommes forts des milliers de salariés qui se sont mobilisés et de tous ceux qui continuent de le faire pour exiger la transposition des 183 € nets pour tous afin d'obtenir l'égalité de traitement des salariés des secteurs public et privé, de même que pour exiger l'agrément de l'avenant 43.

Nous sommes forts de l'unité syndicale que nous avons permis de réaliser malgré les nombreuses embuches.

Majoritaires, les Fédérations FO, CFE-CGC, CGT et SUD dans la Branche sanitaire sociale et médico-sociale et l'UGECAM² ont décidé unanimement de ne pas signer l'accord de méthode tripartite « proposé » par le gouvernement dans le cadre de la mission Laforcade.

Elles ont rappelé dans un communiqué commun leur attachement à l'amélioration des conventions collectives, la négociation dans les Branches et leur opposition au projet gouvernemental de politique de rapprochement administré des conventions collectives et de casse du statut.

Elles considèrent que cet accord est illégitime puisqu'il a été signé par une organisation syndicale de salariés minoritaire (la CFDT) et une organisation syndicale non représentative (l'UNSA).

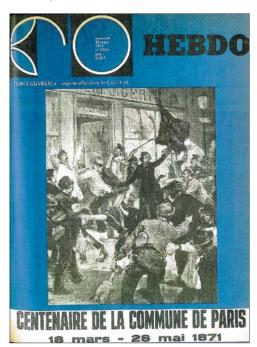
Nous sommes forts de la position intersyndicale. Elle exige du Premier ministre à être reçue sans attendre tout en exigeant l'abandon

② UGECAM: Union pour la Gestion des Etablissements de Caisses d'Assurance Maladie

du projet d'accord de méthode Laforcade, l'attribution des 183 € pour tous : public/privé, la réouverture des négociations salariales partant réellement des besoins des salariés et des agents, l'agrément et l'extension de l'avenant 43 pour l'aide à domicile, avec application rétroactive au ler janvier 2021.

Nous sommes forts d'avoir amené les autres organisations, tout d'abord la CFE-CGC, la CGT puis SUD, à refuser avec nous de s'engager dans la négociation sur le contrat de travail de la Branche de l'Action Sanitaire et Sociale car. sans attendre, la Confédération AXESS (les employeurs de notre secteur : NEXEM, FEHAP, CROIX-ROUGE et UNISS), cherche à s'attaquer au CDI et à poser la première pierre d'une convention collective unique.

Nous sommes forts de la volonté des salariés de résister et de se mobiliser afin de préserver et d'améliorer leurs droits. leur salaire leurs conditions de travail. Ils montrent tous les jours, comme encore et toujours à l'ADAPEI 72, à Horizon Amitié et aujourd'hui dans l'association Agir et Vivre l'Autisme.



Nous ne doutons pas de leur capacité à trouver la voie, ils peuvent compter sur notre détermination, notre liberté et notre indépen-

> **Pascal CORBEX** Secrétaire Général

LE CENTENAIRE DE LA COMMUNE

Ly a cent ans, le 18 mars 1871, naissait la Commune de Paris. Elle a été une réaction contre la capitulation, l'expression d'une exigence de mieux êtresocial et une condamnation des excès du centralisme étatique.

Détestés par les uns, pris pour exemple par les autres, les femmes et les hommes de la Commune n'ont laisse personne indifférent. Leur épopée faite de beaucoup de rève et de générosité a marqué les générations de militants qui, depuis 1871, ont animé le mouvement syndical.

Comme l'a dit Edouard Vaillant, l'histoire de la Commune ne devient intelligible qu'à travers celle des événements qui l'ont précéde et qui, en fait, l'ont enfantée.

Cos événements, c'est en particulier le prodigieux essor du mouvement ouvrier durant les dernières années du Second Empire. En quelques années on est passé de l'association défensive (mutuelles; coopératives, sociétés de résistance ou d'entr'aide) à l'organisation offensive à travers les chambres syndicales qui, peu à peu, allaient se fédérer.

Les militants de l'association internationale des travalleurs à s'occuper de leurs affaires, à 'organiser, à discuter, à raisonner de leurs intérêts matériels et moraux ».

Réjetant le degme ils entendaient faire appel à l'intelligence des hommes, afin, comme devait le dire pius tard Fernand Pelloutier, de les amener « à prendre conscience de leur malheur » et à leur faire sentir la nécessité du comme devait le dure pius tard Fernand Pelloutier, de les amener « à prendre conscience de leur malheur » et à leur faire sentir la nécessité du comme le mouvement. Eugène Varin, overles celleurs de leure au des figures les plus pures qu'a connue le mouvement plus de leur de leurs de leure en leure plus de leure en leure plus de leure en leure plus de leure de leure de leure de leure plus de leure de leure

faire sentir la nécessité du combat syndical.

Eugène Varlin, ouvrier-relieur, demeure une des figures les plus pures qu'a connue le mouvement ouvrier. Il s'était formé seul, par l'acharnement de la volonté, consacrant à l'étude les rares heures que lui laissait l'atelier, apprenant non pour accéderaux honneurs, mais pour instruire et affranchir peuple. Le sort cruel voulut que ce précurseur du syndicalisme moderne soit masacré par la foule après la chute de la Communé.

L'esprit de la première révolution française était encore vivant parmi le pcuple parisien. Il espérait toujours porter chez les autres la liberté.

Durant le siège, isolé du pays et du gouvernement, les Parisiens avaient du faire face à tous les problèmes.

Durant le siège, isole du pays et du gouvernement, les l'arissiens avaient du l'ante lace à dus terproblèmes.

La Commune voulut être un gouvernement des travailleurs. Elle a montré le profond ascendant de Proud'hon sur lemouvement ouvrier de l'époque alors que les événements échappèrent complètement à Marx qui avait condamné toute tentative d'insurrection à Paris. Ce n'est qu'après coup qu'il devait la récupirer.

Les membres syndicalistes de la Commmune voulurent imposer les changement que la République leur avait refusés. Après s'être débarrassés de l'invasion ils voulsient imposer leur révolution dans la liberté et la dignité. C'est ainsi qu'ils s'opposèrent à la création d'un Comité de Saiut Public dans lequel ils devinaient un danger de dictature.

Les syndicalistes de l'association internationale des travailleurs ne se contentèrent pas de mots. Les décisions d'ordre économique et social qu'ils firent prendre préfiguraient la législation de protection du travail, la Sécurité sociale, le système de garantie chômage et le salaire minimum légal.

La Confédération Force Ouvrière se dévait de participer à la Commemoration du Centième anniversaire de la Commune.

versaire de la Commune.

Elle a voulu ainsi rendre hommage à la mémoire des cent onze mille victimes de la féroce répression du gouvernement de Thiers.

Les hommes engagés dans la grande aventure de la Commune étaient porteurs des idées nées de la Révolution de 1789.

de la Révolution de 1789. Ils en sont aortis meutris mais ouverts à des perspectives nouvelles. Dommage qu'elles furent dénaturées et mises au service d'objectifs n'ayant plus rien à voir avec ce que voulaient les hommes comme Rugène Varlin qui, à travers les convulsions de la Commune, avalent su préserver la pureié et la noblesse des idées qu'ils portaient en cux.

A. BERGERON



Déclaration du bureau fédéral



"

LE 1^{ER} MAI 2021 : POUR LA SOLIDARITE INTERNATIONALE, LES LIBERTES SYNDICALES ET LES REVENDICATIONS

Le Bureau de la Fédération Nationale de l'Action Sociale FO (FNAS FO) réuni le 22 avril 2021 a appris la condamnation par un tribunal à Hong-Kong du camarade Lee Cheuk Yan, secrétaire général de la HKCTU, à dix-huit mois de prison pour avoir organisé et participé à un rassemblement pacifique en 2019 en défense de la démocratie.

Il a été condamné en vertu de la loi sur la sécurité nationale, imposée le 30 juin 2020 par le régime Chinois et dénoncée par le mouvement syndical international.

Cette loi vise à réprimer la subversion, la sécession, le terrorisme et la collusion avec les forces étrangères. Elle est contraire au respect des libertés d'association, d'expression et de réunion qui sont garanties entre autres par la convention fondamentale 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Quatre autres défenseurs de la liberté syndicale ont également été condamnés à des peines de prison, cinq autres à des peines avec sursis. La FNAS FO, avec la confédération, appelle à la libération immédiate de nos camarades ainsi qu'au respect des principes et droits fondamentaux au travail, conformément à l'engagement pris du respect des conventions fondamentales de l'OIT par ses États membres, dont la Chine fait partie.

Pour la FNAS FO, la situation mondiale de crise sanitaire ne saurait en aucun cas affaiblir la mobilisation pour le respect des droits fondamentaux.

Ainsi, en France, elle dénonce la multiplication des pressions et entraves aux droits syndicaux qui se produisent partout dans le monde.

Avec la Commission Exécutive Confédérale, elle condamne la prolongation sans fin de l'état d'urgence qui se décline en de multiples remises en cause des libertés individuelles et collectives, dont les libertés syndicales qui doivent toutes être rétablies sans restriction.

Elle demande le retrait du projet de loi sécurité globale et des décrets sécurité intérieure qui le composent et mettent en cause ces libertés.

Après le succès du 8 avril 2021, la FNAS FO appelle tous les salariés du secteur social, médico-social, de l'aide à domicile, de la protection de l'enfance à se saisir

de l'appel des confédérations CGT, FO, FSU et Solidaires du ler mai, pour en faire une journée de mobilisation et de manifestation sur nos revendications : 183 euros pour tous, agrément sans attendre de l'avenant 43 dans l'Aide à Domicile, maintien et amélioration des conventions collectives : contre toute convention collective unique.

Paris, le 22 avril 2021



Discours du ^{Ler} mai

66

CHÈRES ET CHERS CAMARADES,

En premier lieu, merci à vous d'être là aujourd'hui.

Merci parce que cette année encore, le ler mai a lieu dans un contexte extraordinaire, celui de la pandémie de Covid-19, qui rend plus difficile de se rassembler, de manifester. L'année dernière était pire encore à cet égard.

Pour autant, nous l'avions dit, et nous le disons encore cette année : il n'était pas question, il n'est pas question que la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière se dérobe à cette journée de mobilisation internationale des travailleurs.

Elle date de **1889**, lorsque la Il^{ème} Internationale socialiste, réunie à Paris, décida de faire de l'anniversaire du l^{er} mai 1886 et des manifestations qui ont suivi à Chicago, sur la place de Haymarket, une journée internationale de revendications et de grève pour la journée de 8 heures.

Aujourd'hui, toujours, le ler mai demeure un symbole de l'engagement syndical : celui de la solidarité ouvrière, du refus de l'exploitation, de l'aspiration à l'émancipation individuelle et collective, de l'action collective et de l'internationalisme.

La solidarité ouvrière et syndicale est une exigence de tous les jours, tant que, où que ce soit dans le monde, le syndicalisme, l'action syndicale, les mobilisations pour la démocratie – essentielles au syndicalisme libre et indépendant – demeurent réprimés.

Depuis des semaines, les travailleurs en **Birmanie** et leurs syndicats, plus largement la population, sont mobilisés contre le coup d'état militaire. Ils font face à une répression sanglante terrible. Maung Maung, le Président de la Confédération syndicale CTUM¹, que nous connaissons bien, ainsi que 25 dirigeants syndicaux sont sur une liste militaire de recherchés.

La Confédération FO s'est adressée au ministre des Affaires étrangères afin que soient examinés les moyens de pressions mis en œuvre dans le cadre d'une campagne internationale appelée par la CSI (Confédération Syndicale Internationale).

Avec la CSI, nous sommes également attentifs à la situation à Hong Kong, Lee Cheuk Yan, Secrétaire Général de la Confédération des syndicats de **Hong Kong** (HKCTU²), que nous connaissons

- Confédération of Trade Unions du Myanmar, anciennement connue sous le nom de Fédération des syndicats de Birmanie, est un syndicat du Myanmar
- 4 Hong Kong Confédération of Trade Unions

bien également, est accusé d'avoir participé à un rassemblement non autorisé lors des manifestations antigouvernementales de 2019. Il a été condamné avec d'autres militants de la démocratie à 18 mois de prison, le 16 avril dernier. Nous exigeons leur libération.

A l'OIT – l'Organisation Internationale du Travail – nous sommes mobilisés sur bien d'autres dossiers : le cas de militants en **Chine** qui, pour avoir appuyé les mobilisations de travailleurs dans certaines entreprises, ont fait l'objet d'arrestations et de détentions de plusieurs mois ; la situation en **Biélorussie** où, là aussi, des syndicalistes ont été arrêtés et détenus et font l'objet d'accusations liées à leur participation à des manifestations pacifistes en faveur de la démocratie et des libertés syndicales.

Ce sont là les cas les plus graves, mais ils ne doivent pas faire oublier que dans trop de pays, les droits syndicaux, la liberté de négociation collective, sont mis en cause, affaiblis. Parfois même, là où on les pensait définitivement acquis.

Nous devons toujours être en veille. Ne rien céder sur le plan des droits démocratiques et syndicaux.

C'est ce qui a amené FO à contester les dispositions contenues dans la loi sécurité globale et les décrets sécurité intérieure qui mettent en cause de fait les libertés individuelles et collectives dont la liberté de manifestation

Dans un contexte où des fonctionnaires, agents publics et de simples passants ont été victimes, ces derniers jours et derniers mois, d'assassinats terroristes particulièrement horribles, pour les seuls symboles qu'ils représentaient, la Confédération FO réaffirme son attachement à l'universalisme républicain, à la laïcité, à l'instruction publique et à la liberté d'expression. FO est militante de l'émancipation de toute forme de soumission. Elle est militante de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle réprouve et a toujours condamné toute forme de racisme, d'antisémitisme et de xénophobie et toute forme de discrimination.

Ce 1er mai 2021 est doublement teinté d'histoire.

Notre présence ce matin, aux murs des fédérés, avec nos camarades de Paris et de la région parisienne, rendait hommage à la mémoire des cent onze mille victimes de la Commune de Paris, férocement réprimées par le gouvernement d'Adolphe Thiers. Les derniers combats de la Commune se sont déroulés il y a 150 ans, après soixante-douze jours d'une expérience révolutionnaire sans précédent, autour et au cœur du cimetière du Père-Lachaise. Près de 200 fédérés y ont été fusillés dos au mur.

Pour nous, syndicalistes, parmi les grandes dates du mouvement ouvrier, la Commune de Paris tient une place particulière. Dernière révolution du XIXe siècle, c'est aussi la première tentative de prise en main de leur destin par les ouvriers.

Les Communards, à 80 % ouvriers et artisans, avaient développé un programme socialiste et fédéraliste. Derrière le drapeau rouge, ils voulaient réorganiser l'économie au profit des travailleurs. Ils avaient instauré l'éducation gratuite, obligatoire et laïque.

La Commune a voulu être un gouvernement des travailleurs. Les décisions d'ordre économique et social qu'ils firent prendre préfiguraient la législation de protection du travail, la Sécurité Sociale, le système de garantie chômage et le salaire minimum légal.

Il y a 50 ans, à travers la parole d'André Bergeron, Secrétaire Général de la Confédération FO, à l'occasion du centenaire, nous évoquions les femmes et les hommes de la Commune, leur épopée, faite de beaucoup de rêves et de générosité. Notre action syndicale veut, dans son œuvre revendicative quotidienne, par l'accroissement du mieux-être des travailleurs, par la réalisation d'améliorations immédiates, telles que l'augmentation des salaires, l'amélioration de l'emploi et des conditions de travail, la protection sociale... faire de ce rêve généreux la réalité.

L'actualité de ce ler mai, c'est évidemment la situation sanitaire et ses conséquences économiques et sociales. La pandémie est mondiale, ses conséquences sont massives. L'OIT estime qu'en 2020, 114 millions d'emplois ont été détruits, et que les femmes et les jeunes travailleurs ont été plus touchés.

Après désormais plus d'une année de pandémie et malgré les nombreuses restrictions sanitaires qui affectent durement l'activité en général, et portent atteinte de fait à l'action syndicale telles que la possibilité de réunions, d'informations et de contacts avec les salariés, de manifestations, les syndicats et militants FO n'ont jamais baissé et ne baissent pas la garde.

Nous avions placé le ler mai, l'année dernière, sous la revendication de faire de la santé au travail un droit fondamental au niveau international. Cette revendication demeure plus que jamais d'actualité.

Elle appuie celle de doter les services de santé, l'hôpital bien sûr, comme tous les établissements associés, les EHPAD notamment, des moyens, lits, médicaments et matériels et des effectifs indispensables pour répondre aux besoins de la population.

FO l'affirme et le revendique : il s'agit de rompre avec les politiques de rigueur qui réduisent le service public à une dépense. Cela vaut pour l'ensemble des services publics et de la fonction publique. La Confédération apporte son soutien à ses syndicats mobilisés contre les fermetures de services et les suppressions d'emplois à l'hôpital et dans les différents ministères confrontés à des restructurations, contre les fermetures de classes dans l'éducation nationale

Aux côtés de ses Fédérations et syndicats mobilisés pour l'extension du Ségur aux salariés du secteur social et médico-social, la Confédération FO, avec ses Unions Départementales, Fédérations et Syndicats, est aux côtés des salariés des entreprises, grandes ou petites, pour la défense des emplois et des salaires.

Nous n'avons eu de cesse de mettre en garde contre l'absence de conditions et contrôles en contrepartie des aides publiques dont ont bénéficié et bénéficient les entreprises, dont certaines n'hésitent pas à annoncer – dans le contexte actuel – des restructurations et des délocalisations d'activités qui se traduisent par des suppressions d'emplois, n'ayant d'autres justifications que l'amélioration de la rentabilité en faveur des actionnaires.

La Confédération FO renouvelle sa revendication que toute aide publique soit soumise à conditions, contrôles et sanctions. Au titre des conditions doivent figurer l'interdiction des licenciements et des versements de dividendes.

FO appelle à ce qu'il soit mis fin à la spéculation boursière qui se nourrit de la captation des richesses produites par l'activité économique, qui profite des contraintes sur les salaires et des politiques de rigueur affectant le service public et la protection sociale collective.

La meilleure des réponses passe par la revendication et l'obtention de l'augmentation générale des salaires. FO réaffirme sa revendication d'un SMIC porté à 1 450 € net, soit 80 % du salaire médian, et l'instauration d'un salaire minimum comparable dans les pays européens.

