BULLETIN DE LA FNAS

FO ACTION SOCIALE

# ENSEMBLE NOUS NE NOUS LAISSERONS PAS FAIRE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 339 | SEPTEMBRE/OCTOBRE 2021

ENSEMBLE NOUS NE NOUS LAISSERONS PAS FAIRE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 339 | SEPTEMBRE/OCTOBRE 2021

ENSEMBLE NOUS NE NOUS LAISSERONS PAS FAIRE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 339 | SEPTEMBRE/OCTOBRE 2021

ENSEMBLE

339

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

# Sommaire


- Édito ..... 3
- Déclaration du Bureau Fédéral ..... 5
- Billet d'humeur ..... 6
- ACI ..... 8
- Aide à Domicile ..... 9
- Fusion Accords CHRS/CCNT 66-79 ..... 11
- CCNT 66 ..... 15
- Familles rurales ..... 17
- Petite Enfance ..... 19
- Juridique ..... 23
- Apprentis d'Auteuil ..... 25
- Parcours Délégués Syndicaux Centraux ..... 28
- Section Fédérale des Retraités ..... 28

**Fiche 16**

- Pass sanitaire ..... 31


## Inclus dans ce numéro :

**RÉSISTANCE**


- Aide à Domicile, zoom(s) de l'été ..... 42
- Délégation Régionale ..... 44
- Inter-SDAS Bretagne ..... 44
- SDAS 34 ..... 45
- SDAS 35 ..... 46
- SDAS 36 ..... 46
- SDAS 48 ..... 47
- SDAS 80 ..... 47
- Tract sur le 5 octobre ..... 48

**Mon petit droit m'a dit**

- CPF - Prime PEPA ..... 50


# Agenda militant 2021

| | SEPTEMBRE | OCTOBRE | NOVEMBRE | DÉCEMBRE |
|---|---|---|---|---|
| Bureau Fédéral | 20 et 21 | 13 et 14 | 03 et 04 / 22 | 15 et 16 |
| Conseil Fédéral | 14 | | 23, 24, 25 | |
| Comité Confédéral National | 22 et 23 | | 03 et 04 | |
| CPPNI BASS | 09 | | | 02 |
| Commission Contrôle & Conflits | | | 09 et 10 | |
| Stage Fédéral | 27/09 au 01/10 : Session 4 à Noirmoutier | 19 au 21 : Parcours Harcèlement | 15 au 19 : Session 5 à Noirmoutier | 29/11 au 03/12 : Session 6 à Noirmoutier<br>07 : Journée Travail/ Handicap |
| Réunions Nationales | 08 : Journée BAD<br>15 : Journée ACI<br>22 et 23 : CCN<br>30 : Journée Action Enfance | 04 : Journée ACI<br>05 : Journée CHRS<br>07 : Bureau de la SFC<br>20 : Bureau de la SFR<br>25 et 26 : Journée BAD | 15 au 19 : Session Apprentis d'Auteuil<br>17 : Journée Fondation Armée du Salut | 07 : Parcours TH retour 2020<br>08 : Parcours DSC retour 2020<br>09 : Parcours Harcè-lement retour 2020 |
| AG des SDAS | 24 : AG SDAS 57<br>27 : AG SDAS 85 | 01 : AG SDAS 56<br>01 : AG SDAS 72 | 05 : AG SDAS 71<br>18 : AG SDAS 28 | |

# Edito

## “ ENSEMBLE, NOUS NE LAISSERONS PAS FAIRE !

Tout le monde l'aura compris, l'été qui vient de se passer a vu ce gouvernement et son Président changer ouvertement et cyniquement de cap. Nous n'en sommes plus au « quoi qu'il en coûte » mais bien aujourd'hui au « quoi qu'il en coûte aux salariés ».

Ainsi, ceux qui n'ont vu que les queues de cerise des milliards qui ont été déversés pour soi-disant combattre financièrement la crise sanitaire, ceux qui ont été sur tous les fronts, sur toutes les lignes de front en permanence, malades eux-mêmes et qui sans attendre leur propre rétablissement ont repris le boulot, ceux qui ont été en télétravail sans garantie pour cause de fermeture d'école, et j'en oublie, ceux-là-mêmes, qui au prix de leur vie et de leur force de travail décuplée, ont continué, vaille que vaille, à prendre en charge les plus démunis et fragiles de notre société, nous tous salariés du social, du médico-social, de la protection de l'enfance, de l'insertion, de la petite enfance, de l'aide à domicile, nous devrions laisser faire et subir ?

Si nous sommes organisés à Force Ouvrière, et - parce que nous le sommes -, bien évidemment, nous disons non, et ainsi nous continuerons de résister, revendiquer pour reconquérir et nous continuerons de construire le plus largement possible le nécessaire rapport de force pour obtenir satisfaction !

Nous ne pouvons accepter le cynisme de ce gouvernement et de ce Président qui défend exclusivement les intérêts de sa classe, ceux des actionnaires et des dividendes qui n'ont jamais été aussi bien portants grâce aux milliards déversés dans l'économie.

Sans attendre, il est normal de revendiquer des justes et nécessaires augmentations de salaires, comme :

- les 183 euros nets pour tous sans contrepartie ;
- l'augmentation systématique et immédiate des valeurs du point à hauteur de l'augmentation du SMIC ;
- des grilles conventionnelles revalorisées à hauteur des qualifications nécessaires pour exercer les emplois ;
- le financement du plan d'urgence pour former même sur le terrain les milliers de salariés qualifiés nécessaires et ainsi embaucher.

Ceci afin d'améliorer les salaires et les conditions de travail qui n'ont cessé de se dégrader depuis près de 40 ans.

Nous ne pouvons accepter, suite aux décrets du 5 août, que les employeurs et en particulier ceux de notre secteur, en leurs noms puissent aujourd'hui empêcher de travailler et suspendre le salaire de tout salarié qui ne peut présenter un pass sanitaire, quelles qu'en soient les raisons.

Nous sommes en droit et devoir de revendiquer pour eux leur maintien dans l'emploi et de leur salaire et pour ceux déjà évincés le rétablissement dans leur poste et le paiement de tout leur salaire.

Nous ne pouvons accepter, suite à la décision gouvernementale et du Président, que près de 1,3 millions de chômeurs voient leur assurance chômage, ce salaire différé, du fait des congés maladies, maternités et périodes de chômage partiel considérés comme des périodes non-travaillées, baisser d'autant le montant de leurs allocations. Ainsi, les travailleurs les plus touchés seront les plus précaires : contrats courts, temps partiel, intérimaires.... Ils verront leur salaire journalier de référence diminuer jusqu'à 43 %.

Nous sommes en droit de revendiquer l'abandon de cette contre-réforme qui va envoyer un peu plus dans la misère ces millions de salariés rejoignant ceux licenciés pendant la crise ou demain au nom de l'absence de pass sanitaire.

Attachés à la défense de la Sécurité Sociale de 1945, nous nous devons de demander l'abandon de la réforme programmée contre les retraites, revendiquer l'arrêt de toutes les exonérations de cotisations sociales, ce vol de notre salaire différé, et le remboursement dans les comptes de la Sécurité Sociale des sommes qui nous sont dues à ce titre !

Nous ne pouvons accepter que le 5 août, le ministère du travail et son Directeur Général, Pierre Ramain, rapporteur favorable en 2020 à la restructuration des Branches, ait décrété la fusion administrée de la Convention Collective Nationale 66 et celle des Accords CHRS, malgré une opposition majoritaire des organisations syndicales des deux Branches concernées.

Nous sommes en droit d'exiger l'abrogation de ce décret. En attendant, nous continuerons de revendiquer, dans le cadre commun imposé et pendant la période transitoire qui durera au maximum 5 ans, le maintien, (comme le prévoit le Code du travail) « des stipulations des conventions collectives fusionnées qui continuent de s'appliquer chacun dans leur champ d'origine » et l'amélioration des droits cumulés à l'ensemble des salariés si notre recours juridique n'aboutissait pas. Nous continuerons de refuser toute restructuration de Branche car nous restons attachés à la libre négociation, non-encadrée financièrement.

Nous ne pouvons accepter que dans « la petite enfance », le gouvernement, son ministre de la santé Olivier Veran et surtout son secrétaire d'Etat Adrien Taquet, tentent d'imposer l'ouverture d'une négociation des salaires en dehors de tout cadre conventionnel existant, secteur public et privé confondu, et dans un organisme de négociation intitulé « comité filière petite enfance » cadré par « un contrat de filière », « trois cercles dont un pour les organisations syndicales et patronales représentatives, un pour l'ensemble des organisations syndicales et patronales ainsi qu'aux associations et services compétents, un comprenant les producteurs d'expertises et de donnés ». Tout simplement le corporatisme en marche.

Nous sommes en droit de revendiquer le retrait du projet Taquet et des décrets qui en ont déjà découlés, et en attendant :

- La suppression de l'accueil des enfants en surnombre ;
- Une qualité d'accueil garantie par 1 professionnel(le) pour 5 enfants ;
- Des ratios d'encadrement à 50/50, hors apprentis ;
- Une surface minimale de 7 m² par enfant, partout ;
- Un temps d'analyse de la pratique de 2 heures/mois ;
- Partout une expérience professionnelle exigée pour diriger tout type d'Établissement d'Accueil du Jeune Enfant ;
- Le maintien de la capacité d'accueil des micro-crèches à 10 enfants ;
- La garantie de la présence des organisations syndicales de salariés dans la composition des Comités Départementaux des Services aux Familles.

Nous ne pouvons accepter les attaques qui se poursuivent partout dans les établissements et les associations qui voient les accords d'entreprise dénoncés par les employeurs, au nom de leur coût financier, parce qu'ils restent pour nombre d'entre eux supérieur aux accords de Branches. C'est bien à nouveau de baisse du coût du travail dont il est question ici, au mépris bien entendu des conditions de travail, de santé et de sécurité des salariés.

Nous ne saurions accepter cette situation intolérable et contraire au paritarisme que nous défendons qui voit l'accord unilatéral de l'employeur ou des employeurs des Branches devenir la règle. Nous refusons que ce gouvernement, suite à l'accord de méthode Laforcade, tente d'imposer, avec l'accord de nos employeurs, comme contrepartie aux 183 euros, la mise en place d'un grand champ conventionnel de notre secteur pour en finir avec les conventions collectives existantes et leurs droits particuliers à congés supplémentaires, par exemple.

Nous continuerons de résister le plus longtemps possible la mise en place du groupe de travail conventionnel voulu par tous les employeurs d'Axess afin d'appliquer sans exclusive l'accord Laforcade. De même, nous restons opposés à la loi sur la représentativité qui fragilise le paritarisme et son utilisation à géométrie variable dans le cadre des missions gouvernementales comme Laforcade ou Taquet.

Nous revendiquons le retour à la hiérarchie des normes, l'abrogation des ordonnances Macron et de la Loi travail qui fragilisent le droit et les instances représentatives du personnel, le retour des CHSCT, et au regard des projets en cours et sans attendre, le maintien au premier tour des élections professionnels de la seule possibilité de présentation des candidats par les organisations syndicales représentatives. Nous ne saurions accepter cette casse définitive annoncée de la place des organisations syndicales de salariés dans cette République au nom d'un corporatisme en marche et de la volonté d'en finir avec un des outils essentiels de revendication et de résistance dont la classe ouvrière s'est dotée pour défendre ses propres intérêts matériels et moraux : le syndicat.

Lorsque vous lirez cet éditorial, le 5 octobre sera passé.

Dans la continuité de ce que nous avons toujours fait, mais aussi fait tout l'été dans nos déclarations et nos prises de position, comme en témoigne le document juridique sur la vaccination et le pass sanitaire que vous trouverez dans ce bulletin, nous y aurons pris toute notre place.

Au regard des attaques portées contre les salariés de tous les secteurs et des salariés de l'Action Sociale en général, cette étape, si elle est indispensable, ne réglera pas tout.

Rien ne se gagnera sans la mobilisation des salariés, s'organisant en assemblée générale avec leurs organisations syndicales, dans l'unité et définissant leurs propres cahiers de revendications qui nous en sommes sûrs rejoindront l'ensemble de nos revendications.

Et comme nous l'écrivions dans notre déclaration du 2 septembre 2021, nous soutenons tous les combats en cours des salariés du secteur social et médico-social, de la protection de l'enfance, de l'insertion, de la petite enfance et de l'aide à domicile.

Il n'y a pas de petit combat. Dans cette période, combattre l'exclusion des collègues du travail et de leur droit à salaire, exiger la réintégration de ceux qui le sont déjà, ces milliers dans l'hôpital public et dans d'autres secteurs professionnels dont les nôtres est un, combat essentiel. Personne ne peut savoir demain quelle loi ou quel décret nous pondra ce gouvernement ou un autre, au nom de la pandémie et au compte des intérêts de sa classe, contre ceux de la classe que nous représentons. Il en va de l'avenir et de la place du syndicalisme libre et indépendant que nous représentons outil essentiel pour la défense de nos libertés individuelles et collectives.

**Pascal CORBEX**
**Secrétaire général**

# Déclaration du Bureau Fédéral de la FNAS FO

## “ COMMUNIQUÉ : LE 5 OCTOBRE 2021, DANS L’UNITÉ, TOUS EN GRÈVE ET MANIFESTATION SUR NOS REVENDICATIONS

La FNAS FO soutient tous les combats en cours des salariés du secteur social et médico-social, de la protection de l’enfance, de l’insertion, de la petite enfance et de l’aide à domicile. Elle les invite sans attendre, dans l’unité la plus large, avec leurs syndicats, à se réunir en assemblées générales pour établir leurs revendications et préserver l’unité des salariés.

Nous ne sommes pas dupes. La Loi du 5 août 2021, sous couvert de répondre à la crise sanitaire, instaure sanctions et restrictions de liberté aux travailleurs. Le pass sanitaire opère une rupture de l’égalité républicaine inacceptable et menace certains travailleurs de suspension de contrat et donc de salaire.

Les salariés ne sont pas responsables de cette crise. Ils n’ont pas à en subir les conséquences.

Libre et indépendante, la FNAS FO défend tous les salariés qu’ils soient vaccinés ou non. Pour notre Fédération il est hors de question d’alimenter la division. Nous refusons que des salariés puissent être stigmatisés et faire l’objet de discriminations et se retrouvent aujourd’hui pointés du doigt et menacés de mise à pied sans salaire alors qu’une grande partie d’entre eux ont continué de travailler depuis le début de la pandémie, au risque de leur vie.

### CONTRE LA DIVISION, NOS REVENDICATIONS RESTENT PRIMORDIALES :

- **NON au pass sanitaire qui est fait pour diviser les salariés et pour licencier, aucune sanction à leur encontre ;**
- **NON à l’exclusion des malades de l’hôpital public ;**
- **OUI au paiement des jours de carence en cas d’infection ;**
- **OUI au test PCR gratuit ;**
- **OUI pour que le temps de vaccination soit considéré comme temps de travail ;**
- **OUI à la reconnaissance pleine et entière pour tous et sans conditions de la COVID en maladie professionnelle ;**
- **OUI aux 183 euros pour tous, pour l’augmentation des salaires ;**
- **NON à la casse de nos conventions collectives ;**
- **POUR un plan d’urgence de financement des secteurs social, médico-social, de la protection de l’enfance, de l’insertion et de l’aide à domicile ;**
- **ARRÊT des exonérations de cotisations sociales ;**
- **ABANDON définitif des contre-réformes des retraites et de l’assurance chômage ;**
- **ARRÊT des licenciements et la fin des dérogations au Code du travail et garanties collectives.**

C’est pourquoi, la **FNAS FO appelle à la grève et à la mobilisation interprofessionnelle du 5 octobre 2021** initiées par l’intersyndicale (FO, CGT, FSU et Solidaires, ainsi que les organisations de jeunesse FIDL, MNL, UNEF et UNL) qui « s’opposent à ce que la situation sanitaire soit utilisée par le gouvernement et le patronat pour accélérer la remise en cause des droits et des acquis des salariés et des jeunes ».

**Paris, le 2 septembre 2021**
**Le Bureau Fédéral**

”

AÉSIO MUTUELLE

# Billet d'humeur

## “ REPRÉSENTATIVITÉ : LE MARIAGE DE LA CARPE ET DU LAPIN

Le 7 juillet 2021, Le Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS) a annoncé les résultats de la représentativité patronale. La surprise du jour est que le ministère du travail a validé l'intégration de NEXEM et de la FEHAP à la Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME) dans le calcul de la représentativité patronale, alors même que NEXEM est adhérent et au bureau de l'Union des employeurs de l'Economie Sociale et Solidaires (UDES).

Lorsque l'on regarde ce qu'est la Confédération des Petites et Moyennes Entreprises, celle-ci explique *« qu'elle défend et promeut les entreprises patrimoniales, celles dans lesquelles le chef d'entreprise investit son propre patrimoine, prenant ainsi un risque considérable »*. Pour enfoncer le clou, j'ajouterais la petite phrase du créateur de la CGPME en 1944, Léon Gingembre qui disait : *« Un patron de PME, c'est celui qui engage dans son entreprise tout son avoir financier, celui qui exerce des fonctions réelles et unique de responsabilité et de gestion, celui qui met en jeu son savoir et, en cas d'échec, son honneur ! »*.

Depuis quand les employeurs de NEXEM et de la FEHAP engagent leurs avoirs financiers et patrimoniaux ?

Les employeurs de NEXEM et de la FEHAP sont subsidiaires des financements publics et des décisions politiques du gouvernement. Ils ne prennent aucunes décisions sans avoir eu l'accord des financeurs. Depuis des années, ils accompagnent les politiques d'austérité des gouvernements et ne font qu'appliquer les décisions politiques.

Quel est l'intérêt pour chacun des protagonistes dans ce mariage de la carpe et du lapin ?

Nous ne pouvons présager des intérêts de la CPME à ce mariage, mais la validation par le ministère du travail, nous laisse entrevoir une volonté d'apporter une forme de reconnaissance, de récompense, pour ces employeurs qui ont accepté de s'engouffrer dans la mission Laforcade. Ils accompagnent et participent très activement à cette volonté politique gouvernementale d'accélérer la mise en place d'une Convention Collective Unique dans notre secteur.

Ce gouvernement, par cet acte, veut légitimer ces discussions « entre-soi », dont ils ont exclu les organisations syndicales de salariés majoritaires, opposées à ce rapprochement des champs conventionnels représentés par AXESS (NEXEM, FEHAP, Croix-Rouge et Unicancer).

C'est à l'image de l'empressement par ce même gouvernement d'acter la fusion administrée des Accords CHRS et de la CCNT66/79, le 5 août 2021. Un premier pas, acté, vers cette Convention Collective Unique, en attendant une grille de classification commune souhaitée pour la fin de l'année.

Nous ne sommes pas dupes de ces jeux politiques, « tu me donnes, je te donne », qui ne sont, au final qu'un moyen supplémentaire de faire payer aux salariés les choix d'économie budgétaires en leur faisant miroiter les 183 euros d'augmentation, mais dont la contrepartie leur fera perdre beaucoup plus, par la mise en place d'une convention collective unique au rabais, avec une destruction de leurs droits collectifs.

**Nathalie DE OLIVEIRA CALLANQUIN**
**Trésorière Adjointe, Négociatrice CCNT51**

”

# Votre espace client pour gérer vos démarches en ligne

## Un gain de temps dans la gestion de votre santé

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

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

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

042020-89605b – Crédit photo : Getty Images

AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

# Ateliers et Chantiers d'Insertion

## “ AVEC LA NOUVELLE REPRÉSENTATIVITÉ, LA FNAS FO REVIENT DANS LES NÉGOCIATIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU SECTEUR.

Avec 15,45 % de représentativité (contre 45,54 % à la CFDT et 22,91 % à la CGT), la FNAS FO va à nouveau pouvoir aller défendre et améliorer les droits des salariés des Ateliers et Chantiers d'Insertion. Véronique MENGUY et David LEGRAND sont désignés pour représenter FO dans les instances de négociation. Ils seront renforcés dans la délégation par d'autres camarades.

Pour faire le point sur la situation actuelle et les revendications des salariés, une journée nationale est organisée par la FNAS FO le 4 octobre prochain à Paris.

La Convention Collective mise à jour est sur le site fédéral.
Vous la trouverez sur le lien :
https://www.fnasfo.fr/publications/type/conventions-collectives/ ”

# Aide à Domicile

## JOURNÉE NATIONALE BAD 2021 - ENFIN LE PRESENTIEL !

Nous étions 34, personnel d'intervention, personnel administratif ou d'encadrement réunis ce mercredi 8 septembre 2021 à la confédération à Paris, pour échanger sur l'actualité du secteur de l'Aide à Domicile. Les camarades de toute la France sont venus partager leur expérience et chercher des précisions sur l'application de l'avenant 43-2020. Notre attention s'est particulièrement portée sur notre reclassement car c'est de lui que dépend le montant de notre future augmentation de salaire. Mais, au regard de nos échanges, cette reconnaissance tant attendue et méritée ne va pas couler de source.

