FO ACTION SOCIALE

Nº 340 | NOVEMBRE/DÉCEMBRE 2021

AGISSONS POUR NE PAS SUBIR

AGISSONS POUR NE PAS SUBIR

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 340 | NOVEMBRE/DÉCEMBRE 2021

AGISSONS POUR NE PAS SUBIR

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 340 | NOVEMBRE/DÉCEMBRE 2021

AGISSONS POUR NE PAS SUBIR

Nº 340 | NOVEMBRE/DÉCEMBRE 2021

LE BULLETIN DE LA FNAS FO ACTION SOCIALE

Nº 340

Sommaire

- Édito 3
- CCN, intervention 6
- CCN, résolution 9
- Billet d'humeur 16
- Aide à Domicile 18
- ALISFA 20
- Assistants Familiaux 21
- CCNT 51 23
- CCNT 65 24
- CCNT 66 26
- Familles Rurales 28
- Juridique 29
- Apprentis d'Auteuil 31
- Cadres 34
- Journée nationale Aide à Domicile 35
- Guide de la formation professionnelle 36
- Stage à Noirmoutier 38
- Stage Harcèlement 39
- 183€ pour tous 40

Inclus dans ce numéro :

RÉSISTANCE

- Mobilisation du 5 octobre 42
- APEI 57 44
- APPASE 26
- Billet d'humeur 47
- Entraide Union 48
- Psychologues 50
- Inter SDAS Bretagne 51
- SDAS 17 53
- SDAS 34 53
- SDAS 71 54

Merci à nos partenaires 55

Mon petit droit m'a dit 56

Agenda militant 2021/2022

	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	JANVIER
Bureau Fédéral	03 & 04 22	15 & 16	5 & 6 26 & 27
Conseil Fédéral	23, 24, 25		
Comité Confédéral National	3 & 4		
CPPNI BASS	16	02	14
Commission Contrôle & Conflits	09 & 10		
Stage Fédéral	29/11 au 03/12 – Session 6 à Noirmoutier		
Réunions Nationales	15 au 19 : Journées Apprentis d'Auteuil 17 : Journée Fondation Armée du Salut 29/11 au 01/12 : Missions Locales	07 : Parcours Travail et Handicap retour sur les parcours 2019/2020 en visio 07 : Journée Formation Professionnelle 14 : Bureau de la SFR	11 : Parcours Travail Handicap Jour 1 en visio 12 : Journée nationale des DSC
AG des SDAS	05 : AG SDAS 74 18 : AG SDAS 43 18 : AG SDAS 28 30 : AG SDAS 91		21 : AG SDAS 30

Edito

“ AGISSONS POUR NE PAS SUBIR

Le Premier ministre semble vouloir s'occuper de nos secteurs. Il a eu besoin de faire le buzz lors de sa visite à la Maison d'Accueil Spécialisée (MAS) La Source, gérée par la Fondation des Amis de l'Atelier.

Fondation que nous connaissons bien puisque FO y est première organisation syndicale. Fondation que nous connaissons d'autant mieux que l'activité syndicale, plus particulièrement de FO, est contournée, balayée d'un revers de main quand ce n'est pas ignorée. Fondation que nous connaissons bien puisqu'en préambule de la visite du Premier ministre, alors que nous revendiquions l'ouverture d'une négociation pour les 183 euros pour tous, forts d'une assemblée générale dans un établissement de cette Fondation, sa direction générale a décidé de façon unilatérale de présenter un accord concernant les 183 euros, mais, pas pour tous.

« Face aux difficultés croissantes observées en matière de recrutement, le Conseil d'Administration et la Direction Générale de la Fondation ont décidé d'appliquer de manière anticipée, quelques soient les financements accordés, les mesures salariales prévues par l'Accord Laforcade. »

Elle le fait, soi-disant, du fait des difficultés de recrutements qui sont une réalité en cours dans beaucoup d'associations de nos différents secteurs professionnels. Mais elle le fait dans le cadre de l'accord Laforcade.

Elle peut écrire dans un document interne : *« Cette décision prendra la forme d'une décision unilatérale, et sera appliquée - pour les salariés concernés - sur le bulletin de paie de décembre 2021 avec effet rétroactif au 01/10/21. La mesure concernera les infirmières, aides-soignants, AMP et les professionnels paramédicaux. Au sein de la Fondation, ce sont environ 1000 salariés qui seront concernés. Ce point sera mis à l'ODJ du prochain CSE-C extraordinaire, à qui nous exposerons plus précisément le contenu de la décision prise, mais nous tenions, en votre qualité de DSC, à vous en informer en amont. »*

Cette direction a décidé de *squeezer* les DSC, dont le nôtre, et ainsi invalider leur droit à négocier. Dans le même temps, le CSE devient la simple chambre d'enregistrement d'une décision déjà prise, puisqu'elle propose la copie conforme des décisions prises par la mission Laforcade, suite à la lettre de mission du Premier ministre venu lui rendre visite ce 8 novembre.

Elle ne fait que reproduire ce qui se passe au niveau national dans le cadre des négociations conventionnelles. Les employeurs, ou ce qu'il en reste puisqu'ils ne décident de plus rien, nous présentent des accords déjà ficelés reprenant tout ou partie du Ségur de la Santé ou les accords de primes obtenus dans la fonction publique. De même, ils tentent d'avancer vers la réalisation de la contrepartie voulue par le gouvernement, à savoir, la refonte de nos conventions collectives pour la mise en place d'une convention collective unique qui passe par l'ouverture au plus vite d'une négociation sur les grilles conventionnelles et le rapprochement imposé des Branches. Eux aussi ne s'inscrivent que dans le cadre de la lettre de mission du Premier ministre et de la mission Laforcade.

L'horizon de la liberté de négociation, le paritarisme tel que nous l'entendons, est bien noir et cette façon de passer en force à tous les étages n'augure rien de bon. Au regard de l'état de nos libertés individuelles et collectives, il n'y a rien de surprenant à cela.

L'avenir qui nous est proposé est celui qui nous amène à entrer dans la co-élaboration d'un cadre où l'intérêt général l'emporterait sur les intérêts particuliers, matériels et moraux des salariés.

Le Premier ministre n'a pas dit autre chose le 8 novembre 2021.

Il a tout d'abord rappelé que pour le moment, seuls les soignants pourront bénéficier des 183 euros et qu'il lèvera pour eux les obstacles par anticipation des 183 euros début novembre. Il a dit, *« la main sur le cœur »*, que l'Etat compenserait les financements qui relèvent des départements pour les 20000 salariés soignants qui dépendent de structure non financée par l'assurance maladie.

Les aides à domicile connaissent bien la valeur des engagements de l'Etat et font le constat affligeant de la mise en place de l'avenant 43 dans les établissements. Majoritairement les employeurs reclassent au moins disant les salariés, au nom de l'absence de financement à la hauteur des engagements pris.

Le Premier ministre demande bien entendu *« aux Fédérations du privé de prendre les initiatives en ce sens »*, c'est-à-dire de négocier et sinon de mettre en place des accords de Branches unilatérales puisqu'ils auront les financements.

Ensuite, il trace la voie à suivre : *« pour rendre attractifs les métiers, les règles doivent être modernisées pour mieux accompagner les professionnels et les perspectives de progression de carrière et mieux intégrer les problématiques de santé au travail. »*

Pour justifier son choix, il se permet de dire : *« Dans ces secteurs, les grilles salariales établies depuis plusieurs décennies n'ont jamais été modernisées, si bien que l'écrasement des salaires des éducateurs ou des accompagnants est tel que l'on reste bloqué pendant les premières années au SMIC sans véritable perspective. »*

Il ment car les négociations ont bien eu lieu. Et c'est exclusivement faute de moyens financiers à la hauteur des besoins que les salaires sont au SMIC. Nous pouvons, pour notre part, nous prévaloir d'avoir préservé un cadre conventionnel garantissant encore des droits collectifs.

De plus, il nous dit clairement où il veut en venir lorsqu'il rajoute de façon critique : *« La seule reconnaissance possible ne peut se faire qu'à l'ancienneté. Les différences de règles ne facilitent pas non plus les mobilités entre structures et entre secteurs. Il est donc grand temps que les négociations s'engagent dans la Branche de l'Action Sanitaire et Sociale pour dépasser ces difficultés qui sont bien connues de tous, et en tout cas, de l'ensemble des professionnels du secteur. »*

Ainsi selon lui : *« Pour fixer le cap et la méthode s'agissant des métiers et du travail social, et dans le respect, bien sûr, des attributions de chacun, je souhaite qu'une conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social se tienne d'ici le 15 janvier prochain, au plus tard. Cette conférence doit nous permettre de dessiner un calendrier partagé permettant de concilier des premières avancées rapides et l'engagement d'un travail de fond et dans la durée. »*

« Si chacun fait preuve de responsabilité dans les responsabilités qui sont les siennes, s'agissant des départements comme des partenaires sociaux, nous serons prêts à mobiliser de nouveaux moyens. Il ne s'agit pas de donner ici, le montant de l'enveloppe dans l'attente des nécessaires discussions mais de dire que nous serons au rendez-vous du niveau d'ambition qu'exige les professionnels ».

Et il annonce lancer après la mission Laforcade, la mission Piveteau.

Comme nous l'avons dit et écrit, avec la CFE-CGC, la CGT et demain la CFTC, nous ne sommes pas dupes de cette communication gouvernementale tous azimuts.

Car dans tous les secteurs, nous sommes bien loin d'un éventuel meilleur « partage des richesses » claironné partout et qui finalement ne veut pas dire grand-chose.

Si les profits des 37 entreprises sur les 40 qui constituent cet indice (le CAC 40) ont fondu de plus de moitié en 2020 par rapport à 2019, tombant à 39 milliards d'euros, ils n'ont jamais été aussi haut au premier semestre 2021, puisqu'ils ont atteint un montant record de 57 milliards. Le MEDEF, de son côté et dans ce contexte, se félicite de l'intervention du Président de la République et annonce qu'il va falloir baisser les salaires, supprimer des emplois publics ou para publics, en gros poursuivre la politique engagée au nom du maintien de l'amélioration des taux de profits.

« Partage des richesses », avec cette prime de 100 euros dite « indemnité inflation » et pas pour tous, pour la « classe moyenne » comme ils disent, celle qui gagne moins de 2000 euros, annoncée par le gouvernement et le Président de la République.

Cent euros… une misère, un plein d'essence et demie et puis… rien d'autre. Quid de l'augmentation du gaz, de l'électricité et de tout le reste. De plus il s'agit d'une prime défiscalisée qui va grever un peu plus le budget de l'Etat et le financement de tous les secteurs qui, comme les nôtres, en dépendent.

Laissons ces communicants communiquer et tenter de faire croire que l'intérêt des salariés et de leurs salaires est au cœur de leurs préoccupations.

La « campagne présidentielle » n'y est pas pour rien mais doit peser plus certainement la crainte d'un mouvement social qui pourrait s'agglomérer.

Il est vrai que, et tout le montre, les salariés du secteur sont en attente de savoir s'ils auront les 183 euros et quand ? Cette attente est légitime et nous la portons depuis juillet 2020. Nous l'avons rappelé au représentant du Premier ministre lors de notre rencontre. Ils la portent avec nous et nous la portons dans l'unité syndicale avec ceux qui le veulent bien.