La Confédération FO alerte à l'occasion de ce ler mai et met en garde contre le retour des mêmes politiques de rigueur et d'austérité : elle ne laissera pas le « quoi qu'il en coûte » se transformer en « quoi qu'il en coûte aux travailleurs ». Ce n'est pas aux travailleurs, aux services publics, à la protection sociale de supporter le coût de la crise sanitaire et économique.

Alors que le chômage atteint des niveaux records, FO dénonce à nouveau l'obstination du gouvernement à imposer sa réforme de l'Assurance chômage, dont l'unique objectif est de réaliser des économies sur les droits des demandeurs d'emplois. Elle en demande l'abandon et confirme l'intention de FO d'engager une requête en annulation et un recours en référé- suspension devant le Conseil d'État.

Réaffirmant son opposition à une étatisation totale de la protection sociale, qui conduirait à un système d'assistance publique a minima, FO demeure déterminée à empêcher le retour du système universel de retraite par points, et dénonce, dans l'immédiat, les velléités d'intégrer au projet de loi de finances de la sécurité sociale, la part de budget de l'État consacrée à l'Agirc-Arrco et à l'Unedic.

En ce l^{er} mai 2021, 150^{ème} anniversaire de la Commune de Paris, FO réaffirme que l'on ne peut séparer la République et la justice sociale.

Aussi, la Confédération appelle les travailleurs à renforcer les syndicats FO.

Adhérez, militez pour le progrès et la justice sociale, établissez les cahiers de revendications à tous les niveaux, pour les salaires, l'emploi, la protection sociale, les services publics et la Fonction publique, les conventions collectives et les statuts.

Vive le syndicalisme libre et indépendant!
Vive la solidarité internationale des travailleurs!
Vive le le mai des revendications!
Vive la Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIERE!

Yves VEYRIER Secrétaire Général de la Confédération FO

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



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main sur demain

Billet d'humeur

CABINETS CONSEILS, CHANTRES DU LIBÉRALISME : ALIXIO, UNE EXPERTISE CONTRE NOS DROITS

« On nous apprend que les entreprises ont une âme, ce qui est bien la nouvelle la plus terrifiante du monde. Le marketing est maintenant l'instrument du contrôle social, et forme la race impudente de nos maîtres. »

Gilles DELEUZE

Lors des récentes négociations dans la CCN66 et CCN51, quelle ne fut pas notre surprise de voir les employeurs NEXEM et FEHAP s'allouer les services d'un cabinet conseil, ALIXIO ... Dans la situation que l'on connaît, d'attaque contre les conventions collectives et particulièrement contre l'architecture des grilles de salaires, nous pouvons considérer que les employeurs dévoilent, par ce choix, leur méthode. Tenter de faire accepter l'inacceptable, à grand renfort de méthodes douteuses et d'arguments fallacieux dont sont coutumiers ces cabinets d'experts ; experts en manipulation.

D'ailleurs, nous n'inventons rien puisqu'eux-mêmes le disent ! Il n'y a qu'à lire la présentation de ce qu'ils se proposent de faire et que l'on trouve dès l'ouverture de leur site internet. La petite phrase de Raymond Soubie, Président d'ALIXIO et accessoirement ancien Conseiller du Président Sarkozy :

« Dans la vie de votre entreprise, vous faites face à de nombreuses transformations. Il vous faut les faire accepter par votre corps social, par votre environnement et mobiliser toutes vos équipes. ALIXIO vous conseille et vous accompagne tout au long de votre démarche. »

Nous serions le « corps social »... Et il faudrait donc nous faire accepter de nombreuses transformations. Contre notre gré, à notre corps défendant, bien sûr, puisque nous ne les avons pas demandées.

• ALIXIO est une filiale du **Groupe ARFILIA**, qui comprend des sociétés spécialisées dans l'information, le conseil et le service aux entreprises, chacune leader dans son domaine d'activité: AEF (information spécialisée), ALIXIO (conseil en stratégie sociale et accompagnement du changement), TADDEO (conseil en stratégie de communication), DZA (cercles d'échanges et événements pour multinationales étrangères) et MISSIONEO Group (portage salarial).

En ce qui concerne notre secteur, il s'agirait de l'introduction de critères classant et de la promotion des compétences contre les diplômes dans les conventions collectives nationales. La méthode est rôdée et nous la connaissons depuis longtemps. Avec une présentation confinant au mensonge. Un travail de faussaire en quelque sorte, travail qui consiste à présenter un recul de droit comme un progrès... Et quel progrès! A grand renfort d'un lexique pétri d'idéologie libérale et de novlangue de bois, le changement voulu par les employeurs est présenté comme inéluctable, rationnel et désirable. Morceaux choisis: mutations sociales et technologiques, besoins en compétences, piloter les offres, gérer les mobilités, sécuriser, performance opérationnelle, politique de mobilité, détection et développement des talents, nouveaux business models...

D'autres questions, plus terre à terre pourraient aussi être posées. Par exemple : qui paie ces conseils ? Les employeurs du secteur, avec l'argent public, financent ces conseils pour imposer leurs vues. Mais laissons pour le moment ces considérations aux comptables. Il se peut cependant que nous leur demandions des comptes plus tard...

L'expertise dont il est question est sans conteste une arme contre nos droits. S'il nous faut certes sans cesse travailler à comprendre et à contrer les manœuvres des employeurs en affutant notre compréhension et nos arguments, il nous semble vital de garder le cap du mandat et des revendications, vital de ne pas se noyer dans l'expertise et son jargon imposer par les employeurs.

Nos armes ont le tranchant de l'indépendance et de la liberté.

Nos revendications contre leur expertise. Notre mandat contre leurs mots. Nos intérêts contre leur monde !

Michel POULET Secrétaire Fédéral



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.

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



Aide à Domicile

DIPLÔME D'ÉTAT D'ACCOMPAGEMENT ÉDUCATIF ET SOCIAL (DEAES): 2021, UNE ANNÉE DE RÉVISION

Après tout juste 5 ans d'existence, voilà le **Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social** à nouveau « révisé ». La nouvelle version annonce : la fusion des spécialités, la construction du référentiel en « blocs de compétences » et la constitution d'un bloc de compétences équivalent entre le DEAES et le DEAS (Diplôme d'État d'Aide-Soignant).

Lors de sa mise en place en 2016 (décret du 29 janvier 2016), le DEAES fusionne deux diplômes du secteur social et médico-social, le DEAVS et de DEAMP. Son architecture se présente sous la forme d'un socle commun de compétences et de 3 spécialités :

- « accompagnement de la vie à domicile » (anciennement DEAVS).
- « accompagnement de la vie en structure collective » (anciennement DEAMP),
- « accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire ». « L'Accompagnant d'Élèves en Situation de Handicap » remplace « l'Auxiliaire de Vie Scolaire » ou « l'Assistant d'Éducation ». Cette spécialité crée donc un diplôme, à un niveau 3, alors que cette fonction nécessite des compétences de niveau 4 (Circulaire n° 2003 092 du 11 juin 2003 (Titre 2 II Recrutement) et 2004 117 du 15 juillet 2004).

Donc, à la prochaine rentrée des classes, **les 3 spécialités dis- paraissent!**

Le ministère de la Cohésion Sociale (DGCS³), suite à une évaluation du dispositif de formation, constate que « la juxtaposition des trois spécialités est peu lisible notamment par les employeurs et complexifie le parcours professionnel. » Au-delà de ce que peuvent comprendre nos employeurs du secteur, sur lesquels nous ne nous faisons aucune illusion, nous comprenons très bien l'objectif gouvernemental affiché sur cette évaluation : des **économies budgétaires**.

Dans les faits, le Gouvernement continue la modification de l'architecture des diplômes du secteur sanitaire et social. Il faut

- DEAVS : Diplome d'État d'Auxiliaire de Vie Sociale
- 2 DEAMP : Diplôme d'État d'Aide Médico-Psychologique
- 3 DGCS : Direction Générale de la Cohésion Sociale

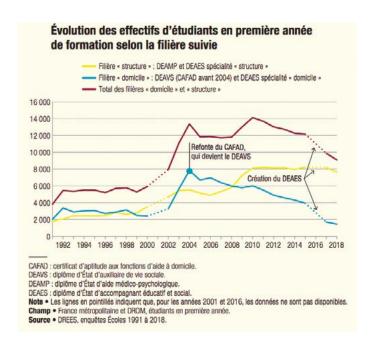
construire des référentiels en « blocs de compétences » et faciliter les passerelles entre les métiers. Mais dans ce contexte, que veut dire aujourd'hui avoir un métier ? Développer ses compétences mais pas son niveau de qualification! Eh oui, la qualification (le diplôme) permet un classement dans nos grilles conventionnelles et une juste reconnaissance salariale.

Mais aujourd'hui, **le titulaire du DEAES, formé pour 3 métiers**, est une main-d'œuvre polyvalente, qui peut changer de fonction et de lieu de travail (mobilité) au bon vouloir des besoins de l'employeur... tout en étant **rémunéré à hauteur d'un niveau CAP/BEP**.

Cette révision du DEAES en est l'exemple type avec le bloc de compétences 5 qui est « équivalent » à celui du diplôme d'Aide-Soignant. Pour nos employeurs, ce rapprochement répond aux glissements de tâches et « aux faisant-fonction » que nous constatons au quotidien et qui ne les dérangent pas. Le salarié est adaptable et corvéable à souhait!

Alors que le DEAES est le ler niveau de qualification (niveau 3) dans le champ du travail social et qu'il est le diplôme majoritaire dans le secteur de l'aide à domicile, le ministère constate « un déséquilibre entre les secteurs vers lesquels se tournent les nouveaux diplômés ». Bien-sûr que les salariés cherchent la structure dans laquelle les conditions de travail sont les moins dégradées et le salaire plus intéressant. Nous ne sommes pas surpris de voir que le secteur de l'Aide à Domicile est le moins prisé avec seulement 11 % des candidats en formation. La spécialité « structure collective » est choisie par 70 % des stagiaires alors que celle de « l'inclusion scolaire » est sélectionnée par 20 % d'entre eux.

Dans ce contexte, malgré les réingénieries successives des diplômes et les différentes lois sur la formation professionnelles, notre secteur souffre d'un manque d'attractivité *(chronique)* pour les salariés. Les effectifs en formation ne cessent de baisser depuis 2010 comme en témoigne le tableau ci-dessous.



Aucun moyen financier n'est prévu pour l'accueil et la gratification d'un stagiaire dans la structure. De même, aucune reconnaissance salariale pour le professionnel qui accueille ce stagiaire et pas d'allègement de charge de travail non plus. Et au-delà de la formation, se sont tous les professionnels du secteur qui souffrent de la dégradation des conditions de travail.

Je ne vois pas comment cette nouvelle révision du diplôme va favoriser un recrutement massif de personnel dans le secteur de l'Aide à domicile ou dans les EHPAD. Il est plus à parier que les conditions de travail des salariés en poste vont s'alourdir car leur polyvalence (les compétences) va être très largement utilisée par les structures. Cela ne va pas suffire à rendre le métier d'AES attractif et ainsi faciliter le recrutement!

Cette réforme des diplômes remet en cause les qualifications fondées historiquement sur des diplômes généralistes spécifiques. Il s'agit de l'architecture-même de nos Conventions Collectives et de nos droits collectifs.

Avec cette nouvelle révision, ils continuent d'attaquer les droits des travailleurs.

Travailleuses et Travailleurs du secteur social et médico-social, continuons de nous organiser pour lutter et préserver nos droits.

N.B.: La durée de la formation théorique est légèrement augmentée. Elle passe de 525 à 560 h. alors que la durée de la formation pratique est maintenue à 840 h. soit 24 semaines.

Isabelle ROUDIL Secrétaire Générale Adjointe



Accords CHRS

FO DÉFEND LA LIBERTÉ DE NÉGOCIER

NEXEM, après avoir demandé une fusion administrée de la Convention Collective Nationale 66/79 et des Accords CHRS, continue de refuser et de voir aboutir un accord de mise en place d'une CPPNI.

Rappelons une fois encore la nécessité d'aboutir sur un tel accord. Dans le processus de fusion des Branches voulu par le Gouvernement, l'un des éléments favorisant la disparition ou pour le dire de manière plus consensuelle le rattachement d'une convention collective à une autre est caractérisé par l'absence de CPPNI.

Rappelons également que nous avons été à l'initiative de la demande de mise en place d'une Commission Mixte Paritaire en fin d'année 2019 pour précisément aboutir sur un accord de mise en place de cette instance. Cette demande à la majorité des organisations syndicales a permis la mise en place d'une CPPNI dans la Convention Collective Nationale 66, mais toujours pas dans les accords CHRS.

C'est dans un contexte d'entrave permanente à la négociation que nous nous trouvons. Prenant nos responsabilités, nous avons par courrier daté du 17 avril² sollicité une audience auprès de la Direction Générale du Travail pour échanger sur cette situation inédite.

Dans le même temps, le Représentant du ministère qui préside la Commission Mixte Paritaire a souhaité que les organisations présentes à la table des négociations s'expriment sur la nécessité, ou non, de poursuivre les réunions sous la forme d'une CMP. Semblant par la même acter l'échec des négociations sur la mise en place de la CPPNI, le Représentant de la DGT interroge sa propre utilité dans la situation. Son absence impromptue lors de la réunion du 20 avril dernier, nous a permis d'aller chercher auprès de l'ensemble des organisations syndicales l'unanimité sur la question de la nécessité de la poursuite des négociations sous cette forme. La réunion n'a donc pu se tenir. Et certainement pas sous la forme d'une CNPN® comme l'aurait souhaité NEXEM!

Il nous paraît aujourd'hui essentiel de ne rien céder aux velléités des employeurs à fusionner les Branches et de tenir nos posi-

- Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation
- 2 Voir courrier ci-joint
- ① Commission Nationale Paritaire de Négociation. Il s'agit de l'instance de négociation paritaire principale qui devrait être remplacée par une CPPNI, et ce, depuis 2016

tions pour la défense, le maintien et l'amélioration des Accords CHRS quoi qu'ils en disent !

Aucun progrès, aucune amélioration des droits pour les salariés de notre secteur ne peuvent être attendus d'une quelconque fusion de conventions collectives. Nous refusons d'accompagner par quelque procédé que ce soit la mise à bas de l'édifice conventionnel conquis et amélioré au fil des ans.

Michel POULET Secrétaire Fédéral

"

66

LETTRE RAR: 1A 11035 00762 9

Paris, le 17 avril 2021

Monsieur Pierre RAMAIN

Directeur Général Direction Générale du Travail 39-43 quai André Citroën 75902 Paris Cedex 15

Objet : Demande de rendez-vous urgent concernant l'état de la négociation dans les Accords Collectifs des Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (IDCC 0783) en Commission Mixte Paritaire

Monsieur le Directeur général de la DGT,

Nous sommes à l'initiative avec la CGT et SUD de la mise en place de deux CMP en fin d'année 2019, celle des accords CHRS et celle de la CCNT66/79, afin de préserver pour ces deux champs conventionnels notre liberté de négocier par la mise en place en priorité de deux CPPNI.

Si nous avons enfin réussi à aboutir dans la CCNT66/79, il s'avère que concernant les accords CHRS, et contre la majorité des organisations syndicales qui le souhaitent, NEXEM, le syndicat employeur fait encore et toujours obstacle à la mise en place d'une CPPNI. Son projet politique de fusion des Branches CCNT66/79 et CHRS l'emporte sur le respect du droit et du paritarisme.

Son refus actuel de négocier à nouveau tout accord et sa demande récente auprès de vos services d'une fusion administrée en atteste, pour le moins.

Nous avons affirmé, à de nombreuses reprises lors de négociations et dès le départ, auprès du président de la CMP, votre représentant, garant de son bon fonctionnement, notre détermination et notre volonté d'aboutir à un accord de mise en place d'une CPPNI.

Pour rappel, la première et unique proposition de NEXEM s'est vue frappée d'une opposition majoritaire pour une raison essentielle : cette proposition ne visait pas la seule création d'une CPPNI, elle visait également la fusion de la CCNT66/79 et des Accords CHRS pourtant déjà rejetée majoritairement dans les deux Branches. Ce syndicat employeur persiste alors même que son projet de fusion CCNT66/79 et CCNT65 s'est vue frappé d'une opposition majoritaire.

Attachée à la liberté de négocier et au paritarisme, Force Ouvrière a persévéré dans sa volonté d'aboutir en proposant un avenant, désireuse ainsi de satisfaire à l'obligation légale que constitue la mise en place de cette instance de négociation.

Force est de constater que l'organisation patronale NEXEM subsidiaire des décisions politiques parce qu'elle est dépendante des financements « publics » persévère quant à elle dans un refus manifeste de négocier sur ce point.

C'est dans ce contexte que nous sommes amenés à solliciter une audience afin de faire le point sur cette situation inédite qui voit une seule organisation, NEXEM, faire obstacle et refuser tout compromis acceptable pour toutes les parties.

Nous refusons cette façon insidieuse et permanente de fragiliser la CMP et à travers elle votre représentant, en ne permettant pas qu'elle joue son rôle essentiel : garantir la sérénité du cadre de la négociation et lever les obstacles qui l'en empêchent.

Pour notre organisation syndicale, attachée à la défense des intérêts matériels et moraux des salariés des Accords CHRS, cela passe par le maintien et la réaffirmation de la CMP, mais aussi par le maintien et l'amélioration des accords CHRS avec la mise en place sans attendre d'une CPPNI.

Dans l'attente d'un rendez-vous, qui nous semble important et urgent, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur Général, nos sincères salutations.

Pascal CORBEX Secrétaire Général de la FNAS FO

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









ET VOUS? QUI PREND SOIN DE VOUS?

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.



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

Branche Action Sanitaire et Sociale

66

Par notre détermination et l'unité réalisée, nous obtenons des employeurs (AXESS) le retrait de leur projet sur les contrats de travail suite à la déclaration suivante :

Les organisations syndicales CGT, FO et SUD tiennent à faire savoir à AXESS qu'elles sont opposées au projet de négociation engagé dans la CPPNI de l'interbranche sur les contrats de travail.

Elles vous invitent à ne pas persévérer et à retirer ce projet de l'ordre du jour.

Majoritaires, elles ne seront pas signataires d'un tel projet qui reprend essentiellement les dispositions du Code du travail.