En effet, certains camarades nous informent que leurs employeurs ne se sont pas préparés, ni organisés dans la mise en place de ce nouveau dispositif. Nous rappelons à tous la chronologie quant à l'agrément de l'avenant qui, je vous le rappelle, a été reporté de 10 mois dans le temps. En effet, la date d'application initialement prévue au 1er janvier 2021 passe au 1er octobre 2021 suite à la demande du gouvernement. Ce délai devait permettre de rechercher le financement entre le gouvernement et les départements de France.

On ne peut que déplorer que ce délai n'ait pas pu permettre une préparation et une anticipation de sa mise en œuvre. Notre camarade, responsable de service, nous précise que les outils paritaires construits par la Branche ne sont pas distribués largement aux employeurs.

Certains autres cherchent à faire des économies financières en annonçant aux camarades élus qu'ils ne reclassement aucun salarié en Degré 3. Autoritairement ils décident - sans aucun respect des critères prévus - que des salariés qui peuvent prétendre à cet échelon n'y accèderont pas ! Est-ce que cela laisse comprendre que nos employeurs ne mettent pas tout en œuvre pour faciliter la mise en place de l'avenant ? Ce n'est pourtant pas le discours que l'USB[1] nous tient en commission paritaire nationale de négociation.

La délégation de négociatrices a participé tout l'été à des groupes de travail pour finaliser l'élaboration des grilles d'évaluation car soi-disant les responsables de structures les attendaient pour commencer leur travail de reclassement !

[1] *Union syndicale des employeurs de la Branche de l'aide à domicile*

Nous profitons de cette journée pour rappeler la « philosophie » de l'avenant, l'évolution des négociations au fil des deux années qu'ont duré les négociations. Les concessions et les revendications que nous avons portées pour aboutir à la version d'aujourd'hui. La dynamique portée par les employeurs du secteur qui n'avaient de cesse de mettre en avant « les compétences » et qui aujourd'hui parlent de ne pas pouvoir classer un salarié en Échelon 3 car il ne fait pas une majorité de ses interventions auprès de bénéficiaires dépendants tels que définit dans l'avenant.

A contrario d'une qualification, un diplôme est acquis pour la vie, il témoigne de la reconnaissance de compétences acquises par la formation ou l'expérience. Contrairement à un droit qui ne s'utilise pas, un diplôme ne se perd pas ! Et si l'évolution d'un métier nécessite des adaptations aux postes, c'est bien une obligation de l'employeur de former ses salariés.

Nous ne pouvons qu'être dubitatifs face aux retours que nous font nos camarades concernant les comportements de certains employeurs opposés aux positions portées par leurs représentants lors des négociations qui ont abouti à l'avenant 43-2020 tel qu'il est aujourd'hui.

Alors que la revalorisation de nos salaires représente une juste « récupération » des deux dernières décennies d'absence d'augmentation de la valeur du point et des grilles salariales, certains employeurs, en total mépris des personnels, estiment arbitrairement le reclassement en dehors de tout respect des articles de l'avenant 43-2020.

Ce comportement, même s'il n'est pas majoritaire, est détestable. Nos employeurs se plaignent des difficultés de recrutement mais alors qu'une opportunité se présente, vont sous-évaluer des salariés pour les maintenir dans un Échelon inférieur à celui auquel il peut prétendre !

Lorsque l'on entend les remontées qui sont faites aujourd'hui, nous pouvons vous garantir que la commission de recours - prévu dans l'avenant 43-2020 - sera saisie autant que nécessaire par notre organisation syndicale. Les critères de reclassement ont été négociés pour être le plus objectif possible pour justement éviter les reclassements sur des critères subjectifs. Pour répondre à l'obligation d'**entretien d'évaluation des salariés au moins tous les deux ans**, conformément à l'article 3 du texte, des grilles d'évaluation ont été construites paritairement. Ces mêmes grilles peuvent servir d'appui pour le reclassement. N'hésitez pas à nous les demander si vous ne les avez pas encore reçues.

Dans le cadre du partenariat signé avec la FNAS FO, nous avons fait intervenir des représentants de l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance). Cet organisme offre des prestations (rente orphelinage, rente veuvage...) aux salariés et à leur famille dans le cadre de notre régime de Prévoyance conventionnel. Nous constatons que des droits existent mais que nous ne les mobilisons pas car nous ne les connaissons pas. La FNAS FO s'attache à faire connaître nos droits et à constituer des réseaux de partenaires que nous pouvons solliciter dans l'exercice de nos mandats syndicaux.

La journée s'est conclue par un rendez-vous de se retrouver très rapidement afin de continuer notre travail syndical autour de l'application de l'avenant.

**Isabelle ROUDIL**
**Secrétaire Générale Adjointe**

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

**Et ça change la vie !**

**groupe-apicil.com**

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

GROUPE APICIL

# Fusion Accords CHRS/ CCNT 66-79

## “ FUSION ADMINISTRÉE DE LA CCN 66/79 ET DES ACCORDS CHRS

*L'arrêté ministériel du 5 août 2021 portant fusion de champs conventionnels, publié au journal officiel le7 août, prévoit la fusion des champs conventionnels CHRS et CCNT66/79.*

Malgré l'opposition majoritaire des syndicats représentatifs dans les deux champs conventionnels lors des réunions de la sous-commission de restructuration des branches, le ministère a décrété leur fusion. Nous userons de tous les moyens légaux à notre disposition pour contester les fondements de cette décision.

Il semble cependant important de noter que la loi en vigueur aujourd'hui a été pensée pour faciliter les fusions. L'arsenal juridique sur lequel le ministère s'appuie concourt aux fusions et à la réduction du nombre de branches, servant ainsi la politique gouvernementale de réduction des droits collectifs.

Dans ces circonstances inédites d'attaques contre nos conventions collectives, la FNAS FO réaffirme son engagement pour le maintien et l'amélioration de tous les droits collectifs. La décision ministérielle de fusionner les Accords CHRS à la CCN 66/79 ouvre une négociation qui pourrait durer cinq ans et dont l'issue est plus qu'incertaine.

Alors même que NEXEM avait déjà menacé d'une possible dénonciation de la CCN66/79 au nom de son grand projet conventionnel, la fusion administrée des deux champs est actée. Dans ces conditions, de quelle convention collective parle-t-on ?! Et qui pourrait croire que dans la situation actuelle, une convention collective unique améliorerait le droit existant ?!

La FNAS FO poursuivra son combat pour préserver et améliorer les droits des salariés, à commencer par le maintien des moyens et des droits des négociateurs. Nous sommes prêts à négocier y compris dans un contexte que nous n'avons pas choisi. Nous défendrons par tous les moyens le paritarisme et la liberté de négocier, pour le maintien et l'amélioration des garanties conventionnelles

**Contre la division, et pour faire valoir nos revendications, la FNAS FO appelle à la grève et à la mobilisation interprofessionnelle du 5 octobre 2021** initiées par l'intersyndicale (FO, CGT, FSU et Solidaires, ainsi que les organisations de jeunesse FIDL, MNL, UNEF et UNL) qui « s'opposent à ce que la situation sanitaire soit utilisée par le gouvernement et le patronat pour accélérer la remise en cause des droits et des acquis des salariés et des jeunes ».

**Communiqué du 06 septembre 2021**

”

## “ FO DÉFEND LE MAINTIEN DU DROIT CONVENTIONNEL

Sous la Présidence du Président de la Commission Mixte (PCM) : Monsieur Benjamin REDT, représentant de la DGT (Direction Générale du Travail) ;
Sont présents pour les employeurs : NEXEM (4)
Et pour les organisations syndicales : CFDT (3), CFTC (2), CGT (2), FO (7) et SUD (5).

La réunion se déroule à Paris, c'est la première réunion en présentiel depuis mars 2020.

La séance débute par une déclaration liminaire de la CGT. Elle exprime son opposition à la fusion CHRS / 66 et dénonce les méthodes employées pour y parvenir, que ce soit de la part de la DGT comme de la part de NEXEM. La CGT annonce qu'elle quitte la séance.

FO et SUD demandent une suspension de séance avant le départ de la CGT.

**RAPPEL :**

*FO, CGT et SUD s'opposent à la fusion des champs conventionnels CHRS / 66 depuis le début de l'offensive patronale et gouvernementale. Tous les moyens ont été utilisés jusqu'à l'opposition des confédérations lors de la réunion de la commission de restructuration des branches.*

*CFDT et CFTC pour leur part ont réclamé et soutenue la fusion administrée des CHRS / 66.*

***Cet été, l'arrêté ministériel du 5 août 2021, publié au journal officiel le 7 août, a finalement imposé la fusion des champs conventionnels CHRS et 66/79 sans tenir compte des arguments opposés par les organisations syndicales CGT, FO et SUD pourtant majoritaires dans ces deux champs.***

*Dans cette nouvelle configuration, FO veut obtenir des droits pour les négociateurs de façon à pouvoir continuer à défendre les droits et les conditions de travail des salariés.*

***C'est pourquoi en amont de cette commission mixte paritaire, FO s'était assurée que l'ensemble de ses 8 négociateurs fût bien convoqué en s'adressant à la Direction Générale du Travail.***

***Pour FO, cette première séance doit déterminer les moyens qui seront donnés à la négociation de ce nouveau champ conventionnel issu de l'arrêté de fusion.***

A la reprise, la CGT a quitté la table des négociations. SUD et FO demandent que le sujet concernant la fusion des champs conventionnels soit abordé en premier. Ce qui est approuvé par l'ensemble de la Commission.

Le représentant de la DGT fait un point d'information juridique sur la fusion des champs conventionnels, mais n'apporte aucune réponse sur les moyens accordés aux négociateurs, sauf à s'appuyer sur le cadre juridique existant de la CPPNI de la convention collective de rattachement, à savoir la CCNT 66.

FO récuse cette interprétation ministérielle : en absence d'accord, tous les droits conventionnels CHRS sont réputés maintenus pendant 5 ans, y compris les moyens syndicaux des négociateurs nationaux.

Le représentant de la DGT, contraint de prendre en compte les arguments des organisations syndicales, concède que *« la première négociation issue de cette nouvelle table de négociation devra déterminer les droits que les partenaires sociaux accorderont à sa gouvernance »*.

FO réaffirme qu'en effet c'est bien au paritarisme, et à lui seul, de déterminer les moyens alloués à la négociation collective paritaire.

L'ensemble des organisations syndicales rappellent que seul un accord entre les parties pourra déterminer les moyens des négociateurs : nombre de sièges et droits attachés, comme le temps de préparation, le niveau de remboursement des frais, etc. C'est un préalable à toute négociation dans cette nouvelle configuration. NEXEM ne peut s'y soustraire.

FO et SUD demandent que les 4 négociateurs CHRS et les 4 négociateurs 66 continuent à participer et à représenter les salariés de leurs champs respectifs dans les négociations nationales, conformément aux droits conventionnels acquis par le paritarisme lui-même.

Unanimement, les organisations syndicales affirment que l'ensemble des négociateurs CHRS et 66 doivent continuer à siéger aux séances de la Commission Mixte Paritaire.

Tout au long de la séance, NEXEM fait la sourde oreille et reste sur ses interprétations minimalistes voire régressives en faisant référence uniquement au droit syndical de la CPPNI 66. NEXEM martèle *« fusion et nouveau champ conventionnel ne signifie pas multiplier par 2 »* ….

NEXEM finira par proposer 5 négociateurs par organisation syndicale au lieu de 8.

**Pour FO c'est inacceptable. NEXEM a déjà imposé dans l'accord CPPNI 66 une perte de droit syndical en passant de 5 à 4 négociateurs par organisation syndicale. NEXEM voudrait simplement revenir au format original de la CCNT 66 ? Que faut-il en comprendre ? Que NEXEM efface les CHRS ? Balaie 70 ans de paritarisme dans les CHRS d'un revers de main ?**

FO fait remarquer à NEXEM que sa délégation n'est représentée que par une seule représentante de ce syndicat patronal, accompagnée de 3 experts techniques. Cette délégation congrue interroge sur l'implication réelle et l'intérêt de la chambre patronale pour cette négociation. Cette délégation des plus réduites ne symbolise-t-elle pas la menace de la dénonciation de la CCNT66 que FO avait caractérisée lors de la dernière réunion ?

SUD demande une nouvelle suspension de séance.

L'ensemble des organisations syndicales réaffirment à la reprise de la séance que NEXEM ne pourra décider seule des moyens dédiés à la négociation.

Elles martèlent à nouveau que seul un accord pourra garantir aux négociateurs les modalités pratiques de leur participation.

FO rappelle, particulièrement au représentant du Ministère, les attendus du cadre législatif de la restructuration des branches en particulier sur deux points :

- Dynamiser la négociation collective de branche par le renforcement de ses acteurs ;
- Mutualiser les moyens des branches pour qu'elles soient à même de remplir leurs différentes missions

Rien n'y fait, rien ne peut être négocié. Il faut pousser NEXEM dans ses retranchements pour que NEXEM s'exprime et se positionne. NEXEM campe sur sa proposition minimaliste de 5 négociateurs. Il s'agirait pour NEXEM d'un mandat fermé.

Dans ces conditions, FO et SUD quittent la séance puisqu'à ce stade NEXEM campe sur « cette provocation ».

FO s'assure auprès du Président de la Commission Mixte Paritaire que l'ensemble des négociateurs sera bien convoqué lors de la prochaine réunion prévue le 8 octobre 2021.

Avant de partir, FO rappelle son attachement au régime mutualisé de prévoyance, pour lequel une décision est prévue à l'ordre du jour. FO demande que l'avenant Prévoyance présenté dans les documents annexes soit mis à la signature.

**Commentaire FO :**
**FO se bat en permanence et depuis toujours pour la préservation et l'amélioration du régime mutualisé de Prévoyance qui apportent des garanties aux salariés et à leur famille en cas d'arrêt maladie, d'invalidité ou de décès.**

**Pour la délégation FO : Laetitia BARATTE, Bachir MEDANI, Véronique MENGUY, Michel POULET, Corinne PETTE, Jacques TALLEC, Sandrine VAGNY.**

**POUR INFORMATION**

La FNAS FO a sollicité la Direction Générale du Travail pour obtenir une audience et clarifier la situation issue de la fusion CHRS / 66 / 79, en particulier au regard du droit syndical.

”

“

## FO ET SUD DÉFENDENT LE PARITARISME ET LES DROITS CONVENTIONNELS

*L'arrêté ministériel du 5 août 2021, portant fusion de champs conventionnels et publié au journal officiel le7 août*, constitue un véritable passage à l'acte à l'encontre du paritarisme, en imposant la fusion administrée des champs conventionnels CHRS et CCNT66/79.

D'ores et déjà, FO et SUD ont décidé d'utiliser tous les moyens légaux et syndicaux à leur disposition pour contester les fondements de cette décision, attentatoire aux instances et aux droits conventionnels.

Le 16 septembre 2021, lors de la réunion de rentrée de la Commission Paritaire Mixte de la CCNT 66, désormais dénommée CCNT 66 / 79 / CHRS, **les organisations syndicales CGT, FO et SUD se sont insurgées contre l'offensive gouvernementale de restructuration des Branches, et contre les méthodes employées par la Direction Générale du Travail et la chambre patronale NEXEM pour y parvenir.**

Les tables de négociation CHRS et CCNT 66 se retrouvent, de fait, réunies à l'ouverture de cette commission paritaire. L'ensemble des délégations syndicales CHRS ET CCNT 66 a été convoqué comme l'exige la législation du travail.

Les organisations syndicales demandent au préalable à toute négociation que soient clarifiés les moyens syndicaux qui seront mis en œuvre pour faire fonctionner cette nouvelle table de négociation. L'ensemble des négociateurs CHRS et CCNT66 doit pouvoir de plein droit continuer à participer aux négociations nationales, garantissant ainsi à tous les salariés d'être représentés.

Cette disposition concerne 8 négociateurs par organisation syndicale, puisque les délégations respectives CHRS et 66 disposaient de 4 négociateurs par table de négociation.

NEXEM ne le voit pas de cet œil, envisage un cadre étriqué, circonscrit à la seule CCNT 66. Les employeurs voudraient balayer 40 ans de paritarisme dans les CHRS, d'un revers de main.

**Ce n'est pas le diktat de NEXEM avec la complaisance du ministère qui empêchera nos organisations syndicales de défendre pied à pied les droits conventionnels. C'est au paritarisme, et à lui seul, de déterminer les conditions matérielles de la négociation qui s'ouvre, et certainement pas la position unilatérale du syndicat employeur.**

Le représentant de la DGT, acquis à la restructuration des Branches et qui préside la Commission Paritaire, n'a eu d'autre choix que d'admettre la légitimité de la négociation des droits et des moyens syndicaux.

**Face au refus de NEXEM de maintenir les moyens actuels de la négociation, SUD et FO ont quitté la table des négociations. Elles s'opposent à la tentative patronale de réduire ces moyens et ces droits syndicaux.**

Le 8 octobre, date de la prochaine réunion, SUD et FO revendiqueront à nouveau la conservation de tous leurs droits pour continuer à défendre les droits des salariés dans les négociations nationales.

C'est la condition indispensable à la tenue des négociations loyales et respectueuses des parties.

**Communiqué du 20 septembre 2021**

”

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

**ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?**

**LAVAS** WORLDWIDE **PARIS** — Crédits photo : Getty Images.

**Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite**

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

KLESIA

PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

# MESURE(TTE)S SALARIALES 2021, LOIN ! TRÈS LOIN DU COMPTE !

L'avenant n° 361 du 9 juin 2021 relatif à des mesures salariales a été agréé par arrêté du 3 août 2021 publié au Journal Officiel du 18 août 2021.

La FNAS FO n'a pas signé cet avenant qui est loin de répondre aux besoins et aux revendications salariales du secteur.

Cet avenant comporte 3 mesures salariales dont **l'entrée en vigueur est rétroactive au 1er février 2021 :**

**1/ La valeur du point est portée à 3,82 euros**

**2/ Les grilles dont les premiers coefficients étaient infra-smic sont *(très légèrement)* relevées, seuls les coefficients de début de carrière sont modifiés, les autres coefficients restent identiques et aucun échelon supplémentaire de fin de carrière n'est créé.**

**AGENT DE BUREAU** (annexe 2)

| Déroulement de carrière | Coefficient |
|---|---|
| de début | 373 |
| après 1 an | 376 |
| après 3 ans | 381 |
| après 5 ans | 386 |
| après 7 ans | 391 |
| après 10 ans | 400 |
| après 13 ans | 406 |
| après 16 ans | 415 |
| après 20 ans | 421 |
| après 24 ans | 432 |
| après 28 ans | 445 |

**MONITEUR-ADJOINT D'ANIMATION ET/OU D'ACTIVITES** (annexe 3)

| Déroulement de carrière | Coefficient | Avec anomalie de rythme du travail |
|---|---|---|
| de début | 373 | 383 |
| après 1 an | 376 | 386 |
| après 3 ans | 385 | 395 |
| après 6 ans | 399 | 410 |
| après 9 ans | 411 | 422 |
| après 13 ans | 425 | 437 |
| après 17 ans | 448 | 460 |
| après 21 ans | 469 | 482 |
| après 25 ans | 490 | 503 |

**AGENT DE SERVICE INTERIEUR** (annexe 5)

| Déroulement de carrière | Coefficient | Avec anomalie de rythme du travail |
|---|---|---|
| de début | 373 | 383 |
| après 1 an | 376 | 386 |
| après 3 ans | 381 | 390 |
| après 5 ans | 386 | 395 |
| après 7 ans | 391 | 400 |
| après 10 ans | 400 | 409 |
| après 13 ans | 406 | 415 |
| après 16 ans | 415 | 425 |
| après 20 ans | 421 | 431 |
| après 24 ans | 432 | 442 |
| après 28 ans | 445 | 455 |

Les salariés en poste à la date d'entrée en vigueur du présent avenant conserveront l'ancienneté acquise dans leur ancien échelon et seront reclassés à l'échelon d'ancienneté correspondant.

Les salariés dont le coefficient disparaît dans les grilles du présent avenant se verront appliquer le coefficient de la nouvelle grille égal ou immédiatement supérieur à leur ancien coefficient tout en conservant l'ancienneté acquise.

Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient le plus favorable devra être appliqué.

**3/ Le salaire minimum conventionnel est relevé dans les mêmes proportions**

→ Modification de l'annexe 1

A l'article 2 de l'annexe 1 de la Convention collective, l'indice « 371 » est remplacé par « 373 » et l'indice « 381 » est remplacé par « 383 ».