Ils le font lors de leur propre mobilisation dans leurs associations et leurs départements. Ils l'on fait de façon exemplaire le 5 octobre et plus particulièrement à Annecy où ils se sont mobilisés à plus de 200

sur cette initiative de notre syndicat départemental. Ils l'ont fait à Nantes le 17 novembre à au moins 4000 professionnels.

Ils le font comme l'ont fait les orthophonistes de l'Entraide Union, en grève et mobilisés le 5 octobre. Ils ont obtenu avec Force Ouvrière un accord d'entreprise rétroactif qui augmente d'ores et déjà de 70 points, soit de 267,40 euros brut, leurs salaires dans le convention 66, en attendant les 183 euros net et leur reclassement dans la bonne grille conventionnelle à bac +5.

Ainsi notre Fédération, en restant un syndicat, pas un parti ni un collectif, en aidant les salariés à se mobiliser et librement nous rejoindre, tient toute sa place et son mandat dans ce paritarisme en voie d'implosion., Elle poursuit ce combat engagé depuis qu'elle a rejoint par le SNAEI, l'ancien syndicat autonome signataire de la CCNT66, le syndicalisme confédéré en 1972. Le combat est loin d'être achevé. Nous savons bien pour notre part ce qu'a représenté à l'origine la prise en compte de l'ancienneté, la reconnaissance des diplômes d'Etat, des salaires 20 % en dessus du SMIC, les droits particuliers que sont les congés supplémentaires et pourquoi nous les défendons.

Nous soutenons bien entendu toutes les mobilisations en cours et à venir et nous y prendrons toute notre place. Nos instances en décideront.

Enfin, en cette fin d'année, nous ne pouvons que nous souhaiter, comme pour les orthophonistes de l'Entraide Union, de réaliser nos vœux, à savoir obtenir satisfaction sur nos justes revendications.

Nous appellerons à nouveau à une mobilisation nationale le jour de la Conférence des métiers du social et médico-social dès que la date en sera connue. Nous demanderons à être reçus par le Premier ministre et porterons à cette occasion l'ensemble des revendications des salariés du secteur.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

”

AÉSIO MUTUELLE

Comité Confédéral National des 3 et 4 novembre 2021

“

Tout le monde l'aura compris, ce gouvernement et son Président ont changé 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 cerises 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 passe, 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 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 ?

Parce que nous sommes organisés à Force Ouvrière, nous disons « NON » ! 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 qui de par les dividendes perçus 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 net 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 leur nom, 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, du fait des congés de maladie, de maternité 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....

Nous sommes en droit de revendiquer le retrait 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, de 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 des Accords CHRS, malgré une opposition majoritaire des organisations syndicales des deux Branches concernées.

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 données ». 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 :

- ✓ 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 supérieurs aux accords de Branches. C'est bien à nouveau de la 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 du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif 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 professionnelles 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**. Pas un syndicat d'accompagnement, pas un syndicat qui s'engouffre dans les mouvements de collectifs mais un syndicat organisé.

VIVE LE SYNDICALISME LIBRE ET INDÉPENDANT !

VIVE LA FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE ET VIVE LA CONFÉDÉRATION NATIONALE DU TRAVAIL FORCE OUVRIÈRE !

David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint

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/

042020-896056 - Crédit photo : Getty Images

AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

Comité Confédéral National des 3 et 4 novembre 2021

“ RÉSOLUTION ADOPTÉE

Réuni à Paris les 3 et 4 novembre 2021, le CCN rappelle l'indépendance de la CGT-FO à l'égard du patronat, des gouvernements, des partis, des groupements ou rassemblements politiques, des sectes philosophiques et religieuses. Il réaffirme son attachement à la Charte d'Amiens et d'une façon générale, son indéfectible opposition à toute influence extérieure au mouvement syndical. Le syndicalisme ne doit pas lier son destin à celui de l'Etat, rappelant ainsi le préambule des statuts de la CGT-FO.

Le CCN réaffirme l'attachement de FO à la République, une et indivisible, garante de l'égalité de droits, à l'universalisme républicain, à la laïcité, à la séparation des Eglises et de l'Etat. Le CCN récuse toute forme de discrimination.

Fidèle à ses principes, le CCN confirme que la confédération FO ne donnera aucune consigne de vote à l'occasion des scrutins politiques à venir. Indépendance ne signifiant pas apolitisme, FO ne saurait être indifférente aux débats économiques et sociaux, la confédération ne manquera pas d'exprimer ce qu'elle considère juste et légitime du point de vue de la situation des salariés, et agira sans relâche sur le terrain syndical pour la défense et le progrès des droits des salariés, et pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Le CCN avertit que la Confédération sera sans faiblesse, sans concession sur ses valeurs fondamentales : le refus du racisme, de l'antisémitisme, de la xénophobie, la dénonciation des slogans et politiques qui font de l'étranger, du migrant, le bouc émissaire faute d'apporter des réponses de justice sur le terrain économique et social.

RÉTABLISSEMENT DE TOUTES LES LIBERTÉS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Depuis mars 2020, prenant prétexte de la pandémie de COVID, le gouvernement n'a cessé de multiplier les attaques contre nos libertés en promulguant une multitude de lois et de décrets : loi du 23 mars 2020 sur l'état d'urgence sanitaire ; loi pour une sécurité globale du 25 mai 2021 ; loi du 5 août 2021 sur la gestion de la crise sanitaire ; décret du 2 décembre 2020 modifiant les dispositions du Code de la Sécurité intérieure relative au traitement des données à caractère personnel…

Le CCN constate que si le régime de sortie de l'état d'urgence sanitaire a été mis en place du 2 juin au 30 septembre 2021, il a été prolongé jusqu'au 15 novembre 2021 par la loi relative à la gestion de la crise sanitaire parue au *Journal officiel* le 6 août 2021.

Ainsi, jusqu'au 15 novembre 2021, le gouvernement peut prendre certaines mesures pour limiter les déplacements ou les accès à certains établissements. Durant cette période transitoire, un pass sanitaire peut être imposé.

Le CCN condamne la volonté du gouvernement de prolonger l'état d'urgence sanitaire de plusieurs mois « afin de maintenir la possibilité de recourir au pass sanitaire jusqu'à l'été 2022 ».

A ce propos, le CCN condamne la suspension de contrat de plus de 15 000 agents hospitaliers et médico-sociaux, selon le SNMH FO, et de leur traitement depuis le 15 septembre 2021 au prétexte qu'ils ne disposaient pas de passe sanitaire ainsi que des menaces du ministre de la Santé contre le droit de grève des agents hospitaliers. Ces dérives se constatent aussi dans le secteur privé.

Pour Le CCN, ces mesures sont inacceptables.

Aussi, le CCN soutiendra toutes les démarches de la Confédération et de la Fédération SPS FO, des fédérations du privé, pour défendre les droits des salariés dans leur emploi afin d'empêcher toute sanction dont la suspension de contrat et de salaire, voire des licenciements.

Plus que jamais, Le CCN exige l'abrogation de toutes ces mesures liberticides.

SALAIRES ET POUVOIR D'ACHAT

La crise sanitaire, sociale et économique puis l'accélération récente de l'inflation portée notamment par la hausse des prix de l'énergie, du gaz et de l'électricité mais aussi des carburants, ont replacé au centre des préoccupations la question des salaires et du pouvoir d'achat des salariés, des demandeurs d'emploi et des retraités, en particulier des plus précaires.

Le CCN rappelle la revendication constante de Force Ouvrière d'une revalorisation significative du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), seule à même de limiter l'écart croissant dans le partage des richesses. Le CCN revendique une augmentation du SMIC à hauteur de 80 % du salaire médian, soit 2 070 euros bruts contre 1 555 euros actuellement, soit 1 552 euros net, contre 1 258 euros actuellement.

Le CCN dénonce les dispositifs d'exonération de cotisations patronales jusqu'à 1,6 SMIC qui, d'une part encouragent les employeurs à ne pas augmenter les salaires en les maintenant au niveau du Smic et, d'autre part, grèvent les ressources de la sécurité sociale. Le CCN continue également de revendiquer l'augmentation générale des salaires via la revalorisation des grilles conventionnelles de salaires. Le CCN revendique l'augmentation de la valeur du point d'indice gelé depuis plus de 10 ans et son rattrapage à hauteur de 21 % pour les grilles indiciaires des catégories C, B et A pour les trois versants de la Fonction publique. Il demande l'ouverture sans délais de négociations dans les branches professionnelles ayant au moins un coefficient inférieur au SMIC. Le CCN réitère la demande d'extension rapide des accords, notamment des accords salaires. Le CCN réaffirme la nécessité d'imposer la conditionnalité des aides de l'Etat versées aux entreprises à l'ouverture de négociations sur les salaires et à la conformité de la branche au SMIC.

Le CCN dénonce la pseudo compensation de hausse de l'inflation par le biais d'une indemnité de 100 euros, sous conditions de ressources et financée par le budget de la sécurité sociale en lieu et place d'une augmentation générale des salaires.

FO rappelle la revendication qu'elle porte de l'indispensable et urgente revalorisation-reconsidération des emplois de services à la personne et plus largement de ceux dits de la « deuxième ligne » et confinés aux bas salaires, qui devrait être placée au cœur de la relance et de l'investissement.

L'ouverture généralisée de négociations salariales se justifie d'autant plus que la décision récente du Conseil d'état du 7 octobre 2021 a redonné une certaine liberté contractuelle dans la définition du salaire minimum hiérarchique (SMH) au niveau des branches. Afin de veiller à l'effectivité de cette décision, le CCN sera vigilant à ce que la conformité des branches au SMIC ne soit pas appréciée au regard du montant global du SMH mais bien au regard du seul salaire de base.

En outre, pour faire face à la seule augmentation des prix du carburant, le CCN réaffirme la nécessité d'engager des négociations au niveau national interprofessionnel, et au niveau des branches professionnelles afin de généraliser le versement d'une « prime transport » aux salariés qui n'ont d'autres choix que de se rendre sur leur lieu de travail avec leur véhicule personnel.

Plus globalement, le CCN dénonce une répartition injuste des richesses et revendique l'interdiction de distribution de dividendes pour les entreprises bénéficiaires d'aides de l'Etat ou mettant en place un PSE.

EMPLOI

Pour le CCN, le CDI (hors atypique) à temps complet ou l'emploi statutaire sont la forme normale de relation de travail et doivent le demeurer. Les difficultés rencontrées par les travailleurs, qu'ils soient jeunes ou plus âgés, résultent des mauvaises conditions d'embauches qui précarisent de plus en plus les salariés, avec une nette augmentation des CDD de moins d'un mois, des temps partiels imposés et des aller-retours entre travail et chômage.

Le CCN condamne le dogme néolibéral des institutions européennes et sa politique d'ouverture de tous les marchés à la concurrence ayant pour conséquences la détérioration et la précarisation de l'emploi.

Le CCN dénonce les politiques des donneurs d'ordres publics comme privés d'externalisation et de sous-traitance qui conduisent au moins disant social et donc aux bas salaires, aux temps partiels imposés et à la précarité.