Opposées au projet gouvernemental de politique de rapprochement administré des conventions collectives, la CGT, FO et SUD refusent de s'engager dans cette négociation.

Elles ne participeront en aucune façon à la co-élaboration du projet (employeur-gouvernement) de convention collective unique.



Préparer l'arrivée d'un enfant, financer des études, penser à la retraite...

La Macif vous accompagne dans vos projets de vie en vous conseillant et en vous proposant un ensemble de solutions d'Épargne assurance-vie et de Prévoyance solidaires de vos besoins.

Découvrez toutes nos offres et services en agence ou sur macif.fr



Essentiel pour moi

CCNT51

À QUEL JEU LA FEHAP JOUE-T-ELLE ?

L'accord de méthode proposé par la mission Laforcade vient d'être signé par AXESS (Confédération des employeurs de la BASS regroupant NEXEM, la FEHAP, UNICANCER et la Croix-Rouge), la CFDT et l'UNSA.

La mission Laforcade, qui vient compléter « le Ségur de la santé » et soi-disant revaloriser un plus grand nombre de salaires dans notre secteur, est une fois de plus soumise à de l'individualisation ou à « du coup par coup » !

Accessoirement, et « ce n'est pas une paille », elle conditionne le financement de cette revalorisation à une négociation sur un rapprochement de Branche du sanitaire, social et médico-social.

La FNAS FO ne comprend pas et exprime sa colère et son incompréhension face au positionnement de la FEHAP. Depuis plusieurs mois, à chaque Commission Paritaire, la FEHAP insiste sur le principe de sauvegarde de sa Convention Collective 51. Elle défend sans cesse l'existence de la Convention et, semble-t-il, ne veut pas aboutir à une Convention Collective Unique (CCU). Elle l'exprime haut et fort mais, dans les actes, elle fait le contraire en signant avec AXESS.

La FEHAP n'est donc pas cohérente et loyale dans les négociations. D'un côté, elle prévoit plusieurs séances de CPPNI² sur un projet « d'évolution de la CCN 51 » et se dit autonome vis-à-vis d'AXESS mais, de l'autre, elle cautionne et valide la signature de l'accord de méthode.

Que de raisons, pour se poser des questions quant au positionnement de la FEHAP au travers d'AXESS.

Si l'objectif de la FEHAP est de sauvegarder la CCNT51, pourquoi ne pas exprimer son opposition avec les organisations de salariés face au Gouvernement et refuser de signer ce projet ?

Il n'est pas acceptable aujourd'hui de voir ce chantage orchestré par le Gouvernement, jusqu'où sont-ils prêts à aller pour la mise en place d'une CCU dans notre Branche ?

Quels sont les enjeux pour les Organisations syndicales d'employeurs ?

1 Branche des Activité Sanitaire et Sociales

② Commission Paritaire Permanent de Négociation et d'Interprétation

Lors de la dernière CCPNI du 22 avril (CF. compte rendu via www. fnasfo.fr/négociation/CCNT51), la FEHAP a pourtant été claire en affirmant que ce n'était pas parce qu'elle signait l'accord de méthode, qu'elle devrait dans l'avenir, négocier dans le cadre de la Commission Paritaire de Branche au côté d'AXESS. La FEHAP a soutenu que la négociation des avenants se ferait au niveau de la 51 et non avec d'AXESS. Elle a rajouté que même s'il pouvait y avoir des convergences entre les Conventions Collectives, en rien cela n'impliquait un projet de CCU.

L'interprétation des textes de l'Accord de Méthode par la FEHAP a fait réagir très fortement l'organisation syndicale de salariés co-élaboratrice du projet de CCU. Ces divergences ne sont-elles que de façade ? Quels sont les intérêts des uns et des autres ?

Ce qui nous apparaît important, c'est que nous puissions maintenir le front syndical unitaire contre ce projet le plus longtemps possible.

Seule notre détermination permettra de repousser l'échéance et de mettre un terme à cette agression directe du Gouvernement contre nos droits collectifs à travers nos Conventions Collectives.

> Les Négociatrices : Nathalie De Oliveira Callanquin et Isabelle Tessier

CCNT66

66

POLITIQUE SALARIALE : SAUVER LE SECTEUR ! LES 183 EUROS POUR TOUS, TOUT DE SUITE

La situation salariale dans la CCNT66 n'est plus à démontrer. C'est une catastrophe. Triste conséquence des politiques sociales et salariales pratiquées depuis des années par les gouvernements successifs, relayées par les financeurs et les employeurs.

Les employeurs reconnaissent et décrivent les difficultés de recrutement, les services au bord de la fermeture faute de personnel, les démissions à la pelle. Pas de divergences sur le sujet de l'état du secteur, les faits sont avérés.

Cette pénurie, liée au manque d'attractivité salariale du secteur, est renforcée par la concurrence entre les personnels. Cette concurrence est organisée par le gouvernement qui transpose les revalorisations salariales issues du Ségur de façon inégalitaire et discriminante.

Partout, dans tous les établissements du secteur social et médicosocial, des salariés sont en grève tour à tour pour réclamer les 183 euros. Pas une journée ne passe sans que les médias relaient des mobilisations des professionnels sur tout le territoire. Les professionnels doivent être entendus!

Aussi, lors de la dernière séance de négociation nationale 66, FO a proposé de signer un avenant à la hauteur des revendications et des mobilisations des salariés. NEXEM, et ce n'est pas une surprise puisque ce sont les mêmes réponses faites par les employeurs dans les établissements, se range derrière la législation, derrière les enveloppes fermées accordées annuellement au secteur. FO a insisté pour que la question de la signature de cet avenant soit à l'ordre du jour de la prochaine séance du 19 mai.

AVENANT SALARIAL PROPOSÉ PAR FO, REJOINT PAR LA CGT, SUD ET LA CFTC

Article 1 : Revalorisation indiciaire des grilles salariales

La mesure de revalorisation indiciaire de salaire appliquée par recommandation patronale du 24 novembre 2020 dans les EPHAD et établissements de santé est appliquée à tous les salariés couverts par le champ conventionnel de la CCNT66 de la façon suivante :

237 € brut (183 € net) à compter du ler janvier 2021

A compter du 1^{er} janvier 2021, sont attribués 62 points d'indice mensuels pour les cadres et 57 points d'indice, auxquels s'ajouteront 9,21 % de prime de sujétion spéciale, pour les non-cadres.

Cette mesure est intégrée aux grilles indiciaires de classification.

NEXEM doit signer cet avenant, le gouvernement doit l'agréer.

C'est une première étape indispensable.

C'est la seule et unique façon de commencer à relever le secteur de l'ornière dans laquelle l'ont jeté les politiques d'austérité et les politiques sociales imposées par les financeurs : Encadrement budgétaire, Décentralisation, CPOM, SerafinPh, Contrats à Impacts Sociaux, Appels à Projets, Plateformes de Coordination et d'Orientation...

Corinne Pette Secrétaire 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









ALISFA

Assistants Familiaux

"

DEPUIS QUAND L'INFORMATION REMPLACE-T-ELLE LA NÉGOCIATION ?

Depuis plusieurs mois, la qualité des négociations se détériore avec le syndicat employeur ELISFA.

Nous ne reviendrons pas sur les évènements de septembre 2020 qui ont conduit 3 organisations syndicales de salariés sur 4 à quitter la table des négociations. Déjà le 23 septembre, dans une déclaration intersyndicale, les syndicats CFTC, CGT et FO demandaient « une reprise des travaux dans un climat apaisé et propice aux missions de nos instances ».

2021 commence sous les mêmes auspices.

L'accord PRO A signé fin 2019 à durée déterminée jusqu'à la fin 2021 aurait dû passer par une phase d'analyse, de discussions et une renégociation en vue de sa prolongation en l'état ou pas.

Le sujet avait été porté à l'ordre du jour de la CPNEF du 14 janvier et de la CPPNI du 19 janvier 2021.

Dès le 7 janvier, avant les réunions planifiées de la CPNEF et de la CPPNI, ELISFA, de manière unilatérale, sans concertation, a décidé de mettre à la signature un avenant de prolongation d'un an de l'accord PRO A, faisant fi d'ouvrir de réels échanges et d'une négociation.

Le même jour, ELISFA met à signature l'avenant 01-21 concernant la revalorisation de la Rémunération Minimum de Branche (RMB) pour l'année 2021, alors qu'il n'y a pas eu d'ouverture de négociations salariales pour 2021. Pour rappel, seule une information a été faite à la CCPNI de juin sur les intentions des employeurs en matière de salaire 2021. C'est la Vice-Présidence FO de la CPPNI qui a demandé de mettre à l'ordre du jour de la CPPNI du 19 janvier, une négociation salariale.

Cette négociation annuelle est obligatoire selon l'Art. L2241-8 du Code du travail : « Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires ».

Avec Elisfa, nous avons une information en juin et un avenant mis à signature le 7 janvier sans négociation !

NOUS NE POUVONS ACCEPTER CETTE SITUATION

Au vu de ces évènements, le syndicat FO se dirige vers l'organisation d'une demande de mise en place d'une Commission Mixte Paritaire.

Paris, le 22 février 2021

"

66

AVENANT 351 -AVIS D'INTERPRÉTATION -NOUVEL ACCORD :

OÙ EN SOMMES-NOUS POUR LA RÉMUNÉRATION DES JOURNÉES TRAVAILLÉES AU-DELÀ DE 26 JOURS PAR MOIS POUR LES ASSISTANTES FAMILIALES ET LES ASSISTANTS FAMILIAUX ?

Les Assistants Familiaux (AF) et les Assistantes Familiales (AF) accueillent au sein de leur domicile des enfants et adolescents confiés sur des modalités de placement qui peuvent amener les AF à travailler 30 jours sur 30. Les contrats de placement précisent les modalités d'accueil (permanent continu ou intermittent). Les conditions de travail des AF sont très difficiles, sans vraiment de repos.

Les interlocuteurs sociaux conscients de ces difficultés avaient ouvert des négociations pour améliorer le droit à repos des AF, revendiquant à minima un week-end de repos par mois. A défaut de la mise en place de ce repos, les négociations devaient rendre les journées au-delà de 26 jours beaucoup plus rémunératrices pour les AF, de façon à encourager les employeurs à mettre des relais en place pour les enfants confiés, libérant les assistantes familiales qui le souhaitent, de façon à prendre des jours mensuels de repos, de répit

A l'issue des négociations, l'avenant numéro 351 du 12 avril 2019 de l'annexe XI conventionnelle, portant sur les conditions de travail des assistantes et assistants familiaux est venu remplacer la règle de majoration des 10% pour la rémunération jours travaillés au-delà de 26 jours jusque là en vigueur (avenant 305).

Quand les employeurs ont appliqué l'avenant 351 -alors que l'objet de l'avenant visait une revalorisation- les salariés ont vu leur rémunération baisser. FO s'est emparé immédiatement des réclamations des salariés. L'application du nouvel avenant ne tenait pas compte du nombre d'enfants accueillis au-delà de 26 jours! Les AF étaient lésées.

Très rapidement, la FNAS FO a saisi la Commission Paritaire Nationale de Négociation pour proposer un avenant de révision de façon à corriger l'avenant 351. Il a été décidé en séance paritaire de saisir la CNPC (Commission Nationale Paritaire de Conciliation de la CCNT 66). Cette commission a rectifié l'erreur en venant

préciser que la rémunération (au-delà de 26 jours) se calculait PAR ENFANT et PAR JOUR. La commission d'interprétation a pris cette décision à l'UNANIMITE (voir CNPC du 14 mai 2020).

Les décisions de la commission d'interprétation sont applicables et opposables à l'employeur. Pour autant, nombre d'employeurs refusent de l'appliquer, prétextant des difficultés financières, difficultés relayées par le syndicat NEXEM qui encourage finalement ses adhérents à ne pas appliquer la décision d'interprétation qu'il a pourtant lui-même validée! Comme le prévoit la décision d'interprétation, FO a demandé l'écriture d'un nouvel avenant qui viendrait tenir compte des décisions d'interprétation prises par la commission.

Cela fait maintenant plus d'un an que NEXEM se moque de nous en proposant un nouvel avenant qui n'est pas à la hauteur de l'interprétation. Malgré les interpellations incessantes des organisations syndicales et de Force ouvrière en particulier, NEXEM préfère fait trainer, cherchant à nous user tout en communiquant aux employeurs d'appliquer l'avenant 351.

A l'appui de sa revendication FO a produit des tableaux comparatifs qui démontrent la perte subie par les collègues assistants familiaux, perte que nous combattons.

Olivier HALLAY et Jacques TALLEC Conseillers Fédéraux

"

MONTANT DE L'INDEMNITÉ BRUTE VERSÉE À L'AF PAR JOUR (+ DE 26 JOURS)

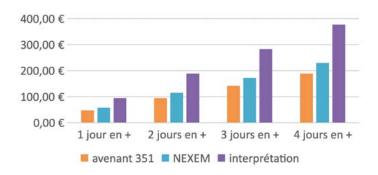
	1 enfant + 26 jrs		2 enfants + 26 jrs		3 enfants + 26 jrs				
	Avenant 351	Proposition Nexem	Avis d'interprétation	Avenant 351	Proposition Nexem	Avis d'interprétation	Avenant 351	Proposition Nexem	Avis d'interprétation
début	47,09 €	47,09 €	47,09 €	47,09 €	57,34 €	94,17 €	47,09 €	67,59 €	141,26 €
après I an	47,88 €	47,88 €	47,88 €	47,88 €	58,13 €	95,77 €	47,88 €	68,38 €	143,65 €
après 3 ans	48,68 €	48,68 €	48,68 €	48,68 €	58,93 €	97,36 €	48,68 €	69,18 €	146,05 €
après 5 ans	49,48 €	49,48 €	49,48 €	49,48 €	59,73 €	98,96 €	49,48 €	69,98 €	148,44 €
après 7 ans	50,28 €	50,28 €	50,28 €	50,28 €	60,53 €	100,56 €	50,28 €	70,78 €	150,84 €
après 10 ans	51,56 €	51,56 €	51,56 €	51,56 €	61,81 €	103,11 €	51,56 €	72,06 €	154,67 €
après 13 ans	52,99 €	52,99 €	52,99 €	52,99 €	63,24 €	105,98 €	52,99 €	73,49 €	158,98 €
après 16 ans	54,43 €	54,43 €	54,43 €	54,43 €	64,68 €	108,86 €	54,43 €	74,93 €	163,29 €
après 20 ans	55,71 €	55,71 €	55,71 €	55,71 €	65,96 €	111,41 €	55,71 €	76,21 €	167,12 €
après 24 ans	57,78 €	57,78 €	57,78 €	57,78 €	68,03 €	115,56 €	57,78 €	78,28 €	173,34 €
après 28 ans	59,22 €	59,22 €	59,22 €	59,22 €	69,47 €	118,43 €	59,22 €	79,72 €	177,65 €

Exemple pour lire le tableau :

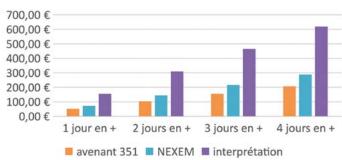
L'indemnité de l'AF, avec 3 ans d'ancienneté, qui accueille 2 enfants au-delà de 26 jours aura une de 48.68 € avec l'avenant 351, une indemnité de 58.93 € avec la proposition NEXEM et une indemnité de 97.36 € avec l'avis d'interprétation.

Exemples d'indemnisation d'AF en fonction du nombre de jours et des modalités appliquées

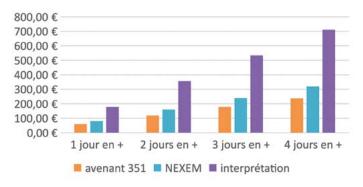
INDEMNITÉS DE L'AF, DÉBUTANT QUI GARDE 2 ENFANTS AU-DELÀ DE 26 JOURS



INDEMNITÉS DE L'AF, APRÈS 10 ANS D'ANCIENNETÉ QUI GARDE 3 ENFANTS AU-DELÀ DE 26 JOURS



INDEMNITÉS DE L'AF, APRÈS 28 ANS D'ANCIENNETÉ QUI GARDE 3 ENFANTS AU-DELÀ DE 26 JOURS



Un combat syndical est mené au sein de la négociation nationale de la convention collective 66, mais aussi au travers des travaux de la Commission Nationale Assistants Familiaux FO (regroupant des Assistants Familiaux du Public et du Privé adhérents de FO) qui s'est constituée à l'occasion de la participation de Force Ouvrière au groupe de travail ministériel « Conditions de travail et d'exercice des assistantes familiales et des assistants familiaux ».

Ce combat syndical pour la reconnaissance d'un vrai statut protecteur des Assistants Familiaux s'est traduit par exemple par l'élaboration d'une plateforme revendicative (www.fnasfo.fr/negociation/plateforme-revendicative-fo-assistants-familiaux-2021).

Ce droit à repos et congés à part entière est essentiel et central pour Force ouvrière, tout comme la rémunération, il ne saurait passer à la trappe, comme tente de le faire le syndicat employeur NEXEM : FO ne renoncera pas à la reconnaissance et à l'acquisition de ce droit fondamental pour nos collègues assistantes et assistants familiaux.

Pour Force ouvrière, les dispositions les plus favorables doivent toujours être appliquées sur le fondement du principe de faveur et de la hiérarchie des normes, le cadre conventionnel national a pour raison d'être de garantir à la fois la légalité et l'égalité des droits collectifs et salariaux des collègues relevant de l'annexe 11 de la CCNT 66 (Convention Collective Nationale du Travail).

CONCERNANT LES ACCUEILS RELAIS, le minimum garanti par le CASF (Code de l'Action Sociale et des Familles) de 4 fois le SMIC horaire par jour d'accueil, doit être appliqué. Ce que les employeurs n'ont pas respecté en interprétant « à leur manière » la rédaction du nouvel avenant 351.

L'avenant d'interprétation est également venu corriger la rémunération. Rappelons que certains employeurs ont réussi à interpréter l'avenant 351 en divisant la rémunération des relais par 2 !!!

La FNAS FO revendique la suppression du nouvel « accueil mixte » voulu par NEXEM, et la création d'un réel encadrement législatif des accueils relais, comme des accueils d'urgence. Des familles d'accueils se spécialisent dans les accueils relais, ces placements doivent être correctement encadrés, que ce soit du point de vue des enfants que de celui des salariés.