→ Modification de l'annexe 8

La grille de l'annexe 8 de la Convention collective est modifiée comme suit :

- Le coefficient « 373 » est substitué aux coefficients inférieurs de la grille, sous réserve de l'alinéa ci-après.
- En cas de sur-classement internat, le coefficient « 383 » est substitué aux coefficients inférieurs.

**RENTRÉE 2021**
**EXIGEONS DE VRAIES REVALORISATIONS SALARIALES !**
**À COMMENCER PAR LES 183 EUROS POUR TOUS !**

**Corinne PETTE**
**Secrétaire Fédérale**

# Vivons solidaires, protégeons chacun

**La Macif accompagne les générations d'aujourd'hui et de demain**

MACIF

Essentiel pour moi

Crédit photo : SolStock - Getty Images.

**MACIF** - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

# Familles rurales

## PROMOTION DE L'ÉTAT SUR LES MARIAGES : FAMILLES RURALES VEUT MARIER SA CONVENTION COLLECTIVE

Les employeurs de Familles Rurales l'ont annoncé : « Nous sommes au bout de nos capacités pour négocier, nous vieillissons, il est temps pour nous de marier la petite. Dans un plus grand champ, notre convention y sera mieux, les cultures de négociations seront plus fructueuses ».

Alors, « l'amour est dans le pré », les employeurs ont cherché avec qui on pouvait marier notre petite convention collective Familles Rurales. Bon d'accord, on n'a pas reçu beaucoup de courriers de prétendants ! Alisfa n'a pas voulu, et préfère rester célibataire. L'Aide à Domicile ne veut pas ouvrir ses portes. Les Maisons Familles Rurales ont deux mots en commun, mais ça n'a pas suffi à les détourner de l'enseignement… Bon il n'en reste plus qu'un à qui nos employeurs ont fait les yeux doux pour conclure avant la fin des promotions. ECLAT s'est laissé séduire.

Nos employeurs ne s'y sont pas trompés, le futur époux est fort sympathique : il est dans l'animation. Nos employeurs ne s'y sont pas trompés, le futur époux a les mêmes valeurs que nous. Et encore une fois, nos employeurs ne s'y sont pas trompés, nous aurons aussi des chaises autour de la grande table des mariés !

Quand on veut absolument marier sa fille de 17000 salariés, on n'est pas toujours regardant sur le poids du futur marié : 300 000 salariés ! Bon ce n'est pas grave, on a promis de ne pas écraser notre fille, alors confiance.

Les premiers papiers du mariage arrivent :

→ L'accord de fusion :

Etonnant ! Le mariage n'est pas une fusion mais une absorption. Autrement dit, si nous ne trouvons pas des points d'accord entre les fiancés alors c'est le mari qui décide de tout !

→ L'accord de méthode :

Quelques petites explications sur le déroulement du mariage mais surtout, on ne parle pas argent. Chacun finance ces convives sans faire un pot commun ! D'ailleurs, si tous les convives ne viennent pas aux négociations, ça serait peut-être mieux et plus facile.

Bientôt les dragées et la liste des invités. D'ailleurs en parlant d'invités, les associations de pêche de loisirs voudraient bien nous rejoindre… Un petit mariage à trois ça, vous tente ? Et puis après, à qui le tour ?

**Les Négociateurs**
**Sylvie BECK et Olivier HALLAY**

**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*

Protection, services, accompagnement social

# Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements

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

**malakoffhumanis.com**

malakoff humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

**On aime vous voir sourire**

MH-12552_1911

# Petite Enfance

## “ UN ÉTÉ PRODUCTIF POUR ADRIEN TAQUET

Il a publié la plus grande partie des décrets du projet NORMA de la réforme des modes d'accueils.
Il a annoncé la date d'une Conférence des familles.
Il a précisé son projet de « Comité de Filière Petite Enfance ».

### LES DÉCRETS NORMA

C'est ainsi que sont parus à partir de la mi-août, les décrets concernant :

- La publication de l'identité et des disponibilités des assistants maternels.
- L'encadrement de l'administration des médicaments.
- Les Relais Petite Enfance (REP) qui remplacent les Relais Assistants Maternels (RAM) avec des missions en direction des professionnels et des familles.
- Les conditions dans lesquelles la première demande de renouvellement d'agrément des assistants maternels doit se faire.
- Et pour les EAJE (Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants), à l'exception des pouponnières, la déclaration de leurs disponibilités sur le site **« monenfant.fr »**.

Le principal décret a été publié de justesse au Journal Officiel le 31 août pour une application au 1er septembre. Il concerne :

- Le taux d'encadrement dans les crèches : un pour 5 enfants non marcheurs, 1 pour 8 enfants qui marchent ou 1 pour 6 quel que soit l'âge des enfants au lieu de 5.
- L'inclusion des apprentis dans le calcul du taux d'encadrement.
- L'augmentation de 10 à 12 places dans les micro-crèches.
- Un référent technique dans les micro-crèches s'il n'y a pas de directeur.
- Le nombre de personnels de direction selon la taille des crèches.
- La qualification des directeurs de crèches, et des professionnels en général.
- Le rôle du référent "santé et accueil inclusif".
- Les modalités du projet d'établissement et du règlement de fonctionnement.
- 6 heures minimum annuels d'analyse de la pratique.
- Les dispositions particulières aux crèches familiales selon leur taille (fonctions de direction, minima en matière d'accompagnement en santé du jeune enfant, encadrement) et temps de socialisation et réunions d'information.
- L'accueil d'enfants en surnombre dont nous revendiquons la suppression s'effectuera sur une base de 115 %.

Le détail du mode de calcul d'enfants en surnombre (calcul du taux d'occupation hebdomadaire) n'est pas encore paru.

Il était prévu dans le projet de décret que le taux d'occupation hebdomadaire de l'établissement n'excède pas 100 % de la capacité horaire hebdomadaire d'accueil calculée selon le nombre d'heures d'ouverture hebdomadaire. Le taux d'occupation est calculé en nombre d'heures.

Ainsi, un taux d'accueil en surnombre à 115 % pourrait s'appliquer 8 heures par jour toute la semaine ! Ce calcul en heures est un tour de passe-passe qui va aggraver des conditions de travail déjà difficiles.

**Malgré la large mobilisation, les grèves et luttes menées depuis 2 ans, les conditions de rentabilisation du secteur et de la dégradation des conditions de travail sont désormais en place. Nous mettrons tout en œuvre pour obtenir l'abrogation de cette contre-réforme.**

L'arrêté dit « référentiel bâtimentaire » créant un référentiel national relatif aux exigences en matière de locaux et d'équipement applicables aux établissements d'accueil du jeune enfant a été fait le 31 août et publié au Journal Officiel le 7 septembre.

Il concerne :

- Les surfaces et volumes, sans surprise, il acte la mesure contestée du nombre de m² par enfant : 7m² par enfant dans les zones dites normales, calculés sans prise en compte des capacités d'accueil en surnombre et 5,5m² par enfant dans les zones dites très densément peuplées. Cette mesure est complétée par des normes de surfaces en extérieur ou d'espaces intérieurs supplémentaires.
- L'accessibilité aux personnes handicapées et la sécurité de l'entrée.
- Les normes en matière d'éclairage, de luminosité, de qualité de l'air, de sonorité, de ventilation et températures. Il est difficile de parler de normes dans ces domaines, il s'agit plutôt de recommandations.
- L'organisation des espaces accueillant du public et la sécurisation des espaces.
- Les ondes électromagnétiques Wifi « l'installation d'un équipement terminal fixe équipé d'un accès sans fil à internet est interdite dans les espaces dédiés à l'accueil, au repos et aux activités des enfants de moins de trois ans ». Un équipement internet avec fil (Ethernet) sera privilégié dans les bureaux des établissements. Rien de nouveau à ce sujet.
- L'organisation de espaces spécifiques comme l'entrée, les sanitaires, les espaces de sommeil, la bibonnerie, les bureaux, etc…ainsi que les espaces techniques (rangement des poussettes, repas, linge …) et les espaces extérieurs.
- Le matériel de puériculture, jeux, jouets, le matériel de couchage, etc…
- Le matériel destiné aux professionnels.

Deux domaines précités requièrent notre attention.

### Le matériel destiné aux professionnels.

Article IV.2 .1 : *« Le matériel destiné à l'usage professionnel des adultes en charge de l'encadrement des enfants répond aux conditions d'ergonomie, de fonctionnalité et de confort pour accomplir leurs missions dans des conditions satisfaisantes (ex : fauteuil pour donner un biberon, tabouret à roulettes) (...). »*

Les salariés de la Petite Enfance sont particulièrement touchés par les troubles musculo-squelettiques. Ils travaillent à hauteur des enfants. Ils portent de lourdes charges et font fréquemment des mouvements répétitifs.

L'introduction dans le texte de la notion de *« matériel répondant aux conditions d'ergonomie »* va être un point d'appui pour nos revendications en matière de santé au travail.

### Les normes en matière de sonorité.

Le niveau de l'environnement sonore donne lieu uniquement à une toute petite phrase : *« le niveau de l'environnement sonore à ne pas dépasser, menuiseries extérieures fermées, hors présence d'enfants, est inférieur à 40 décibels au sein de l'établissement »*.

Ridicule quand on sait depuis longtemps que le bruit affecte la santé des salariés et perturbe le comportement des enfants.

Les mesures à prendre sont pourtant connues.

Le guide du Conseil National du Bruit intitulé - Qualité acoustique des établissements d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans - détaille depuis 2015 de nombreuses mesures à prendre. Des études réalisées dans de nombreuses crèches montrent qu'il y a trois domaines essentiels de l'acoustique du bâtiment à examiner attentivement et sur lesquels il est possible d'agir :

- Le traitement de la réverbération des locaux : faire en sorte qu'ils soient le moins sonores possible.
- L'isolation acoustique vis-à-vis des bruits extérieurs.
- Les bruits d'équipements : chauffage, ventilation mais surtout quelques bruits de fonctionnement d'équipements d'usage de l'établissement (cuisine, buanderie...). »

Ce même guide nous apprend que « pour disposer d'un établissement d'accueil de la petite enfance où il fait bon vivre, il faut peu de choses :

- Prévoir des plafonds absorbants acoustiques, complétés éventuellement par quelques retombées murales absorbantes.
- La réponse aux impératifs d'économie d'énergie, et notamment d'isolation thermique, a pour conséquence une isolation acoustique vis-à-vis des bruits extérieurs généralement suffisante.
- Une bonne organisation des plans des établissements permet de bénéficier de décibels gratuits lorsqu'il s'agit d'isoler les locaux où séjournent les enfants des bruits d'équipements des cuisines, buanderies... »

Au lieu de quoi, on nous propose des bouchons d'oreilles comme remède !

Contre le bruit, seconde cause de problèmes de santé au travail dans la Petite Enfance, agissons !

## LA CONFÉRENCE DES FAMILLES

Elle se tiendra les 5 et 6 octobre prochains à Paris en présentiel pour les intervenants, en distanciel pour le public.

L'objectif de la conférence : dresser un état des lieux de l'accueil du jeune enfant et faire le point sur l'ensemble des travaux.

Adrien Taquet y sera en bonne compagnie puisqu'y sont invitées, Elisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, ainsi qu'Elisabeth Moreno, ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.

Sur le contenu, outre l'aspect outil de communication gouvernemental en période électorale, des annonces de nouvelles mesures sont attendues concernant la rédaction d'un « guide de bonnes pratiques sur l'accueil à horaires atypiques », mission confiée à la Mutualité Française. Le secrétaire d'Etat souhaitait que concernant l'accueil collectif, le guide soit consacré à « un développement à la spécificité des crèches 24/7 (24 heures sur 24 et 7 jours sur 7) identifiant les conditions de pertinence et de développement de telles offres ». Pour les salariés ce projet ouvrirait de belles perspectives en matière d'amplitude de travail et de travail le samedi et le dimanche.

De même y est attendu, le rapport confié à Christel Heydemann, Présidente de Schneider Electric France et Julien Damon, conseiller scientifique de l'école nationale supérieure de sécurité sociale, sur la conciliation vie professionnelle/vie familiale (notamment la parentalité en entreprise et le congé parental).

Pour Adrien Taquet, cette mission doit permettre de trouver *« la bonne articulation des temps, d'offrir des solutions concrètes aux employeurs et de contribuer à l'égalité professionnelle entre les femmes les hommes »*.

## LE COMITÉ DE FILIÈRE PETITE ENFANCE

Ce comité de filière, annoncé en janvier lors d'un jour de grève nationale dans les crèches, a pour objet d'agir sur l'attractivité des métiers de la Petite Enfance.

Adrien Taquet s'est également exprimé devant le Haut Conseil de l'Enfance et de l'Adolescence :

*« Pour construire enfin une réponse durable à des questions depuis trop longtemps laissées sans réponse, je souhaite que les revendications des professionnels du secteur puissent être exprimées dans une enceinte à même d'y répondre - ce que l'éclatement entre plusieurs branches professionnelles rend aujourd'hui en pratique impossible. A cette fin, je constituerai un Comité de filière « petite enfance » rassemblant les représentants de l'ensemble des employeurs et des employés du secteur. Je le chargerai notamment de travailler à la mise en place de passerelles propres à permettre des parcours de progression professionnelle, ainsi qu'à la question de la rémunération des professionnels. »*

Les revendications des salariés se sont exprimées lors des nombreuses grèves et mobilisations. Au vu des textes parus, elles n'ont jamais été entendues. Alors même que la reconnaissance des métiers, la revalorisation salariale, la formation sont des sujets qui suscitent de nombreuses attentes.

Nous faire croire que cela va changer dans le cadre d'un comité de filière, c'est prendre les salariés du secteur pour des imbéciles.

La FNAS FO a bien reçu durant l'été, le document de cadrage du Comité de Filière envoyé aux syndicats mais aussi aux associations « représentatives ». De qui ? De quoi ? Mesuré comment ?

Le Comité est constitué pour 3 ans avec l'ordre du jour suivant :

**Les travaux prioritaires :**

- État des lieux transversal du secteur et de ses modèles économiques.
- Actions à conduire en vue d'améliorer l'attractivité du secteur, notamment en matière de rémunération.
- Les parcours de progression professionnelle au sein du secteur de la petite enfance (création de passerelles nouvelles ou modification des passerelles actuelles entre diplômes et fonctions de référence du secteur).

**Puis en second ordre :**

- Progresser en matière de mixité F/H interne au secteur.
- Créer des passerelles nouvelles ou améliorer des passerelles existantes vers des secteurs voisins de celui de la petite enfance notamment ceux de l'accompagnement social, du soin, de l'animation et de l'éducation.

Le comité est présidé par le Ministre chargé de la famille. Il est organisé en trois cercles :

→ **Un cercle restreint**, réservé aux seules organisations syndicales et patronales représentatives, seul et exclusivement compétent pour la préparation d'éventuels pré-accords interbranches ou inter-secteurs.

Quid du paritarisme, les négociations salariales du secteur privé se feraient-elles désormais avec l'Etat ? Inacceptable ! Les accords interbranches préfigureraient-ils des rapprochements de branches ?

→ **Un cercle élargi** à l'ensemble des organisations syndicales et patronales ainsi qu'aux associations et aux services compétents des directions d'administration centrale et « opérateurs » incontournables du secteur (CNAF, ACOSS), dédié à la recherche des solutions envisageables aux problèmes inscrits à l'ordre du jour du comité de filière.

→ **Un cercle plénier**, comprenant les producteurs d'expertise et de données dont des représentants du Haut conseil des familles, de l'enfance et de l'âge (HCFEA) et de l'Observatoire national de la petite enfance (ONAPE), consacré à la documentation des problèmes inscrits à l'ordre du jour du comité de filière.

Précisons que « Le cercle restreint comprend : Organisations syndicales et patronales représentatives des secteurs et Branches accueillant les employeurs et employés des modes d'accueil du jeune enfant (Entreprises de service à la personne, Aide à l'accompagnement soins services à domicile, Assistants Maternels Particulier Employeur, Particulier Employeur, Sanitaires Sociaux, Etablissements Médico-sociaux, FEHAP, Hospitalisation privée, ALISFA, Etablissements et services pour personnes inadaptés et handicapées, Social, médico-social du privé non-lucratif, Aide à domicile Rurale, Familles Rurales, Mutualité) ».

Attention, ce cercle restreint est compétent pour l'éventuelle négociation de pré-accords collectifs communs à deux au moins secteurs ou Branches.

Si on rêvait d'une convention collective unique, on ne ferait pas mieux !

**Sylvie BECK**
**Secrétaire Fédérale**

”

SYNCEA

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

# Vivre après

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

OCIRP
protéger. agir. soutenir

En partenariat avec
GROUPE IMA

vivreapres.fr

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

## “ PÉRIODE D’ESSAI, ESSAI PROFESSIONNEL, PÉRIODE PROBATOIRE : LES DIFFÉRENCES

Commençons par le plus simple, c’est-à-dire la **PÉRIODE D’ESSAI.**

**1.** Selon l’**article L.1221-20 du code du travail**, *«la période d’essai permet à l’employeur d’évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d’apprécier si les fonctions occupées lui conviennent ».*

La période d’essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d’engagement ou le contrat de travail **(C trav art L.1221-23).** En d’autres termes, la période d’essai doit être prévu au contrat de travail dès l’engagement, prévoir sa durée, et être expressément acceptée par les parties.

Ainsi le renvoi du contrat de travail à une éventuelle convention collective prévoyant l’application automatique d’une période d’essai ne suffit pas. Il convient dans tous les cas que cette période soit prévue précisément au contrat de travail. Selon l’**article L.1221-19 du code du travail**, *« le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d’essai dont la durée maximale est : pour les ouvriers et les employés, de deux mois, pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois, pour les cadres, de quatre mois ».*

Cette période peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement. La durée de la période d’essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser : quatre mois pour les ouvriers et employés, six mois pour les agents de maîtrise et techniciens, huit mois pour les cadres **(C trav art L.1221-21)**. Ainsi, le renouvellement n’est envisageable que si un accord collectif étendu le prévoit. En outre, le contrat de travail doit expressément prévoir cette possibilité de renouvellement **(C trav art L.1221-23).**

**2.** Cette période d’essai doit être distinguée de l’**ESSAI PROFESSIONNEL** qui est une épreuve de courte durée destinée à évaluer la qualification professionnelle et l’aptitude du salarié à occuper l’emploi offert.

Il précède la conclusion du contrat de travail. Ainsi, s’agissant d’une candidate à un poste de chauffeur qui avait conduit pendant quelques heures un car vide de passagers, en présence du chauffeur habituel, les juges ont pu estimer qu’il s’agissait bien d’un test professionnel, et non d’une période d’essai ***(Cass soc. 4 janvier 2000. Pourvoi n° 97-41154 – Cass soc. 6 janvier 2010. Pourvoi n° 08-44170)***.

Dès lors qu’il s’agit d’un essai professionnel, le salarié concerné, sauf disposition conventionnelle plus favorable, ne peut prétendre à aucune rémunération ***(Cass soc. 16 septembre 2009. pourvoi n° 07-45485).***

**3.** Enfin, l’employeur, qui propose à un salarié de changer de fonctions pendant l’exécution de son contrat, peut mettre en œuvre une **PÉRIODE PROBATOIRE**.

Le principe de cette période probatoire doit être négociée par avenant au contrat de travail et ne pas avoir une durée abusive ***(Cass soc. 16 mai 2012. Pourvoi n° 10-10623)***.

En cas d’échec de cette période, le salarié serait rétabli dans ses fonctions antérieures ***(Cass soc. 30 mars 2005. Pourvoi n° 02-46103)***. On notera toutefois que les manquements invoqués par un employeur, qui se situent pendant une période probatoire, et qui sont sans relation avec l’aptitude du salarié à ses nouvelles fonctions, peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ***(Cass soc. 6 avril 2011. Pourvoi n° 09-71302)***.

”

# Accompagner l'équilibre de vie du salarié aidant

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

## Chiffres clés

**8,3 à 11 millions**
d'aidants familiaux

**60 %**
sont des actifs

**73 %**
aident au domicile de l'aidé

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

**Une diversité d'acteurs impliqués auprès des salariés aidants**
La première clé de réussite de cet accompagnement est de créer les conditions facilitant la déclaration par le salarié de son rôle d'aidant. En effet, une des difficultés majeures est le caractère non visible de cette situation : les personnes ne souhaitent pas nécessairement se déclarer aidants.
Des dispositions légales permettent ensuite d'aider le salarié à s'organiser pour assumer plus facilement ce rôle et le dialogue social en entreprise peut permettre de déployer un plan dédié d'accompagnement de ces personnes pour mieux les protéger.
Les complémentaires santé et prévoyance ont également un rôle à jouer en proposant différents services aux entreprises afin d'améliorer le quotidien de leurs salariés proches aidants.