Le CCN condamne le développement exponentiel des « contrats » civiques et autres, sur des emplois pérennes au sein des services publics, organismes sociaux et établissements publics. A ce titre, le CCN condamne la notion de contrat d'engagement auquel serait assortie une allocation de 500 euros pour les jeunes.

Le CCN rappelle sa revendication : *« Un vrai travail un vrai salaire »*.

Pour le CCN, ce sont les relations de travail qu'il faut modifier, l'entrée dans la vie active doit se faire en CDI. Il faut repenser les fins de carrières pour adapter les conditions de travail des travailleurs séniors et préserver leur emploi.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Le CCN considère que tous les salariés doivent pouvoir augmenter leur niveau de qualification par la formation professionnelle continue.

Le CCN confirme son opposition à la loi du 5 septembre 2018 dite « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Cette loi, en lieu et place du paritarisme que nous défendons, fait la part belle aux organismes de formation privés, pilotés par le patronat et France compétences, avec pour objectif le développement des compétences au détriment des formations qualifiantes menant aux titres professionnels, qui sont garants de l'égalité de traitement des salariés au niveau de la rémunération.

En confiant le rôle de la certification aux seules branches professionnelles, la loi rompt l'équilibre entre l'apprentissage et la formation initiale sous statut scolaire. Elle fragilise les lycées professionnels, l'Université publique et les CFA publics.

Le CCN constate que l'Accord cadre national interprofessionnel ne permet pas de faire valoir pleinement nos revendications.

Le CCN donne mandat au Bureau confédéral de continuer à peser dans les négociations à venir pour défendre le droit individuel à une formation qualifiante, le rétablissement du CIF, les diplômes et titres professionnels reconnus dans les conventions collectives, les lycées professionnels et l'AFPA.

DÉFENDRE LE PARITARISME

Alors que les velléités de l'Etat et du gouvernement sont de plus en plus interventionnistes dans les décisions qui concernent les sujets paritaires, le CNN rappelle son attachement à la négociation nationale interprofessionnelle (paritarisme de négociation) pour maintenir des lieux où le paritarisme de gestion puisse s'exprimer et agir pleinement sans la présence de l'Etat comme c'est le cas sur la formation professionnelle mais également à l'Agirc-Arrco, l'assurance chômage, le logement et la prud'homie, pour garantir la liberté de négociation au niveau interprofessionnel et dans les branches. Le CCN rejette toute réforme qui s'attaque à la gestion paritaire de notre protection sociale, et aux fondements mêmes du paritarisme.

Le CCN revendique avec force le rôle essentiel de la négociation collective pour la redistribution de la part des richesses produites par l'activité économique sous forme de salaire – direct et différé – et la gestion des systèmes de protection sociale collective solidaire.

ASSURANCE CHÔMAGE

Le CCN exige à nouveau l'abandon de la réforme de l'assurance chômage, réforme inopportune, injuste et punitive, et revendique le retour à la convention du 14 avril 2017. Cette réforme va faire exploser la précarité et la pauvreté. Ainsi, des dizaines de milliers de demandeurs d'emploi vont sortir de l'indemnisation de l'assurance chômage et se retrouver aux minimas sociaux.

Le CCN condamne les velléités du gouvernement à vouloir faire entrer le budget de l'assurance chômage dans la loi de financement de la sécurité sociale qui tend vers l'étatisation. Il réitère sa position selon laquelle la gouvernance de l'assurance chômage doit être libre et paritaire. Le CCN revendique le rétablissement la cotisation salariale à laquelle a été substituée la CSG par une décision unilatérale du gouvernement.

Le CCN revendique pour Pôle emploi des moyens humains, matériels, immobiliers nécessaires à un accompagnement de qualité des demandeurs d'emploi.

RETRAITES

Le CCN réaffirme sa détermination à l'abandon définitif de la réforme des retraites et non un simple report après les prochaines échéances électorales. Le CCN reste opposé à tout nouveau recul de l'âge de départ à la retraite, que ce soit par le biais d'un âge légal, un âge du taux plein, pivot ou d'équilibre ou par l'allongement de la durée d'activité. A ce titre, le CCN réitère son opposition au transfert des cotisations des caisses de retraite complémentaires vers l'URSSAF préfigurant la mise en place d'un régime universel par points auquel il s'oppose.

Le CCN rappelle sa volonté à défendre un système de retraite par répartition solidaire et intergénérationnel, ainsi que sa volonté de conforter et d'améliorer les dispositions du système actuel et de ses régimes, afin de garantir un haut niveau de pensions à toutes et à tous. A cet égard, le CCN apporte son soutien à l'UCR-FO et aux mobilisations engagées en faveur du pouvoir d'achat des retraités.

Force Ouvrière dénonce l'avenant de juillet 2021 limitant l'alignement des pensions Agirc-Arrco sur l'inflation. Le CCN rappelle que FO a fait entendre sa position lors du Conseil d'administration de l'Agirc-Arrco, en dénonçant une instrumentalisation du niveau des réserves du régime et une attaque supplémentaire sur le pouvoir d'achat des retraités. Le CCN affirme qu'une autre approche, responsable, pouvait éviter de pénaliser le pouvoir d'achat des retraités, considérant que la gestion paritaire du régime avait permis, jusqu'à avant la crise, la constitution de réserves importantes.

SÉCURITÉ SOCIALE

Le CCN rappelle son attachement indéfectible aux principes fondateurs de la Sécurité sociale : cotisation salaire différé, solidarité et gestion par les représentants des cotisants. C'est pourquoi FO conteste la fiscalisation de la Sécurité sociale opérée par les lois de finances successives, qui transfère son financement des entreprises vers les salariés. Le débat récurrent sur le déficit de la branche maladie continue de nourrir les velléités de réduire le rôle et la place de la Sécurité sociale. Le CCN appelle au contraire à conforter et renforcer ce qui reste l'une de nos plus grandes conquêtes sociales.

Le CCN s'interroge sur le projet de « Grande Sécu » dont les détails ne sont pas encore connus à ce jour. En tout état de cause, le CCN s'oppose à une étatisation de la sécurité sociale et à une approche financière renforcée conduisant à un système d'assistance publique à minima, à une désertification de la présence territoriale des organismes de sécurité sociale, à la suppression massive d'effectifs et à la disparition de la Mutualité Sociale Agricole. Le CCN s'oppose à toute fusion des organismes de sécurité sociale (CAF, CPAM) ainsi qu'aux suppressions de personnel, afin de maintenir le service public rendu aux assurés et allocataires.

Le CCN rejette tout projet de fusion des conventions collectives de sécurité sociale et agricoles.

Le CCN affirme que les principes fondateurs de notre modèle social doivent demeurer l'égalité et la solidarité pour assurer l'universalité des bénéficiaires et garantir l'accessibilité aux soins de meilleure qualité, face aux inégalités de couverture et de reste à charge. Il rappelle que, grâce au système de redistribution assurée par les politiques sociales et fiscales, le modèle social français permet de réduire sensiblement les inégalités et la pauvreté.

Le CCN constate que notre système de Protection Sociale Collective solidaire démontre, une fois de plus, sa capacité à faire face aux crises de toute nature, pour autant que son équilibre financier soit garanti sur le long terme grâce à son alimentation par les cotisations. Cela nécessite de mettre fin à toutes les politiques de gestion purement budgétaire.

Nous ne pouvons accepter que la Sécurité sociale soit fiscalisée, instrumentalisée et reléguée à devoir participer à « l'efficacité économique » et la soi-disant compétitivité des entreprises : *« La Sécurité sociale, elle est à nous, on s'est battu pour la gagner, on se battra pour la garder »*.

Concernant la 5ème branche, dite branche autonomie, le CCN rappelle que la perte d'autonomie constitue un risque au même titre que n'importe quelle maladie. Aussi, le CCN considère que ce risque doit relever de la branche maladie de la sécurité sociale et s'oppose à la mise à l'écart des retraités et des personnes handicapées de l'assurance maladie, et, par conséquent, d'un des principes fondateurs de la sécurité sociale : la solidarité.

Le CCN revendique une législation sur l'autonomie et l'adaptation de la société française à son vieillissement qui garantisse les projets de vie et l'autonomie des retraités et des personnes handicapées. Cela passe par l'indexation du pouvoir d'achat des retraites et des pensions, et le maintien de l'allocation adulte handicapé quelles que soient les ressources du conjoint. Le CCN estime que l'AAH n'est pas un minimum social comme les autres, et devrait au contraire constituer un revenu de remplacement non contributif de Sécurité sociale.

NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le CCN réaffirme son attachement à la liberté de négociation au niveau national interprofessionnel mais également à la négociation collective de branche, seul niveau permettant de garantir un socle minimum de droits pour tous les salariés d'un même secteur d'activité et permettant de lutter contre le dumping social. Il exige l'extension des accords collectifs de branche dans des délais raisonnables sans dénaturation de la volonté des parties et condamne toutes les tentatives d'entrave, blocages et retards dans les procédures d'extension.

Le CCN, attaché à l'égalité Républicaine, demande l'application intégrale des conventions collectives dans les régions ultra-marines qui passe par l'extension des conventions collectives nationales dans les secteurs non couverts par une convention régionale.

Le CCN rappelle son attachement indéfectible à la liberté de négocier, considérablement entravée depuis les ordonnances Travail de 2017 du fait, notamment, de la nouvelle articulation des niveaux de négociation et de la suppression du principe de faveur.

Le CCN se félicite que le Conseil d'Etat ait, tout récemment, redonné à la branche une certaine liberté contractuelle dans le cadre de la négociation des salaires minimaux hiérarchiques, même s'il regrette que seul le montant global de la rémunération soit garanti et non pas également sa structure.

Le CCN redit son opposition à l'inversion de la hiérarchie des normes et à l'affaiblissement des conventions collectives de branches par le transfert de pans entiers du droit du travail et de la négociation collective au niveau de l'entreprise. Le CCN s'oppose aux fusions administrées ou imposées a fortiori en des « méga branches » qui conduiront à la perte de garanties pour les salariés du fait d'une harmonisation par le bas des différentes dispositions conventionnelles.

SERVICES PUBLICS ET FONCTION PUBLIQUE

Le CCN réaffirme la place centrale des services publics parmi les socles fondamentaux qui définissent notre République. Indispensables à la cohésion sociale et à la lutte contre les inégalités, ils sont également un facteur d'efficacité économique, en particulier une hausse significative des moyens de l'instruction publique et de l'enseignement, essentiels au pacte républicain et malheureusement mis à mal par des politiques budgétaires restrictives.

Il rappelle que le financement des services publics repose essentiellement sur l'impôt sur le revenu, seul impôt progressif et celui des entreprises dont la baisse continuelle met en danger la cohésion sociale renforçant ainsi les inégalités.

Les réformes territoriales successives ont conduit au désengagement de l'État, à un éparpillement de l'action publique et ont contribué au sentiment d'abandon vécu par la population et par les agents publics. Le CCN s'oppose au projet de loi 3DS qui prévoit une offre différenciée des services publics contraire aux principes d'égalité de droit des citoyens sur tout le territoire.