Les tableaux suivants montrent le montant des indemnités prévues dans le cadre d'un accueil mixte (c'est-à-dire avec au moins un enfant en permanence et au moins un enfant en intermittence). Les montants marqués correspondent aux indemnités par enfant intermittent et par jour d'accueil.

Accueil mixte

1 enfant intermittent	Avenant 351	NEXEM	Avis d'interprétation
début	24,96 €	41,00€	52,58 €
après 1 an	25,26 €	41,00 €	52,87 €
après 3 ans	25,33 €	41,00 €	52,94 €
après 5 ans	25,35 €	41,00 €	52,96 €
après 7 ans	25,25 €	41,00 €	52,86 €
après 10 ans	25,80 €	41,00 €	52,94 €
après 13 ans	26,51 €	41,00 €	53,01 €
après 16 ans	27,28 €	41,00 €	54,41 €
après 20 ans	27,88 €	41,00 €	55,66 €
après 24 ans	28,95 €	41,00 €	57,68 €
après 28 ans	29,61 €	41,00 €	58,98 €

2 enfants intermittents	Avenant 351	NEXEM	Avis d'interprétation
début	49,93 €	82,00 €	80,03 €
après 1 an	50,52 €	82,00 €	80,33 €
après 3 ans	50,66 €	82,00 €	80,40 €
après 5 ans	50,69 €	82,00 €	80,41 €
après 7 ans	50,50 €	82,00 €	80,32 €
après 10 ans	51,60 €	82,00 €	80,39 €
après 13 ans	53,02 €	82,00 €	80,46 €
après 16 ans	54,56 €	82,00 €	81,55 €
après 20 ans	55,77 €	82,00 €	83,59 €
après 24 ans	57,91 €	82,00 €	86,57 €
après 28 ans	59,22 €	82,00 €	88,83 €

Remarques : les indemnités sont exprimées en euros, en brut et par jour.



Vivre apres

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.





vivreapres.fr

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

Missions locales

66

AVENANT 65 : POURQUOI FAIRE SIMPLE QUAND ON PEUT FAIRE COMPLIQUÉ ?

Avenant 65. Article VI.1.2.1.2. Positionnement:

B - La reconnaissance d'une compétence et des activités qui la composent

La compétence est reconnue lorsque toutes les activités qui la composent sont exercées et maîtrisées.

Reconnaissance de l'activité :

- → Chaque activité doit nécessairement être maîtrisée et exercée.
- → La maîtrise correspond soit à une qualification reconnue par la Branche lorsque la Branche aura défini la liste des qualifications concernées, soit à une reconnaissance par l'employeur.

Autrement dit, pour qu'une compétence soit reconnue à un salarié, il faut que, cumulativement :

- 1. Il exerce toutes les activités composant cette compétence.
- 2. La maîtrise des activités lui soit reconnue par :
 - a) Soit la possession d'une qualification reconnue par la Branche.
 - b) Soit une reconnaissance de l'employeur.

Dans le cas de la possession d'une qualification reconnue par la Branche, l'affaire est simple : soit on ne l'a pas ; soit on l'a et la compétence est de facto reconnue : net, simple, efficace et sans ambiguïté. Reste qu'à ce jour la Branche n'a reconnu aucune qualification permettant l'usage de cette possibilité. Trop simple, peut-être.

Donc, concrètement, aujourd'hui, la Convention Collective Nationale du Travail des Missions Locales (CCNT ML) renvoie les salariés à la reconnaissance de la maîtrise de leurs compétences par l'employeur uniquement. Or, pour reconnaître la maîtrise d'une compétence, l'employeur doit reconnaître la maîtrise de toutes les activités exercées composant cette compétence. Comment ? Par quels moyens ? Sur quels critères ? La CCNT ne le dit pas.

Si reconnaître l'exercice des activités composant une compétence ne pose pas de problème majeur (on exerce les activités ou

pas), reconnaître leur maîtrise est d'une tout autre affaire. Maîtriser, dans le cas qui nous occupe, signifie : dominer (un objet de connaissance ou d'étude), savoir utiliser pleinement (une méthode ou une technique). Du coup, quels sont les moyens concrets, et un tant soit peu objectifs, permettant à l'employeur de réellement évaluer que ses subalternes savent pleinement (ou pas) exercer les activités d'une compétence et aux salariés de le montrer le cas échéant ? La CCNT ne l'a pas prévu : elle ne précise en effet aucun critère, aucune modalité, aucune procédure cadrée, concrète, connue aussi bien de l'employeur que du salarié permettant, avec le maximum d'objectivité possible, de vérifier, d'évaluer et de valider la maîtrise des activités composant une compétence.

Or, partir des activités concrètes exercées par les salariés, donc de leur expérience professionnelle, pour arriver à la validation de compétences qui relèvent de ces activités, ça s'appelle : la V.A.E. Celle-ci, en effet, « est avant tout une procédure de vérification, d'évaluation et d'attestation des compétences » La CCNT revisite donc, à la sauce Mission Locale, la procédure VAE avec toutefois, dans ce cas, un problème de taille : le jury de validation c'est l'employeur. Et non seulement il est jury, mais c'est lui qui, de surcroît, distribue, à son gré (bien évidemment), aux subalternes, l'exercice des activités . Dans ces conditions, il faudrait être bien naïf pour croire que la reconnaissance in situ des compétences des salariés puisse être empreinte d'impartialité et qu'aucun élément autres que ceux ayant strictement à voir avec cet exercice n'entrent en ligne de compte.

De même, il faut vraiment vivre au pays des Bisounours, ou s'injecter du Prozac en intraveineuse, pour croire qu'un litige entre deux parties, dont l'une est totalement subordonnée à l'autre, pourrait être régler par le « dialogue » 9 en faveur de la partie subordonnée. Dans la vraie vie, à de très rares exceptions près, régulièrement convoquées pour maintenir l'illusion du contraire, c'est celui qui tient le colt qui, d'une manière ou d'une autre, toujours gagne.

Autre problème, et non des moindres : comme précisé précédemment, la CCNT ne définissant aucun cadre à cette évaluation, chaque salarié est renvoyé individuellement au fonctionnement particulier de sa structure, donc au bon vouloir de l'employeur qui peut décider ce qui lui chante en matière de reconnaissance des compétences des subalternes. Mais est-ce vraiment un hasard ?

Pour bien faire, donc, et aller jusqu'au bout de la voie empruntée par la CCNT de reconnaissance des compétences sur la base de l'expérience professionnelle des salariés, donc similaire à une procédure VAE, il faudrait qu'elle soit complétée par une procédure et des critères clairs d'évaluation des activités exercées, avec un

- 1 https://www.cnrtl.fr/definition/maitriser
- 2 « Collaborateurs » dans la novlangue managériale qui tente de faire croire qu'il n'existe plus aucune hiérarchie dans le monde du travail
- 1 http://www.vae.gouv.fr/vous-etes-un-professionnel-de-la-vae/vous-etes-un-professionnel-de-la-vae.html
- L'exercice est nécessairement demandé par l'employeur et correspond à une pratique effective », CCN, Avenant 65, Article VI.1.2.1.2, paragraphe B
- 3 Avenant 65, Titre II, Article 3

jury d'évaluation indépendant de l'employeur garantissant une impartialité indispensable. On ne peut être juge et partie.

Sachant que la CCNT comprend 46 compétences totalisant 128 activités à évaluer tout emploi repère confondu, hors celui de directeur, on n'est pas sorti de l'auberge. Est-ce la raison (inavouable) pour laquelle cette CCNT s'arrête au milieu du gué, abandonnant ainsi les salariés à l'entière merci des bonnes (ou pas) volontés des employeurs et de leurs directions ?

Il est vrai que la reconnaissance de la maîtrise des compétences par la possession d'une qualification est bien plus (trop ?) simple et bien plus (trop ?) compréhensible par tous. Mais surtout, elle laisse une plus (trop ?) grande marge de manœuvre aux salariés.

Ce n'est pas faute pour FORCE OUVRIERE d'avoir porté des revendications fortes lors des négociations paritaires, visant à obtenir une amélioration de la classification, et en particulier, des modalités objectives pour intégrer les grilles des classifications. FO défend la reconnaissance des qualifications et des niveaux de diplôme comme modalité incontournable d'entrer dans les grilles indiciaires de façon à sortir des critères classants et des compétences subjectives livrées au libre arbitre de l'employeur.

Depuis 2017, FO a été exclue des négociations consécutivement à la pesée de représentativité nationale. La révision des classifications s'est conclue avec les seules CFDT et CGT, par la signature de l'avenant 65, qui peine à s'appliquer et qui ne sort pas les salariés de l'ornière du gré à gré pour le calcul de leur rémunération.

Avec FO, défendons les droits collectifs et l'égalité de traitement!

Dans la situation présente, FO revendique qu'après un an d'ancienneté dans l'emploi repère, toutes les compétences de cet emploi repère seront considérées comme exercées et maîtrisées

Jean-Marie FOURNIER SDAS 33

"

• Serait-ce pour cela que certaines directions reportent une responsabilité, leur incombant totalement, sur les salariés par la maligne pratique de l'auto-évaluation ? (L'activité « Évaluer le personnel » est une composante de la compétence « 7.3 - Piloter les politiques de ressources humaines" que l'on trouve uniquement dans les emplois-repères de « Responsable de ressources humaines » et de « Directeur », tous les autres emplois-repères en étant dépourvus).

Régies de quartier

66

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE NÉGOCIATION : RIEN NE VA PLUS

Depuis la Loi Travail, la restructuration des Branches s'est accélérée. La Loi prévoit notamment 7 critères, non cumulatifs, permettant la fusion des Branches dont 3 concernent plus particulièrement la Branche des Régies de Quartier : la faiblesse des effectifs salariés, la faiblesse du nombre d'accords et l'absence de mise en place d'une CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation) et ceci depuis 2016.

Un accord de CPPNI a été discuté de longue date, quasiment finalisé et reporté depuis 2018. Suite à la démarche insistante de FO, il a été remis à la négociation le 19 janvier ; puis une fois de plus, reporté à la demande des employeurs au 16 mars. Date à laquelle, ils nous ont présenté un tout nouveau document sans queue ni tête. Ils s'engagent alors à négocier une CPPNI lors de la Commission Paritaire de mai et nous envoient encore un nouveau document au mépris total du travail effectué depuis plus de 2 ans.

Les employeurs n'ont-ils pas conscience des enjeux ? Veulent-ils faire disparaître la Branche ?

Des négociations salariales – qui n'ont de négociations que le nom – ont abouti à une décision unilatérale (de plus) des employeurs pour 2021, avec une augmentation inacceptable de 1%. Toutes les organisations syndicales de salariés ont demandé dès janvier, l'ouverture d'une véritable négociation salariale ainsi que la communication de l'enquête nationale sur les salaires. A la place de cette dernière, les employeurs nous ont remis un document qui n'a rien à voir, intitulé « trame du questionnaire sur la Santé économique et financière des Régies », diffusé par le CNLRQ (Comité National de Liaison des Régies de Quartier).

Se moquent-ils de nous ? Méprisent-ils les salariés ?

Voilà maintenant un an que sévit la crise sanitaire. Sur une proposition de la CGT, un accord sur la gestion des crises dans la Branche a été écrit dès la sortie du premier confinement. La délégation FO l'a travaillé, amendé. Dès la première séance de négociation sur le sujet, nous nous sommes aperçus que les employeurs ne l'avaient manifestement pas lu! Janvier 2021 : rien n'a bougé. Il a fallu leur expliquer qu'un texte doit être lu et qu'ils doivent faire leurs propositions. La discussion est une fois de plus reportée à la prochaine CPNN et nous constatons en mars que le sujet a purement et simplement disparu de l'ordre du jour. Il sera reporté en septembre 2021!

Que leur manque-t-ils? De la volonté, de la formation, des compétences?

Face à cette situation aberrante dans la CPNN, la FNAS avec les autres organisations syndicales (CFDT, CFTC et CGT) demande la mise en place d'une Commission Mixte Paritaire ; commission de négociation présidée par un représentant de la Ministre du Travail qui assurerait le respect du cadre des négociations.

Paris le 9 mars 2021

Petite enfance

COMITÉ DE FILIÈRE « PETITE ENFANCE »

Suite à la forte mobilisation lors de la grève du 2 février 2021 contre la « réforme Taquet », le Secrétaire d'Etat à l'Enfance et à la Famille a publié un communiqué flagorneur en direction des salariés de la Petite Enfance. Communiqué qui ne répond pas aux revendications des salariés et qui ne modifie en rien sa réforme.

Il y annonce la création d'un comité de filière « Petite Enfance » afin dit-il : « d'apporter des réponses aux questions laissées depuis trop longtemps en suspens concernant votre niveau de rémunération, la construction de passerelles entre diplômes et qualifications, et la possibilité d'accéder à des parcours de progression professionnelle attractifs ». Apporter des réponses concernant les rémunérations de salariés aussi mal payés que dans la Petite Enfance semble une proposition bien alléchante.

Adrien Taquet poursuit : « La première étape consistera à recevoir dans les prochains jours tous les syndicats et toutes les associations qui vous représentent, pour recueillir leurs points de vue et attentes à l'égard du futur comité en termes de chantiers à ouvrir, de modalités de discussion interne, et de degré de formalisation. Sa constitution effective avant l'été constituera un progrès majeur vers un monde de l'accueil du jeune enfant unifié, enfin placé en capacité d'affronter par lui-même ses défis collectifs, enfin doté d'une instance de dialogue à sa mesure, propre à lui permettre de nourrir, de conforter et de traduire en actes l'identité professionnelle dont vous avez raison d'être fiers. » Belles promesses !

Il conclut par : « Je suis moi aussi fier du travail déjà accompli avec vous, confiant que nous saurons le poursuivre dans le même esprit de coopération et d'imagination, et impatient de vous retrouver pour dessiner ensemble l'avenir du secteur. » Que du bonheur !

Dans son impatience de nous retrouver, il a fait rapidement parvenir à la Confédération, une invitation à une rencontre pour le 24 février 2021. Afin de préparer cette entrevue, Serge LEGAGNOA, Secrétaire Confédéral au secteur de la Protection Collective, a réuni les responsables de la Petite Enfance :

- de la FNAS pour les crèches (et les crèches familiales) du secteur non lucratif.
- de la Fédération des personnels des Services Publics et des services de Santé (SPS) pour les crèches du secteur public,
- de la Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation des tabacs et des activités annexes (FGTA) pour les assistantes maternelles.

• le chef de file de la délégation FO à la CNAF (Caisse Nationale d'Allocations Familiales).

Il a été convenu qu'en préambule Serge LEGAGNOA mentionne que si le Secrétaire d'Etat reçoit, consulte et discute avec de nombreuses associations diverses et variées du secteur de la Petite Enfance, la négociation se fait avec les organisations syndicales représentatives de salariés.

L'entrevue concernait les salaires et les évolutions de carrière. Mais pour commencer, la FNAS FO a tenu à rappeler au nom de nos camarades grévistes, qu'ils ne lâcheront rien sur leurs revendications concernant la réforme Taquet.

Pour le Conseiller auprès du Secrétaire d'Etat, la concertation ayant eu lieu, la réforme se fera.

Pour la FNAS, si nos revendications ne sont pas satisfaites, si le projet n'est pas retiré, la mobilisation s'amplifiera. La colère des salariés est considérable.

Nous voulons:

- → la suppression de l'accueil des enfants en surnombre
- → une surface minimale de 7m² par enfant partout
- → une qualité d'accueil garantie par 1 professionnel(le) pour 5 enfants, des ratios d'encadrement à 50/50, hors apprentis
- → un temps d'analyse de la pratique de 2 heures/mois partout
- → une expérience professionnelle exigée pour diriger tout type d'EAJE (Établissement d'Accueil pour Jeunes Enfants)
- → le maintien de la capacité d'accueil des micro-crèches à 10 enfants

Le Secteur Confédéral Protection Sociale a envoyé notre contribution écrite, nos revendications à David BLIN, Conseiller auprès du Secrétaire d'Etat en charge de l'enfance et des familles :

« FO souhaite faire des remarques générales concernant l'accueil de la Petite Enfance avant d'aborder les questions spécifiques aux professionnels de ce secteur.

Un aspect qui inquiète F0 : l'évolution des Maisons d'Assistantes Maternelles (MAM). Les nouvelles mesures tendent à les considérer comme des structures collectives. Celles-ci perçoivent des aides comme pour les structures de l'accueil collectif, a contrario les assistantes maternelles n'en reçoivent aucune.

FO constate un dévoiement de l'accueil collectif et est en désaccord avec la perspective d'accorder aux MAM une personnalité morale. Ces structures ne disposent pas des mêmes garanties que l'accueil collectif, notamment au regard des normes

d'encadrement, ou encore sur l'aspect pédagogique dont FO rappelle l'importance. L'évolution des MAM tant à déstabiliser fortement l'accueil de la Petite Enfance.

Par ailleurs, il faut souligner que l'implantation des micro-crèches sur des territoires déjà suffisamment pourvus a pour conséquence de fragiliser les structures déjà existantes. La création sur les territoires de ces micro-crèches doit donc être encadrée, afin qu'elles puissent notamment s'implanter sur des territoires non pourvus et éviter de concurrencer les autres structures.

Pour ce qui concerne plus spécifiquement les professionnels de la Petite Enfance, il est fait le constat d'un manque de reconnaissance et de valorisation de ces métiers.

Trois fédérations FO ont fait part de leurs revendications.

- → La Fédération Nationale de l'Action Sociale (FNAS)
- → La Fédération des personnels des Services Publics et des services de Santé (SPS)
- → La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes, Assistantes Maternelles (FGTA)

Rémunérations

FO souhaite dans un premier temps attirer l'attention sur un élément majeur qu'est la rémunération des professionnels de la Petite Enfance, celle-ci est très faible ; elle ne permet pas de rendre attractif ces métiers et de rémunérer décemment ces professionnels.

Ainsi, les salaires de la Branche CCNT ALISFA sont en dessous du SMIC pour plus de la moitié des salariés des crèches. Par conséquent FO revendique que la valeur du point passe de 55 € à 77 €, soit un salaire minimum légal au SMIC + 20%. Par ailleurs, il faut souligner qu'aucune augmentation de salaire n'a eu lieu en 2021.