**Le dialogue social en entreprise au cœur du soutien aux salariés aidants**
Avec la loi du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants, ce thème a été inscrit dans le champ des négociations collectives, et plus particulièrement celui de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié proche aidant.

## Les droits du salarié aidant

**Le droit au congé au bénéfice de l'aidant**
Ce congé se décline en 3 congés légaux :

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

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

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

## Solidarité : don de jours de repos en entreprise

Les salariés ou agents publics (fonctionnaires ou contractuels) peuvent, sur leur demande et en accord avec leur employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de leurs jours de repos non pris au bénéfice d'un collègue.
Pour bénéficier d'un don de jours de repos, le salarié ou l'agent doit se trouver dans l'une des 2 situations suivantes :

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

## Le Groupe VYV mobilisé auprès des aidants et de leurs proches

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

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

GROUPE vyv
Entrepreneur du mieux-vivre

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

# Les Apprentis d'Auteuil

## “ NOUVELLE RENTRÉE POUR FO APPRENTIS D'AUTEUIL

A **Apprentis d'Auteuil**, la **rentrée scolaire** pour le **syndicat FO** est importante avec une augmentation de **plus de 10 % en adhésion** dans toutes les **Familles Métiers**. Notre site permet également d'apporter une information aux salariés et augmente la syndicalisation.

Nous leur souhaitons la bienvenue et les remercions de la confiance qu'ils accordent à notre organisation.

Un nouveau représentant syndical est désigné au CSE Nord Est : **Antoine HAMILLE.**

Nous souhaitons également, la bienvenue aux nouveaux salariés qui nous rejoignent dans notre Fondation. Votre arrivée parmi nous prend une importance toute particulière en cette rentrée si complexe car elle nous rappelle la force de nos actions malgré la crise sanitaire de la COVID19.

En ce début d'année scolaire, nous préparons notre **premier Guide du salarié pour 2021/2023** qui comprend une partie de ce que représente **FO dans le nouveau dialogue social** avec le CSE et une deuxième partie sur la représentation de la Fondation Apprentis d'Auteuil avec les avantages de notre convention d'entreprise. L'idée est de permettre à un salarié de se saisir de

ce guide pour s'informer de ses droits et de les faire valoir. Ce guide sera présenté aux délégués syndicaux et aux élus FO lors de la prochaine semaine de formation syndicale au mois de novembre afin de le finaliser et de le mettre en action auprès des salariés.

## RENTRÉE SCOLAIRE DANS NOS ÉTABLISSEMENTS :

Pré-rentrée scolaire avec la direction générale, nous constatons une rentrée plutôt chaotique dans certains établissements avec le besoin de rappeler les règles élémentaires sur les mesures sanitaires.

Nous rappelons à notre direction générale d'y porter une attention particulière car nous perdons un savoir-faire sur l'accueil et l'accompagnement des jeunes et des familles lors des pré-rentrées. Certains ont oublié ou fait l'impasse de préparer la rentrée scolaire, des salariés n'ont pas reçu leurs horaires et pas de plannings…

**FO Apprentis Auteuil** demande au DRH et à la DRS de former nos directions sur notre convention d'entreprise.

Nous nous posons la question pourquoi des directions ont un manque de connaissances de nos accords signés avec leur employeur.

Lors de la rentrée des DSC, nous avons, avec la direction et les autres organisations syndicales, fait une mise à jour de notre planning de négociations jusqu'à décembre 2021 et poser les dates jusqu'en juillet 2022. Nous avons rappelé l'importance d'harmoniser notre agenda social et l'ensemble de nos plannings avec les régions et les établissements pour éviter que des réunions soient communes et permettent à chacun d'effectuer ses missions dans de bonnes conditions. La direction s'engage à le faire dans la mesure du possible.

## PLANNING NÉGOCIATION :

23 septembre : Famille Cadre sur la Classification / Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

7 octobre : Egalité professionnelle et lutte contre les discriminations / mesures restructurations / planning

21 octobre : Communication IRP et moyen syndicaux / Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

04 novembre : Famille Cadre / Egalité Professionnelle et lutte contre les discriminations

10 novembre : Mesures restructurations / Télétravail

2 décembre : Famille Cadre / Communication IRP et moyens syndicaux

16 décembre : Négociation Annuelle Obligatoire

Chaque mois, les délégués syndicaux centraux avec la direction générale programment des réunions informelles en visio-conférence afin d'évoquer la situation des établissements. Lors des dernières visio, nous avons parlé de la situation de Massy/Marcoussis avec une direction qui pratique un management provoquant un climat anxiogène dans son établissement. La délégation FO sera présente prochainement sur site afin de rencontrer les salariés et réclamer un entretien avec la directrice d'établissement pour lui faire part de nos exigences pour soutenir les salariés.

Le prochain **CSE Central** est prévu le 25 et 26 novembre prochain.

**Commission de suivi de l'accord AES,** le 15 décembre, nous ne participons pas car nous ne sommes pas signataires de l'accord mais nous vous demandons de nous faire remonter les dysfonctionnements ou problématiques de l'application de l'accord afin de soumettre nos questions et revendications à la commission de suivi.

**FO a signé l'accord sur la déconnexion, notre organisation syndicale a apporté un engagement fort dans la signature de cet accord voilà déjà un an.** Une prise en compte des propositions et revendications porté par le syndicat FO dans ces négociations. Une meilleure reconnaissance des temps de vie personnels et professionnels.

## COMMENT GÉREZ-VOUS VOS MAILS ET VOTRE DÉCONNEXION ?

Vérifiez-vous vos mails plusieurs fois par heure, regarder-vous votre téléphone dès qu'une notification apparaît, est-ce que vous interrompez systématiquement une tâche en cours pour prendre un appel… ?

Que celui ou celle qui ne se sent pas concerné(e) lève la main bien haut !

Comme vous le savez, ces pratiques ne sont pas sans conséquence sur votre santé, vos performances professionnelles et sur votre équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

En ce début d'année, que chacun ose se **réinterroger** sur notre communication numérique, plus particulièrement sur le bon usage de la messagerie, et faisons respecter le **droit à la déconnexion pour tous les salariés.**

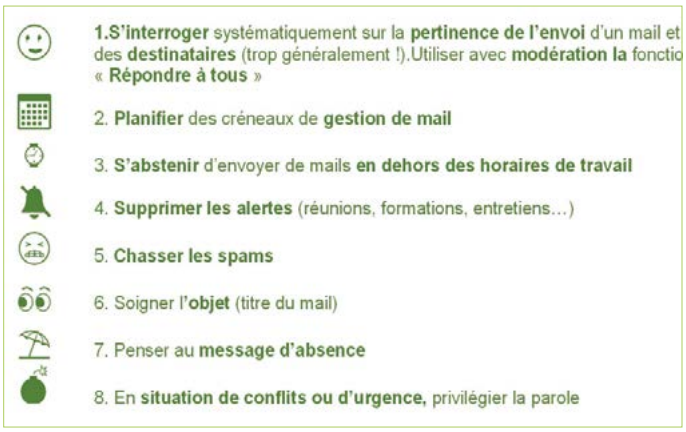
### ▶ Le saviez-vous ?

- Chaque jour, nous recevons **en moyenne 30 courriels sur notre messagerie professionnelle**
- 84 % que nous recevons sont des **courriels internes**
- 27 % d'entre eux ne sont en réalité **jamais lus**
- 23 % des courriels sont envoyés **en dehors de vos horaires de travail**
- 54 % des **réponses** par courriel sont envoyées **en moins d'une heure**

*À la suite d'une enquête sur le « Baromètre des usages numériques et de la déconnexion » réalisée par Mailoop (juillet 2021).*

### ▶ La parole est souvent bien plus efficace qu'un courriel

Il est nécessaire de rappeler que l'envoi d'un courriel est une modalité de communication parmi d'autres ! L'échange direct qu'il s'agisse d'une rencontre en présentiel, d'un rendez-vous via Teams ou d'un entretien téléphonique est **souvent plus efficace qu'un courriel**. Voici **quelques exemples de bonnes pratiques** pour vous permettre de faire le point sur l'usage de votre messagerie électronique :




### ▶ Le droit à la déconnexion pour tous

Le droit à la déconnexion se définit comme **votre droit en tant que salarié (cadre et employé) de demeurer injoignable en dehors de votre temps de travail et de vos plages horaires normales de travail**, afin de respecter vos droits.

Ainsi, aucun salarié n'est tenu de répondre à des mails, à des appels téléphoniques ou des sollicitations à caractère professionnel en dehors de son temps de travail, pendant ses congés et ses absences.

Quels que soient notre fonction ou notre niveau hiérarchique, si nous voulons que la déconnexion se fasse réellement dans notre quotidien, il est nécessaire d'accompagner les salariés et collègues car nous sommes tous **coresponsables**. Si un collègue nous semble surconnecté et envoie des messages en dehors de nos heures de travail, pourquoi ne pas tout simplement lui dire ?

N'hésitez pas à relire l'accord signé par notre syndicat qui est également sur notre site **fo-auteuil.fr**.

## ATTENTION, LES MAISONS PRENNENT FEU À APPRENTIS D'AUTEUIL ?

Depuis le 1er janvier 2021, en moyenne, deux incendies se déclenchent chaque mois dans des locaux

de la Fondation ! C'est la première fois que nous connaissons une fréquence aussi élevée. Ces incendies sont tous causés par nos jeunes, bien qu'ils soient en général de manière

involontaire. La plupart de ces incendies se déclenchent dans les lieux d'hébergement, MECS, chambres ou studios mis à disposition, suite à des casseroles laissées sur des plaques chauffantes

sans surveillance ou des mégots mal éteints jetés dans des poubelles alors qu'il est interdit de fumer dans les locaux…

Nous vous demandons d'insister auprès de nos manageurs de rappeler les consignes de sécurité au sein de nos établissements, de bien vérifier les extincteurs, que les systèmes de sécurité incendie soient en état de fonctionnement car les jeunes et les éducateurs peuvent être les premières victimes de ces incendies. Vous devez aussi, en tant qu'élu du CSE et CSSCT, Représentant de proximité, délégués syndicaux et salariés, avertir vos directions de leurs responsabilités en tant qu'employeur. Si des systèmes sont défectueux, il faut agir avant que ce ne soit trop tard.

## RAPPEL SUR LES MODALITÉS D'UTILISATION DES HEURES ET BONS DE DÉLÉGATION

Les modalités d'utilisation des crédits d'heures sont rappelées à l'article 6.3 de l'accord à durée déterminée relatif aux représentants du personnel élus et aux modalités d'exercice du dialogue social du 12 février 2020 :

*« Conscients que l'exercice de vos fonctions représentatives du personnel doit être concilié avec les impératifs du bon fonctionnement des établissements de la Fondation Apprentis d'Auteuil, qui doivent être en mesure d'assurer en permanence la prise en charge des jeunes qui leurs sont confiés, nous convenons expressément que la prise des heures de délégation doit faire l'objet par le salarié mandaté, d'une information préalable à son responsable hiérarchique. »*

Pour rappel, les bons de délégation ont pour objet d'informer votre l'employeur en ce qui concerne vos absences et vos déplacements en tant que représentant du personnel.

Cette information participe au bon fonctionnement de l'établissement et permet une indication à l'avance de votre absence sur le poste de travail.

L'établissement est ainsi prévenu à l'avance et en mesure de s'adapter au mieux pour remédier à votre remplacement.

Evidemment, le bon de délégation consiste seulement à prévenir l'employeur de votre départ et en aucun cas, l'employeur est en mesure de vous refuser de partir ou de contrôler le motif de votre absence pour mandat.

Le bon de délégation n'a aucunement pour objet d'entraver l'exercice de votre ou vos mandats.

C'est aussi pour l'élu une bonne traçabilité et un support pour comptabiliser ses heures annuelles. Nous pouvons également le transmettre à la seconde du départ voire quelques heures ou quelques semaines en amont en fonction de la situation.

Bien au contraire, il est un gage de transparence auprès de vos collègues et de fluidité de notre dialogue social. Cela permettra également de pouvoir réévaluer les moyens lors de la révision de l'accord.

L'administration a d'ailleurs, dans sa circulaire de 1983, rappelé l'importance d'une telle information :

*« La nécessité d'une information préalable de l'employeur sur les heures de départ et de retour des représentants du personnel permet la bonne marche de l'entreprise et la comptabilité des heures de délégation » (Circ. DRT no 13, 25 oct. 1983, JO 20 déc.). »*

**C'est dans ce contexte que nous vous rappelons qu'il est fondamental de faire des bons de délégation.**

Ainsi :

- La prise des heures de délégation doit faire l'objet d'une information préalable au responsable hiérarchique.
- Cette information doit être écrite et réalisée en priorité via un bon de délégation ou par courriel ou par lettre…
- L'absence doit être indiquée au plus tôt au responsable hiérarchique afin de lui permettre de prendre les mesures nécessaires pour pallier votre absence.
- Lors du retour sur le poste de travail, vous devez compléter l'heure de fin de la délégation et en informer votre manager.
- En cas de mandats multiples, il est nécessaire d'indiquer le mandat pour lequel les heures de délégation sont prises.

Pour conclure, je remercie tous les camarades engagés dans notre action syndicale au quotidien pour les salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

**Daniel LAURENT**
**Délégué Syndical Central FO Apprentis Auteuil**

# Parcours Délégués Syndicaux Centraux

## COMPTE-RENDU DE LA SESSION 2020-2021

Démarré en septembre 2020 avec 12 participants en présentiel, la première journée a posé le cadre du parcours de formation proposé à la FNAS FO. Finalement, 2 participants n'ont pas souhaité poursuivre pour la deuxième session effectuée les 23/24 mars en distanciel et une dernière stagiaire n'a pu participer au dernier regroupement pour raison de santé.

Le 2ème regroupement s'est effectué en visioconférence, avec un découpage horaire rythmé 1h20 + 20' de pause « active » coupure repas 1h30, travaux de groupes en salle (organisation possible système Zoom). De l'avis des stagiaires, cette forme n'est pas « idéale » mais, ils ont trouvé les éléments et les informations qui ont permis de présenter un plan d'action à mettre en œuvre dans la période entre la session 2 (23/24 mars) et la session 3 (22/23/24 juin).

Il a été proposé de faire un point d'étape en visioconférence à 1 mois de la dernière session.

La restitution des plans d'action lors de la 3ème session par chaque DSC a été retravaillée en groupe afin de relever les éléments transposables sur les thèmes : organisation - communication - développement.

Pour préparer la mise en situation de la séquence « négocier », les DSC, sur la base du support 40 questions, ont pu prendre la mesure des nombreux sujets et missions incombant aux DSC. Ce support devrait leur permettre d'établir à courte échéance, un vadémécum personnalisé pour mieux aborder leur rôle et missions.

La séquence « négocier » construite autour du droit syndical a permis de concrétiser les passages obligés de la négociation et mieux appréhender les étapes incontournables : Préparation AVANT, maîtrise du(es) sujet(s) PENDANT, communication APRÈS.

Nous avons également donné la possibilité à deux délégués syndicaux centraux Catherine JAEGLE (Association Régionale Spécialisée d'action sociale d'Education et d'Animation) et Pierre BOUJABBOUR (Fondation des amis de l'atelier) dans le cadre de leurs parcours formation DSC de notre Fédération FNAS FO de participer aux formations Apprentis Auteuil. L'idée était de transmettre leur expérience syndicale et permettre aux camarades DSC de mettre en place prochainement des sessions de formation pour rendre compte de leur mandat à leurs militants et travailler au développement de leur représentation syndicale. Une très bonne expérience riche d'enseignement, de partage de connaissance et d'idées de développement de leur communication.

**L'Equipe des animateurs**

# Section Fédérale des Retraités

## 20ÈME ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 18 JUIN 2021

Le Secrétaire de la Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière ouvre la 20ème Assemblée Générale et demande à David LEGRAND, Secrétaire Général-Adjoint de la FNAS FO d'assurer la présidence.

Malgré la pandémie, la Section Fédérale des Retraités s'est mobilisée pour faire avancer les revendications (pouvoir d'achat, accès aux soins, à la santé, à la vaccination pour ceux qui le veulent).

La Section Fédérale des Retraités a fixé les orientations pour 2021- 2022.

Les retraités dénoncent les décisions gouvernementales qui imposent un état d'urgence sanitaire permanent portant atteinte aux libertés fondamentales.

Dans cette période, le gouvernement laisse croire qu'il a suspendu et reporté les réformes (retraite, assurance chômage, prise en charge de la perte d'autonomie…). Nous devons être vigilants et combattre ces réformes dont nous ne voulons pas.

Le gouvernement tente la mise en application de la réforme de l'assurance chômage et quelques éléments de la réforme des retraites. Le projet de réforme de la prise en charge de la perte d'autonomie doit être bientôt présenté en Conseil des ministres.

La Section Fédérale des Retraités constate que ces réformes libérales ne sont pas abandonnées, que la casse de la solidarité intergénérationnelle et du droit collectif se poursuivent. Nous soutiendrons toutes les initiatives permettant d'obtenir le retrait définitif de ces réformes (assurances chômage, retraite).

Cette crise a révélé les carences de l'Etat à faire face à l'anticipation de la crise du COVID 19, les difficultés de prise en charge à l'hôpital et dans les EHPADs. L'accès aux soins rendu difficile a augmenté le nombre de décès chez les personnes âgées.

La Section Fédérale des Retraités constate le lourd tribut payé par les retraités et les personnes âgées les plus fragiles.

Le gouvernement n'a pris aucune mesure pour l'amélioration des conditions de soins et de travail à l'hôpital, mais bien au contraire à continuer de supprimer des lits, des services, des hôpitaux.

La Section Fédérale des Retraités constate que nos revendications ne sont toujours pas satisfaites, les réformes des retraites et du grand âge sont renvoyées après la crise. Nous continuerons à nous mobiliser pour la défense du pouvoir d'achat, la sécurité sociale, le système de santé.

Nos priorités sont la défense de nos acquis (Retraite, Sécurité Sociale, pouvoir d'achat, conditions de vie des retraités).
La Section Fédérale des Retraités sera solidaire de l'ensemble des revendications des retraités, des salariés, des fonctionnaires.

## DÉFENSE DE LA SÉCURITE SOCIALE

La Section Fédérale des Retraités s'oppose à la remise en cause de la Sécurité Sociale de 1945 basée sur les valeurs de solidarité, au transfert des cotisations sociales Assurance Maladie et Chômage vers la CSG mettant en cause le salaire différé et toute la protection sociale collective.
La Section Fédérale des Retraités partage la position du CCN qui rappelle que la perte d'autonomie constitue un risque au même titre que n'importe quelle maladie et considère que ce risque doit relever de la Branche maladie de la sécurité sociale.

### LA SECTION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS
### ▶ DÉNONCE

Les exonérations de cotisations sociales patronales décidées par le gouvernement sans compensation par l'Etat mettant en péril le financement de la Sécurité Sociale et du système de retraite. Le gouvernement montre ainsi sa volonté de détruire le système de retraite par répartition.

## LA NOUVELLE RÉFORME DES RETRAITES

### DEFENSE DES RETRAITES :

La Section Fédérale des Retraités proclame avec force son attachement au système de retraite intergénérationnel inter professionnel par répartition basé sur les valeurs de solidarité de la Sécurité Sociale de 1945.

### LA SECTION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS
### ▶ EXIGE

- L'annulation de la réforme d'un système de retraite universel par points individualiste contribuant au creusement des inégalités sociales, au profit de la capitalisation.
- La revalorisation significative des retraites.
- Le maintien du système de retraite par répartition basé sur la solidarité intergénérationnelle et interprofessionnelle.
- Maintien du financement des retraites par répartition par les cotisations assurant la pérennité du système des retraites du régime général et complémentaire.
- La suppression de l'augmentation de 1,7 points de la CSG pour tous les retraités.
- L'annulation de la fusion des différentes caisses de retraites complémentaires, et le maintien d'une gestion paritaire.

## DÉFENSE DU POUVOIR D'ACHAT ET DES EMPLOIS

Le pouvoir d'achat des retraités s'est fortement dégradé par la non - revalorisation des retraites au fil des ans.
La revalorisation de 0,4% au 1er janvier 2021 des régimes base est une véritable provocation (moins de 50€ annuel pour une retraite mensuelle de 1000€). La non - augmentation des retraites complémentaires n'est pas admissible.

### LA SECTION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS
### ▶ DÉNONCE

- La politique d'austérité, le gel des pensions, la non - compensation de l'augmentation du coût de la vie, la baisse constante du pouvoir d'achat, l'accroissement de la pression fiscale.
- La dégradation des conditions de vie des retraités avec des difficultés d'accès au logement, aux soins, aux services publics etc. ...
- La détérioration des conditions de travail des professionnels de la prise en charge des personnes âgées à domicile ou en établissement.
- Le remplacement des professionnels par des bénévoles pour la prise en charge des personnes âgées et handicapées.
- Le manque de moyens des financements publics favorisant la marchandisation de tout le secteur des personnes âgées à domicile et en établissements spécialisés.
- Le reste à charge pour l'accueil des personnes dépendantes.
- L'arrêt de l'augmentation des complémentaires santés liées à l'âge et à la prise en charge à 100% des prothèses dentaires et auditives.