Le CCN rappelle son attachement indéfectible aux spécificités des trois versants de la fonction publique et au statut général qui incarne l'intérêt général pour construire la fonction publique de demain. Il appelle à rompre avec les politiques de réduction de la dépense publique et de suppressions d'effectifs dans la fonction publique. Le CCN souligne que la crise sanitaire a révélé de nombreuses défaillances en termes de lits d'hôpitaux, d'équipements ou manque d'effectifs, en particulier dans les services des urgences, que les personnels hospitaliers dénoncent depuis des années par des mobilisations et actions de grève.

Pour faire face aux nouveaux enjeux sanitaires, environnementaux et économiques, le CCN revendique pour les agents publics une fonction publique statutaire renforcée, capable de répondre aux besoins fondamentaux de la population. Il exige l'arrêt des suppressions d'emplois et le recrutement de fonctionnaires titulaires par concours afin de répondre aux besoins fondamentaux de la population sur tout le territoire. Le CCN salue les combats menés par les personnels dans la Fonction Publique Hospitalière qui ont permis d'obtenir 183 € dans le cadre du Ségur de la santé et en exige l'extension à tous les agents de la fonction publique et aux salariés des établissements privés exerçant dans le secteur social et médico-social. Il revendique l'intégration du régime indemnitaire pour tous les agents publics et contractuels dans le traitement de base.

Le CCN exige l'abrogation de la loi sur la transformation de la fonction publique, promulguée en 2019, qui a pour conséquence

le détricotage du statut de la fonction publique et va fragiliser davantage la proximité du Service public et son égalité d'accès pour les citoyens.

L'hôpital public est au bord du précipice et c'est là le résultat des politiques menées par les gouvernements depuis plus de 20 ans maintenant. La suppression de 5 700 lits, en pleine épidémie, a accentué cet aspect. Faute de soignants, de nombreux lits ou services sont en situation de fermeture administrative (5 à 20 % dans les grands hôpitaux). Avec « Ma santé 2022 », de nombreux hôpitaux de proximité sont menacés de disparaitre, mobilisant nos syndicats et au-delà, la population. Le CCN soutient ses différentes structures (Fédérations, Unions départementales, syndicats de base) engagées dans la préservation des hôpitaux de proximité (hôpital de Mayenne avec l'initiative de se rassembler au ministère le 4 décembre, Ambert, APHP et Bichat, Beaujon, Château du Loi, Luçon, Hôpital des armées Desgenettes à Lyon…). Le CCN considère qu'il est urgent de rompre avec la logique financière du plan « Ma santé 2022 » et de créer, sans attendre, les lits et postes nécessaires au bon fonctionnement de l'hôpital public.

Le CCN s'oppose à l'ouverture à la concurrence des services publics (SNCF, EDF, RATP), qui engendre une dégradation de l'offre, des fermetures de sites, la perte de proximité pour la population, une dégradation des droits du travail et l'augmentation des tarifs.

Le CCN dénonce le projet d'élaboration d'un code général de la Fonction publique qui serait imposé par ordonnance. Pour le CCN, ce code est une entreprise de simplification et de déréglementation contre les garanties du statut général de la Fonction publique et l'existence même de celui-ci.

ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE, ENVIRONNEMENT, CLIMAT ET EMPLOI

Face aux enjeux environnementaux et climatiques majeurs, le CCN réaffirme que le salaire, la croissance et l'emploi ne sont pas ennemis de l'environnement. Le CCN appelle à une politique de recherche et d'investissements publics, ambitieuse et massive afin de répondre aux défis des transitions, qui ne laisse aucun salarié, notamment les plus démunis, de côté. Réussir la transition écologique implique qu'elle soit adossée à une politique effective de justice sociale, préservant et développant des emplois de qualité.

Le CCN n'acceptera pas que la transition écologique puisse servir de prétexte à la suppression des emplois et à la remise en cause des tissus industriels.

Le CCN réaffirme que le salaire n'est pas l'ennemi de l'emploi. Le pouvoir d'achat des travailleurs et des ménages participe, avec l'investissement et la recherche, à l'activité économique qui doit répondre, avant tout, aux besoins de la population.

Le CCN réaffirme également qu'une activité économique, source de croissance et de progrès, doit s'appuyer sur une industrie forte. La réindustrialisation de notre pays doit être érigée au rang de priorité.

Le CCN soutient qu'il est indispensable que la politique industrielle et celles des services s'appuient sur une vision stratégique de long terme, pour définir et guider les choix nécessaires des entreprises, que ce soit sur les relocalisations nécessaires, sur la localisation des futurs sites de production, sur la recherche, le développement et les investissements.

Le CCN réitère sa demande quant à la nécessité impérative de conditionner, contrôler et évaluer toutes aides publiques dont bénéficient les entreprises et sanctionner le cas échéant.

Le CCN dénonce les prêts garantis par l'Etat (PGE) sans garantie contre les licenciements.

Malgré l'annonce d'un nouveau plan d'investissement, le CCN considère que les moyens restent très insuffisants au regard des objectifs d'indépendance stratégique et de réindustrialisation. Le CCN alerte sur les lourdes conséquences économiques et sociales d'un futur redressement des comptes qu'imposerait le retour des règles budgétaires contenues dans le pacte de stabilité et de croissance. Pour FO, la poursuite des politiques d'austérité budgétaires serait un non-sens et s'opposerait à la réhabilitation et au renforcement des services publics pour lutter contre les inégalités territoriales et préserver le modèle social.

Le CCN dénonce la faiblesse des dispositions de contrôle des marchés financiers et le maintien de dispositifs d'optimisation qui favorisent l'évitement fiscal. Le CCN dénonce que, y compris durant cette période de pandémie, les profits financiers, la spéculation demeurent à des niveaux records, sans compter les scandales financiers successifs, le dernier étant celui des Pandora Papers. Cette évaporation des richesses se fait au détriment de l'accès à une protection sociale pour tous, de l'investissement dans les infrastructures et services publics, particulièrement mis à mal ces dernières années et dont l'impact a été mis en lumière pendant la pandémie

Le CCN milite pour une réglementation contraignante des marchés financiers, le renforcement des administrations fiscales et du rôle des banques publiques et de l'épargne réglementée, afin de garantir un financement stable de l'investissement public comme privé.

Le CCN alerte contre toute instrumentalisation de la dette publique qui sert trop souvent de prétexte pour attaquer les droits sociaux. En aucun cas, elle ne saurait réduire l'intervention publique, ni reléguer les ambitions de progrès social au second plan : droit à un vrai travail avec un vrai salaire, à la retraite, aux allocations chômage, au logement…

Le CCN s'oppose à la baisse ininterrompue des prélèvements obligatoires, en faveur des entreprises et des ménages les plus aisés. FO revendique une profonde réforme fiscale afin de réduire la part croissante des impôts sur la consommation et taxes, qui touchent tous les ménages sans distinction de leur niveau de revenus ou patrimoine, et afin de redonner à l'impôt sur le revenu son caractère progressif et redistributif.

DÉVELOPPEMENT

Alors que la Confédération s'apprête à engager une nouvelle campagne de syndicalisation et de développement, le CCN appelle tous les salariés à rejoindre FO. Le développement syndical est l'un des objectifs prioritaires et impératifs pour assurer l'avenir de notre CGT-FO et du syndicalisme revendicatif, libre et indépendant que nous représentons. C'est pourquoi, le CCN appelle l'ensemble des Fédérations, UD, syndicats, militants, en lien avec les secteurs confédéraux concernés par notre développement syndical, à se saisir et s'engager notamment dans la semaine FO de l'adhésion syndicale afin de promouvoir auprès de toutes les catégories de travailleurs, femmes, hommes, jeunes, séniors, cadres, demandeurs d'emploi, précaires et retraités, le rôle essentiel du syndicat et la nécessité d'y adhérer.

En effet, les positions revendicatives de la confédération concernant le dossier des retraites ont permis à de nouveaux camarades de rejoindre notre organisation.

Le CCN réaffirme qu'il nous revient de nous organiser et d'agir pour **convaincre le plus grand nombre de travailleurs à rejoindre les syndicats FO**, accroître le nombre de nos implantations et de nos adhérents, renforcer et améliorer notre représentativité. Il appelle toutes les structures, militants et adhérents FO à s'impliquer dans les élections à venir - CSE, RATP, Fonction publique, plateformes - pour gagner sur nos revendications. Le CCN rappelle son soutien plein et entier à tous les militants FO qui œuvrent au quotidien pour un syndicalisme de proximité et qui ne se laisse pas enfermer dans les seules instances de représentation du personnel.

Il est primordial que l'adhésion et la formation pour l'émancipation de la classe ouvrière par l'éducation ouvrière soient prioritaire pour notre organisation.

LIBERTÉ SYNDICALE ET DROIT DE GRÈVE

Afin de pouvoir mettre en œuvre ce développement, le CCN souligne l'importance de la pérennisation des structures locales interprofessionnelles que sont les UD. De plus en plus, les mises à disposition des locaux par les collectivités territoriales sont remises en cause. C'est une attaque frontale contre la liberté syndicale et le mouvement ouvrier.

Le CCN mandate le Bureau confédéral pour intervenir à tous les niveaux afin de préserver toutes nos implantations.

FO rappelle que la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, garantis par les conventions 87 et 98 de l'OIT, sont le fondement du respect et de l'obtention de tous les autres droits des travailleurs. Le CCN rappelle sa condamnation de toutes les lois antisyndicales depuis 2008 et qui affaiblissent les droits de défense des salariés actifs publics et privés. Il réaffirme sa revendication d'abrogation des lois de représentativité de 2008 et de 2010 ainsi que toutes les lois et ordonnances travail.

Le CCN rappelle son indéfectible attachement au monopole syndical dans les premiers tours des élections aux CSE et dénonce l'orientation des pouvoirs publics à le remettre en cause comme cela a été fait pour les élections des travailleurs des plateformes.

FO apporte une solidarité pleine et entière aux travailleurs du monde entier qui doivent faire face aux attaques de leurs droits fondamentaux. FO continuera d'apporter sa solidarité à nos camarades qui en ont besoin dans toutes les régions du monde. Le CCN n'accepte aucune remise en cause du droit de grève et de manifester et soutient l'action des travailleurs pour défendre partout dans le monde ce droit essentiel.

Le CCN apporte son soutien aux syndicats à travers le monde quel que soit le continent. Il dénonce l'attaque fasciste de la CGIL, et à travers elle, des organisations syndicales et des travailleurs, à Rome.

Le CCN dénonce la répression syndicale par les autorités chinoises et à Hong-Kong qui a conduit à la dissolution de la centrale HKCTU. Compte-tenu de la période et des orientations qui pourraient être décidées dans les semaines et mois à venir, le CCN demande à toutes ses organisations, à tous ses militants et adhérents, de rester particulièrement vigilants et mobilisés. Il donne mandat à la CE, au bureau confédéral pour prendre les dispositions et initiatives qu'exige la situation.

Adoptée à l'unanimité.

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

Billet d'humeur

“ ACCORD CADRE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE[1] : LA PROMOTION DE L'ENTREPRISE CONTRE LA PROMOTION SOCIALE.