FO souhaite une reconnaissance en qualité de professionnel de l'accueil à domicile, une réévaluation du salaire minimum légal et indemnitaire, la mise en place d'une grille de rémunération qui évoluerait en fonction de l'ancienneté ainsi que le maintien de la rémunération en cas d'absence d'un enfant malade.

Pour les assistantes maternelles FO revendique une augmentation du salaire minimum à 0,3 fois le montant du SMIC.

Pour FO, la prime Covid 19 doit être versée à tous ces professionnels.

Tout temps de travail doit être rémunéré (temps d'analyses de pratiques notamment)

Formation

Concernant la formation, de manière générale, il est nécessaire de promouvoir la formation continue de tous les professionnels de la Petite Enfance (en accueil collectif et individuel).

Nous revendiquons la garantie d'un accès à la formation continue qualifiante pour tous les salariés (notamment les accompagnants éducatifs Petite Enfance ainsi que les assistantes maternelles) afin de donner un accès à la promotion professionnelle. Il est également nécessaire d'élaborer un plan de formation de professionnels qualifiés.

Conditions de travail, santé au travail

FO a constaté une nette dégradation des conditions de travail.

De manière générale, la règle doit rester d'un professionnel pour cinq enfants. Il est également nécessaire de maintenir un minimum de 7m² par enfant. Par ailleurs, le temps de réflexion sur les pratiques professionnelles doit être inscrit comme temps de travail effectif pour tous les modes d'accueil (2h par mois qui doit également être accordé aux assistantes maternelles). L'accueil en surnombre doit être supprimé.

Nous revendiquons par ailleurs la mise en place d'un protocole validé pour les accueils inclusifs, ainsi que la présence de deux agents pour la fermeture et l'ouverture des EAJE.

FO revendique des ratios d'encadrement à 50/50 hors apprentis comptés dans le taux d'encadrement, ainsi que la présence de deux professionnels en cas d'horaires atypiques. Concernant plus spécifiquement les assistantes maternelles, celles-ci doivent bénéficier d'un statut intégré à la CCNT ALISFA, ainsi qu'une capacité d'agrément ordinaire limitée à 4 enfants.

Par ailleurs, FO souligne que les salariés des EAJE sont fortement exposés aux arrêts de travail (en raison des postures physiques, ports de charges qui engendrent des troubles musculo-squelettiques, le travail au sein d'un environnement bruyant et fatiguant).

Des moyens financiers nécessaires doivent être accordés afin de répondre aux besoins de santé de ces professionnels (locaux plus vastes, isolation acoustique, diagnostic et ameublement ergonomique...). Nous demandons également que le droit de retrait soit accordé aux assistantes maternelles.

Protection maternelle infantile - PMI

Nous souhaitons qu'une attention particulière soit portée sur les services de PMI. Les conditions de travail au sein de ces services se dégradent pour diverses raisons (sous-effectifs, manque de moyens...). Ces services se trouvent fragilisés au sein des conseils départementaux.

Ce secteur a notamment subi les réformes des collectivités qui ont fragilisé l'existence des conseils départementaux, engendrant des difficultés de recrutement et déstabilisant le personnel de la PMI. La PMI souffre également d'un manque de médecins (pour lesquels il est nécessaire d'accorder une reconnaissance du doctorat au plan statutaire et indiciaire).

Agents territoriaux

Concernant les agents territoriaux, il est demandé une compensation de la perte du pouvoir d'achat qui a eu lieu depuis 2000 avec une augmentation immédiate de 18% de la valeur du point pour tous les agents (agents sociaux, auxiliaires de puériculture, éducateurs jeunes enfants, puéricultrices, cadres de santé, médecins de PMI).

Concernant plus particulièrement les éducateurs de jeunes enfants, les missions qu'ils effectuent doivent être reconnues, il est nécessaire d'aligner leurs grilles indiciaires et régimes indemnitaires sur celui des attachés. Il est également revendiqué l'intégration des primes et indemnités dans le calcul de traitement soumis à la pension pour les éducateurs de jeunes enfants ainsi que pour les agents sociaux et auxiliaires de puériculture.

Pour FO, les dispositions du Ségur de la santé (183 € de revalorisation des salaires par mois) doivent être transposées aux agents des secteurs de la PMI, de l'enfance et de la Petite Enfance.

Direction des établissements

L'expérience professionnelle doit être garantie (minimum 3 ans d'expérience professionnelle) pour la direction des établissements.

Présomption d'innocence

La présomption d'innocence des professionnels de la Petite Enfance doit pouvoir être respectée en cas de plainte. Ces professionnels devraient pouvoir bénéficier du maintien de leur rémunération durant toute la procédure. Il pourrait également être mis en place une commission pluridisciplinaire chargée d'analyser les informations et d'investiguer, afin de décider d'une éventuelle saisine du parquet.

Agrément

FO considère que l'agrément ne doit pas être externalisé à la PMI mais doit rester à la compétence de la Commission consultative paritaire départementale. Le suivi de l'agrément doit être régulier et non pas tous les cinq ans.

Autres revendications

Nous revendiquons également une augmentation des frais d'entretien à 90% du minimum garanti au lieu de 85% ainsi que l'application du décret en attente sur la déclaration à l'heure des particuliers employeurs à Pajemploi, et non au forfait.

Nous considérons que les syndicats de salariés doivent être présents au sein des comités départementaux aux familles.

Par ailleurs, la création d'une commission nationale d'abus de pouvoir est nécessaire.

La convention 189 de l'OIT concernant les travailleurs.es doit être ratifiée.

La documentation et l'information syndicale doivent être mises à disposition pour tous les personnels. »

A ce jour, nous ne connaissons pas les suites (ou pas) données, ni l'orientation de ce projet de comité.

Décret Taquet, que nous savons, c'est que :

- le 30 mars, nouvelle journée de grève à l'appel de la CFDT, la CGT,
 FO, la FSU, SUD et du collectif « Pas de bébé à la consigne », de nombreuses manifestations se sont déroulées dans toutes la France. Les salariés ne décolèrent pas et sont bien décidés à défendre leurs conditions de travail
- le 15 avril, le conseil d'administration de la CNAF, jusque-là favorable à l'ordonnance, a émis un avis défavorable sur le projet de décret ; de même que la CFTC et la CFE/CGC qui au paravent étaient disposés en faveur de l'ordonnance. Adrien Taquet va bientôt réussir l'exploit de faire l'unanimité des organisations syndicales de salariés contre son projet
- le décret Taquet, pourtant finalisé, n'est toujours pas publié... Nous combattrons jusqu'à son retrait.

Sylvie BECK Secrétaire Fédérale

フフ



Juridique

"

FORMATION: QUELLES OBLIGATIONS D'ICI LE 30 JUIN 2021?

Entretiens professionnels, inscription sur le CPF® des heures de DIFØ, financement exceptionnel d'une VAE®... Plusieurs obligations sont à prévoir d'ici le 30 juin 2021. Récapitulatif des règles à connaître.

Le premier trimestre de l'année 2021 s'est achevé et la date butoir de réalisation des entretiens professionnels fixée au 30 juin 2021 approche. Cette échéance est également à respecter pour l'inscription sur le CPF des heures de DIF ainsi que pour obtenir le financement exceptionnel d'une VAE. Récapitulatif ci-après.

RÉALISATION DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Les employeurs peuvent reporter, jusqu'au 30 juin 2021, les entretiens professionnels des salariés devant se tenir entre le 1er janvier 2020 et le 30 juin 2021. Ce report jusqu'au 30 juin 2021 concerne les entretiens professionnels bisannuels et l'entretien "état des lieux" se tenant tous les 6 ans.

Le Code du travail ne prévoyant pas de modalité spécifique d'organisation, l'entretien professionnel peut être réalisé sous forme de visioconférence à condition qu'il respecte bien les conditions énoncées à l'**article L.6315-1 du Code du travail** et en particulier qu'il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

À la suite du report accordé pour la réalisation des entretiens professionnels, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la sanction liée au non-respect des obligations liées à cet entretien (abondement du CPF) est suspendue du 12 mars 2020 au 30 juin 2021.

INSCRIPTION DES HEURES DE DIF SUR LE CPF

Les heures acquises au titre du DIF peuvent être utilisées dans le cadre du CPF, sans limite de temps, sous réserve que le titulaire du compte les inscrive sur son compte avant le 30 juin 2021.

CPF: Compte Personnel de Formation
DIF: Droit Individuel à la Formation
VAE: Validation des Acquis de l'Expériences

À défaut d'inscription, le solde d'heures de DIF sera perdu.

Cette inscription se fait sur le site wwww.moncompteformation.gouv.fr ou sur l'application "Mon Compte Formation".

FINANCEMENT DE LA VAE

Jusqu'au 30 juin 2021, les OPCO et les Transitions Pro peuvent, à titre exceptionnel, prendre en charge, dans le cadre de la VAE, les frais de positionnement du bénéficiaire, l'accompagnement à la constitution des dossiers de recevabilité et la préparation au jury ainsi que les frais afférents à ces jurys. Chaque financeur détermine le montant pris en charge qui ne peut dépasser 3000 euros par dossier de VAE.

À titre d'exemple, Transitions Pro Ile-de-France finance les 3 étapes (recevabilité, accompagnement, examen auprès du jury). Elles sont prises en charge forfaitairement à hauteur de 2000 € TTC. Transitions Pro Ile-de-France recommande également de déposer sa demande de financement 1,5 mois (45 jours) avant le début de l'accompagnement.

Jacqueline BERRUT Secrétaire Fédérale

"

4 OPCO : Opérateur de COmpétences

Stage à Noirmoutier

66

LE SDAS 63 À NOIRMOUTIER

Nadège AMP, Gisèle AVS, et moi-même employée à domicile sommes parties faire le stage de la FNAS à Noirmoutier, « Formation/Informations/Organisation et Développement des SDAS » du 15 au 19 mars 2021.

Je me suis syndiquée en 2016, DS en 2018, et secrétaire adjointe de mon SDAS depuis 2020. J'ai entendu parler de Noirmoutier dès mon adhésion puisque Nathalie, animatrice du stage, était notre



secrétaire de SDAS jusqu'en 2020. Je me suis donc finalement décidée à y aller cette année, pas simple avec cette crise sanitaire et l'incertitude quant au maintien des formations en présentiel. J'étais très motivée par ce stage qui allait me servir pour ce nouveau mandat de secrétaire adjointe. J'imaginais un site agréable, mais aussi une forte charge de travail et de concentration, des

montagnes d'infos à assimiler.

Nous voilà donc parties, dimanche matin, Nathalie, Nadège, Gisèle et moi. Nous récupèrerons David, animateur, à la gare de Nantes puis direction Noirmoutier.

Nous arrivons juste après le couvre-feu. Le site est un village vacances magnifique, arboré calme et bien équipé. Les salariés du site sont des travailleurs handicapés. Nous nous installons rapidement dans nos chambres, puis nous nous retrouvons autour d'un pot d'accueil, les stagiaires arrivent au fur et à mesure, certains se connaissent déjà.



Lundi 9 h, le stage commence avec le traditionnel tour de table, chacun se présente. Les 3 animateurs, Nathalie, Michel et David nous expliquent le programme de la formation « structurer, communiquer développer »... Les horaires du planning seront adaptés au couvre-feu, la coupure médiane sera plus longue puisque nous ne pouvons plus bouger après 18h.

Allez au boulot ! Premier atelier, présentation de notre SDAS : travail de groupe par SDAS : recherche de documents pour faire apparaître nos points forts, nos points faibles, présentation à l'ensemble des stagiaires d'une photo à l'instant T

de notre situation. Deuxième atelier, 2 SDAS travaillent ensemble « qu'avez-vous retenu de notre présentation ? » Les constats sont faits, nous manquons d'organisation et de forces vives pour développer notre SDAS. David s'occupe de la partie communication à travers les réseaux sociaux, c'est un media fort que





nous devons exploiter et surtout maîtriser : tutoriel sur la création d'un site et un blog.

Après les ateliers, un représentant de chaque SDAS s'exprime devant le groupe pour expliquer le travail qu'ils viennent de faire. Le but de la formation est clair, préparer un projet de structuration et de développement de nos SDAS, réaliste et réalisable, un plan d'action dont les animateurs suivront l'évolution après la formation.

Le groupe, bien qu'hétéroclite, fonctionne parfaitement. Tout le monde échange sur ses expériences diverses en toute bienveillance. Il n'y a pas de jugement, pas de questions bêtes ou de mauvaises réponses. Le rythme de travail est soutenu, mais l'adaptabilité des animateurs face à nos réactions et questionnements, et la coupure médiane allongée contribuent à la motivation des stagiaires. Les repas sont pris en commun et renforcent la cohésion du groupe. Les soirées sont riches d'échanges sur nos métiers, nos régions, nos luttes syndicales et de franches rigolades. C'est un partage fraternel.

Je tiens à remercier les camarades du 67, 36, 34, 22, 63, les animateurs Michel, Nathalie, David, les personnels du site des 4 Vents, et une mention spéciale pour Éric qui a su rendre notre dernière soirée inoubliable.

En conclusion, **VENEZ FAIRE LE STAGE DE NOIRMOUTIER**. Vous y trouverez des idées pour relancer et améliorer votre SDAS. Vous rencontrerez de nouveaux camarades et repartirez reboostés par cette pigûre d'amitié fraternelle.

VIVE LA SOCIALE!

Sabine Secrétaire adjointe SDAS 63



PS: des places sont à pourvoir sur les sessions 5 et 6.



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

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

























Cadres

LA FNAS A DÉCIDÉ D'ORGANISER UNE JOURNÉE NATIONALE DES CADRES DE L'ACTION SOCIALE, LE 10 JUIN 2021.

Pour notre Fédération, qui regroupe un grand nombre de Cadres adhérents, l'attachement aux valeurs républicaines et à l'action syndicale libre et indépendante est au cœur de notre pratique syndicale.

La Section Fédérale des Cadres (SFC) est un lieu de réflexion et d'échange sur les revendications des Cadres du secteur social et médico-social.

Il s'agit donc pour nous de tenir compte des transformations en cours et à venir du secteur pour assurer efficacement la défense des intérêts individuels et collectifs des cadres dans des espaces où le travail des hommes et des femmes est mis en tension entre la finalité de l'action sociale et une vision gestionnaire des projets.

Les actions de la Section Fédérale des Cadres se font en concertation avec la Fédération, et visent à représenter, à défendre et à promouvoir les intérêts des cadres au sein de la Fédération Nationale de l'Action Sociale FORCE OUVRIERE Nos actions permettent à nos adhérents d'être informés, de pouvoir défendre leurs droits et ainsi d'assumer pleinement leurs responsabilités professionnelles, sans les isoler des autres salariés.

Pour cela, la Section Fédérale des Cadres prend l'initiative de lancer une journée nationale.

Elle vise à offrir aux cadres de l'action sociale l'opportunité d'exprimer leurs préoccupations et leurs attentes.

Une démarche que la FNAS FO a souhaitée le plus large possible pour que la prise en considération de la parole des cadres participe pleinement à la construction d'une réponse syndicale à même de défendre leurs intérêts.

Gil SILVSETRI Conseiller Fédéral



Mobilisation du 31 mars : les retraités en colère

66

Dans toute la France, des manifestations sont appelées par le groupe des 9. Cette intervention est commune aux syndicats : FO, CGT, CFTC, FSU, UNSA, UDRIS solidaires.

Ça suffit! Une chape de plomb s'est abattue sur notre pays au prétexte de la pandémie faisant régner un climat anxiogène sur toute la population.

Pas pour tout le monde et bingo! « En une seule journée, la fortune d'Elon Musk s'est envolée de 25 milliards »... Pour les milliardaires, c'est la guerre pour savoir qui sera le plus riche du monde!!!

A l'instar de Victor Hugo, nous affirmons : « C'est de l'enfer des pauvres qu'est fait le paradis des riches ».

La preuve, une personne âgée de soixante-dix ans et plus sur deux déclarait avoir des difficultés financières. Selon le rapport du COR du 26 novembre 2020, 10 % des retraités (notamment des femmes) ont un niveau de vie inférieur à 1103 euros. La pauvreté s'étend : en 12 ans, notre pouvoir d'achat a été réduit de 20 %.

La preuve, beaucoup de jeunes ont perdu leur travail. Certains ont subi une diminution de leur APL, des milliers sont condamnés à avoir recours aux banques alimentaires ; souvent, la détresse psychologique ne fait que croître et a d'ores et déjà conduit à une dizaine de suicides depuis début janvier!...

La preuve, depuis mars 2020, des centaines de milliers de licenciements liés aux PSE (Plan de Sauvegarde pour l'Emploi), à Méry, aux portes de Chambéry l'usine SOCLA 52 emplois supprimés, 220 à Ferropem ont été prononcés, des baisses de salaire ont eu lieu....

La preuve, dans tous les secteurs de l'économie, les travailleurs paient et risquent de payer un lourd tribut, et, particulièrement dans le secteur de la Culture, les salariés et intermittents vivent dans l'angoisse du lendemain.

La COVID au royaume des morts des anciens!

Plus de 50 % des décès dus à la COVID-19 ont concerné des personnes âgées de plus de 65 ans (dont 392 résidents dans les EHPAD de Savoie). Au plus fort de la pandémie, des résidents en EHPAD ont été interdits d'hospitalisation. La raison est simple : 100 000 sup-

pressions de lits en 20 ans, 4179 en 2018, 3468 en 2019 et plus de 2000 lits depuis janvier 2021! Le syndicat national des médecins hospitaliers (SNMH) tire la sonnette d'alarme : « la catastrophe n'est plus devant nous, elle est là ; elle va s'aggraver ; les malades s'accumulent à la porte de l'hôpital. La privation de soins est un crime. La Ligue contre le Cancer annonce 93 000 patients présentant des retards de diagnostic à des stades de cancer avancés, du fait de la déprogrammation des soins. Dans toutes les spécialités, la liste des retards de diagnostic est considérable. Il faut redonner aux hôpitaux les moyens nécessaires aux soins et l'architecture statutaire leur permettant de fonctionner ».

La solidarité intergénérationnelle doit donc encore se renforcer : jeunes, salariés, chômeurs et retraités ont le devoir de dire NON au démantèlement de l'hôpital public!

Des moyens pour les EHPAD

Ö Combien avons-nous eu raison, depuis plus de 5 ans, de revendiquer l'embauche de personnel qualifié en EHPAD! En avril 2020, Jérôme Salomon (Directeur général de la Santé), resté sourd à nos exigences, déclare: « les EHPAD ont besoin de renfort, nous les invitons à faire remonter leurs besoins ».