### ▶ EXIGE

- La fin du gel des pensions, la revalorisation du pouvoir d'achat perdu par les salariés et les retraités depuis des années.
- L'indexation annuelle des pensions et des retraites des régimes de base et complémentaires au 1er janvier, des pensions de réversion au minimum sur les salaires.
- Un revenu minimum de retraite pour tous, au moins égal au SMIC pour une carrière complète ;
- La suppression des conditions de ressources dans le régime général pour l'obtention des pensions de réversion.
- La baisse du coût de l'énergie (gaz, électricité...).
- La baisse des charges liées au logement.
- L'arrêt des franchises, du déremboursement des médicaments et l'accessibilité des soins pour tous sur les fondements de la Sécurité Sociale de 1945.
- La suppression des contributions fiscales (CSG CRDS).
- Le relèvement du plafond fiscal.
- Rétablissement de la demi-part fiscale supplémentaire pour les parents isolés, veufs ou veuves ayant élevé seuls leurs enfants.
- Suppression de la fiscalisation des majorations de pensions accordées aux retraités qui ont élevé trois enfants ou plus.
- Suppression de la contribution additionnelle de solidarité (CASA) de 0,3 % acquittée depuis le 1er avril 2013 par tous les retraités imposables pour financer le coût de la prise en charge de la perte d'autonomie (contribution qui de surcroît a été détournée de son objet plusieurs années).
- Suppression du plafonnement de l'abattement fiscal de 10 % qui contribue à pénaliser le niveau de vie de tous les retraités imposables.
- Le rétablissement des accueils physiques dans les services publics et des documents papier.

## ▶ CONDAMNE

- La baisse et la non - revalorisation de l'Aide Personnalisée au Logement (APL).
- La suppression de la part fiscale attribuée aux retraités veufs ou veuves.
- La décote de 10% des retraites AGIRC ARRCO pendant 3 ans pour les salariés faisant valoir leur droit à la retraite à partir du 1er janvier 2019, n'ayant pas 63 ans révolus.
- La marchandisation des maisons de retraite par les grands groupes financier.

## ▶ DEMANDE

- Un changement d'orientation économique pour assurer la pérennité du financement de la protection sociale collective par la cotisation, la baisse du chômage par la création d'emplois en CDI et sous statut.
- Le rétablissement de la part fiscale pour les nouveaux retraités veufs ou veuves.
- La prise en charge par la sécurité sociale de l'accompagnement des personnes dépendantes par des professionnels qualifiés et non par des bénévoles.
- Le maintien du droit à la retraite anticipée à taux plein des travailleurs handicapés.
- Le versement de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) à titre personnel non soumis à condition de ressources.
- Le maintien des pensions de réversion pour tous dès 55 ans.
- Le retour de la revalorisation des retraites au 1er janvier de chaque année.
- Le versement des retraites du régime général tous les1er de chaque mois.
- La revalorisation des retraites.
- Des moyens en personnel pour les hôpitaux et les EHPADs, un accès aux soins et à l'hébergement pour tous.
- La réouverture des services et hôpitaux publiques fermés et l'annulation des milliers de suppressions de postes effectués.
- L'engagement de la volonté publique pour la construction de structure répondant aux besoins d'hébergement des personnes âgées dépendantes.
- L'arrêt de la CRDS en 2024 et le report de la dette COVID de 200 Mds sur le budget de l'Etat.
- Le retrait définitif du projet de réforme des retraites.
- La prise en charge de la perte d'autonomie et de la dépendance par la Branche maladie de la Sécurité Sociale financé par la cotisation et non la création d'une 5ème Branche.

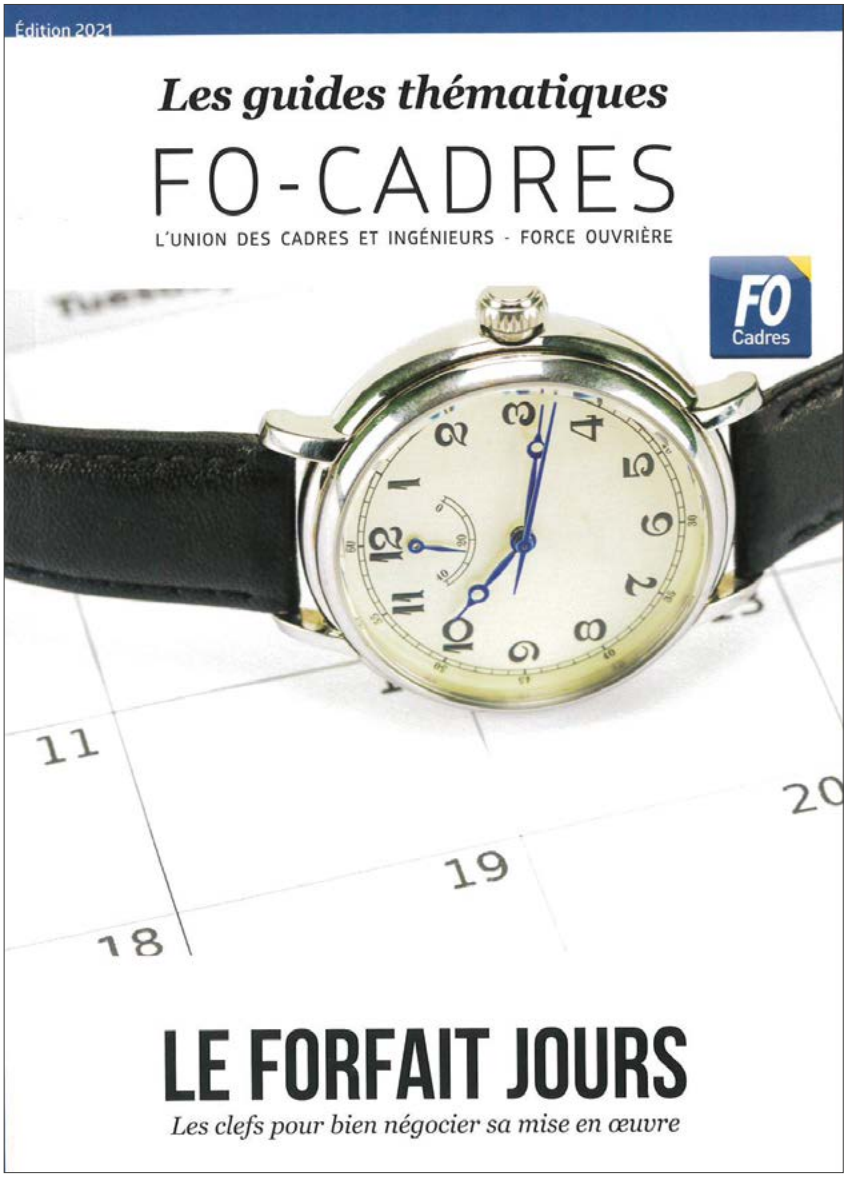
Voici nos orientations 2021-2022 approuvées par l'Assemblée Générale à l'unanimité.

Pour plus d'information, consulter le rapport d'activité 2020 et le projet 2021-2022.

Nous comptons sur vous pour la construction du rapport de force nécessaire et à participer aux mobilisations à venir pour faire avancer les revendications des retraités.

**Seul le développement syndical peut changer les choses. Futurs Retraités, venez à la Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FORCE OUVRIÈRE**

**Jean- Marie PETITCOLLOT**
**Secrétaire de la Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO**



FO ACTION SOCIALE

# CORONAVIRUS VOS DROITS

# PASS SANITAIRE & OBLIGATION VACCINALE

# FICHE 16

SEPTEMBRE 2021

# LE PASS SANITAIRE ET L'OBLIGATION VACCINALE : DEMEURENT DE VÉRITABLES INCOHÉRENCES ET FLOUS JURIDIQUES.

Il n'est pas simple de rédiger une fiche purement juridique quand on sait que le Gouvernement accorde des Droits à géométrie variable pour certains salariés en fonction de leur statut vaccinal.

Le Conseil Constitutionnel a finalement décidé, jeudi 5 août, de valider l'extension du Pass sanitaire en censurant toutefois l'isolement obligatoire en cas de contamination et la rupture anticipée d'un CDD en l'absence de Pass sanitaire.

Toutefois, il a approuvé la possibilité de suspendre les contrats de travail sans rémunération pour les salariés qui ne respectent pas l'obligation du Pass sanitaire, alors qu'il s'agit à l'évidence d'une **sanction financière déguisée** !

Le Conseil constitutionnel est censé contrôler la proportionnalité entre l'atteinte portée aux libertés publiques et le but poursuivi qu'est la protection de la santé. Il a considéré à chaque fois, que puisqu'il y avait urgence sanitaire (l'exigence constitutionnelle de protection de la santé), et que les mesures étaient temporaires, au fond, ce n'était pas très grave de restreindre les libertés publiques.

Mais des questions juridiques très pratiques demeurent s'agissant notamment du droit de licencier les salariés. En effet, le manque de clarté du dispositif crée de graves incertitudes juridiques, car on ne sait toujours pas si la suspension du contrat de travail peut conduire à un licenciement.

Le Conseil constitutionnel aurait donc pu émettre une réserve d'interprétation en précisant si le salarié dont le contrat est suspendu, pour non-respect du Pass sanitaire, était licenciable ou ne l'était pas. Il s'est contenté d'une phrase mal construite pour reconnaître l'intention du législateur : ne pas autoriser le licenciement pour défaut de Pass sanitaire.

Mais la question reste posée vis-à-vis d'une suspension prolongée du contrat consécutive au non-respect de ce Pass sanitaire.

En effet, en droit commun, en principe, il y aurait là un motif de licenciement. Un employeur pouvant licencier un salarié pour trouble objectif caractérisé. C'est le cas par exemple lorsqu'un employeur licencie un chauffeur qui ne dispose plus de son permis de conduire ou d'un employé qui fait l'objet d'une condamnation pénale. Il peut également licencier le salarié lorsque la suspension prolongée du contrat entraîne une désorganisation de l'entreprise et qu'il doit remplacer le salarié absent.

Mais compte-tenu de la loi et de la décision du Conseil Constitutionnel, tout cela est très flou et chaque Conseil de prud'hommes interprétera le dispositif à sa façon, de manière arbitraire car la loi n'est pas claire.

Ainsi, certains juges retiendront que la loi a abandonné le principe du licenciement pour sanctionner toute rupture du contrat de travail pendant la suspension du contrat de travail ; d'autres au contraire jugeront que le salarié s'est abstenu de façon fautive de se plier au Pass sanitaire et que son licenciement est donc justifié.

Flou et incohérences jusque dans la Foire Aux Questions du ministère des Solidarités et de la Santé relative à l'obligation vaccinale. En effet, alors que la loi n'opère aucune distinction selon la nature des actes pratiqués, la FAQ indique une position contraire sur le champ de la protection de l'enfance. Plus particulièrement concernant la situation des professionnels de santé dont les psychologues.

*« Ne sont pas concernés par l'obligation vaccinale les professionnels d'établissements et services de protections de l'enfance, même lorsqu'ils sont professionnels de santé, dès lors qu'ils ne réalisent pas d'actes de soin médical ou paramédical dans le cadre de leur exercice professionnel habituel. (…) qui assurent des missions d'évaluation, (IP, MNA, agréement As Fam, adoption, supervision des équipes, etc.) ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale. »* mais *« sont cependant concernés par la vaccination, les psychologues assurant le suivi d'un enfant »*.

De même, l'employeur peut **déléguer sa responsabilité** de contrôle de l'obligation vaccinale *« dans les établissements de plus de 2000 salariés »*, alors que ce seuil ne résulte d'aucun texte, la loi prévoyant seulement que *« les employeurs sont chargés de contrôler le respect de l'obligation (…) par des personnes placées sous leur responsabilité »*. Aussi, le Ministère n'apporte aucune précision sur la forme que doit prendre l'habilitation des salariés chargés du contrôle de l'obligation vaccinale, étant rappelé que le registre ne concerne légalement que les personnes habilitées à contrôler le Pass sanitaire.

Mieux encore, la FAQ indique qu'il *« n'y a pas de distinction pour les **personnes en télétravail**, donc l'obligation vaccinale leur est applicable »*. Or, elle ne concerne légalement que les personnes *« exerçant leur activité DANS les établissements »* concernés : un salarié en 100% télétravail devrait donc être exempté.

La FAQ du Ministère du travail quant à elle, sous-entend que le télétravail peut être une solution alternative proposée par l'employeur voire imposée au titre des circonstances exceptionnelles si le salarié ne satisfait pas à l'obligation vaccinale ou au Passe sanitaire.

Croyez bien qu'au service juridique de la FNAS FO, nous ne sommes pas au bout de nos surprises. Nous avons fait au mieux pour actualiser la fiche 16 avec les incohérences citées plus haut. Les FAQ NEWS ne font pas toujours la loi.

**David LEGRAND**
**Secrétaire Général Adjoint**

# L'APPLICATION DU PASS SANITAIRE DANS LES ÉTABLISSEMENTS MÉDICAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

*Loi 2021-1040 du 5-8-2021 ; Cons. const. 5-8-2021 n° 2021-824 DC : JO 6 ; Décrets 2021-1056 et 2021-1059 du 7-8-2021 : JO 8 ; Arrêté SSAZ2124340A du 7-8-2021 : JO 8 ; Questions-réponses min. trav. du 9-8-2021 ; Questions-réponses min. santé du 18-8-2021*

La loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, visant à faire face à l'augmentation rapide des contaminations liées au variant Delta de la Covid-19, est applicable depuis le 9 août après que le Conseil constitutionnel, saisi par le Premier ministre, ainsi que par plus de 60 députés (1 recours) et plus de 60 sénateurs (2 recours), l'a validée le 5 août, à l'exception des dispositions organisant la rupture anticipée du contrat de travail en cas de non-présentation d'un Passe sanitaire et le placement automatique à l'isolement.

La loi a été précisée par **deux décrets et un arrêté** du 7 août 2021 et commentée par le ministère du travail dans un Questions-réponses *« Obligation de vaccination ou de détenir un Pass sanitaire pour certaines professions »*, diffusé sur son site internet le 9 août et déjà plusieurs fois mis à jour. Le ministère de la santé a également publié, sur son site, un **Questions-réponses** sur l'obligation vaccinale, applicable au secteur public, mais aussi, au moins partiellement, au secteur privé. Par ailleurs, le **protocole** national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 a été actualisé le 9 août.

## UN PASS SANITAIRE VALIDE, C'EST QUOI ?

Le Pass sanitaire comprend trois types de preuves :

- soit un certificat de vaccination,
- soit un certificat de test négatif de moins de 72 heures,
- soit un certificat de test positif d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois valant comme preuve de rétablissement. Chacun de ces certificats est encodé et signé sous une forme de QR Code

En aucun cas, l'usage du Pass sanitaire ne sera subordonné à l'utilisation ou à la maîtrise d'un outil numérique. Le Pass pourra prendre, selon le choix de l'usager, la forme d'un support papier ou d'un support numérique via l'application TousAntiCovid notamment.

**À Noter :** La loi prévoit aussi la possibilité de présenter un document en cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination **(Loi 2021-689 du 31-5-2021 art. 1er, II, J)**.

## OÙ DOIT-ON PRÉSENTER UN PASS SANITAIRE ET QUI EST CONCERNÉ ?

La loi du 5 août a étendu le périmètre du Pass sanitaire à de nombreux lieux de la vie quotidienne (bars, restaurants, certains grands magasins, transports longues distances) mais également aux établissements de santé.

Les établissements sociaux et médico-sociaux ne sont pas concernés par le Pass sanitaire sauf dans les cas suivants :

- les personnes rendant visite aux personnes accueillies devront fournir un Pass sanitaire, sauf si elles sont aussi suivies par l'établissement.
- les usagers hébergés devront fournir un Pass sanitaire au moment de l'admission et suite à une sortie de plus de 24 heures.

Cette mesure s'applique dès l'entrée en vigueur de la loi, le 9 août.

Dans tous les cas, la DGCS indique que **la présentation du Pass sanitaire ne doit pas avoir pour conséquence une « perte de chance » d'accès aux soins**.

Pour les personnels travaillant dans les établissements médicaux et médico-sociaux, le personnel doit respecter l'obligation vaccinale (voir ci-dessous).

## SUR LE CONTRÔLE DU PASS SANITAIRE

Les employeurs doivent porter une **attention particulière** aux **salariés chargés de vérifier** la validité du **Pass sanitaire** ou le respect de l'**obligation vaccinale**, en adaptant en tant que de besoin l'évaluation des risques aux difficultés spécifiques liées à cette activité et en apportant aux intéressés l'accompagnement adapté pour faire face aux difficultés éventuelles. Ces mesures sont prises dans le cadre habituel fixé par l'**article L 4121-3 du Code du travail** (Protocole sanitaire national pour assurer la santé et

la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19, mis à jour le 9-8-2021, p. 15 et 16).

Par ailleurs, dans son Questions-réponses, l'administration signale que, l'obligation de contrôler les Passes sanitaires étant de la responsabilité du gestionnaire du lieu où ils sont exigés, c'est lui qui doit fournir les **équipements nécessaires** à l'accomplissement de ce contrôle s'il le confie à un ou plusieurs salariés.

L'**usage du téléphone portable personnel d'un salarié**, avec son accord, est possible, mais ne peut pas lui être imposé ni entraîner des frais qui resteraient à sa charge (QR min. trav 9-8-2021, III).

### SELON QUELLES MODALITÉS ?

La **présentation du Pass sanitaire** peut se faire sous **format** papier ou numérique **(Loi 2021-689 du 31-5-2021 art. 1er, II, B)**.

Dans les lieux, établissements, services ou événements recevant du public, elle est réalisée sous une **forme** ne permettant pas à ces personnes ou services de connaître la nature des documents présentés **(Loi 2021-689 du 31-5-2021 art. 1er, II, B)**.

Les **personnes habilitées peuvent lire** les noms, prénoms et date de naissance de la personne concernée par le justificatif, ainsi qu'un résultat positif ou négatif de détention d'un justificatif conforme.

La lecture des justificatifs est réalisée au moyen d'une **application mobile** dénommée « TousAntiCovid Vérif » ou de tout autre dispositif de lecture répondant à des conditions fixées par un arrêté ministériel **(Décret 2021-699 art. 2-3, II modifié)**.

**En pratique,** la personne chargée du contrôle scanne le QR code présent sur le document numérique ou papier et il lui est indiqué valide en vert ou non valide en rouge.

**ACCÈS AUX LOCAUX DU CONSEILLER DU SALARIÉ**

Le ministère du travail considère que le conseiller du salarié qui assiste celui-ci lors de l'**entretien préalable au licenciement** devra **présenter un Pass sanitaire** pour l'accès aux établissements dans lesquels il intervient, lorsque ceux-ci sont soumis à l'obligation de présentation du Pass sanitaire, sauf s'il intervient dans des **espaces** non accessibles au public ou en dehors des **horaires** d'ouverture au public **(QR min. trav. 9-8-2021, III)**.

### UNE INTERDICTION, SAUF EXCEPTION, DE CONSERVATION DES DONNÉES

En **principe**, les personnes habilitées à contrôler le Pass sanitaire ne sont pas autorisées à conserver les données ou à les réutiliser à d'autres fins.

Par **dérogation**, les **professionnels** des lieux, établissements, services ou événements dont l'accès est subordonné à la présentation du Pass sanitaire **peuvent présenter à leur employeur** leur justificatif de statut vaccinal sous une forme ne permettant d'identifier que la nature de celui-ci et l'information selon laquelle le schéma vaccinal est complet. L'employeur est alors autorisé à conserver, jusqu'à la sortie de la crise sanitaire, le résultat de la vérification et à délivrer un titre spécifique permettant une vérification simplifiée **(Loi 2021-689 du 31-5-2021 art. 1er, II, E)**.

### Les prestataires et sous-traitants réguliers (linge, entreprises de travaux, maintenance, cuisine centrale, etc.) sont-ils soumis à l'obligation vaccinale ou au «Pass sanitaire» ?

À partir du 9 août pour le public des établissements de santé et médico-sociaux, et du 30 août 2021 pour les intervenants, le «Pass sanitaire» sera exigé à l'entrée des établissements de santé et médico-sociaux, y compris ponctuellement.

Un intervenant ponctuel est exclu du champ du «Pass sanitaire» si celui-ci accomplit une tâche spécifique et exceptionnelle, ne répondant pas à une planification récurrente ; il se différencie des prestataires intervenant de façon récurrente et planifiée dans les établissements et services de santé, qui sont eux concernés par l'obligation vaccinale (ménage, blanchisserie, gestion des déchets, etc.).