En premier lieu, nous pouvons nous féliciter de la décision de la cgt-FO de ne pas signer cet accord-cadre. Cette décision s'inscrit dans la continuité des débats nourris de notre dernier Comité Confédéral National. À n'en pas douter, il s'agit là d'une décision que l'on peut qualifier de raisonnable à défaut d'être radicale.

La loi du 5 septembre 2018 habilement intitulée « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » constitue incontestablement la régression la plus prodigieuse jamais imposée depuis 50 ans. La reprise en main totale par l'État des fonds de la formation professionnelle et de son orientation ne pourra jamais passer pour un progrès. Cette reprise en main s'accompagne également d'une mise en exergue de l'entreprise et de ses intérêts ainsi que d'un pouvoir exorbitant rendu aux employeurs contre les intérêts des salariés et contre tout ce que la classe ouvrière, depuis plus d'un siècle, avait su arracher à l'arbitraire patronal et étatique.

Il ne fait aucun doute aujourd'hui, au regard de l'inclinaison réactionnaire plus globale de l'ensemble du corpus législatif du droit du travail que notre liberté, notre indépendance et l'ensemble des fonds paritaires s'étiolent. Et tendent à disparaître.

De la Sécurité Sociale à l'Assurance chômage en passant par la formation professionnelle, c'est de tout l'édifice de la République sociale que nous avons conquis par la lutte et par la négociation que ce gouvernement et la classe capitaliste qu'il représente tente de nous déposséder.

Comment, à la lecture de cet accord, ne pas être frappé par la profusion d'un vocabulaire auquel nous devrions pourtant être totalement étrangers ? Ce n'est pas notre monde. Ce ne sont pas nos intérêts. C'est là un condensé de concepts qui n'ont pour vocation que l'assujettissement et la promotion des valeurs de l'entreprise contre l'émancipation des travailleurs et contre la promotion sociale qui toujours a guidé notre action syndicale.

Il en est de même de la démarche. Prétendre qu'il ne s'agit pas là d'une co-élaboration et d'une co-construction relève au mieux de la méprise. Car il s'agit bien d'un diagnostic partagé qui fonde l'intégralité de ce texte. Le préambule le dit explicitement, puisqu'il s'agit « d'évaluer ensemble l'impact de ces dispositions sur les entreprises et les salariés. » Il est même fait mention de « l'état des lieux partagé par les parties signataires… »

Cet accord-cadre entérine le pire. En considérant le salarié comme incapable, pas suffisamment éclairé, ignorant des besoins de l'entreprise et de ce qui pourrait être utile à ces dernières. Il incite à pousser plus avant encore la co-construction et le co-investissement notamment dans le dispositif particulièrement contestable du CPF. Plus rien de personnel, ni même d'émancipateur : tout pour l'entreprise et sa bonne marche. Sous couvert de co-construction, il s'agit avant tout d'une instrumentalisation complète de la formation professionnelle par les employeurs.

Que dire de la mise en place du « passeport compétences » ? Passeport permettant d'améliorer « la traçabilité des formations suivies et des compétences acquises par les salariés » ? Ne serait-ce pas là la mise en place d'un outil de contrôle dangereux ? Ne serait-ce pas là déposséder encore davantage le travailleur de sa liberté de choisir son avenir professionnel ? Ce passeport ne fait-il pas écho à un livret ouvrier de triste mémoire ?

Et pour finir, il ne s'agirait plus d'envisager la formation professionnelle comme un outil d'émancipation et de promotion sociale mais comme un outil d'intégration du « développement des compétences et des qualifications des salariés dans la stratégie globale des entreprises ».

Si Fernand Pelloutier disait que *« ce qui manque à l'ouvrier, [c'était] la science de son malheur »*, il apparaît clairement que la volonté d'assujettir les travailleurs ne manque nullement au patronat et à l'État.

A prétendre préserver ce qui est déjà perdu, on finit parfois par se perdre entièrement.

ALORS RÉSISTONS ET REVENDIQUONS ! LA RECONQUÊTE EST À CE PRIX.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

”

[1] *Accord cadre National Interprofessionnel pour adapter à de nouveaux enjeux la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.*

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

ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

HAVAS WORLDWIDE PARIS — Crédits photo : Getty Images.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

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

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Aide à Domicile

“ AVENANT 43- 2020 : ATTRACTIVITÉ SALARIALE, LE MÉPRIS SE POURSUIT !

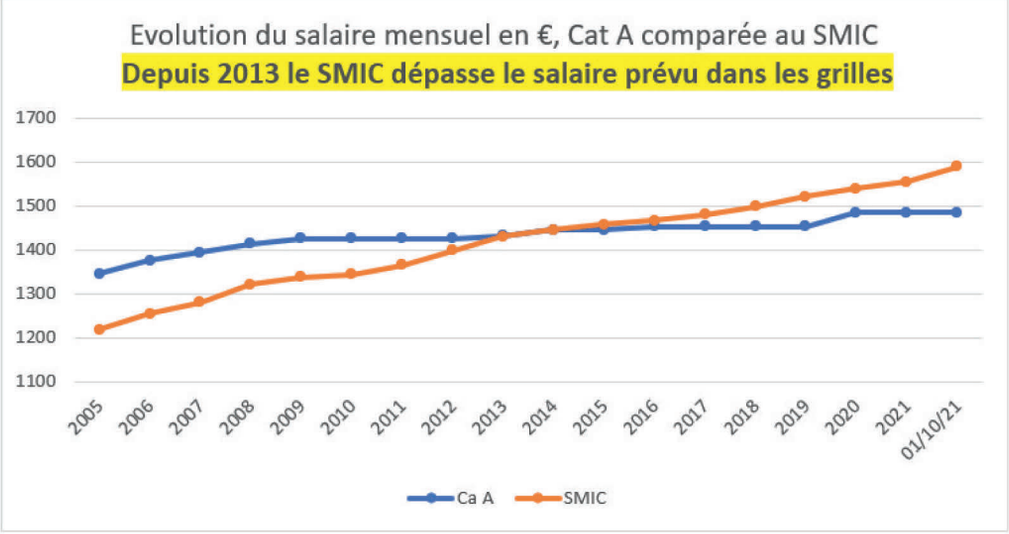
Dans le secteur de l'Aide à Domicile, ce 1er octobre 2021 correspond à la mise en application de l'avenant de l'année voire de la décennie. Issu de longues et laborieuses négociations, après une date d'application repoussée par le gouvernement, l'avenant 43-2020 est enfin applicable.

Mais désenchantement et questionnement sont au rendez-vous. Au-delà du fait que nous perdons, à cette même date du 1er octobre, la raison principale de la signature de cet avenant – tous les coefficients au-dessus du SMIC - son application est loin, pour une grande partie de salariés, de l'augmentation de salaire attendue. Alors même que le fondement de cette négociation était l'attractivité et la reconnaissance salariale, l'augmentation du SMIC engendre le retour des salaires sous le SMIC pour une durée de 4 ans (Degré 1, Échelon 1).

Les notifications de reclassement, lorsqu'elles ont été transmises, ne correspondent pas aux attentes des salariés. Ces travailleurs et travailleuses, toujours présents, font face à des situations complexes, dans un contexte sanitaire catastrophique. Ils et elles pensaient recevoir la reconnaissance attendue après avoir subi le manque de moyens tant en termes de protection de la santé que de conditions de travail.

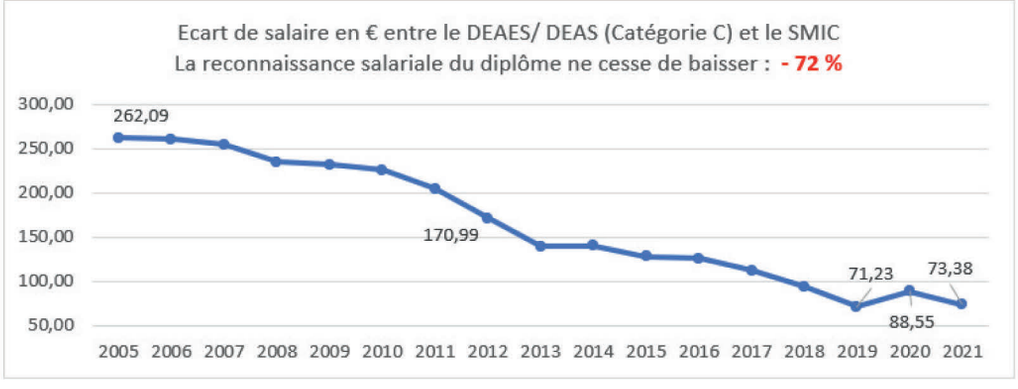
Alors que les messages politiques, relayés par les médias et les réseaux sociaux, ont transmis des informations d'augmentation de salaire, la réalité est toute autre. La médiatisation de 15 % d'augmentation était une « moyenne » pour tout le secteur et aucunement une majoration individuelle pour chaque salarié. L'avenant 43-2020 prévoyait une augmentation « individuelle » allant de 2 à 22 %. Je parle au passé car, comme je viens de vous le dire, nous perdons, le jour-même de l'application de cette revalorisation salariale, 2,2 % sur les chiffres annoncés (augmentation du SMIC).

Les niveaux de salaires dans la BAD ne sont pas « enviables ». Réclamer une reconnaissance salariale c'est une question de survie pour sortir du mépris. La hausse annoncée comme « historique » par certains vient compenser des années d'absence d'augmentation de la valeur du point. Pour me faire mieux comprendre, les chiffres parlent d'eux-mêmes : niveau ABYSSAL.



Pourquoi je fais un rappel à l'ancienne classification ? Parce que cela montre le mépris subi depuis ces 17 dernières années. Quand les employeurs, les conseils départementaux, les Ministres, les gouvernements successifs viennent nous parler de « coûts financiers » de quoi parle-t-on ?

Ci-dessous les économies réalisées ces 17 dernières années sur nos salaires d'AVS/AMP.



188.71 € perdus entre 2005 et 2021 pour un salaire de 1480 € en 2005 et 1628 € en 2021.

Cette situation découle des refus d'agrément des avenants relatifs à l'augmentation de la valeur du point, par les gouvernements successifs et nos employeurs qui acceptent de faire des économies via les politiques d'austérité, sur le dos des professionnels du secteur.

Et comme si cela ne suffisait pas, il faut souligner la nette dégradation des conditions de travail avec une augmentation de la pénibilité au travail (la sinistralité du secteur est supérieure à celle du BTP).

Pour continuer de parler rémunération et mépris, il faut aborder « la procédure d'extension ». Les employeurs peuvent faire le choix d'adhérer à un syndicat d'employeurs. Il existe 4 fédérations d'employeurs l'ADMR, ADEDOM, la FNAAP-CSF ou l' UNA.