Pascal Champvert (président de ADPA – Association des Personnes Âgées), affirme : « l'insuffisante action des pouvoirs publics en matière d'aide aux personnes âgées nous explose à la figure (...). Si les décideurs avaient écouté nos cris d'alarme depuis 30 ans, nous n'aurions pas ce nombre de morts (...). Quand vous avez un masque et que vous avez le temps de respecter les procédures, de bien vous laver les mains, vous avez des protections efficaces... nous n'avons pas le temps, nous allons avoir des morts liés aux conséquences d'un sous-effectif chronique encore plus fort en cas d'épidémie ».

Des moyens pour les services à domicile

Tout le monde s'accorde pour dire que les métiers de l'aide, de l'accompagnement et ses soins à domicile sont essentiels aux maintiens à domicile des personnes âgées et /ou handicapées pourtant rien n'est fait pour les valoriser.

Les salariés manquent de reconnaissance de leurs métiers malgré la crise sanitaire, le secteur est particulièrement touché par des mesures d'austérité sans précédent.

Ce sont des travailleurs précarisés qui exercent des missions d'utilité publique auprès d'usagers de plus en plus fragilisés. Soyons attentifs à leurs revendications.

À chaque âge de la vie, on peut perdre son autonomie!

La perte d'autonomie concerne les jeunes comme les anciens. La Branche assurance-maladie actuelle est en charge des questions de santé. Dans les propositions du gouvernement, personnes handicapées et âgées vont se retrouver mises à part.

C'est un nouveau dépeçage de la Sécurité Sociale auquel nous assistons. Nous dénonçons le financement de la perte d'autonomie qui va s'appuyer sur le rétablissement de la contribution des complémentaires-santé et l'augmentation à 2,08 % au lieu de 2,06 % de la fraction de la CSG attribuée à la CNSA et demandons une prise en

charge à 100 % par la Sécurité Sociale, excluant donc tout reste à charge pour les assurés sociaux.

Nous sommes retraités, nous affirmons notre solidarité avec la jeunesse, avec les salariés et ceux privés d'emploi, avec les intermittents du spectacle. Tous les secteurs de notre société sont mis à mal par l'état d'urgence sanitaire et les mesures qui en découlent. Le gouvernement instrumentalise la pandémie et poursuit son offensive contre les conquêtes démocratiques et sociales, les unes n'allant pas sans les autres.

Il utilise l'état d'urgence sanitaire pour abaisser le coût du travail et déréglementer le droit du travail : la mise en œuvre de la réforme de l'assurance chômage à compter du 1^{er} juillet prochain, aura pour conséquence que 4 allocataires sur 10 vont payer cher la facture ; 850 000 vont avoir une baisse moyenne d'environ 22 % de leur allocation. Et ce sont des centaines de milliers de licenciements qui ont été prononcés depuis mars 2020, sans compter la poursuite du projet de réforme de la retraite universelle....

Aujourd'hui, plus que jamais, défendons la solidarité intergénérationnelle ^I

Refusons le discours des pseudo experts politiques et médiatiques qui divisent les générations pour mieux régner!

Jeunes, salariés, retraités, c'est en combattant ensemble pour nos revendications que nous pourrons marcher unis, vers la fin de ce démantèlement de nos droits! C'est en unissant nos organisations contre toutes les lois liberticides que nous pourrons vaincre! Les droits démocratiques et les conquêtes sociales sont inséparables. La mise en place de l'état d'urgence sanitaire, des lois de sécurité globale et des décrets du 2 décembre 2020 ont un seul objectif: nous interdire de lutter pour la défense de nos acquis sociaux!

Alors OUI, tous ensemble revendiguons:

- → l'augmentation des pensions avec le retour à l'indexation sur les salaires
- → le maintien des pensions de réversion et refusons la réforme des retraites par points
- → la défense de la Sécurité sociale fondée sur le salaire différé
- → la prise à charge à 100% de la perte d'autonomie par la Sécurité sociale
- → la réouverture et l'embauche de personnel et refusons toute fermeture de services hospitaliers et de lits
- → l'embauche de personnels qualifiés dans les EHPAD et l'aide à domicile
- → l'arrêt de la fermeture des lits d'hôpitaux!
- → l'abrogation des décrets de fichage des militants syndicaux et des lois liberticides.

Victor Hugo n'avait-il pas raison de dire : « ce sont là des choses qui ne doivent pas être, je dis que la société doit dépenser toute sa force, toute sa sollicitude, toute son intelligence, toute sa volonté, pour que de telles choses ne soient pas ! Je dis que de tels faits dans un pays civilisé, engagent la conscience de la société tout entière ! ».

Alors chers retraités, aux côtés des jeunes et des actifs, ne cédons rien, poursuivons notre mobilisation pour en finir avec les attaques contre toutes nos conquêtes sociales!

Christian MOUNIER SDAS 73

"

CHAMBÉRY

Les retraités savoyards en colère

« Selon le rapport du Conseil d'orientation des retraites, 10 % des retraités (notamment des femmes) ont un niveau de vie inférieur à 1 103 euros. En 12 ans, le pouvoir d'achat des retraités a été réduit de 20 %... » Dénonçant cet état de fait, à l'appel d'une intersyndicale, une petite centaine de retraités savoyards s'est rassemblée ce mercredi 31 mars devant la préfecture, à Chambéry.

« Une situation de précarité aggravée par la crise sanitaire »

En matière de pouvoir d'achat, les revendications vont à l'augmentation immédiate des pensions avec le retour à l'indexation sur les salaires, au maintien des pensions de réversion et à un refus de la réforme de la retraite par points. En parallèle, conscients des plans de licenciements en cours ou à venir liés aux PSE (plans de sauvegarde de l'emploi), des baisses de salaires à attendre ou encore de l'angoisse des étudiants et de certaines catégories de salariés, ils dénoncent « une situation de précarité aggravée par la crise sanitaire et redoutent le lourd tribut que vont devoir les travailleurs dans de nombreux secteurs de l'économie ».

Avec la même colère, ils pointent le manque de lits dans les hôpitaux, à cause des suppressions de ces 20 dernières années, et de personnels dans les Ehpad, « ayant engendré un



Une centaine de retraités savoyards rassemblée devant la préfecture, à Chambéry. Photo Le DL/G.J.

sous-effectif chronique responsable d'une surmortalité des aînés ».

Autre sujet d'inquiétude, un nouveau « dépeçage de la Sécurité sociale », avec des propositions visant à mettre à part les personnes handicapées et âgées par la création d'une cinquième branche de la Sécurité sociale (branche autonomie). Enfin, ils n'acceptent pas le « discours actuel des politiques visant à les faire passer pour des nantis, avec pour objectif de diviser les générations pour mieux régner ».

G.J.

Mobilisation du 8 avril

183 € POUR TOUS, GRÈVE ET MANIFESTATION À PARIS ET **PARTOUT EN FRANCE PAR MILLIERS**

" SDAS 01

Sur l'IEM de Viriat 01440, une douzaine de personnes ont débrayé le 8.

"

" SDAS 03

Environ 160 personnes étaient présentes pour la journée de grève du 8 avril 2021 qui concernait le secteur médico-social.

Le bureau du SDAS FO 03 avait organisé en intersyndicale cette journée, en faisant le choix de faire une action au niveau départemental car beaucoup de salariés du secteur ont fait grève ce jour-là et souhaitaient que cela puisse se faire au niveau du département, c'est pourquoi nous avions choisi Moulins, préfecture du département.

Beaucoup de Camarades faisant partie de l'interpro sont venus nous soutenir et FO était particulièrement bien représentée.

Le point de départ a été fixé devant la préfecture dès 13 h 30 avec un parcours au centre-ville, puis retour devant la préfecture pour la prise de parole.

Un rendez-vous a été demandé au Préfet afin de porter les revendications à savoir que nous demandions 183 euros pour tous les salariés de notre secteur. Il a également été rappelé, lors de cet entretien, la dégradation des conditions de travail dans notre secteur, ainsi que la problématique concernant la DIRECCTE prenant pour exemple les réponses qui nous sont faites (la DIRECCTE nous répondant lorsque nous la sollicitons, d'avancer sur le problème en interrogeant nos organisations syndicales et d'utiliser les moyens dont nous disposons). Nous avons donc demandé au représentant du Préfet si la DIRECCTE était encore un service de l'Etat et en cas de problème, à qui devions-nous nous adresser ? Il nous a été répondu de solliciter le Préfet en cas de besoin....

Nous avons également précisé concernant notre revendication de 183 euros, l'aberration qui existait au sein de mêmes associations, à savoir que certains collègues bénéficiaient de 183 euros et d'autres non et que les directeurs commençaient eux-mêmes à constater que notre secteur était si peu attractif que les salariés partaient et qu'il était de plus en plus difficile de recruter.

Nous avons insisté également que l'octroi du SEGUR était une étape mais ne réglait en rien le problème des salaires car les points sont gelés depuis des années et la perte du pouvoir d'achat est énorme.

Le Bureau

66

SDAS 25/70

Le ras-le-bol de 200 étudiants et salariés du médico-social



Le personnel médico-social du secteur privé n'a pas eu la revalorisation mensuelle de 183 € accordée au secteur public. Photo ER/Franck LALLEMAND

ent à FO.

gnatures pour qu'elle soit transmise au Premier mi-nistre », poursuit Pascal Deschamps (CGT), engagé

sommes la génération sacri-fiée », pose Colin Cham-pion, élève de première à Pergaud, mais aussi secré-taire national de l'UNL

s sensation d côté par le nt. Il n'y a qu

Ce 8 avril 2021, 250 salariés se sont rassemblés à la Préfecture de Besançon à l'appel de l'intersyndicale CGT-FO et ont manifesté.

800 pétitions ont été déposées par une délégation à la Préfecture, 150 tracts FO sont diffusés dans le cortège. Un quart des signataires est issu des Associations AHS-FC et ADDSEA! Gros cortège de l'Association Hygiène Sociale avec une cinquantaine de collègues présents dont beaucoup de jeunes.

Présence d'une bonne délégation de nos camarades du SDAS 70 venus en voisins.

La Presse est présente et diffusera un article dans l'EST Républicain... (visible en ligne sur le site idoine).

> **Lionel CHATELAIN** Secrétaire Départemental du SDAS 25

Bilan Action Syndicale du 8 Avril 2021 en Lozère

Concertation avec la CGT et la CFE-CGC pour une action commune le 8 avril par un Rassemblement à Mende,

Place Urbain V à 10h.



Syndicat Départemental Action Sociale FO de la Lozère

ilot Châtillon - Place du Soubeyrar 48100 MARVEJOLS Tél: 04 66 48 54 91

Mail: sdasfo48@orange.fr

Site internet : sdas-fo48.fr

COMMUNIQUE

Suite à la mise en place d'un nouveau confinement, aux restrictions de déplacements, au fort développement de la pandémie sur le département et après consultation de son Conseil Syndical Départemental, le SDAS-FO 48 a pris les décisions suivantes :

- Annulation du Rassemblement prévu le 8 Avril à Mende à 10h afin de ne pas faire prendre de risque à qui que ce soit
- Maintien de la grève puisqu'il s'agit d'un mouvement national pour que les salariés puissent s'exprimer par la grève.
- Maintien des axes revendicatifs : 183€ pour tous et agrément de l'avenant 43 qui prévoit 15% d'augmentation de salaire dans le secteur de l'Aide à Domicile
- Elle invite ses militants et les salariés qui le souhaitent à mener des actions d'information ce Jeudi 8 Avril dans chaque établissement et de réaliser une photo devant l'établissement (en respectant les gestes barrières et le port du masque) avec les logos syndicaux et les affiches revendicatives afin d'immortaliser cette action de terrain.

Fait à Marvejols le 03 Avril 2021

Le Secrétaire Départemental, Pierre BRUEL (06 81 48 26 35)

- → Le SDAS FO 48 a fait imprimer un flyer en 600 exemplaires.
- → Mais après les annonces du Président de la République se soldant par un confinement, restriction des déplacements, (et en raison d'un fort développement de la pandémie sur le Département), nous avions convenu d'annuler le Rassemblement de Mende et de maintenir la grève dans les établisse-
- → Chaque syndicat devant consulter sa base le vendredi 02
- → Le soir-même (02 avril), la CGT a changé d'avis et maintien le Rassemblement à Mende, le SDAS FO 48, après avoir consulté les Membres du CSD, annule sa participation au Rassemblement (cf. communiqué du SDAS FO 48 du 03 avril).
- → Le SDAS FO 48 décide de ne pas distribuer le flyer que nous avions fait imprimer.

CONCRÈTEMENT SUR LE TERRAIN, DÉROULEMENT DE L'ACTION CE 8 AVRIL 2021

ASSOCIATION L'ARC EN CIEL - 3 Etablissements - 109 Salariés

57 GRÉVISTES



Foyer de Pierrefiche 9 salariés sur la photo



Foyer de Chaudeyrac 10 salariés sur la photo



Foyer de Prévenchères 19 salariés sur la photo

ASSOCIATION LE CLOS DU NID - 17 Etablissements - 820 Salariés



Foyer de La Colagne 9 salariés sur la photo



MAS d'Entrayques 7 salariés sur la photo

28 GRÉVISTES

= 1 à 8h/j et les 27 autres (2h chacun)

Les "oubliés du Ségur" réclament 183 € pour tous

Des salariés du secteur privé dans le domaine médical et médico-social ont manifesté la semaine dernière dans la Manche pour réclamer une revalorisation de salaire.



Les agents sociaux et médico-sociaux ont manifesté devant le conseil départemental à Saint-Lô pour réclamer notamment une prime de 183 €. (©La Presse de la Manche) https://actu.fr/normandie/saint-lo_50502/manche-les-oublies-dusegur-reclament-183-pourtous_41005394.html

Laurence BRÉGEAULT-MÉREL et José GOMEZ, respectivement délégués syndicaux FO et CGT pour l'APEI Centre-Manche (Association pour l'éducation et l'insertion des personnes déficientes), sont les porte-paroles de l'**intersyndicale FO, CGT et CFE-CGC** qui a réuni, jeudi 8 avril 2021 devant **le conseil départemental de la Manche**, une soixantaine d'agents des établissements hébergeant et soignant des personnes déficientes.

« Nous manifestons pour l'extension du Ségur de la Santé, soit l'égalité de traitement entre les salariés du public et du privé, du social et du médico-social, soit la prime de 183 € pour tous. »

« Un strict minimum!»

« Depuis 2000, notre pouvoir d'achat a diminué de 30 %. Ces 183 € sont **un très strict minimum**. Nous les considérons non comme une prime, mais comme un élément du salaire entrant dans le calcul de la retraite », insistent les acteurs de la discussion prévue durant cette journée avec Anne Harel, vice-présidente départementale chargée de l'insertion.

L'impatience gagnait aussi Nathalie Leguilly, responsable FO à la fondation Bon Sauveur, qui manifestait à l'unisson par la pensée avec la délégation parisienne Michel Laforcade qui devait être reçue par le Premier ministre :

« Patrons et salariés ont déjà obtenu trois rendez-vous, et les 183 € n'y sont toujours pas ! »

Ceux qui se disent « oubliés du Ségur de la Santé » compte bien faire porter leur voix aux plus hauts sommets de l'État : « Nous ne lâcherons pas », a conclu José Gomez.

De notre correspondant Gérard HAMEL Par **Rédaction La Presse de la Manche**

Publié le 13 avril 21 à 9:20

66

SDAS 52

Bonjour à toutes et à tous,

Nous sommes tous réunis ce jour, suite à l'appel d'une intersyndicale nationale FO, CGT et CFE-CGC à une journée de manifestation et de grève et particulièrement à l'appel du Syndicat Départemental de l'Action Sociale Force Ouvrière de la Haute-Marne au niveau local.

Merci d'être venus afin d'exprimer votre colère contre la non-reconnaissance de l'Etat de la valeur de nos métiers.

Je vais simplement vous lire la **DECLARATION des FEDERATIONS** FO, CGT et CFE-CGC de la Santé, de l'Action Sociale et des **Organismes Sociaux à la Conférence salariale du 25 février 2021** (cf. www.fnasfo.fr).

LES SALARIES REFUSENT L'AUSTERITE ET EXIGENT UNE EGALITE DE TRAITEMENT

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 salarié.es concerné.es (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'Etat a refusé l'agrément de cet avenant prétextant un coût trop élevé. Pour les organisations syndicales FO, CGT et CFE-CGC, cet avenant répondait pourtant à certains besoins et à une reconnaissance des salariés relevant de l'aide, de l'accompagnement et des soins et des services 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 mépri-

ser 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 FO, CGT et CFE-CGC 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 FO, CGT et CFE-CGC de la santé privée, de l'action sociale et des organismes sociaux s'expriment ce jour auprès de vous, au nom de tout.es 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 FEDERATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES DE CETTE DECLARA-TION REVENDIQUENT LA FIN DE LA RIGUEUR ET DE L'AUSTERITE, L'OBTENTION DES 183 EUROS POUR TOUS ET TOUTES ET L'AUGMEN-TATION IMMEDIATE 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 et des services à domicile ;
- L'égalité de traitement pour tous les salarié.es et donc le versement des 183 euros à l'ensemble des salarié.es 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 FO, CGT et CFE-CGC de la santé privée et de l'action sociale, de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile ont appelé l'ensemble de leurs syndicats à une journée de manifestation et de grève ce jeudi 8 avril à Paris et en Province pour ceux qui n'ont pas pu faire le déplacement. 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 des soins et des services 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.

Mais ne soyons pas dupe, cela ne va pas être aussi simple :

Le dernier tour de « négociation » du texte présenté par le gouvernement (mission LAFORCADE) (fin mars, début avril) est très clair, celui-ci prévoit :

- LA DIVISION ENTRE LES PERSONNELS : il reste un grand nombre d'exclus dans le champ des secteurs social, médico-social et de l'aide à domicile.
- LA CASSE DES CONVENTIONS COLLECTIVES: il impose l'ouverture d'une négociation dans l'interbranche (AXESS) sur les seules classifications des personnels éducatifs et des accompagnants qui seront listés.
- AUCUNE GARANTIE DE PÉRÉNISATION POUR LES 183 €: les départements devront accepter de financer ces augmentations.
 D'ores et déjà dans les secteurs du sanitaire et les EHPAD, des financements promis ne sont toujours pas arrivés ni garantis.