Les agents accompagnants des détenus dans les établissements de santé ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale ni au «Pass sanitaire», au même titre que les agents publics en charge de missions de contrôle (police, inspection du travail, services vétérinaires, services de la répression des fraudes, douanes, etc.). Les juges des libertés et de la détention ne sont donc pas concernés par l'obligation de présenter un «Pass sanitaire». Cette exception s'applique également à tous les professionnels de la justice (magistrats, greffiers, auxiliaires de la justice tels que les avocats et les interprètes…).

### Un centre d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS), adossé à un établissement hospitalier est-il soumis au «Pass sanitaire» ?

Dans le cadre d'un CHRS, adossé à un établissement hospitalier, la direction de l'établissement doit apprécier si les deux activités sont étanches.

S'il n'est pas possible d'établir une séparation dans la circulation des personnes accueillies au sein de ces activités, le droit commun s'applique et le «Pass sanitaire» sera applicable (à l'instar des établissements mixtes CHRS/LHSS).

## QUELLES CONSÉQUENCES EN L'ABSENCE DE PASS SANITAIRE ?

À DÉFAUT DE PASS SANITAIRE, LES SALARIÉS POURRONT VOIR LEUR CONTRAT DE TRAVAIL SUSPENDU…

Lorsqu'un **salarié** - sous contrat à durée indéterminée ou déterminée - soumis à l'obligation de détenir le Pass sanitaire **ne le présente pas**, il peut d'abord choisir d'**utiliser**, avec l'accord de son employeur, des **jours de repos** conventionnels ou des jours de **congés** payés. L'administration souligne que l'employeur ne peut pas imposer cette solution, mais qu'il peut rappeler au salarié qu'il s'agit d'une solution lui permettant de régulariser sa situation tout en évitant une suspension du contrat et une interruption du versement de sa rémunération **(QR min. trav. 9-8-2021, III)**.

À défaut, l'employeur lui notifie par tout moyen, le jour même, la **suspension de son contrat** de travail. Cette suspension, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la **rémunération**, prend fin dès que le salarié produit les justificatifs requis **(Loi 2021-689 du 31-5-2021 art. 1er, II, C, 1)**.

**À Noter :** Bien que la loi ne le précise pas, contrairement à ce qui est prévu en cas de non-respect de l'obligation vaccinale, la suspension du contrat pour non-présentation du Pass sanitaire ne peut pas, à notre sens, être assimilée à une **période de travail effectif** pour la détermination de la durée des congés payés et pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté. C'est aussi la position de l'administration **(QR min. trav. 9-8-2021, IV)**. Il s'agit, en fait, de l'application du droit commun.

En revanche, le maintien des **garanties de protection sociale complémentaire** prévu en cas de suspension du contrat pour non-respect de l'obligation vaccinale, qui constitue une exception au droit commun, n'est pas applicable en cas de suspension du contrat pour non-présentation du Pass.

Lorsque la situation se prolonge au-delà d'une durée équivalente de 3 jours travaillés, l'employeur convoque le salarié à un **entretien** afin d'examiner avec lui les moyens de **régulariser** sa situation, notamment les possibilités d'**affectation**, le cas échéant temporaire, au sein de l'entreprise **sur un autre poste** non soumis à cette obligation **(Loi 2021-689 du 31-5-2021 art. 1er, II, C, 1)**.

Si aucune disposition légale ou réglementaire ne fixe les modalités de convocation du salarié à cet entretien, le ministère du travail conseille de respecter un certain **formalisme** en le convoquant par tout moyen conférant **date certaine** à la convocation et de retracer par **écrit** le déroulement de l'entretien et les décisions arrêtées à son issue.

L'administration recommande aussi que l'entretien soit réalisé en **présentiel** dans un lieu non soumis à l'obligation du Pass, étant précisé qu'il peut aussi être organisé à distance en visioconférence **(QR min. trav 9-8-2021, IV)**.

**À Noter :** En cas de **modification de l'affectation du salarié**, le droit commun s'applique. Lorsque la modification de l'affectation emporte une modification du contrat de travail (changement de qualification, baisse de la rémunération, volume de la prestation de travail, changement d'affectation), elle doit être acceptée par le salarié et consignée par un avenant. Dans le cas contraire (changement des conditions de travail), aucun formalisme n'est prévu, sauf stipulations conventionnelles spécifiques, même si retracer par écrit les modifications de l'affectation du salarié peut être utile **(QR min. trav. 9-8-2021, V)**.

L'affectation sur un autre poste du salarié refusant de présenter un Pass sanitaire ou de satisfaire à l'obligation vaccinale est une **faculté** pour l'employeur, mais tout doit être mis en œuvre pour régulariser la situation et, en cas de **contentieux**, la recherche d'affectation sera un des éléments que le juge pourra prendre en compte **(QR min. trav. 9-8-2021, V)**.

Par dérogation au principe selon lequel l'employeur ne peut pas imposer le **télétravail**, pendant la période d'urgence sanitaire et jusqu'au 15 novembre 2021, l'employeur peut imposer à son salarié refusant de présenter un Pass sanitaire ou de se faire vacciner de télétravailler un certain nombre de jours par semaine si ses activités sont éligibles à ce mode de travail (QR min. trav. 9-8-2021, V). On relèvera que cette préconisation est directement contraire à l'affirmation figurant dans le Questions-réponses publié par le ministère de la santé le 18 août 2021, selon lequel les personnes en télétravail seraient tenues, comme les autres, à l'obligation vaccinale. Mais cette affirmation, d'ailleurs en contradiction avec d'autres points du même Questions-réponses, est selon nous discutable. À moins, ce qui serait plus logique, qu'elle concerne les seules personnes en télétravail pour une partie seulement de leur temps, et pas celles en télétravail à 100%.

Le ministère du travail a apporté une série de précisions sur les modalités de suspension du contrat de travail en cas de non-respect de l'obligation de présentation du Passe ou vaccinale dans certains cas particuliers **(QR min. trav 9-8-2021, V)**.

Quand un **salarié intervenant dans plusieurs lieux**, dont **certains seulement** sont **soumis à l'obligation** de présentation du Passe ou vaccinale, refuse de présenter

ses justificatifs, la suspension de son contrat de travail ne vaut que pour les lieux pour l'accès desquels ces justificatifs sont exigés, au prorata du temps de travail que le salarié aurait dû effectuer dans ces lieux.

La suspension du contrat de travail du **représentant du personnel** étant sans effet sur ses mandats, il peut continuer à les exercer. Pour concilier la liberté syndicale et le respect des obligations prévues par la loi, l'employeur peut aménager les modalités d'exercice du dialogue social, notamment en facilitant les échanges à distance.

Pour les salariés en **CDD**, la suspension du contrat pour absence de présentation du Pass sanitaire ou de vaccination ne reporte pas l'échéance du contrat, conformément à l'**article L 1243-6 du Code du travail**.

La **possibilité de licencier le salarié** ayant refusé, selon le cas, de présenter son Pass sanitaire ou de se faire vacciner **est discutée**. La **ministre du travail**, soutenue par une partie de la doctrine, soutient que cette possibilité existe. Ses **contradicteurs** invoquent le fait que le Parlement est revenu sur l'instauration, dans le projet de loi, d'un motif de licenciement sui generis et que le Conseil constitutionnel s'est fondé sur cette suppression pour censurer la disposition de la loi prévoyant la rupture anticipée des CDD et des contrats de mission.

Le Questions-réponses du 9 août prévoit que, après échec des moyens de régularisation de la situation du salarié, à l'issue et dans le cas d'une situation de blocage persistante, « les procédures de droit commun concernant les contrats de travail » peuvent s'appliquer **(QR min. trav. 9-8-2021, IV)**. Bien que cette phrase ne soit pas parfaitement claire, elle semble signifier que, pour l'administration, l'employeur peut licencier le salarié, en invoquant un motif admis par le droit commun du licenciement par exemple pour absence prolongée.

## PAS BESOIN DE PASS SANITAIRE POUR CONSULTER LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Le Questions-réponses sur la vaccination par les services de santé au travail du 25-2-2021, mis à jour le 10-8-2021 indique clairement que l'obligation de présenter un Pass sanitaire pour les personnes accueillies dans des établissements pour des soins programmés n'est pas applicable aux salariés venant réaliser des visites médicales dans les SST. Le respect d'un protocole sanitaire et des gestes barrières lors des visites médicales reste toutefois obligatoire.

# L'OBLIGATION VACCINALE DANS LES ÉTABLISSEMENTS MÉDICAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

La loi impose une obligation vaccinale aux salariés travaillant dans les secteurs médico-sociaux.

Soumise au **Conseil constitutionnel**, cette disposition a été **validée** par les Sages. Ceux-ci, relevant que les salariés concernés peuvent, jusqu'au 14 septembre 2021, continuer d'exercer leur activité sous réserve de présenter soit un certificat de statut vaccinal, soit un certificat de rétablissement, soit un certificat médical de contre-indication à la vaccination, ou, à défaut, un justificatif de l'administration des doses de vaccin requises, ont estimé que le législateur, qui a poursuivi l'objectif de valeur constitutionnelle de protection de la santé, n'a porté aucune atteinte au droit à l'emploi ou à la liberté d'entreprendre **(Cons. const. 5-8-2021 n° 2021-824 DC, points 122 s.)**.

Dans son Questions-réponses, le ministère du travail précise que les dispositions relatives à l'obligation vaccinale s'imposent de par la loi et n'ont donc pas à figurer dans le **règlement intérieur** de l'entreprise **(QR min. trav. 9-8-2021, III)**.

**À retenir**

- ✓ L'ensemble des personnels travaillant dans les établissements médicaux et médico-sociaux, y compris les personnels administratifs, devront avoir reçu au moins une dose de vaccin au 15 septembre 2021 et être totalement vaccinés le 15 octobre.
- ✓ L'obligation vaccinale concerne les personnels mais pas les usagers accueillis dans les établissements. Pour eux, un Pass sanitaire peut être exigé dans certains cas, lorsqu'ils sont accueillis en structure résidentielle.

La loi entre en vigueur le 9 août : les personnels qui ne sont pas complètement vaccinés devront présenter un test Covid-19 négatif de moins de 48 heures pour continuer à travailler (et répéter ce test autant que de besoin).

- ✓ Tout salarié ou agent public peut disposer d'une autorisation d'absence pour se faire vacciner.

# OBLIGATION VACCINALE : QUI EST CONCERNÉ ?

L'article 12 de la loi du 5 août 2021 rend la vaccination contre le Covid-19 obligatoire, sauf contre-indication médicale, pour l'**ensemble des personnes travaillant dans les secteurs sanitaire et médico-social (personnels administratifs inclus).**

Concrètement, il s'agit des personnels travaillant dans les établissements suivants :

**Dans le champ sanitaire :**

- les établissements de santé et hôpitaux des armées ;
- les centres et maison de santé ;
- les dispositifs d'appui à la coordination des parcours de santé complexes mentionnés aux II et III de l'article 23 de la loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé ;
- les centres et équipes mobiles de soins ;
- les Centres de Lutte Antituberculeuse (CLAT) ;
- les Centres Gratuits d'Information, de Dépistage et de Diagnostic (CeGIDD) ;
- les Services de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé ;
- les services de prévention et de santé au travail ;

**Dans le champ social et médico-social :**

- les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation : IME, ITEP, EEAP, IDA, INJA, INJS, SESSAD, SAFEP, SSEFS, CMPP ;
- les centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP) ;
- les établissements et services d'aide par le travail (ESAT)et centres de pré-orientation (CPO) et réadaptation professionnelle (CRP) ; ne sont concernés que les professionnels de ces structures, et non les personnels en situation de handicap bénéficiaires d'un contrat de soutien et d'aide par le travail ;
- les établissements et services qui accueillent des personnes âgées ou leur apportent une aide à domicile (EHPAD, PUV, RA, USLD, SPASAD, SAAD, centres d'accueil de jour) ;
- les résidences-services ;
- les établissements et services, y compris les foyers d'accueil médicalisé, qui accueillent des personnes handicapées : MAS, FAM, foyers d'hébergement, foyers de vie, foyers occupationnels, SAMSAH, SAVS, SSIAD, UEROS ;
- les établissements dits « médico-social spécifique » (LAM, LHSS, CSAPA, CAARUD, ACT) ;
- les établissements et services expérimentaux ;
- les logements foyers seulement lorsqu'ils sont dédiés à l'accueil des personnes âgées ou handicapées (ce qui inclut les foyers logements pour personnes âgées, résidences accueils pour personnes souffrant de handicap psychique, mais exclut les foyers de travailleurs migrants) ;
- les habitats inclusifs ;

En ce sens, les prestataires de collectes de déchets DASRI sont soumis à l'obligation vaccinale.

L'obligation vaccinale ne s'applique cependant pas aux personnes chargées de l'exécution d'**une tâche ponctuelle** au sein de ces établissements. Un intervenant ponctuel accomplit une tâche spécifique, courte ou non planifiée. Pour ces personnes, seul le Pass sanitaire est opposable, dans les établissements et services soumis au Pass sanitaire à compter du 30 août 2021.

Concernant spécifiquement les opérateurs funéraires, ces derniers, malgré des missions en période épidémique récurrentes et non exceptionnelles, ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale au titre du caractère non planifiable et ponctuel de leur tâche.

**Autres personnels concernés par l'obligation vaccinale : libéraux, autres établissements, domicile :**

Sont également concernés les personnes exerçant en tant que :

- Professionnels de santé mentionnés à la quatrième partie du code de la santé publique (médecins, sage-femmes, odontologistes, pharmaciens, préparateurs de pharmacie, physiciens médicaux, pharmaciens, infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, ergothérapeutes et psychomotriciens, orthophonistes et orthoptistes, manipulateurs d'électroradiologie médicale et techniciens de laboratoire médical, audioprothésistes, opticiens-lunetiers, prothésistes et orthésistes, diététiciens), aides-soignants, auxiliaires de puériculture et ambulanciers, etc.) ;
- Psychologues ;
- Ostéopathes ;
- Chiropracteurs ;
- Psychothérapeutes ;
- Personnes travaillant dans les mêmes locaux que les professionnels mentionnés ci-dessus ;

- Les étudiants ou élèves des établissements préparant à l'exercice de ces professions.

Sont également concernés les salariés de particuliers employeurs bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) et de la prestation de compensation du handicap (PCH) ;

Sont également concernés :

- Les sapeurs-pompiers et marins pompiers ;
- Les personnels navigants et personnels militaires affectés de manière permanente aux missions de sécurité civile ;
- Les membres des associations agréées de sécurité civile (pour leurs seules activités de sécurité civile, par ex. les personnels et bénévoles de la Croix Rouge Française intervenant sur activités hors sécurité civile ne sont pas concernés par l'obligation) ;
- Les personnes en charge des transports sanitaires et transports sur prescription médicale (dont les taxis pour les trajets effectués dans le cadre du L. 322-5 du code de la santé publique) ;
- Les prestataires de services et distributeurs de matériel mentionnés à l'article L.5232-3 du code de la santé publique.

Les **femmes enceintes** peuvent se faire vacciner dès le début de la grossesse, mais ne sont soumises à l'obligation vaccinale qu'à partir du 2e trimestre.

Les professionnels exerçant leur activité au **siège** des organismes gestionnaires des établissements et services sanitaires, sociaux et médico-sociaux ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale, sauf si ce siège est situé dans les mêmes locaux que les établissements ou services soumis à l'obligation.

Dans les **structures mixtes** accueillant des activités soumises à l'obligation vaccinale et d'autres activités qui n'y sont pas soumises, les salariés affectés exclusivement aux secondes ne sont pas soumis à cette obligation. C'est le cas par exemple des associations d'aide à domicile exerçant une activité d'accompagnement des personnes âgées ou handicapées, soumise à autorisation, et une activité de service à la personne de droit commun.

Les structures doivent veiller à ce que les salariés non soumis à l'obligation vaccinale ne soient pas au contact de ceux qui y sont soumis ou du public accompagné par ces derniers du fait de l'organisation du travail ou des locaux.

Les salariés en **congé sabbatique**, dont le contrat de travail est suspendu, ne sont pas tenus de se faire vacciner tant qu'ils n'exercent pas leur activité.

Ne sont pas concernés par l'obligation vaccinale les professionnels des **crèches**, établissements ou services de soutien à la parentalité **(QR min. santé 18 août 2021)**.

**Les professionnels dont les psychologues des établissements et services de protection de l'enfance sont-ils concernés par l'obligation vaccinale ?**

Ne sont pas concernés par l'obligation vaccinale les professionnels d'établissements et services de protection de l'enfance, même lorsqu'ils sont professionnels de santé, dès lors qu'ils ne réalisent pas d'actes de soin médical ou paramédical dans le cadre de leur exercice professionnel habituel.

L'obligation vaccinale s'applique uniquement aux professionnels de santé de l'établissement qui réalisent de tels actes ainsi qu'aux personnels travaillant au côté de ces professionnels (secrétariat médical par exemple).

S'agissant plus précisément des psychologues intervenant en protection de l'enfance, ceux d'entre eux qui assurent des missions d'évaluation (IP, MNA, agrément As Fam / adoption, supervision des équipes, etc.) ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale. Sont cependant concernés par la vaccination, les psychologues assurant un suivi psychologique d'un enfant.

## QUELLES SONT LES SITUATIONS DE CONTRE-INDICATION À LA VACCINATION CONTRE LE COVID 19 ?

Les cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination contre la Covid-19 et permettant la délivrance du certificat de contre-indication permettant de déroger à l'obligation vaccinale sont les suivants :

### Contre-indications inscrites dans le RCP :

✓ Antécédent d'allergie documentée (avis allergologue) à un des composants du vaccin en particulier polyéthylène-glycols et par risque d'allergie croisée aux polysorbates ;

✓ Réaction anaphylactique au moins de grade 2 (atteinte au moins de 2 organes) à une première injection d'un vaccin contre la Covid-19 posée après expertise allergologique ;

✓ Personnes ayant déjà présenté des épisodes de syndrome de fuite capillaire (contre-indication commune au vaccin Vaxzevria et au vaccin Janssen) ;

✓ Personnes ayant présenté un syndrome thrombotique et thrombocytopénique (STT) suite à la vaccination par Vaxzevria.

### Recommandation médicale de ne pas initier une vaccination (1ère dose) :

✓ Syndrome inflammatoire multi systémique pédiatrique (PIMS) post COVID-19 ;

✓ Une recommandation établie après concertation médicale pluridisciplinaire de ne pas effectuer la seconde dose de vaccin suite à la survenue d'un effet indésirable d'intensité sévère ou grave attribué à la première dose de vaccin signalé au système de pharmacovigilance (par exemple : la survenue de myocardite, de syndrome de Guillain-Barré …).

### Situations de contre-indication temporaire à la vaccination contre la Covid-19 :

✓ Traitement par anticorps monoclonaux anti-SARS-CoV-2 ;

✓ Myocardites ou péricardites antérieures à la vaccination et toujours évolutives ;

✓ Infection de moins de 2 mois à la Covid-19.

Le document attestant d'une contre-indication médicale est remis par un médecin ou par la médecine du travail à la personne concernée qui le transmet à l'organisme d'assurance maladie.

**La loi prévoit plus spécifiquement que les personnes soumises à l'obligation vaccinale peuvent transmettre le certificat de rétablissement ou le certificat médical de contre-indication au médecin du travail compétent, qui informe l'employeur, sans délai, de la satisfaction à l'obligation vaccinale avec, le cas échéant, le terme de validité du certificat transmis.**

## DANS QUELS DÉLAIS LES PERSONNELS DOIVENT-ILS SE FAIRE VACCINER ?

À compter du 9 août 2021, les personnels des établissements de soins, médico-sociaux et sociaux listés à l'article 12 de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021 devront obligatoirement être vaccinés, sauf contre-indication médicale.

Des aménagements sont prévus jusqu'au 15 octobre :

**Du 9 août au 14 septembre 2021 inclus**, les personnels concernés pourront présenter :

- Soit un certificat de statut vaccinal ;
- Soit le résultat d'un test RT-PCR ou antigénique positif attestant du rétablissement de la Covid-19, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois ;
- Soit le résultat négatif d'un test virologique datant de moins de 72 heures (examen de dépistage RT-PCR, test antigénique ou autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé).

**Entre le 15 septembre et le 15 octobre inclus**, une période transitoire est prévue par la loi. Lorsque le salarié a justifié d'une première dose de vaccin, il pourra continuer à exercer son activité à condition de présenter le résultat négatif d'un test virologique.

**À compter du 16 octobre**, les personnes concernées devront justifier, auprès de leur employeur, avoir un schéma vaccinal complet ou ne pas y être soumises en raison de contre-indication médicale ou d'un rétablissement après une contamination par le COVID-19.