Les responsables qui décident de ne pas adhérer à une de ces fédérations pénalisent les professionnels qui travaillent dans leurs structures. En effet, **ces salariés** ne perçoivent l'application des avenants **que le lendemain de la publication de leur extension** au Journal Officiel. Alors que, pour le même avenant, **les salariés des employeurs adhérant à ces fédérations**, se voient appliquer le contenu de l'avenant **dès l'agrément** publié au Journal Officiel. Pourquoi un tel écart de traitement quand nous connaissons la lenteur de traitement des avenants ? L'avenant 44-2020 (signé le 28 avril 2020) augmente la valeur du point à 5.50 € et prévoit l'augmentation des salaires de 2.23 % au 1er janvier 2020. Eh bien ! Il faut que les salariés de ces structures « non fédérées » voient apparaître **l'augmentation de leur salaire presque 18 mois après leurs collègues !!** Les salariés subissent donc des différences de traitement alors que la convention collective qui leur est appliquée est la même ! En effet, « l'extension » impose cette convention collective à toutes les structures associatives qui accompagnent des publics fragiles.

Cette situation est incompréhensible. Pourquoi pénaliser financièrement ces professionnels qui exercent tous et toutes les mêmes métiers ? Pourquoi avoir créer un « champ professionnel » et en même temps retarder l'application des avenants à des modalités administratives ?

Pourquoi de tel délai de traitement des extensions : volonté de faire des économies ? Volonté gouvernementale de supprimer des moyens à la commission d'agrément ? Conséquence de la suppression de postes de fonctionnaires !!

De quoi continuer la lutte et la résistance !

Les employeurs usent et abusent du double discours. Celui tenu en commission paritaire de négociation et celui tenu au niveau local ne sont pas les mêmes. Les fédérations d'employeurs qui ont participé aux négociations et qui ont signé l'avenant indiquent à leurs adhérents que le texte manque de précisions, qu'il faut reclasser en se basant sur les activités réalisées sur les dernières semaines ou les derniers mois alors même que les salariés ont bien plus de 8 ans d'ancienneté (Critère d'années de pratique pour accéder à l'Échelon le plus haut).

Avec les camarades du département, la FNAS FO a rencontré la fédération départementale ADMR de la Mayenne. Elle nous informe que l'Union Nationale leur a donné de mauvais renseignements sur l'application de l'avenant 43-2020 conduisant à un sous-classement de toutes les AVS du département (Degré1, Échelon 2). Notre alerte a permis de reclasser 223 AVS sur les 243 en Degré 2, Échelon 2. Des entretiens d'évaluation vont être réalisés jusqu'au 15 février et le reclassement obtenu à l'issue de cet entretien, démarrera au 1er octobre 2021 (rétroactivité de l'augmentation). La mobilisation des camarades du syndicat départemental, de l'UD et notre soutien a permis d'obtenir la juste application de l'avenant.

À l'instar de cet exemple , nos camarades mettent en place des actions dans lesquelles la FNAS FO les accompagne. Nos camarades élus des CSE, réclament une commission interne de reclassement pour avoir une vision collective de l'application de l'avenant 43-2020. Alors que d'autres réclament et suivent les tableaux de reclassements présentés par les employeurs. Dans le même temps les sollicitations individuelles sont nombreuses, tout autant que leurs légitimes questions.

Les actions payent mais à quel prix !! Les blessures morales laissent des traces indélébiles qui s'ajoutent aux blessures physiques. Nos employeurs, qui déplorent le manque d'attractivité du secteur, devraient prendre soin des salariés en poste. Les humilier et/ou les mépriser ne va pas résoudre leur problème de recrutement, bien au contraire. La concurrence de personnels entre les structures est une réalité. L'envie d'aller voir ailleurs si l'herbe est plus verte risque de saisir quelques accompagnants éducatifs et sociaux, même s'ils font cruellement défaut aujourd'hui dans le secteur.

La FNAS FO continue d'outiller les camarades pour réclamer et défendre les droits de salariés de l'aide à domicile. Nous avons publié sur le site, les différentes grilles d'évaluation ainsi que le guide paritaire d'application de l'avenant 43-2020 (www.fnasfo/négociation/BAASSD/Avenant 43-2020).

POUR LA DÉFENSE ET L'APPLICATION DE NOS DROITS !

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe

ALISFA

“ FORMATIONS QUALIFIANTES EN 2022, DES AVANCÉES

Depuis la crise sanitaire, un certain nombre de formations ont été annulées ou simplement non programmées. La Branche Alisfa dispose donc du report des fonds des années passées qui vient s'ajouter aux financements habituels. Bien entendu, pour FO, cet argent ne doit pas dormir sur des comptes bancaires mais bien être utilisé pour la formation des salariés.

Notre volonté de favoriser la promotion sociale n'a pas failli, malgré la disparition du CIF (congé individuel de formation) qui a porté un coup dur aux possibilités d'avancement social des salariés.

Notre travail a enfin porté ses fruits.

Pour 2022, pour tous les salariés en CDI, les formations qualifiantes DAF (demande d'aide financière) hors dispositif Pro A, au moins égales à 70 heures, pour tous les niveaux de certifications du CAP au Master, enregistrées au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles), au répertoire spécifique, ainsi que les CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) et CQPI (Certificats de Qualification Professionnelle Interbranche) seront **très largement prises en charge** par la Branche de la manière suivante :

- coût pédagogique : forfait de 15 € / heure de formation (heures théoriques en centre de formation) ;
- prise en charge de la rémunération sur la base d'un forfait de 13 € par heure pédagogique (heures théoriques en centre et stage hors entreprise) sur justificatif ;
- prise en charge de la rémunération du salarié remplaçant sur la base d'un forfait de 13 € par heure (lors des heures théoriques en centre et des stages hors entreprise) sur justificatif ;
- frais annexes (transport, repas, et hébergement), pour tous niveaux, selon le barème d'Uniformation.

Nous espérons que le financement d'un salarié remplaçant permettra véritablement des départs massifs en formation.

En plus, la délégation FO a obtenu :

la prise en charge des frais de garde des enfants (jusqu'à la fin du primaire) en cas de formation qualifiante (DAF) hors des horaires habituels de travail ;

pour les VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), prise en charge des frais annexes et des frais de garde d'enfants selon les mêmes critères.

CAMARADES, UTILISEZ CE DISPOSITIF EXCEPTIONNEL, FONCEZ !

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

”

Assistants Familiaux

“ LES ASSISTANTS FAMILIAUX PUBLIC/PRIVÉ S’ORGANISENT POUR DÉFENDRE LEUR PROFESSION ET OBTENIR DES MOYENS

Les assistants familiaux du public et du privé s’organisent ensemble. Avec leurs fédérations, la FNAS FO et les SPS (Services Publics et de Santé) FO, les assistants familiaux ont créé une commission nationale. Pour la petite histoire, cette commission s’est créée en visio-conférence du fait de la crise sanitaire. Ses travaux ont permis d’élaborer une plateforme revendicative*. Cette plateforme a été transmise au ministère et à l’Assemblée nationale dans le cadre du projet de loi en cours au sujet de la Protection de l’Enfance.

La commission s’est réunie pour la première fois en présentiel dans les locaux de la Fédération des Services Publics et de Santé FO le 28 septembre*. Ils ont fait état de la situation de plus en plus compliquée pour les assistants familiaux. Leur exercice professionnel se modifie fortement avec l’évolution des politiques publiques.

Force est de constater qu’aujourd’hui les choix politiques qui sont faits, détruisent le secteur de la protection de l’enfance tout comme le secteur médicosocial. Ces politiques mettent en péril les structures de protection de l’enfance et l’accueil dit « classique », en hébergement collectif, au profit de nouveaux services de placement (placement au domicile des parents en particulier). Et pour ce qui est du médicosocial, la fin des internats au profit de plateforme et de services de jour avec des placements en famille d’accueil pour l’hébergement.

Les mesures de protection avec placement arrivent de plus en plus tard dans le parcours des enfants qui souvent ont vécu des traumatismes difficiles, avec des répercussions sur leur construction personnelle. De nombreux jeunes qui sont confiés aujourd’hui aux assistants familiaux présentent des troubles et des situations de vie de plus en plus complexes. Ces jeunes demandent des accompagnements plus lourds en termes de présence, de déplacement, de prises en charge avec une multiplication des rendez-vous extérieurs, tout cela sans faire évoluer les conditions de travail ni les moyens financiers des familles d’accueil.

C’est pourquoi, devant les constats faits ce 28 septembre 2021, à partir des témoignages des professionnels, FO FNAS et FO SPS décident de demander audience au ministère de la Santé et des Solidarités, ainsi qu’aux Conseils Départementaux par le biais de l’ADF (Association des Départements de France), à l’appui de leur plateforme revendicative.

Lors de cette rencontre, les salariés qui relèvent de la CCNT66 ont dénoncé l’attitude des employeurs qui appliquent au moins disant l’avenant 351. FO revendique sans relâche la mise en œuvre de la décision d’interprétation du 14 mai 2020.

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

”

* à télécharger sur le site de la FNAS : https://www.fnasfo.fr/wp-content/uploads/2021/10/plateforme-revendicative-assfam-v22-10-21.pdf

* lire le communiqué : https://www.fnasfo.fr/wp-content/uploads/2021/09/communique-de-presse-syndicat-fo-assfam-280921.jpg

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.

SOLDES À LA CCN 51 : LA PRIME GRAND ÂGE AU RABAIS

Le 29 juin 2021, nous avons signé un accord majoritaire concernant une prime mensuelle « Grand âge » de 118 € brut versée aux aides-soignants, aides médico-psychologiques, accompagnants éducatifs et sociaux, auxiliaires de puériculture exerçant dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, les accueils de jour autonomes, les hébergements temporaires pour personnes âgées autonomes ayant un forfait soins, les résidences autonomie et les services de soins infirmiers à domicile. Cet accord transpose pleinement ce qui s'applique dans la fonction publique depuis 2020.

Début octobre, nous apprenons que l'agrément concernant cet avenant, faute de moyens est refusé, alors que la FEHAP certifiait lors de la signature qu'elle avait négocié et obtenu l'accord du ministère.

Le 12 octobre 2021, lors de la CPPNI, la FEHAP nous présente un nouvel avenant relatif à la « prime Grand Âge » qui reprend, selon leurs explications, les décisions ministérielles concernant les modalités d'attribution et d'application de cette prime. Il propose une prime à hauteur de 70 € brut rétroactif au 1er juin 2021 et le reste de la somme pour atteindre les 118 € brut, serait négocié sur 2022 et 2023, donc 2 ans pour obtenir éventuellement 48 € brut ! C'est invraisemblable, pourquoi donner moins à notre secteur…

Cet état de fait sur la prime « Grand Âge » met en lumière la volonté de ce gouvernement de désavouer totalement la négociation paritaire et donc les accords signés entre les organisations syndicales et patronales. Il est clair et non équivoque que le ministère bafoue le travail réalisé en négociation et de surcroît le dialogue social.

Le mot d'ordre du gouvernement est limpide, nous finançons, donc nous décidons !

Aujourd'hui, les employeurs de notre secteur ne sont que les exécutants d'une politique d'austérité débutée il y a plus de vingt ans, qui s'amplifie d'année en année. Leur pouvoir n'en est pas moins restreint à une simple application des directives gouvernementales… aucun mouvement contestataire, aucune volonté de s'opposer. RIEN, juste remettre à signature ce nouvel avenant beaucoup moins favorable dans son ensemble. Des bons petits soldats pourrait-on se dire !

Leur seul objectif est de diminuer le coût financier de notre secteur et continuer la dévalorisation et la sous-évaluation du travail réalisé.