Cette journée n'est que la première !!!

Soyons forts, soudés, combatifs !!!

Vive le syndicalisme Libre et Indépendant, Vive FORCE OUVRIERE, Vive le SDAS FO 52!

Anna MOREL Secrétaire Départementale du SDAS FO 52

"



SDAS 67

Une délégation composée de Catherine JAEGLE (Secrétaire adjointe - SDAS FO) et de Christian PRUD'HOMME (Secrétaire général FO SPS Alsace) a été reçue jeudi **8 avril** à 9h30 par le Directeur de cabinet de la préfète.

L'entrevue a duré environ une heure.

Nous leur avons remis un document qui reprend largement toutes les revendications portées aujourd'hui par la délégation reçue à Matignon.

Nous avons évoqué :

- L'augmentation immédiate de 183€ nets pour tous et la garantie de son financement,
- L'agrément immédiat de l'avenant 43 dans l'aide a domicile,
- Le maintien et la défense de toutes les conventions collectives qui restent pour nous le lieu de négociation des augmentations de salaires et de l'amélioration des classifications

Il était important pour nous de mettre en évidence l'utilité, pour ne pas dire l'absolue nécessité, de nos métiers. Nous avons insisté sur le niveau très bas des salaires dont l'augmentation est bloquée depuis bien trop longtemps et sur la nécessité de financer à hauteur des besoins (à la fois pour les salaires et pour les conditions de travail afin d'enrayer les difficultés de recrutement dans le secteur).

Nous avons été assurés des remontées de tous ces éléments à la préfète et au ministre concerné.

Rendez-vous aujourd'hui à 14h30, place Broglie à STRASBOURG en soutien à la manifestation nationale.

77



Dans le cadre d'une jour-née nationale de mobili-sation, à l'appel d'une intersyndicale bas-rhinoise CGT-FO-SUD, 90 salariés du secteur social médico-social ont défilé jeudi après-midi au cen-tre-ville de Strasbourg.

≪ N ous manifestons pour la quatrième fois depuis le début de l'année car nos

revendications n'ont toujours pas été entendues. Qu'on soit du secteur privé ou public, on fait les mêmes métiers et on fait face aux mêmes contraintes. Au nom de la justice sociale, on exige notamment une revalorisation salariale pour tous qui soit équi-valente à la prime de 183 euros mensuels octroyée par le Ségur de la santé aux personnels para-médicaux du secteur public et des établissements qui leur sont

rattachés », ont expliqué Jérô-me Bardot (CGT Mosaïque Action sociale) et Catherine Jaeglé (FO-Action sociale).

Conditions de travail qui se dégradent

qui se dégradent
Comme tous deux l'ont également rappelé au directeur du
cabinet de la préfète du BasRhin, qui les a reçus avant la
manifestation, les salariés du
cetteur social e sélariés du secteur social et médico-social

réclament également une amé lioration de leurs conditions de travail. Celles-ci n'ont cessé, di-sent-ils, de se dégrader ces der-nières années.

Tous deux ont par ailleurs exprimé leurs craintes concernant la refonte des conventions col-lectives : « Nous n'acceptons pas que la crise puisse servir de prétexte pour les casser ! », ontils mis en garde.

"

SDAS 68

Le 8 avril 2021, les salariés du Social, du Médico-Social et de l'Aide à Domicile du Haut-Rhin se sont mobilisés pour exiger les 183€ nets pour TOUS!

Il reste encore de nombreux « oubliés du Ségur »

Répondant à un appel national à manifester, un cortège d'une soixantaine de personnes a défilé ce jeudi dans les rues de jeudi dans les rues de Colmar pour réclamer le versement du complément de salaire de 183 euros mensuels aux « oubliés du restent très nombreux.

M anifestation après manifes-lation, la revalorisation sa-lariale promise aux acteurs de la santé lors des négociations dites du Ségur, en juillet 2020, touche de plus en plus de salariés. La prime étant attribuée selon les secteurs (sanitaire, social, médi-co-to-cial) ou l'établissement de rattachement (public, privé, auto-nome ou non li rest expose. rauacnement (public, privé, auto-nome ou non), il reste encore de nombreux trous dans la raquette et des milliers de salariés qui n'ont pas été augmentés de 183 euros.

Des structures encore exclues d'une revalorisation salariale « 600 000 salariés du secteur sos 600 000 salariés du secteur so-cial et médicosocial des établis-sements du secteur privé non he-cratif, hors Ehpad, 20 000 professionnels des établissements publics autonomes du médico-ocial, 12 000 médicins et pharma-cins excratad dans le secteur pri-vé non lucratif et 10 000 collaborateurs des établissements français du sang « éétablis Estelle. Fischer-Dauce, représentante de l'Union départementale CFE-



Le cortège haut-rhinois est parti de la gare vers 14 h 30 pour se rendre à l' L'Alsace/Hervé KIELWASSER

CGC du Haut-Rhin, qui défilait hier à Colmar en intersyndicale avec la CFTC, la CGT, FO et Sud depuis la gare de Colmar jusqu'à l'antenne haut-rhinoise de l'Agen-ce régionale de Santé (ARS), en passant par le siège colimarien de la collectivité curopéenne d'Alsa-ce (CEA). « On reste encore très nombreux à ne pas avoir touché cette prime, à métier et diplôme égal. C'est totalement injuste » ré-sume Laurent Cusey pour la CGT Santé Action sociale 68.

Dans le cortège, les « oubliés » s'appelaient Françoise, Marie ou

François et travaillent pour les Panillons Blancs, l'association Papillons Blancs, l'assou Adèle de Glaubitz, l'Ugeo encore l'Association pour les per-sonnes âgées (APA). Autant de sonnes ágées (APA), Autant de structures encore exclues d'une evalorisation salariale qui chan-ge la donne pour ces employés aux salaires souvent bas. - Chez nous, à l'APA, on est une des seu-les branches ob la grille de salaire débute en dessous du Smie » note même Sylvie Perod, du syndicat Sud Santé-Sociaux 68. Deus étofié bier sous en soleil.

Peu étoffé hier sous un soleil surprise, le cortège portait l'es

poir d'un changement dans le h sens. « C'est grâce aux mobili tions des différents secteurs que gouvernement est obligé de bor

gouvernement est obligé de bouser » remarque Laurent Cusey (CGT).

Oubliés de l'accord, les manifestants d'hier ne l'étaient pas de leurs collègues plus chanceux, comme ces salariés du CDRS, obligé et de l'accord, les manifestants d'hier ne partie médico sociale ». Ils ont défilé hier « par solidantié » notait Gil-hier « par solidantié » notait Gil-

les Hunzinger, pour FO. Marie-Lise PERRIN

Les organisations syndicales CFTC Santé Sociaux 68, CFE/ CGC Santé Sociaux 68, CGT Santé Action Sociale 68, FO Action Sociale 68 et SUD Santé Sociaux 68 se félicitent de

la réussite de la journée d'actions du jeudi 8 avril 2021.

Partout en France, des milliers de salariés du Social, du Médico-Social et de l'Aide à Domicile et du social sont descendus dans la rue pour faire entendre leur voix, à laquelle les missions LAFORCADE et Matignon sont restées sourdes jusqu'à présent.

A Colmar, c'est une centaine de salariés d'Adèle de GLAU-BITZ, de l'ARSEA, des Tournesols, de l'APA, de l'UGECAM, de l'Adapei-Papillons Blancs d'Alsace, ..., qui ont manifesté à Colmar pour exiger:

- la transposition des 183€ nets pour tous afin d'obtenir l'égalité de traitement des salariés du public et du privé
- l'ouverture de négociations dans le cadre des différentes conventions collectives du secteur
- la garantie du financement versée aux établissements pour cette transposition
- l'agrément sans attendre de l'avenant 43 (classifications) dans la Branche de l'Aide à Domicile.

Après avoir exprimé leur mécontentement devant la Collectivité Européenne d'Alsace et l'Agence Régionale de Santé, les salariés se sont dirigés devant la Préfecture où une délégation de représentants syndicaux a rappelé et déposé ses revendications à Louis LAUGIER, le Préfet du Haut-Rhin, qui était accompagné, pour l'occasion, par Pierre LESPINASSE, le Délégué Territorial de l'ARS Grand- Est du Haut-Rhin.

Face aux dernières propositions inacceptables proposées par le Premier Ministre, une réunion fédérale intersyndicale est prévue cette semaine pour décider des initiatives à prendre pour renforcer le rapport de force, poursuivre la mobilisation et préparer les conditions avec nos syndicats et les salariés des modalités pour obtenir satisfaction.

Les organisations syndicales CFTC Santé Sociaux 68, CFE/CGC Santé Sociaux 68, CGT Santé Action Sociale 68, FO Action Sociale 68 et SUD Santé Sociaux 68 s'inscriront totalement dans toutes les futures initiatives nationales.

77

SDAS 85

GRÈVE DU 8 AVRIL 2021 - LA ROCHE SUR YON (VENDÉE) - 183 EUROS POUR TOUS!

12H00 à 14H00 : Rdv devant le Conseil Départemental de la Vendée.

Le choix d'une intersyndicale avec la CGT.

Nous avons réuni environ 70 salariés du Privé des secteurs du Social et du Médico-Social (ESAT, Foyer de vie, MAS, FAM, SSIAD, Organismes de tutelles), de l'aide à domicile et aussi du secteur public (Foyer de vie de Bouin dépendant du Centre hospitalier Départemental eux aussi oubliés du Ségur).

Nous remercions nos camarades de la Croix-Rouge, les Agents Territoriaux (dont les EHPAD) et l'hôpital public pour leur présence et leur soutien (secteurs bénéficiant déjà de la prime Ségur).

Une délégation de 4 personnes (2 Force Ouvrière et 2 CGT) a été reçue par Mr Saussaye Laurent (Directeur Général Adjoint pôle Solidarité et Famille) et Mme Chatevaire Marie-Josèphe (Vice-présidente du Conseil Départemental).

Nous avons pu exprimer nos revendications, le dialogue était là, mais plutôt sans réponse sur la transposition du Ségur à tous les salariés du secteur. Seulement « peut-être » une avancée en juin pour certains services comme les SSIAD ou encore les établissements du public comme le foyer de vie à Bouin. Ils ne nous ont apportés aucune réponse pour les champs du handicap et de la protection de l'enfance.

Ils nous ont renvoyé vers notre employeur : le Gouvernement. Prétextant qu'à leur niveau ils ne pouvaient rien faire, qu'ils étaient financeurs seulement. Et pourtant ils se plaignent des difficultés qu'ils rencontrent au niveau des budgets lorsqu'il faut appliquer un nouvel avenant, un nouvel accord. Notre requête devrait donc davantage les concerner et en demander les financements à leur employeur eux-aussi!



En revanche, la Vendée se félicite, selon eux, d'avoir adopté un budget supplémentaire de 1,5 millions d'euros pour l'aide à domicile (revalorisation des barèmes départementaux, dotations aux structures), d'avoir augmenté le point GIR pour permettre une meilleure prise en charge dans les EHPAD.

Ils savent aussi rappeler qu'ils ont dû appliquer l'avenant 44 de la BAD, qu'ils ont versé la prime Covid et qu'ils vont devoir financer l'avenant 43 : **enfin une bonne nouvelle!**

Nous avons su leur rappeler que cela ne suffisait pas à rattraper toutes ces années perdues de non-augmentation du point dans les conventions collectives, de l'usure professionnelle subie dans de nombreux métiers par manque de personnel, des conditions de travail dégradées ainsi que le risque (déjà réel) de voir partir des salariés vers des structures bénéficiant du Ségur.

Ils entendent, ils voient... mais que font-ils concrètement à leur niveau ?????

Malgré tout, le SDAS 85 reste satisfait de cette manifestation, nous avons pu mobiliser les salariés et montrer notre détermination. Si besoin nous reviendrons sans hésitation.

Le bureau du SDAS 85

Section Jean COTXETAssistants familiaux SDAS 75

66

ASSISTANTES FAMILIALES : VOS DROITS MALGRÉ L'AVENANT 351

La décision d'interprétation du 15 mai 2020, de l'avenant 351, s'applique à notre employeur avec effet à la date d'application de l'accord. c'est-à-dire au ler novembre 2019.

Ainsi, en attendant l'avenant de révision :

 L'indemnité pour les accueils en sus de l'accueil continu « est à entendre par jour et par accueil d'un enfant supplémentaire, sans être en deçà des dispositions du Code de l'Action Sociale et Familiale relatives à l'accueil intermittent.»

Exemple: une assistante familiale accueille un enfant en continu en début de carrière (indice 295). Lorsqu'elle reçoit un enfant en relais, elle devra être rémunérée pour cet accueil dans la grille à la colonne suivante (2enfants), c'est-à-dire avec l'indice 468, moins la fonction globale d'accueil (138,60), c'est-à-dire 329.40.

Le calcul est alors de $329,40 \times 3.80$ (valeur du point) + 9.21 % (sujétion spéciale) = $1367/26^{\circ}$ = 52,58 par jour

L'utilité de « l'accueil mixte » est remise en question, sa disparition à venir dans l'avenant de révision a fait l'unanimité.

- L'indemnité de paiement des jours d'accueil au-delà du 26^{ème} jour « est à entendre :
 - pour chaque jour travaillé au-delà de 26 jours par mois, et par enfant présent;
 - par enfant, même lorsque le contrat d'un enfant est inférieur à 26 jours. »

Le paiement des jours d'accueil au-delà de 26 jours par mois et par enfant n'est pas un forfait. Le retrait à venir du mot forfaitaire dans le titre de l'article fait l'unanimité.

- Le traitement des entrées et sorties en cours de mois s'applique uniquement aux accueils continus, en fonction de la durée du contrat, sans déduction des jours où l'enfant n'est pas confié (par exemple : week-end, internat, etc.) :
 - soit entre la date d'entrée et la fin du mois (par exemple, arrivée d'un enfant le 20/04 = 10 jours d'accueil continu) ;
 - soit entre le début du mois et la sortie (par exemple, départ de l'enfant le 12/04 = 12 jours d'accueil continu).

Paris, le 16 avril 2021

"

MOBILISATION À HORIZON AMITIÉ

Suite aux alertes répétées des représentants du personnel, les résultats d'une expertise « risques graves » mettant en avant des risques psychosociaux pour les salariés, et des négociations stériles avec le Conseil d'Administration, nous avons finalement appelé à la grève le 11 mai.

L'intersyndicale FO/CGT d'Horizon Amitié a réuni ce lundi une soixantaine de salariés rassemblés devant le siège de l'association. Après une discussion sur le pavé avec le Président, il nous promet une prise de position d'ici le lendemain matin.

Bien nous en a pris de décider collectivement du renouvellement de la mobilisation pour ce mardi matin, car étant reçu pour le deuxième jour consécutif, il n'a toujours rien à nous annoncer, hormis que le CA n'a pas fini ses discussions et devrait à nouveau se réunir ce jour, pour une réponse dans la soirée...

Nous lui avons donc signifié notre détermination à aller jusqu'au bout de la mobilisation pour obtenir le départ immédiat de la Direction Générale, qui est maltraitante et méprisante. Nous n'accepterons aucune demi-mesure.

Nous ne lâcherons rien, nos revendications sont légitimes et portées par une majorité de salariés!

« Soyez unis, vous serez invincible »!

Simon WESSBECHER Représentant du Personnel FO / SDAS 67



66

VERS LA FIN DES INSTITUTS MÉDICO-EDUCATIFS ?

Après avoir été créé à partir des institutions d'assistance et de charité, le secteur médico-social s'est structuré et professionnalisé en France autour de la Sécurité Sociale, autour des Conventions Collectives Nationales et notamment la CCNT de 1966, et grâce au secteur associatif.

- → Autour de cette dynamique s'est constitué un droit, au soin et à l'éducation spécialisée, fixé par la loi pour les enfants, jeunes et familles en situation de handicaps psycho-sociaux, mentaux, psychiques, intellectuels, sensoriels...
- → Des institutions spécialisées, et notamment des IME¹ puis des SESSAD², ont été agréées et financées principalement par la Sécurité Sociale pour répondre à ses missions d'éducation et de soin, en lien avec l'Education Nationale.
- → Loin d'être des lieux de discrimination, leur finalité est d'accueillir, de soigner, d'éduquer au mieux, de favoriser l'épanouissement et l'intégration des enfants et personnes prises en charge, en lien avec les intéressés et leurs parents.
- → Au fil des années, des rapprochements se sont opérés avec l'Education Nationale dans le but de favoriser l'intégration d'enfants en situation de handicap dans le milieu scolaire ordinaire.
- → Dans un rapport promulgué par l'ONU et rendu public fin mars 2019, l'organisation internationale demande la fermeture des IME, et la scolarisation de tous les enfants handicapés dans des établissements scolaires ordinaires. Il préconise de transférer les responsabilités, les ressources financières et humaines au ministère de l'Education Nationale.
- → Aujourd'hui, en 2021, les mesures mises en place par le gouvernement, via les ARS³ et les directives qu'il impose aux associations du secteur médico-social, indiquent clairement qu'un bouleversement est entrain de s'opérer.
- 1 IME : Instituts Médico-Educatif
- 2 SESSAD : Service d'Education Spéciale et de Soins A Domicile
- 3 ARS : Agence Régionale de Santé

Le gouvernement a décidé de mettre en application, à marche forcée, le démantèlement de tout l'édifice médico-social tel qu'il s'est constitué depuis plus de 60 ans.

Sous le titre « **Transformation de l'offre du champ de l'enfance »**, la lettre de cadrage de l'ARS de Bretagne adressée aux associations médico-sociales est sans équivoque.

Les ESMS¹ sont chargés de mettre en musique la nouvelle donne et deviennent plus que jamais sous la tutelle de l'ARS.

L'ARS pilote la transformation à l'aide d'indicateurs « les financements évoluent en fonction de ces indicateurs », « les objectifs sont fixés », on ne peut être plus clair.

Quelques exemples d'objectifs :

- → Diminution des places en IME.
- → Les prises en charge sous amendement Creton^⑤ doivent diminuer.
- → Le taux de scolarisation des enfants accueillis doit être porté à 50 % en 2020, à 80 % d'ici 5 ans.