Les certificats de contre-indication médicale ou de rétablissement peuvent être présentés au médecin du travail compétent, qui informe l'employeur, sans délai, de la satisfaction à l'obligation vaccinale avec, le cas échéant, le terme de validité du certificat transmis.

## AUTORISATION D'ABSENCE POUR LA VACCINATION

Afin d'accélérer la couverture vaccinale, la loi crée au profit des salariés et des **stagiaires** une autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la Covid-19 ou pour **accompagner** le mineur ou le majeur protégé dont ils ont la charge.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la **rémunération** et sont assimilées à une période de **travail effectif** pour la détermination de la durée des **congés** payés, ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les intéressés au titre de leur **ancienneté (Loi art. 17)**.

Les heures Passées à la vaccination étant assimilées à du temps de travail effectif, elles n'ont pas à être **récupérées (QR min. trav. 9-8-2021, III)**.

**À Noter :** Même si, dans sa dernière version, le **protocole sanitaire** en entreprise incitait les employeurs à autoriser leurs salariés à s'absenter pendant les heures de travail pour se faire vacciner **(FRS 14/21 inf. 3 p. 6)**, ces **autorisations d'absence** n'étaient pas **de droit**, sauf en cas de vaccination par les services de santé au travail.

Ajoutons que l'autorisation d'absence aujourd'hui accordée semble plus large qu'une autorisation d'absence pour se faire vacciner, puisqu'elle vise toute absence pour se rendre aux « **rendez-vous médicaux** liés à la vaccination ». Dans sa dernière version, le

protocole sanitaire en entreprise indique que le salarié est invité à se rapprocher de son employeur pour déterminer la meilleure manière d'organiser cette absence (Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19, mis à jour le 9-8-2021 p. 14).

En revanche, en l'absence de disposition législative sur le sujet, et sauf stipulation conventionnelle spécifique ou décision de l'employeur, **le temps nécessaire à la réalisation d'un test** (y compris le temps d'attente) n'est pas du temps de travail effectif **(QR min. trav. 9-8-2021, III)**.

Le ministère du travail précise que l'employeur peut demander au salarié pour **justifier de son absence** la confirmation du rendez-vous de vaccination en amont ou a posteriori le justificatif de la réalisation de l'injection.

Il ajoute qu'aucune **durée maximale** n'est fixée, celle-ci dépendant du temps nécessaire pour le salarié pour se rendre sur le lieu de vaccination où il a pu obtenir un rendez-vous. La durée d'absence doit toutefois être raisonnable au regard du temps de déplacement nécessaire soit depuis le domicile du salarié, soit depuis son lieu de travail **(QR min. trav. 9-8-2021, III)**.

## COMMENT L'OBLIGATION VACCINALE DES PERSONNELS EST-ELLE CONTRÔLÉE ?

Les employeurs sont chargés de contrôler le respect de l'obligation vaccinale par les personnes placées sous leur responsabilité, y compris pour les agents publics. Celles-ci doivent présenter le certificat de statut vaccinal ou le certificat de contre-indication lorsqu'elles ne peuvent, par dérogation, être soumises à l'obligation vaccinale.

Le non-respect du contrôle de l'obligation vaccinale par l'employeur est puni d'une amende pouvant aller jusqu'à 1 500 € voire plus en cas de récidives.

Pour les autres personnes concernées par l'obligation vaccinale mais qui ne sont pas placées sous la responsabilité d'un employeur, les agences régionales de santé, en lien avec les organismes locaux d'assurance maladie, contrôlent le respect de cette obligation.

### Est-il possible de déléguer la responsabilité du contrôle ?

L'employeur peut déléguer sa responsabilité de contrôle dans les établissements de plus de 2000 salariés mais il est nécessaire que les personnes délégataires de ce pouvoir respectent les dispositions du RGPD et de la CNIL lors de la remontée d'informations, à savoir l'interdiction de transmettre des listes de noms de personnes.

## LA CONSERVATION ET LA DESTRUCTION DES RÉSULTATS DE VÉRIFICATION PAR L'EMPLOYEUR ET L'ARS

Les employeurs et les agences régionales de santé peuvent conserver les résultats des vérifications de satisfaction à l'obligation vaccinale contre la Covid-19.

Les employeurs et les agences régionales de santé s'assurent de la conservation sécurisée de ces documents et, à la fin de la période prévue par l'article 1er II E de la loi du 5 août 2021, soit le 15 novembre, de la bonne destruction de ces derniers.

RÉSIS-
TANCE

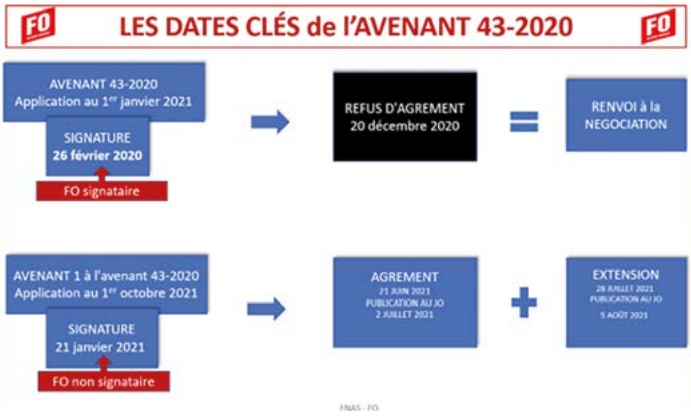
RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-

# Aide à Domicile

## ZOOM(S) BAD DE L'ÉTÉ 2021

L'avis d'extension de l'avenant 43-2020 de la Convention Collective BAASSD[1] a été publié le 5 août. Cette publication rend l'**avenant applicable à TOUS les salariés du champ de l'aide à domicile à partir du 1er octobre 2021.**




Au cours de l'été, pour répondre à cette actualité dans la BAD, nous avons organisé des réunions « ZOOM BAD » afin de répondre aux interrogations suscitées par la mise en place de ce nouvel avenant. Au total, une cinquantaine de camarades ont répondu présents et sont venus chercher des réponses et des éclaircissements indispensables à la compréhension de cette nouvelle classification. Au regard des témoignages des camarades, les employeurs évoluent à des rythmes différents pour son application. Alors que certains d'entre eux nous ont déjà sollicité pour récupérer les documents nécessaires au reclassement (attestation de formation, diplôme…), d'autres ne semblent pas se presser. Certains parlent déjà de délai trop court et d'une mise en place seulement au 1er janvier 2022, avec un effet rétroactif ! Argument difficile à comprendre car comme vous pouvez le voir dans le tableau ci-dessus la signature de l'avenant 43-2020 remonte au mois de janvier.

Que montre une telle attitude ? Que les employeurs n'étaient vraiment pas convaincus de l'agrément et de l'extension de l'avenant ou bien, encore une fois, montrent un certain mépris pour les salariés … pensent-ils que nous ne sommes pas à 3 mois près pour voir notre salaire augmenter… quand on sait le niveau de rémunération de la majorité des personnels dans la BAD… il y a de quoi crier au mépris !

Au cours des visio, nous précisons certains articles : oui, les diplômes reconnus dans l'avenant 43-2020 sont les mêmes qu'aujourd'hui et oui, **l'ancienneté dans la Branche est également reprise**, pour le calcul de la rémunération.

Des questions plus techniques sont abordées. Par exemple, dans l'article 19.1 Avenant 43-2020, il faut comprendre que la mention *« et 1 j. »* est faite pour préciser que le taux n'est applicable qu'après une durée révolue de 5 ans, soit 5 ans et 1j. Nous indiquons également que les jours de congés d'ancienneté prévus dans l'article 24.4 Titre IV, restent acquis soit 1 jour par tranche de 5 ans, jusqu'à 5 jours.

La nouvelle classification permet d'évoluer par palier tous les 4 ans. Au fil des réunions nous spécifions les différents critères nécessaires pour cette montée d'échelon. Le public accompagné, les missions réalisées majoritairement, le nombre d'heures de formation… Les différents diplômes, leur différent niveau, les glissements de tâches… eh oui, même non-diplômés, des salariés réalisent des actes essentiels qui ne relèvent pas de la définition de leur poste tant dans la finalité, tant dans les conditions d'accès. La pénurie de personnel est évoquée par nos employeurs pour expliquer cette situation. Avec l'avenant 43-2020, ils vont devoir reconnaître « cette compétence ». En effet, le reclassement est lié « aux publics accompagnés » et « aux missions exercées principalement » et ces critères devront être respectés par les employeurs.

**Petit rappel :** un diplôme atteste de la maîtrise de compétences acquises, définies dans un référentiel de certification national attaché à un diplôme. Les différents diplômes et leur niveau permettent de classer les différents personnels et les métiers exercés (système de classification) et de construire les grilles de salaire (système de rémunération) dans les conventions collectives.

Dans la dérive actuelle d'utilisation de la compétence, c'est que ce savoir-faire recherché par l'employeur n'est plus attaché à un diplôme. Il recherche un salarié avec une compétence mais pas forcément un diplôme.

*Exemple : l'association recherche, pour un usager dépendant, un salarié sachant faire une toilette. Il n'a pas besoin d'une AVS ou d'une AS, il cherche un ou une salariée ayant le savoir-faire de la toilette tous les matins. Pas besoin de la compétence ou du savoir faire les repas, l'accompagnement à la mobilisation, les courses… non, juste la compétence « toilette ».*

Et comme cette compétence n'est pas reconnue en tant que telle dans le système de classification, il n'y a pas de reconnaissance salariale attachée à cette activité. Les employeurs l'ont bien compris car ils forment en interne sur des thématiques de formation qui développent les compétences mais pas la qualification et donc, pas la rémunération… Le risque est que ce morcèlement du diplôme reconnu au niveau national garantissant une égalité de traitement entre les salariés, disparaît, au profit de compétences « définies et utilisées » au niveau d'une seule et unique structure.

Autre sujet, la progression de carrière. L'avenant 43-2020 prévoit un changement d'échelon tous les 4 ans avec la possibilité de progresser après 1 an de pratique et un certain nombre d'heures

[1] *Branche de l'Aide, de l'Accompagnement, des Soin et des Service à Domicile*

de formation, variable suivant le degré dans lequel nous sommes positionnés.

Dans cette nouvelle classification le Salaire Minimum Hiérarchique correspond au salaire de base auquel s'ajoute les **Éléments Complémentaires de Rémunération (ECR)** – pérennes et personnels - attachés au diplôme et à l'ancienneté. Viennent s'ajouter ensuite les ECR ponctuels comme les astreintes, le travail du dimanche et des jours fériés, le tutorat…

Notre travail syndical est de veiller au reclassement correct des collègues. À cette fin, au-delà des ZOOM BAD et des réunions nationales, nous avons réalisé des outils spécifiques :

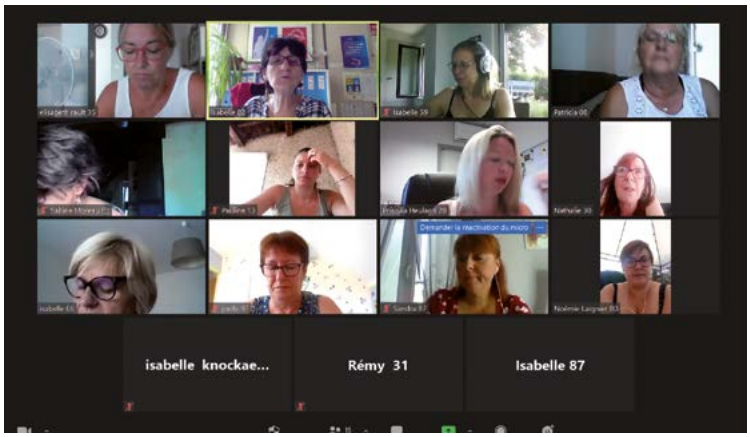
- **La note explicative FNAS FO en novembre 2020,**
- **Les grilles d'évaluation pour l'entretien mis en place dans l'avenant 43-20 mis en page FNAS FO en juillet 2021**. Elles se déclinent par Filière (Intervention, Support), par Catégorie (Employé, Technicien /Agent de Maîtrise, Cadres) et par Degré (1 et 2).

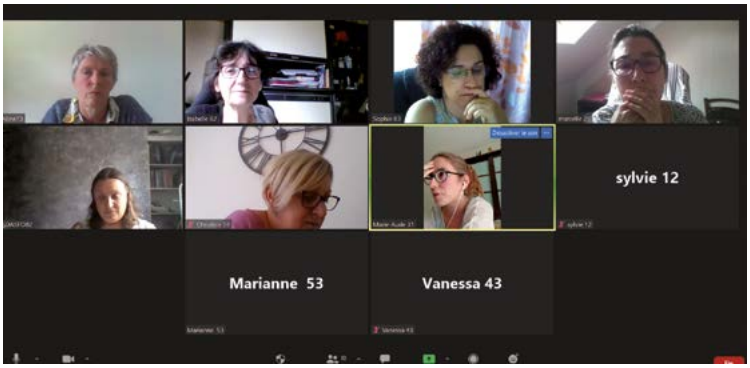
**Retrouvez ces documents et bien d'autres sur le site internet de la fédération : www.fnasfo.fr ou demandez-les-nous.**

Nos nombreux échanges au fil des réunions montrent la complexité du nouveau dispositif mais montre également l'intérêt des camarades à obtenir une application dans le respect des droits des camarades et des collègues.

Même si cet avenant permet de valoriser les salaires des métiers de l'Aide à Domicile, nous savons pertinemment qu'il ne va pas résoudre les problèmes d'organisation et de planification de travail, le taux de sinistralité qui ne cesse de battre des records, le manque d'attractivité… Syndicalement, nous mettons tout en œuvre pour parvenir à son application dans les meilleures conditions tout en continuant de porter nos revendications à la table des négociations paritaires de la Branche pour continuer de faire évoluer les choses…

**Isabelle ROUDIL**
**Secrétaire Fédérale Adjointe**





# Délégation Régionale AURA

## “ L'ASSEMBLÉE CONSTITUTIVE DE LA DÉLÉGATION RÉGIONALE AUVERGNE-RHÔNE-ALPES S'EST TENUE LE VENDREDI 10 SEPTEMBRE AVEC LES SDAS 63, 43, 74, 03 (visio) ET LE 15 (visio)

”

# InterSDAS Bretagne

## “ MOTION DE SOUTIEN AU PROFESSEUR EDOUARD DESCOTTES

**L'Inter-SDAS FO Bretagne, représentant les syndicats départementaux de l'Action Sociale Force Ouvrière, réuni ce jeudi 2 septembre 2021, jour de la rentrée des lycéens, a pris connaissance de la répression antisyndicale qui frappe un syndicaliste enseignant, Édouard Descottes professeur d'histoire-géographie au Lycée Jean Macé de Rennes.**

Ce syndicaliste, militant de la FSU, est passé en conseil de discipline au niveau du rectorat d'académie, sur injonction du ministre de l'Education nationale. Le recteur de cette académie a instruit à charge contre l'engagement et les actions menées par ce professeur.

Malgré l'opposition unanime de toutes les organisations syndicales, notamment de nos camarades élus Force Ouvrière de l'enseignement, la CAPA[1] disciplinaire a statué sur une sanction infamante, une mutation vers un collège en dehors de la Métropole rennaise.

Cette instance académique reproche à cet enseignant une supposée remise en cause de son devoir de neutralité, que garantit le statut de la Fonction Publique.

Cette affirmation est mensongère. Dans le cadre strictement syndical, ce militant a combattu démocratiquement la réforme E3C[2], dite réforme Blanquer, remettant en cause le baccalauréat comme premier diplôme universitaire. Il a également mené un combat syndical pour obtenir qu'une OQTF[3] à l'encontre de l'une de ses élèves de première, Mariam, réfugiée tchétchène, se voit " cassée " par le tribunal administratif, empêchant ainsi une tentative d'expulsion voulue par la préfecture.

Dans le cadre intersyndical, le combat a permis de sensibiliser l'opinion public et les parents d'élèves sur la nocivité de la réforme Blanquer, pour tenter de conserver le caractère national du baccalauréat. Par ailleurs, il a permis d'empêcher la mise en œuvre de cette OQTF.

Ce combat syndical a été rejoint par des collectifs de lycéens, parfois par des parents d'élèves, toujours avec le soutien du

1 *CAPA : Commission Administrative Paritaire Académique*
2 *E3C : Epreuves communes de contrôle continu*
3 *OQTF : Obligation de Quitter le Territoire Français*

collectif des sans-papiers pour contrevenir à la mise en œuvre d'expulsions injustes et inhumaines.

L'Inter-SDAS Bretagne apporte tout son soutien à Édouard DESCOTTES, et à son organisation syndicale, comme nous l'avions fait hier lorsque notre camarade Luc PEROT syndicaliste FO de Pôle Emploi Bretagne avait été injustement licencié.

**Un préjudice fait à l'un d'entre nous est un préjudice fait à tous !**

Nous exigeons :

- ✓ La levée immédiate de toutes les sanctions portées à l'encontre de cet enseignant ;
- ✓ La réintégration de ce professeur auprès de son Lycée d'appartenance où il exerce depuis plus de 25 ans ;
- ✓ L'abrogation de toutes les sanctions disciplinaires qui frappent les militantes et les militants syndicalistes, toutes organisations syndicales confondues ;
- ✓ Qu'aucun salarié ne soit menacé dans sa carrière professionnelle lorsqu'il exerce sa liberté syndicale, droit constitutionnel fondamental.

**Rappelons ici que la démocratie sociale ne s'use que si l'on ne s'en sert pas !**

**Inter-SDAS Bretagne des 22,29,35 & 56**

# SDAS FO 34

## RÉUNION BAD UL DE SÈTE - INFORMATION AVENANT 43

Le SDAS FO 34 organise des réunions en direction des salariés de l'Aide à Domicile concernant la mise en place de l'avenant 43 pour expliquer la nouvelle méthode de classification et son impact sur la rémunération, informer sur les reclassements possibles, alerter sur les points de vigilance à avoir, ainsi que sur la procédure de contestation si le reclassement ne correspond pas à la réalité.

Lors des premiers échanges, nous avons pris la mesure du manque d'information fourni par les employeurs à leurs salariés, de la désinformation que certains mettent en pratique pour pouvoir effectuer un reclassement au rabais. Nous rappelons qu'en cas de contestation, si aucune solution amiable n'a été trouvée au préalable avec l'employeur, les salariés pourront saisir la commission de recours par le biais d'une organisation syndicale, uniquement.

L'annonce de la tenue des réunions se fait par voie de presse locale, réseaux sociaux. Les voitures de camarades seront également prochainement utilisées comme support publicitaire.

Les réunions sont ouvertes à tous les salariés, qu'ils soient ou non adhérents à notre organisation. Dès la première réunion, l'Union Locale de Sète a reçu des appels de personnes qui regrettaient de ne pouvoir y assister car ils travaillaient. Pour remédier au problème de disponibilité, les prochaines réunions auront lieu le samedi matin.

D'ores et déjà, nous pouvons dire que la méthode porte ses fruits : des salariés réagissent, prennent contact, envisagent de nous rejoindre en adhérant.

**Il est nécessaire de faire comprendre aux salariés que cet avenant, qualifié par certains de Révolution, est un levier dont ils peuvent s'emparer. Mais pour cela, il faut s'unir pour aller plus loin comme exiger le paiement de tous les temps de travail masqués (temps de déplacement, temps pour aller chercher des clés, les plannings…), de tous les frais de déplacement (trajets, parking, transport en commun, PV de stationnement…), exiger l'amélioration des conditions de travail. Le secteur manque de personnel pour assurer toutes les missions, pour en prendre de nouvelles. Cette pénurie empêche le développement des structures, voire, menace leur pérennité. Les salariés ont le pouvoir, s'ils veulent le prendre !**

**Geneviève DEBILLIERS**
**Référente Aide à Dom SDAS 34**

# SDAS 35

## AVIS ET ANALYSE DU CSE ARASS PORTANT SUR LA QUESTION DU PASS SANITAIRE ET DE L'OBLIGATION VACCINALE

A l'unanimité, les élus FO, CGT, CFDT présents à la séance du CSE du 06/09/2021 s'opposent à toutes sanctions d'un collègue qui ne présenterait pas son « pass sanitaire » et son « obligation vaccinale à jour ».

Ils font la demande que l'employeur ARASS puisse, en concertation avec le salarié concerné, assisté le cas échéant d'une organisation syndicale de son choix, trouver toutes les solutions nécessaires afin d'éviter la perte de salaire, comme la perte de congés récupération ou RTT (aménagement de poste, télétravail, mobilité choisie, employeur temporaire de secours…).