Ce gouvernement n'a aucune considération pour les salariés de notre secteur, ni pour les personnes que nous accompagnons.

Hier, héros du quotidien, indispensables à la continuité des services, aujourd'hui, méprisés !

L'engagement des salariés se réduit à des financements de plus en plus pauvres, pas du tout à la hauteur de ce qui était attendu et mérité.

On nous parle sans cesse d'attractivité du secteur, mais, une fois de plus, cette décision ne retiendra pas longtemps le personnel et le recrutement restera d'autant plus compliqué. Le service public devenant de fait plus intéressant en termes de salaire…à quoi joue le gouvernement ? Redonner une image positive du public, certes, mais pas au détriment du secteur privé !

De plus, nous ne pouvons être que très inquiets lorsque la FEHAP annonce sa volonté d'aller vers une convention collective unique. Encore une fois, les employeurs ne font que répondre au dictat du gouvernement. Celui-ci a fait de la convention collective unique de notre secteur une condition indiscutable pour éventuellement envisager des augmentations de salaires pour certains métiers. Nous ne pouvons pas accepter cette méthodologie, nous ne sommes pas responsables de cette politique d'austérité et de destruction de nos métiers.

NOUS CONTINUERONS NOTRE COMBAT POUR NOS REVENDICATIONS : 183 € NET POUR TOUS !

Les négociatrices
Isabelle TESSIER et Nathalie De OLIVEIRA CALLANQUIN

BILLET D'HUMOUR !
Prime Médecins, un accord signé par FO, CFE-CGC et…. la CFDT !

La FEHAP a mis à négociation un avenant relatif à « l'attribution d'une prime aux médecins, pharmaciens, biologistes et chirurgiens-dentistes ». La négociation, commencée début juin, s'est finalisée en juillet 2021.

Une négociation comme on les aime avec une latitude pour les syndicats qu'on pourrait qualifier en blaguant de « distrayante » … la Fehap ayant une enveloppe budgétaire acquise de façon certaine par le ministère, avec comme condition incontournable du financement, la signature d'un accord avec les organisations syndicales dans un délai très court.

Cet avenant prévoit la revalorisation des salaires des médecins, pharmaciens, biologistes et chirurgiens-dentistes, dans le but de rattraper ceux de la fonction publique. La FEHAP, dans son premier avenant, proposait le versement d'une part fixe à 25 % et le reste en variable, proposition d'emblée rejetée par les organisations syndicales. Puis, pris par le temps, un second avenant a été mis directement à signature avec une part fixe à 50 % et une part variable à 50 %, pas la peine de préciser que ces derniers 50 % seraient versés selon le choix du directeur de l'établissement donc au mérite ou à la tête du client !

La CFDT, pour sa part satisfaite des conditions de cet avenant à ce moment-là, était signataire.

Loin d'être satisfaisant pour FO, la CFE-CGC et la CGT, nous avons fait une opposition de fait majoritaire.

La ténacité de l'intersyndicale a fini par payer et nous avons obtenu 75 % de part fixe et 25 % de part variable (100 % fixe si pas d'accord d'entreprise possible dans l'établissement).

Notre opposition et notre acharnement ont permis de pouvoir négocier bien plus que ce qui était prévu au départ. Cette bataille victorieuse valorise le rôle des syndicats et a permis de réparer le dialogue social, tout du moins, pour cette négociation.

Quant à la CFDT, qui avait signé dès la première proposition (50 % fixe), s'est servie de notre persévérance pour vanter auprès de ses adhérents une négociation plus que satisfaisante ! Avec tout le respect qu'on leur doit, ce mérite ne leur appartient pas… .

Force Ouvrière se félicite de cette avancée qui prouve aujourd'hui que la solidarité et la constance de nos engagements peuvent faire évoluer favorablement et vers le haut des accords mis à négociation.

NE PAS OUBLIER QUE LE RAPPORT DE FORCE PAIE !

Isabelle TESSIER
Négociatrice CCNT51

CCNT 65

“ AVENANTS SANS ENVERGURE : PAS DE SIGNATURE !

Ce n'est pas moins de 4 avenants qui ont été mis à signature à la table de négociation de la Convention Collective Nationale 65 cette année. Aucun d'eux n'a été signé par FO. Quelques explications.

Avenant 2-2021 grilles salaires groupe D

Le taux directeur imposé par le ministère ne laisse finalement que 0,5 % de l'enveloppe pour une augmentation potentielle des salaires. Les employeurs souhaitaient qu'elle fût attribuée entièrement aux salariés du groupe D.

Ils ont fait une proposition de modification de la grille avec une attribution de 13 points (soit environ 60 € net) pour les 2 premiers échelons (1ère et 2ème année), 9 points supplémentaires à 4, 6 et 8 ans d'ancienneté et 6 points supplémentaires tous les 2 ans jusqu'à 12 ans d'ancienneté puis 1 point tous les 4 ans jusqu'à la 25ème année… Aucune augmentation au-delà de cette limite.

Au-delà même de la question du « tassement » de la grille qu'aurait provoqué cette modification, l'augmentation demeurait insuffisante et catégorielle.

Pour rappel, la grille de salaire s'étend sur 42 années… Atteindre 42 ans d'ancienneté est-ce bien raisonnable ? Alors même que nous revendiquons un retour aux 37,5 annuités pour une retraite à taux plein ! Peut-être serait-il nécessaire de supprimer des 10 premiers échelons… Une telle mesure serait certainement plus acceptable.

FO n'a pas signé, et pour cause, notre revendication principale et à satisfaire sans délai : 183 € net pour tous sans contrepartie.

Face au peu d'enthousiasme des organisations syndicales à signer, une nouvelle proposition pour l'utilisation de cette enveloppe 2021 est faite par les employeurs : l'augmentation de la valeur du point. Avec l'enveloppe attribuée, le point serait revalorisé de 2 centimes !

Nous ne serons pas gestionnaires de la misère.

Avenant relatif à l'augmentation salariale des personnels de soin dans le cadre du SEGUR

Présentée par les employeurs comme une bravade, une provocation aux pouvoirs publics, cette proposition de revalorisation générale des salaires peut sembler séduisante au premier regard… Mais elle n'est que de principe ! Une condition s'appliquerait en effet, puisque cet avenant prévoit qu'il ne puisse s'appliquer qu'en cas d'octroi des subventions nécessaires. FO s'est toujours opposée au principe des enveloppes budgétaires « fermées » au motif qu'elles empêchaient la libre négociation des moyens à hauteur des besoins.

Il est certain qu'en cédant aux injonctions de ce gouvernement, l'égalité et la justice sociale n'ont rien à y gagner. Qu'un éducateur-spécialisé puisse toucher moins qu'un aide-soignant, ce n'est pas ce que nous pourrions appeler un progrès. Seule une augmentation générale des salaires et une application du SEGUR pour tous a minima serait acceptable. Et c'est précisément ce que nous revendiquons depuis des mois ! Mais notre mandat impose le concret au-delà du seul symbole proposé par les employeurs.

FO s'oppose à toute contrepartie aux 183 € et particulièrement celle d'une convention collective unique qui ouvrirait la voie à une casse des droits collectifs de l'ensemble des salariés du secteur. Si nous revendiquons bien les 183 euros net pour tous sans contrepartie aucune, nous ne pouvions cependant nous satisfaire de la condition prévue par le dernier paragraphe de l'avenant qui conditionne l'augmentation de salaire à l'attribution par les pouvoirs publics des fonds la permettant. Cette condition relève au mieux du symbole, au pire d'une déclaration d'intention.

Pour être signataire, FO a demandé aux employeurs d'aller au bout de leur logique : la suppression pure et simple de cette disposition. Ils n'ont pas accédé à cette revendication ;

FO n'a pas signé.

Avenant relatif à la nomenclature des non-cadres et cadres

Cet avenant se présente comme une mise en conformité des classifications selon les nouvelles normes européennes. Il précise qu'« auparavant, les niveaux de certifications étaient gradués du niveau VI au niveau I, le niveau VI étant le plus faible et le niveau I le niveau le plus élevé avec une équivalence de BAC + 5 minimum. » Un décret a instauré une nouvelle graduation : du niveau 1 qui correspond à la maîtrise des savoirs de base au niveau 8 qui correspond au BAC + 8 (Doctorat).

Nous ne pouvions que souscrire à cette initiative. Surtout que les employeurs, contrairement à ceux d'autres conventions collectives, n'ont pas eu de velléités de remettre en cause le principe des grilles Parodi à double entrées (ancienneté/diplôme).

Nonobstant, le fait que cette mise en conformité n'améliore pas en soi le droit conventionnel, un élément plus contestable s'y glisse concernant la qualification des cadres. Il est aujourd'hui rendu par la loi obligatoire la détention d'un diplôme d'un niveau suffisant. Le texte ne fixe pas de manière suffisamment claire les diplômes concernés. Ils pourraient en effet être de ceux spécifiques à notre secteur d'activité, mais ne s'y limiteraient pas.

L'intégration de la prime jusqu'alors attribuée à ces cadres dans le salaire de base ne saurait dès lors justifier notre signature.

Avenant relatif aux grilles de salaire cadres

Cet avenant décline en détail le principe énoncé ci-dessus, à savoir, l'intégration de la prime dans les coefficients de la grille de salaire. Même si nous sommes favorables au principe même d'intégrer les primes dans le salaire de base, cette mesure nous est, au regard de la situation générale, bien éloignée des besoins et des nécessités du contexte. Le manque d'ambition de ces propositions nous est apparu en conséquence comme rédhibitoire.

NOUS REVENDIQUONS LA JUSTICE SOCIALE : EXIGEONS 183 EUROS NET POUR TOUS, TOUT DE SUITE ET SANS CONTREPARTIE !

Michel POULET et Véronique MENGUY
Négociateurs

AVENANT 362 SUR LA PRÉVOYANCE : LA FNAS NE SIGNE PAS ET S'OPPOSE

La FNAS FO s'oppose à l'augmentation des cotisations sans compensation salariale et revendique un plan d'urgence en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail et de rémunération

Le régime de prévoyance couvre les risques d'incapacité (arrêts de travail), d'invalidité et de décès pour tous les salariés des associations de la CCNT66 qui ont choisi d'adhérer au régime. Cette mutualisation des risques entre toutes les associations de la CCNT66 s'est matérialisée en 2006 avec la mise en place du **régime de prévoyance mutualisé** (avenant 300). Ce sont des garanties essentielles pour les salariés et FORCE OUVRIÈRE est attachée à son maintien, et à son amélioration quand des excédents sont disponibles. Par exemple en 2010, les garanties avaient été largement améliorées au profit des 230 000 salariés couverts (avenant 322).

Depuis, le régime de prévoyance accuse un « déficit » récurrent lié d'une part au contexte extérieur (par exemple avec la réforme des retraites repoussant l'âge de départ, ce qui plombe les comptes puisque les provisions faites pour les salariés en invalidité sont insuffisantes), et d'autre part à **l'augmentation des arrêts maladie et des passages en invalidité qui ne cessent de croître d'année en année, environ 4 % par an et 8 % entre 2020 et 2021** (4 945 arrêts survenus en 2020 contre 4 569 en 2019, soit une hausse de +8 %). **C'est la conséquence de conditions de travail dégradées, voire très dégradées**. Il s'agit d'une année particulière, certainement une situation à surveiller de près, en lien avec les conséquences de la crise sanitaire.