L'ARS s'appuie sur des décrets : le décret n° 20 17- 982 du 9 mai 2017 qui modifie la nomenclature des établissements et des services sociaux et médico-sociaux accompagnant les personnes handicapées. Le décret officialise la transformation des SESSAD, IME et SEAPH[®] en dispositif (DITEP[®]).

Les ARS s'appuient également sur des réformes pour accélérer le processus (document ADAPEI) :

- → Réforme de la tarification en cours sous la responsabilité de la DGCS[®] et de la CNSA[®].
- → Le dispositif SERAFIN-PH¹.
- → Le territoire 100 % inclusif.
- → La révision-destruction programmée des conventions collectives du secteur (CCNT de 1966).
- 4 ESMS : Etablissements et Services Médico-Sociaux
- **3** Amendement Creton : il s'agit d'un dispositif législatif permettant le maintien temporaire de jeunes adultes de plus de 20 ans en établissements d'éducation spéciale dans l'attente d'une place dans un établissement pour adultes.
- **6** SEAPH : Service pour Enfants et Adolescents PolyHandicapés
- 1 DITEP : Dispositif Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique
- 1 DGCS : Direction Générale de la Cohésion Sociale
- 9 CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie
- SERAFIN-PH: réforme pour une adéquation des financements aux parcours des personnes handicapées

- → Le projet « ma santé 2022 ».
- → L'installation d'un service public de l'école inclusive (création des pôles inclusifs d'accompagnements localisés : PIAL).

Déjà l'ARS Bretagne modifie un nombre important d'agréments des ESMS pour les transformer en dispositif (par exemple au 1/1 /2021 pour l'ADAPEI 35).

Les CPOM[®] sont cosignés par l'académie de Rennes.

En conclusion, sous le titre « transformation de l'offre champ de l'enfance », l'ARS Bretagne a fait parvenir aux associations médico-sociales une lettre de cadrage pour organiser, au nom de l'inclusion, le démantèlement des IME et des ESMS.

Les IME sont condamnés par la loi (décret du 9 mai 2017 qui modifie la nomenclature des établissements et services). Ils sont transformés en dispositifs ; plateformes au service de l'Education Nationale qui devra « inclure » tous les enfants porteurs de handicaps.

Alors que les besoins restent immenses, en Ille-et-Vilaine par exemple, un millier d'adolescents ayant un droit pour être admis en établissement médico-social ne peuvent l'être faute de place.

Le gouvernement qui, depuis mars 2019, a versé aux banques et multinationales des dizaines de milliards (plan d'urgence et plan de relance) qui servent largement pour spéculer et préparer des plans de restructuration et de licenciements dégageant à l'occasion des profits boursiers énormes, il organise à marche forcée le démantèlement des établissements médico-sociaux. Cela entraîne une insécurité et une dégradation des conditions de travail pour de nombreux personnels. Il veut organiser l'accueil, l'intégration de tous les enfants et personnes en situation de handicap dans le milieu scolaire, éducatif et professionnel ordinaire sans les moyens nécessaires.

- → La rentrée scolaire 2019-2020 s'est effectuée sans moyens supplémentaires.
- → De nouvelles fermetures de classes sont programmées dans tout le département pour septembre prochain.
- → La mise en place des pôles inclusifs d'accompagnement localisé (supprimant le principe 1 enfant 1 AVS[®] a été remis

en cause) participe à la dégradation des conditions d'accueil et de travail autant pour les enfants accueillis, que pour les personnels enseignants et les AESH[®].

→ Avec la logique de l'offre, l'éclatement et la parcellisation des prises en charge des enfants, le gouvernement favorise la mise en concurrence, et prépare à terme la marchandisation du secteur médico-social et du handicap, à la grande satisfaction des milieux capitalistes pour qui toute activité humaine doit être source de profit. Cette politique vise à faire des économies budgétaires, au détriment des personnes en situation de handicap et de leurs proches.

Nous invitons nos collègues de travail, les parents, les enseignants, les AESH, à prendre connaissances de ces informations.

À se prononcer, pour la défense des IME, à s'organiser comme nous pour la défense du droit aux soins et à l'éducation spécialisée médico-sociale, pour la défense de la Sécurité Sociale, pour son financement à hauteur des besoins tant dans l'Education Nationale que dans le secteur médico-social.

Pascale DANION - éducatrice spécialisée Sophie GOURDEL - éducatrice spécialisée René MALLE - éducateur spécialisé

¹ CPOM : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

¹² AVS : Auxiliaire de Vie Scolaire

¹ AESH : Accompagnant d'Elève en Situation de Handicap

Association Agir et Vivre l'Autisme -IME Clisson

APPEL À LA GRÈVE

Depuis février 2021, les salariés de la « classe verte », IME Clisson (Paris 13ème) ont fait savoir à la direction qu'ils n'étaient pas assez nombreux pour assurer la qualité de la prise en charge des enfants conformément au projet d'établissement, et ce, depuis le regroupement des structures Parisiennes.

Alors que cette situation n'est toujours pas réglée avec des jeunes en plus grande difficulté, la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) nous impose d'accueil-lir un jeune supplémentaire sur notre groupe.

Face à cette décision, mercredi 12 mai, nous avons annoncé avoir décidé collectivement de lancer un appel à la grève dans notre service, à compter du mercredi 19 mai.

Nous en avons informé notre responsable clinique locale et le Directeur territorial.

Nous n'avons pas pris cette décision à la légère, mais bien parce qu'au regard de notre effectif actuel, nous considérons être dans l'impossibilité d'accueillir un jeune supplémentaire. Nous ne pouvons garantir la qualité de notre travail déjà fragilisé, mais aussi la sécurité des enfants dans ce lieu qui par ailleurs ne nous semble pas véritablement adapté (m² insuffisant).

Le jour-même, notre responsable clinique locale nous a annoncé chercher avec la direction, une solution « afin d'avoir des conditions d'encadrement nécessaires (1 adulte supplémentaire), le mercredi pour accueillir les 6 enfants de la classe ».

Puis elle nous a fait savoir qu'une réunion était programmée lundi avec le Directeur territorial et la Directrice pédagogique ainsi que nous-même, « afin de proposer des réponses immédiates et échanger sur nos observations concernant le fonctionnement de la classe verte ».

Les salariés de la classe verte, avec leurs organisations syndicales (FO, CGT et SUD) se félicitent de cette rencontre rapide qui vise à nous faire connaître les propositions de la direction

Nous espérons qu'elles seront à la hauteur de l'enjeu, à savoir garantir la qualité de la prise en charge et la sécurité des jeunes accueillis par l'embauche d'un nombre de personnel qualifié suffisant. Cela devrait permettre de garantir dans l'immédiat, et nous l'espérons à l'avenir, le bon fonctionnement de la « classe verte » de l'IME Clisson.

En fonction des garanties et des résultats de cette rencontre, les salariés, avec leurs organisations syndicales, décideront de la suite à donner à leur mouvement.

> Léa GIACOMINI Représentante de Section Syndicale FO

> > **Paris, le 14 mai 2021**



Les salariés de la « classe verte » avec Fo , (GT et su)

Paris le 14 mai 2021

Depuis février 2021, **les salariés de la « classe verte », IME Clisson (Paris 13**^{ème}**) ont fait savoir à la direction qu'ils n'étaient pas assez nombreux pour assurer la qualité de la prise en charge des enfants** conformément au projet d'établissements et ce depuis le regroupement des structures Parisiennes.

Alors que cette situation n'est toujours pas réglée avec des jeunes en plus grande difficulté, la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) nous impose d'accueillir un jeune supplémentaire sur notre groupe.

Face à cette décision, mercredi 12 mai, Nous avons annoncé avoir décidé collectivement de lancer un appel à la grève dans notre service, à compter du mercredi 19 mai.

Les salariés de la classe verte, avec leurs organisations syndicales (FO, SUD et CGT) se félicitent de cette rencontre rapide qui vise à nous faire connaître les propositions de la direction.

Nous en avons informé notre responsable clinique locale et le directeur territorial.

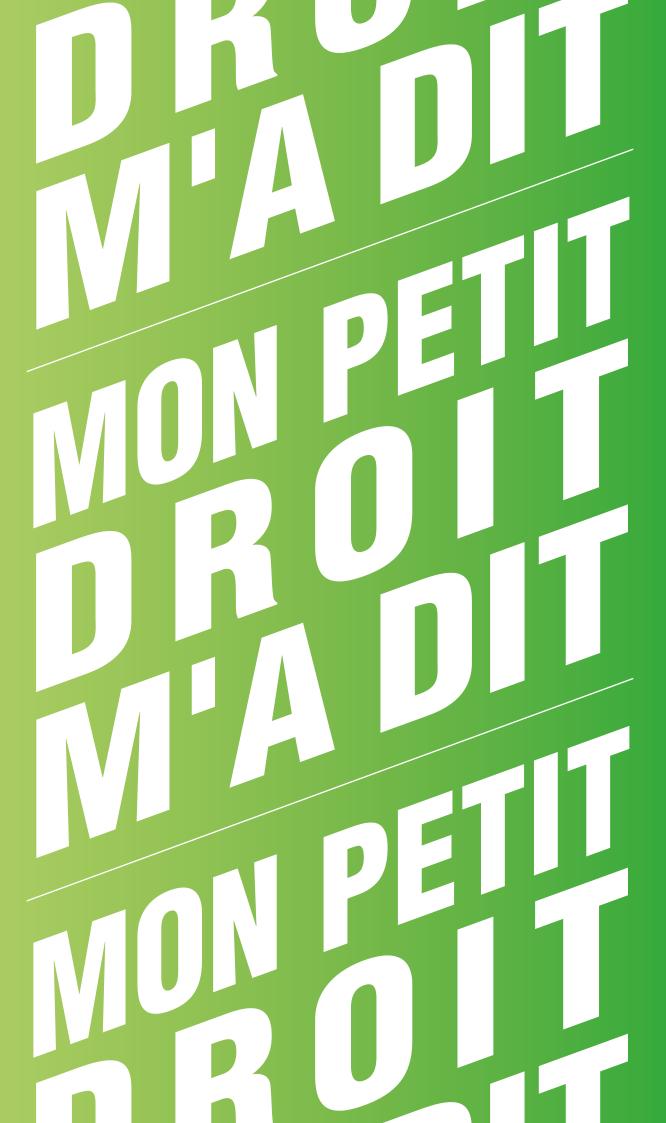
Nous n'avons pas pris cette décision à la légère mais bien parce qu'au regard de notre effectif actuel nous considérons être dans l'impossibilité d'accueillir un jeune supplémentaire. Nous ne pouvons garantir la qualité de notre travail déjà fragilisé mais aussi la sécurité des enfants dans ce lieu qui par ailleurs ne nous semble pas véritablement adapté (m² insuffisant).

Le jour même, notre responsable clinique locale nous a annoncé chercher avec la direction, une solution « afin d'avoir des conditions d'encadrement nécessaires (1 adulte supplémentaire), le mercredi pour accueillir les 6 enfants de la classe ».

Puis elle nous a fait savoir qu'une réunion était programmée lundi avec le directeur territorial et la directrice pédagogique ainsi que nous-même, « afin de proposer des réponses immédiates et échanger sur nos observations concernant le fonctionnement de la classe verte ».

Nous espérons qu'elles seront à la hauteur de l'enjeu, à savoir garantir la qualité de la prise en charge et la sécurité des jeunes accueillis par l'embauche d'un nombre de personnel qualifié suffisant. Cela devrait permettre de garantir dans l'immédiat et nous l'espérons à l'avenir le bon fonctionnement de la « classe verte » de l'IME Clisson.

En fonction des garanties et des résultats de cette rencontre les salariés, avec leurs organisations syndicales décideront de la suite à donner à leur mouvement.



Mon petit droit m'a dit



QUESTION

► SUR LES HEURES D'ÉQUIVALENCE

« Lors des permanences nocturnes, un éducateur qui doit assurer la surveillance des enfants, entre 22 heures et 7 heures 30, de sorte qu'il ne peut vaquer à des occupations personnelles, a-t-il caractérisé l'exercice d'un travail effectif ? »

RÉPONSE

► LA RÈGLE

Les horaires d'équivalence ne peuvent pas fixer des horaires de travail dépassant les seuils et plafonds communautaires, dont notamment la durée maximale de 48 heures de travail hebdomadaire, fixés par les directives européennes.

POUR COMPLÉTER

QUELLES SONT LES INCIDENCES DES HORAIRES D'ÉQUIVALENCE SUR LES TEMPS DE REPOS MINIMAL ?

La Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) et le Conseil d'État confirment pour leur part qu'au regard du droit communautaire tous les temps de présence, temps mort y compris, doivent être comptabilisés pour apprécier si les temps de repos minimal sont bien respectés (CJCE, 1er déc. 2005, aff. C 14/04; CE, 28 avr. 2006, no 242727; CE, 28 avr. 2006, no 243385).

La Cour de cassation confirme ce principe en précisant que la prise en compte des temps d'inaction dans un régime d'équivalence ne peut pas se substituer à la pause journa-lière obligatoire.

La Cour de cassation a cassé cette décision au motif que la durée des permanences nocturnes doit être intégralement décomptée comme du temps de travail effectif, même si celles-ci englobent des temps d'inaction pris en compte dans un système d'équivalence. Et elle en déduit que le salarié était donc fondé à réclamer le paiement des

temps de pause et des dommages-intérêts pour non-respect des repos obligatoires (amplitude journalière, pause de 20 minutes et repos compensateurs).

La Cour de cassation énonce dans son arrêt que les dispositions relatives au temps minimal de repos, énoncées par les directives européennes no 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 et no 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, « constituent des règles de droit social d'une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescription minimale nécessaire pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé ». Elle précise par ailleurs que « la notion de temps de travail doit être appréhendée par opposition à la période de repos, ces deux notions étant exclusives l'une de l'autre » (Cass. soc., 29 juin 2011, no 10-14.743).

QUELLES SONT LES INCIDENCES DES HORAIRES D'ÉQUIVALENCE SUR LES DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL ?

La Cour de justice des Communautés européennes et le Conseil d'État considèrent que tous les temps de présence, temps morts y compris, doivent être comptabilisés pour apprécier si les seuils et plafonds communautaires fixés

par la directive no 93/104 du 23 novembre 1993, dont celui de la durée maximale hebdomadaire de 48 heures, sont bien respectés (CJCE, 1er déc. 2005, aff. C-14/04; CE, 28 avr. 2006, précités).

La Cour de cassation s'est prononcée dans le même sens s'agissant des heures de permanence effectuées par des ambulanciers dans les locaux de l'entreprise (Cass. soc., 26 mars 2008, no 06-45.469).

Cette règle de la prise en compte de tous les temps de présence pour l'appréciation des plafonds communautaires a conduit le Conseil d'État à annuler les dispositions du décret no 2001-1384 du 31 décembre 2001 ayant institué un régime d'équivalence dans les établissements sociaux et médico-sociaux du secteur non lucratif (CE, 28 avr. 2006, n° 242727) et à l'adoption d'un nouveau décret conforme aux prescriptions communautaires (D. no 2007-106, 29 janv. 2007 ; CASF, art. R. 314-203-1).

ARTICLE R314-203-1

Modifié par Décret n°2016-1551 du 18 novembre 2016 - art. 6

Le recours au régime d'équivalence prévu à l'article R. 314-202 ne peut avoir pour effet de porter :

1° A plus de quarante-huit heures la durée hebdomadaire moyenne de travail des salariés, décomptée heure pour heure, sur une période quelconque de quatre mois consécutifs: 2º A plus de douze heures la durée de travail des travailleurs de nuit, décomptée heure pour heure, sur une période quelconque de vingt-quatre heures ; ces salariés bénéficient de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures qui sont effectuées au-delà de la huitième heure.

Pour l'appréciation de la qualité de travailleur de nuit selon les dispositions de l'article L.3122-5 du code du travail, le temps de travail des salariés soumis au régime d'équivalence de l'article R. 314-202 est décompté heure pour heure.

QUELLES SONT LES INCIDENCES DES HORAIRES D'ÉQUIVALENCE SUR L'AMPLITUDE ?

L'application de la **directive no 93/104/CE du 31 décembre 1993** modifiée, qui a fixé à 11 heures consécutives par période de 24 heures, la période minimale du repos journalier, se concrétise, en droit interne, par l'interdiction de dépasser l'amplitude journalière de 13 heures sur la même période.

Dès lors, quel que soit le régime d'équivalence institué, l'amplitude, définie comme le temps séparant la prise de poste de sa fin, ne peut dépasser 13 heures, heures d'équivalence incluses (Cass. soc., 23 sept. 2009, no 07-44.226)

Jacqueline BERRUT Secrétaire Fédérale

LE + CONVENTIONNEL

La chambre sociale juge désormais, contrairement à une précédente décision (Soc., 9 mars 1999, Bull. n° 104), qu'un horaire d'équivalence ne peut être institué que par une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel étendu et non par une convention collective agréée, de sorte que la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées n'ayant fait l'objet que d'un agrément, les heures de permanence doivent être rémunérées comme temps de travail effectif (Soc., 29 juin 1999, Bull.. n° 307, rapport annuel 1999, p. 312).







FORMATION EN LIGNE ACCESSIBLE D'UN ORDINATEUR

complémentaire aux formations en présentiel



SIMPLE & LUDIQUE!

RÉSERVÉ À TOUS LES ADHÉRENTS FO ET À UTILISER SANS MODÉRATION

Plusieurs objectifs:

- découvrir de nouveaux sujets
- apporter des connaissances techniques
- apporter des connaissances historiques et/ou culturelles
- préparatoire à une formation en présentiel (préreguis)



Pour y accéder il faut absolument que tu disposes de ton compte e-fo

Pour te connecter à la plate-forme il faut se rendre sur le site suivant : cfms.force-ouvriere.fr Connecte toi à partir de l'onglet connexion puis clique sur le bouton « adhérent FO ».

La fenêtre d'identification s'ouvre, tu peux alors renseigner tes identifiants e-FO.

Si tu ne disposes pas de tes identifiants tu peux alors créer ton compte à partir de la même fenêtre ou entrer en contact avec ton syndicat et/ou ton Union départementale.



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 Fédéralion Notationale de l'Action Sociale Force Ouvrière.

7, Passage Tenaille - 75014 PARIS - 2501 40 52 85 80 - Télécopie 01 40 52 85 79 - Courriel : Iafnas@finasfo.fr - http://www.finasfo.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