Ils s'opposent à tout licenciement et à toute suspension du contrat de travail qui laisserait les salariés sans rémunération et n'acquerraient aucun congé, ou qui les laisserait de plus sans aucunes couvertures sociales. En délai rapproché, les élus demandent l'ouverture de la négociation collective en faveur d'un accord collectif sur la santé au travail à l'ARASS.

**Les Elus CSE ARASS**

# SDAS 36

## SOUTIEN AU PERSONNEL DU FOYER DE L'ENFANCE BLANCHE DE FONTARCE

Réuni en Conseil Syndical le mercredi 8 septembre 2021, le Syndicat Départemental de l'Action Sociale Force Ouvrière de l'Indre apporte tout son soutien à la mobilisation et aux revendications du personnel du FOYER de L'ENFANCE de Châteauroux.

Comme l'illustre la situation à Blanche de Fontarce, c'est l'ensemble du secteur de la Protection de l'Enfance qui est menacé dans ses fondements. Tous les services de l'Aide Sociale sont concernés, qu'ils soient départementaux ou associatifs (MECS – AEMO …)

Le Conseil du Syndicat de l'Action Sociale Force Ouvrière 36 pense que, seul le rassemblement de tous les salariés et leur mobilisation permettront de mettre un arrêt à la dislocation de la Protection de l'Enfance, aux dégradations des conditions de travail des salariés et à la maltraitance des enfants et des jeunes adultes.

### Ils dénoncent une maltraitance institutionnelle

**Les syndicats du Foyer départemental de l'enfance ont déposé un préavis de grève au mardi 14 septembre. Ils déplorent les conditions d'accueil indignes.**

Les agents du Foyer départemental de l'enfance, Fondation Blanche-de-Fontarce, ont déposé un préavis de grève pour mardi 14 septembre.

Le personnel du Foyer départemental de l'enfance, fondation Blanche-de-Fontarce, à Châteauroux, est au bord de la crise de nerf. Les syndicats CGT et CFDT – qui représentent aussi bien le personnel éducatif que non éducatif de l'établissement, soit 36 ETP (équivalent temps plein) – appellent ainsi à la grève mardi 14 septembre.

Leurs motifs de revendications sont multiples (lire ci-dessous) mais ils souhaitent avant tout *« voir s'ouvrir de véritables échanges en vue du règlement des revendications portées par l'action de ces personnels »*.

**« Certains se retrouvent à dormir dans des couloirs sur des matelas par terre »**

Hier après-midi, ils étaient une vingtaine – syndiqués et non syndiqués – sur le parking du Foyer de l'enfance à expliquer les raisons de leur mobilisation. *« Ici, nous accueillons entre 38 et 46 jeunes âgés de 5 à 17 ans et demi alors qu'il n'y a que 36 places. Nous avons actuellement des enfants qui ne sortent pas du foyer et certains sont chez nous depuis deux ans et demi alors que la moyenne est, en principe, de trois à six mois… »*

Le Foyer Blanche-de-Fontarce fournit, en principe, un accueil d'urgence aux enfants en détresse. Mais, visiblement, les séjours sont de plus en plus longs.

Outre le manque de débouchés pour ces enfants en souffrance, les agents du Foyer dénoncent également leurs conditions d'accueil, le plus souvent *« indignes »*.

*« Certains se retrouvent à dormir dans des couloirs, sur des matelas par terre ou dans des bureaux*, expliquent-ils. *Les points d'eau sont insuffisants, le nombre de toilettes est ridicule ! »*

Les salariés du Foyer ont ainsi saisi l'ouverture du registre d'alerte de l'établissement, le 22 août. Une démarche qui est restée sans suite jusqu'ici.

Après une première journée de mobilisation, le 21 décembre, rien n'a vraiment évolué au Foyer de l'enfance. Selon eux, les choses ont même tendance à empirer sans que les instances départementales, la préfecture ou l'Agence régionale de santé ne lèvent le petit doigt.

Pour les salariés, c'est *« une question de volonté politique »*. *« Nous invitons le président du conseil départemental, Marc Fleuret ; le préfet, Stéphane Bredin, ou encore notre nouvelle directrice administrative* (depuis le 1er août), *Évelyne Poupet, à venir visiter la réalité de l'accueil des enfants dans ce foyer. »*

Cluster, promiscuité, carences éducatives sont autant de maux qui s'ajoutent à ceux qui viennent s'échouer dans ce lieu où les droits de l'enfant ne devraient pas être que des mots de fin de banquets électoraux. Hélas, les agents ne peuvent plus exercer leur travail correctement et les premiers à en pâtir sont les jeunes qu'ils hébergent. *« Il existe une vraie maltraitance institutionnelle »*, affirme ainsi l'un des agents.

L'appel est lancé, aux acteurs de ce dossier à se mettre désormais autour de la table.

Pierre-Yves Rochcongar

**repères**

**Des revendications à foison**

Le préavis de grève des personnels du Foyer départemental de l'enfance a été déposé ce mardi 7 septembre. Les agents y ont décliné leurs principales revendications :

- L'amélioration des conditions de vie des enfants qui bénéficient d'une mesure d'assistance éducative, par la mise en place de conditions d'accueil décentes.
- Permettre aux professionnels de mener à bien les missions qui relèvent du Foyer de l'enfance et qui sont en cohérence avec les dernières préconisations de l'ONPE (Observatoire national de protection de l'enfance).
- Extension du nombre de places et moyens supplémentaires qui vont permettre un accueil inconditionnel des enfants, qui soit digne.
- Mise en place de groupes de travail pour réfléchir de manière collégiale au projet de restructuration qui a été annoncé aux équipes.
- Solution de repli en cas de cluster Covid afin de garantir l'isolement et la bientraitance ces enfants dans le cadre de la crise sanitaire.
- Utilisation de la vocation première de la Fondation Blanche-de-Fontarce, l'accueil inconditionnel et la protection de l'enfance en utilisant les biens immobiliers en friche et en réédployant ainsi l'offre.
- Revalorisation des salaires dans le cadre de la prime Ségur.

# SDAS 48

“

Mercredi 15 Septembre 2021, à sa demande, j'ai reçu une adhérente FO qui travaille à l'EHPA La Providence à Mende.

Elle voulait connaitre la procédure pour un licenciement économique de 8 personnes, ainsi que connaître ses droits.

Cette EHPA était, lors de sa création, une Maison de Retraite pour les religieuses de la Congrégation qui gérait l'Association Les Amis de La Providence.

Au fur et à mesure, cette Maison de Retraite a été ouverte à des civils. Malgré cette ouverture vers l'extérieur les déficits se sont accumulés au fil du temps.

Ce qui contraint l'Association Les Amis de La Providence (gérée aujourd'hui par des civils) à envisager un licenciement économique pour les 8 Salariés de l'EHPA.

Cette association gère 2 autres structures sur le département : la MECS La Providence à Mende et le Centre de Post-Cure du Boy (à 15 km de Mende).

Le CSE a déjà été informé de cette situation. La secrétaire a pris contact avec la DIRECCTE.

Après échanges d'informations et de documents avec notre adhérente, en tant que Secrétaire Départemental du SDAS FO 48, j'ai saisi par mail le Directeur de la DDETS (ex DIRECCTE), puis par courrier, en date du 16 Septembre 2021, La Présidente du Conseil Départemental de la Lozère, ainsi que La Préfète de la Lozère.

Un licenciement économique de 8 salariés dans le secteur Sanitaire et Social en Lozère, c'est une première !

A ce jour encore aucune réaction.

**Pierre BRUEL**
**Secrétaire Départemental SDAS FO 48**

”

# SDAS 80

SOCIAL

## Une grève à l'IME de Péronne

**Mardi 6 septembre, une partie du personnel de l'Institu médico-éducatif (IME-ITEP SESSAP) de Péronne a débrayé pour protester contre des décisions disciplinaires prises par la direction à l'encontre de plusieurs salariés qui ne présentaient pas de pass sanitaire**

Des banderoles, des QR codes barrés, des grands « NON au pass sanitaire » fixés sur les grilles de l'IME (Institut médico-éducatif) de Péronne par certains de ses salariés, installés sur le trottoir de la rue du Mont-Saint-Quentin mardi 7 septembre. Et pourtant, malgré la bonne humeur et la musique qui règnent sur les lieux, c'est bien un mouvement de grogne voire de colère qui a motivé près de la moitié des 70 salariés à débrayer par petits groupes toute la journée. « *Nous sommes en grève mais nous assurons quand même les services pour les jeunes* », explique Joffrey Lacroix, délégué syndical FO au sein de l'ADSEA80 (300 salariés) qui gère l'établissement. « *Cette fois-ci, la coupe est pleine*, soupire le représentant du personnel. *Nous sommes en colère car certains salariés se sont vus notifier une suspension de leur contrat de travail et de salaire parce qu'ils n'ont pas présenté de pass sanitaire* ». Injoignable (le téléphone de l'établissement diffusant toute la journée une interminable musique d'attente), la direction n'a pu confirmer ou démentir ces accusations que développe Joffrey Lacroix. « *Un salarié s'est vu notifier par écrit cette suspension. Trois autres de manière orale, on leur a dit de ne pas revenir avant lundi, avec un pass sanitaire, c'est une intimidation inacceptable* ».

Malgré la grève, les services pour les jeunes ont été assurés.

Ce mercredi soir, une réunion est prévue en visioconférence à 19 heures et les revendications des salariés seront présentées. Outre l'évocation de l'application du pass sanitaire pour le personnel, des augmentations de salaires (183 € pour tous) seront demandées, ainsi que la reconnaissance du Covid en tant que maladie professionnelle.

FO SDAS 80

**PÉRONNE**

## Une grève à l'Institut médico-éducatif

Des banderoles, des QR codes barrés, des grands « NON au pass sanitaire » fixés sur les grilles de l'IME (Institut médico-éducatif) de Péronne par certains de ses salariés, installés hier sur le trottoir de la rue du Mont-Saint-Quentin. Pourtant, malgré la bonne humeur et la musique, c'est bien un mouvement de grogne voire de colère qui a motivé près de la moitié des 70 salariés à débrayer par petits groupes toute la journée. « *Nous sommes en grève mais nous assurons quand même les services pour les jeunes* », explique Joffrey Lacroix, délégué syndical FO au sein de l'ADSEA80 (300 salariés) qui gère l'établissement. « *La coupe est pleine*, soupire le représentant du personnel. *Certains salariés se sont vus notifier une suspension de leur contrat de travail et de salaire parce qu'ils n'ont pas présenté de pass sanitaire* ». Injoignable (le téléphone de l'établissement diffusant toute la journée une interminable musique d'attente), la direction n'a pu confirmer ou démentir ces accusations que développe Joffrey Lacroix. « *Un salarié s'est vu notifier par écrit cette suspension. Trois autres de manière orale, on leur a dit de ne pas revenir avant lundi, avec un pass sanitaire, c'est une intimidation inacceptable* ».

Malgré la grève, les services pour les jeunes ont été assurés.

Hier soir, une réunion était prévue en visioconférence et les revendications des salariés devaient être présentées. Outre l'évocation de l'application du pass sanitaire pour le personnel, des augmentations de salaires (183 € pour tous) seront demandées, ainsi que la reconnaissance du Covid en tant que maladie professionnelle. ■ VINCENT FOUQUET

# RETRAITE, SALAIRES, EMPLOI, SERVICE PUBLIC

5 OCTOBRE

## NON !

-> au retour de la réforme des retraites,
-> au recul de l'âge de la retraite,
-> à la baisse du pouvoir d'achat des retraités,
-> à la précarité,
-> à la réforme de l'assurance chômage,
-> au « quoiqu'il en coûte aux salariés et salariées ».

## OUI !

-> à l'augmentation générale des salaires et des pensions,
-> à la revalorisation des emplois à bas salaires, à temps partiel,
-> **Pour** l'augmentation du SMIC, du point d'indice dans la Fonction publique et des grilles de salaires,
-> **Pour** le service public, ses moyens et ses effectifs.

AVEC FO

**JEUNES, FEMMES, HOMMES, SENIORS ET RETRAITÉS**

**PAR LA GRÈVE ET LES MANIFESTATIONS**

**TOUS ENSEMBLE**

**FAISONS-NOUS ENTENDRE**

**POUR GAGNER !**

## Retraite et emplois

En 2019 et 2020, des millions de salariés et salariées se sont mobilisés, par la grève et les manifestations, contre le système universel de retraites par points, contre le recul de l'âge de la retraite – nous avons empêché la réforme de voir le jour !

Nous avons eu raison ! Ce n'est pas notre système de retraite par répartition et ses régimes, fondé sur la répartition et la solidarité entre générations, qui crée des inégalités et des difficultés de financement ! Ce sont les difficultés d'accéder à un emploi pérenne à temps plein pour les jeunes, ce sont les emplois à bas salaires, scotchés au SMIC, à temps partiel subi et en CDD à répétition, ce sont les difficultés de garder son emploi pour les seniors auxquels il faut mettre fin !

Le **5 octobre**, jeunes, femmes, hommes, seniors et retraités, ensemble par la grève et les manifestations nous devons à nouveau mettre en garde contre le retour de la réforme des retraites !

**Elle nous trouvera à nouveau sur son chemin !**

## Assurance chômage et emplois

FO s'oppose fermement à la réforme de l'assurance chômage qu'elle estime injuste et inopportune. Ce changement de règles va sanctionner près de 1,2 million de demandeurs d'emploi indemnisés, soit près de la moitié d'entre eux.

FO rappelle encore et toujours que ni la réduction des droits, ni la dégressivité ne résoudront le chômage et la précarité. C'est faire payer aux demandeurs d'emplois et à l'assurance chômage l'échec cumulé des politiques économiques en matière d'emploi et ce, de surcroît, dans un contexte économique extrêmement dégradé lié à la crise sanitaire. Le Gouvernement table sur 2,3 milliards d'euros d'économie pour le régime avec cette « réforme » Cela revient à faire payer la crise aux chômeurs.

Le **5 octobre**, contre cette réforme de l'assurance chômage, **pour un vrai travail avec un vrai salaire pour tous et toutes.**

## Salaires et emplois

Depuis longtemps, et plus encore depuis le début de la crise sanitaire, nous revendiquons que les aides publiques, dont ont bénéficié massivement les entreprises, soient conditionnées au maintien et à la création d'emplois pérennes et au non-versement de dividendes aux actionnaires, contrôlées et sanctionnées.

Le pouvoir d'achat des salariés stagne, celui des retraités baisse, trop de salariés, notamment celles et ceux dits de la deuxième ligne sont confinés au SMIC, à temps partiel, en CDD, sans perspective d'évolution !

Les prix de consommation courante augmentent (électricité, gaz, essence, alimentation), les taxes qui pèsent sur les ménages (TVA, CSG) ne baissent pas !

Les profits des grandes entreprises explosent, l'indice boursier du CAC40 est à des niveaux records, les dividendes versés aux actionnaires retrouvent leurs plus hauts niveaux !

**Il faut que ça change, il y a urgence !**

Le **5 octobre**, pour l'augmentation générale des salaires et des pensions, pour l'augmentation du SMIC et des minima sociaux, pour l'augmentation du point d'indice dans la Fonction publique, des grilles de salaires des conventions collectives, pour la revalorisation des emplois à bas salaires.

## Service public et emplois

La crise sanitaire a accentué de nombreuses difficultés auxquelles sont confrontés les services publics, dénoncées depuis des années déjà, par FO : manque d'effectifs et de moyens, fermeture de services (bureaux de poste, centre des finances...), le gel des salaires.

Le **5 octobre** pour exiger **pour tous les services publics la création des postes et moyens nécessaires** à l'accomplissement des missions, dans les hôpitaux et les EHPAD, les écoles, les services de l'Etat et des collectivités territoriales confrontés à des restructurations, pour l'abrogation de la loi de Transformation de la Fonction publique qui vise une transformation du modèle social et des services publics.

**AVEC FO**

**JEUNES, FEMMES, HOMMES, SENIORS ET RETRAITÉS**
**TOUS ENSEMBLE, PAR LA GRÈVE ET LES MANIFESTATIONS**
**FAISONS-NOUS ENTENDRE POUR GAGNER !**

DROIT
M'A DIT

MON PETIT
DROIT
M'A DIT

MON PETIT
DROIT
DROIT

# Mon petit droit m'a dit

## QUESTION SUR ▶ LE CPF

*Des salariés demandent à utiliser leur CPF pour partir en formation sur le temps de travail. Ces formations ont une durée journalière de six heures, inférieure aux journées de travail de sept heures 25 minutes. Qu'en est-il de "l'heure et 25 minutes" restante?*

Les actions de formation sont décomptées dans le temps de travail effectif du salarié et se déroulent pendant le temps de travail. Tout se passe donc comme si le salarié n'avait pas quitté son poste de travail. Il est rémunéré et son absence est prise en compte pour le décompte de l'ancienneté, des congés payés et de la durée du travail (heures supplémentaires, repos quotidien, acquisition de RTT…).

En théorie, ces formations ne devraient pas conduire le salarié à dépasser sa durée habituelle de travail. En pratique, si cela se produit, l'employeur devra lui payer des heures supplémentaires. Pour les salariés à temps partiel, il s'agit d'heures complémentaires payées au taux normal.

A l'inverse, l'employeur qui a l'obligation de fournir le travail correspondant à la durée contractuelle, pourra confier au salarié « une heure et 25 minutes » de travail complémentaire, selon des modalités compatibles avec la règlementation du temps de travail.

## QUESTION SUR ▶ LA PRIME PEPA 2021

### ATTRIBUTION DE LA PRIME

Comme pour la prime 2020, les modalités d'attribution de la Pepa 2021 (montant, plafond de rémunération, conditions de modulation et date d'appréciation du critère de présence) doivent être fixées soit par un **accord d'entreprise ou de groupe** conclu selon les modalités applicables à l'accord d'intéressement, soit par **décision unilatérale** de l'employeur.

### LE DOCUMENT PRÉVOYANT LE VERSEMENT DE LA PRIME DOIT-IL ÊTRE DÉPOSÉ AUPRÈS DE L'ADMINISTRATION ?

L'**accord collectif** de versement de la prime, accompagné des pièces justificatives, doit être déposé auprès des Dreets par la partie la plus diligente sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/Portail Teleprocedures).

En revanche, tel n'est pas le cas pour la décision unilatérale de l'employeur.

### MONTANT DE LA PRIME

#### Le montant de la prime peut-il être différent entre les salariés ?

La loi autorise les employeurs à **moduler** le niveau de la prime entre les salariés en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de la durée de présence effective ou de la durée de travail prévue au contrat, ces conditions s'appréciant sur les 12 mois précédant le versement de la prime.

#### La prime peut-elle être modulée en fonction des conditions de travail ?

En revanche, contrairement à la Pepa 2020, il n'est pas possible de prendre en compte les **conditions de travail liées à l'épidémie de la Covid-19** pour effectuer cette modulation. Il s'ensuit que la Pepa 2021 ne peut **pas être augmentée** pour les seuls salariés ayant continué leur activité durant la période d'urgence sanitaire ou ayant exercé leur activité dans des conditions spécifiques de travail liées à l'activité de l'entreprise (activité obligeant à se déplacer sur place dans l'entreprise, activité au contact du public, etc.).

De la même façon, ces conditions de travail ne peuvent **pas justifier l'exclusion** de certains salariés, par exemple ceux qui auraient été en télétravail.

#### Plafond d'exonération

En principe, la Pepa 2021 bénéficie des exonérations sociales et fiscales à hauteur de 1 000 € par salarié. La loi prévoit toutefois un **plafond majoré** égal à 2 000 € lorsque l'employeur :

- occupe moins de 50 salariés ;
- ou est une association ou une fondation reconnue d'utilité publique ou d'intérêt général et, à ce titre, habilitée à recevoir des dons ouvrant droit à réduction d'impôt ;
- ou encore met en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement de la prime ou a conclu, avant cette date, un accord d'intéressement prenant effet avant le 31 mars 2022 ;
- ou enfin est engagé dans une démarche de valorisation des travailleurs de la 2e ligne.

CPPAP 0915 S 07533 - Dépôt légal à parution ISSN 2778-6498 **(Prix au numéro : 1,52 € - Abonnement compris dans la cotisation syndicale)**
Organe officiel de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière.
7, Passage Tenaille - 75014 PARIS - ☎ 01 40 52 85 80 - Télécopie 01 40 52 85 79 - **Courriel : lafnas@fnasfo.fr - http://www.fnasfo.fr**
**Directeur de la Publication :** Pascal CORBEX - **Secrétaire Fédérale chargée de la Presse :** Isabelle ROUDIL - **Comité de Rédaction :** LE BUREAU FÉDÉRAL
**Impression :** Techni Print - Avenue de Suède - 82000 MONTAUBAN - Tél. : 05 63 20 17 18

**Dépôt des articles :** 21/09/2021 - **B.A.T.** : 24/09/2021 - **Date supposée de réception :** 04/10/2021