C'est ainsi qu'une fois encore cette année, les assureurs recommandés par le régime ont demandé que des « ajustements » soient apportés pour rééquilibrer les comptes.

Rappelons qu'en **novembre 2018, les garanties ont été baissées et les cotisations augmentées** (avenant 347). Ce qui a représenté un effort considérable pour les salariés d'autant qu'aucune contrepartie n'a été concédée par les employeurs. La FNAS avait fait valoir son droit d'opposition en juillet 2018.

En janvier 2020, lors de la nouvelle recommandation (renouvellement quinquennal), les assureurs exigeaient une augmentation des cotisations. Cette augmentation a été reportée, à la demande insistante des négociateurs, estimant que les ajustements faits en 2018 n'avaient pas encore totalement porté leurs fruits, et qu'attendre la publication des comptes 2020 tombait sous le sens. **Les assureurs ont accepté ce délai contre un engagement à renégocier le montant des cotisations en 2021, sauf Malakoff Humanis qui a quitté la recommandation.**

C'est dans ce contexte qu'en 2021 les travaux ont été menés et que **les négociateurs FO ont négocié de façon à aboutir à une augmentation la plus faible possible des cotisations**. Pour autant, la FNAS ne peut accepter une augmentation des cotisations qui n'est pas compensée par une augmentation de salaire. C'est le mandat qu'elle porte de ses adhérents : **le refus de toute nouvelle augmentation de cotisation salariale des régimes de prévoyance sans augmentation des salaires** (Cf. la Résolution Professionnelle Congrès FNAS FO 2019 via le site fédéral www.fnasfo.fr).

Si une augmentation est indispensable pour viser l'équilibre financier du régime, **FORCE OUVRIERE dénonce alors qu'elle ne soit pas prise en charge totalement par les cotisations patronales**. Cette position a constamment été soutenue par la FNAS lors des négociations paritaires. **Les salariés subissent des conditions de travail qui se dégradent d'année en année sans qu'aucune mesure ne soit prise pour les améliorer. Les employeurs doivent admettre leurs responsabilités en matière de sécurité et de santé au travail, et en assumer les conséquences.**

Et ce n'est pas tout ! En 2018, FO s'est opposée à la mise en place d'une mesure imposée unilatéralement par les employeurs. Il s'agit de l'article 7.4 – « Obligation d'investissement prévention ».

Cette mesure impose aux associations de la Branche de consacrer au moins 0.1 % de la masse salariale brute « au profit » d'actions de prévention, géré localement et cette obligation est soumise à avis du CSE (Comité Social et Économique). A l'époque, nous écrivions : *« Renvoyer au local, dans un avenant prévoyance dont l'essence même est la mutualisation entre les salariés des associations, la mise en œuvre effective de mesures de prévention ! De qui se moque-t-on ? »*

Trois ans plus tard, le constat est fait de l'inutilisation de cette mesure dans les associations. Ce que FO avait pressenti dès le départ. FORCE OUVRIERE s'oppose toujours à cette mesure qui est renouvelée dans le dernier avenant (avenant 362, article 3). Elle rappelle que ce 0,1 % de la masse salariale, s'il avait été investi nationalement dans le régime de prévoyance, aurait amélioré le bilan comptable du régime. Ce qui pèserait moins aujourd'hui sur les salaires nets des salariés ! De plus, s'il avait été piloté nationalement, des mesures de prévention effectives auraient pu être mises en place et il ne serait pas resté lettre morte comme nous le déplorons aujourd'hui.

Dans cette situation, la FNAS, attachée à la mutualisation du régime de prévoyance, à son maintien et son amélioration, revendique que des mesures significatives soient prises en matière d'amélioration des conditions de travail, de santé et de sécurité des salariés. La dérive des arrêts de travail et des passages en incapacité est inquiétante et doit être stoppée.

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

Protection, services, accompagnement social

Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements

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

malakoffhumanis.com

malakoff humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

MH-12552_1911

Familles Rurales

“ COUP D’ARRÊT À LA FUSION FAMILLES RURALES/ECLAT

Le 8 juin 2021, se tient la première réunion de CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d’Interprétation) afin que chaque organisation syndicale de salariés se positionne sur la fusion Familles Rurales/ECLAT (Convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires).

Les autres organisations syndicales devant encore réfléchir le positionnement final est prévu pour le 21 juin.

Fidèle au mandat du Congrès Fédéral de Dunkerque, FO rappelle qu’elle défend toutes les conventions collectives nationales et veut les améliorer. FO exprime le risque de la disparition de Familles Rurales et la nécessité de faire vivre sa Convention Collective. Suite au Rapport Ramain, nous nous opposons à l’immixtion de l’État dans les affaires des interlocuteurs sociaux. Lors de cette CPPNI, FO a trouvé les arguments des employeurs en faveur de la fusion, non étayés et peu persuasifs. Ils ne sont pas du tout préoccupés des avantages ou inconvénients que cette fusion aurait pour les salariés. Cette question sera discutée après la fusion !

Dès septembre, tout s’accélère.

Dès le 22 septembre, les accords de fusion et de méthode sont mis à signature. Nous sommes priés de nous taire, il n’y a plus rien à négocier. Nous n’acceptons pas cette façon de faire. Pour la délégation FO, ces accords nous paraissent bâclés, pas réfléchis. Mais peut-être n’est-ce pas le cas ?

Les champs d’application de la CCNT de Familles Rurales sont transposés dans le champ d’application commun avec ECLAT, notamment l’accueil de jeunes enfants, l’aide à domicile et l’accueil ou accompagnement sans hébergement d’adultes handicapés ou de personnes âgées. Ces secteurs apparaissaient dans FR (Familles Rurales). Ils ne s’appliquaient qu’aux employeurs de FR puisque cette convention n’est pas étendue. Cela ne posait aucun problème aux autres Branches telles que, par exemple, la Branche de l’aide, de l’accompagnement, des soins et des services à domicile ou la Branche Alisfa pour la petite enfance.

Tout pourrait changer avec l’accord de fusion dans la mesure où ECLAT est une Branche étendue ! L’extension rend la convention obligatoire dans toutes les entreprises du champ d’application de la Branche qu’elles aient ou non adhéré à une organisation patronale signataire. Avec un champ d’application comprenant l’accueil de jeunes enfants, l’aide à domicile et l’accueil ou accompagnement sans hébergement d’adultes handicapés ou de personnes âgées, la multitude et l’ampleur des problèmes à venir avec les autres Branches concernées est incommensurable.

Hexopée, syndicat employeur d’ECLAT n’essayerait-il pas sous couvert d’un rapprochement avec Familles Rurales afin de s’étendre massivement dans le secteur médico-social ?

Nous avons tenté d’aborder cette question en réunion de CPPNI de Familles Rurales.

Nous avons été sommés de nous taire puisque, comme par hasard, l’accord de fusion a été mis à signature le jour de la réunion de négociation.

FO avait déjà dénoncé, en mai 2021, dans une déclaration commune avec la CFDT et la CGT les conditions difficiles de dialogue dans la Branche.

Manifestement nous n’avons pas été entendus puisque lors de la réunion de la CPPNI FR et la CPPNI ECLAT du 13 octobre, à l’annonce des oppositions communes et majoritaires de la CGT et FO aux accords de fusion des champs et de méthode, les employeurs de Familles Rurales nous ont injuriés « irresponsables » « fossoyeurs » « niveau de maternelle ».

La réunion suivante, CPPNI du 9 novembre, ne s’est pas mieux passée. Suite à un propos désobligeant à notre égard tenu par un employeur, les délégations CGT et FO ont demandé une suspension de séance. A notre retour, nous avons exigé d’être respectés. A la réponse de Familles Rurales : « Puisque c’est comme ça, on s’en va », c’est la CGT et FO qui ont quitté la séance.

Les négociations reprendront fin janvier 2022…

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

”

« INDEMNITÉ INFLATION » : TOUT CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR

Contre la flambée générale des prix des énergies, le gouvernement compte mettre en place une « indemnité inflation » de 100 euros, qui sera versée aux salariés qui gagnent moins de 2 000 euros mensuels. C'est à l'employeur qu'incombera la responsabilité de ce versement.

Ni chèque carburant, ni baisse de taxes, mais une " indemnité inflation ". Afin de faire face à la flambée du prix des énergies (dont les carburants), le gouvernement prévoit la mise en œuvre d'une **aide " exceptionnelle " de 100 euros, défiscalisée**, pour tout salarié gagnant moins de 2000 euros nets mensuels avant prélèvement à la source.

Quels sont les salariés concernés ?

Cette prime sera versée à tous les salariés du privé gagnant moins de 2000 euros net par mois (soit le salaire médian), y compris les apprentis, les employés à temps partiel et ceux qui sont en CDD. Elle sera calculée de manière individuelle, et non sur la base du foyer fiscal ou des revenus du ménage. Parmi les autres bénéficiaires : les indépendants (via l'Urssaf), les fonctionnaires, les étudiants boursiers ou autonomes fiscalement, les demandeurs d'emploi, les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, AAH), les apprentis et les retraités. Selon le gouvernement, 38 millions de personnes sont concernées par cette aide.

Quelles seront les modalités de versement ?

Selon le gouvernement, les bénéficiaires n'auront aucune démarche à effectuer pour percevoir cette indemnité, qui ne serait par ailleurs pas soumise à l'impôt sur le revenu. La responsabilité du versement incombera donc à l'employeur. Il lui reviendra ainsi d'attribuer cette prime à ses salariés éligibles, et de **la verser en une seule fois, en même temps que le salaire de décembre 2021.**

Comment l'employeur se remboursera-t-il du versement de cette prime ?

L'employeur, qui devra avancer l'argent, se remboursera le même mois en déduisant ces sommes du montant des cotisations sociales prélevées par l'Urssaf. En outre, cette prime sera défiscalisée. S'il décide de majorer le montant de l'indemnité versée à ses salariés, l'entreprise pourra donc exonérer l'intégralité des sommes versées des cotisations sociales, à condition de ne pas avoir atteint les plafonds prévus dans le cadre de la prime Macron (1 000 euros par salariés, 2 000 euros dans le cas d'un accord d'intéressement / participation ou de valorisation des métiers des travailleurs de la " deuxième ligne "). À noter que pour verser cette indemnité, les dirigeants devront aussi modifier les logiciels de paiement.

Quel mois de salaire prendre en compte pour connaître les salariés éligibles ?

Seul le salaire (net, avant prélèvement à la source) en vigueur au moment de l'annonce de la mesure, c'est-à-dire celui d'octobre 2021, sera pris en compte dans le calcul de l'aide exceptionnelle. Ainsi, c'est un mois " normal " qui sera pris comme mois de référence, plutôt que celui de fin d'année, durant lequel nombre de salariés bénéficient d'un 13e mois ou d'une prime exceptionnelle. Un moyen, donc, de ne pas exclure ces derniers du bénéfice de cette indemnité.

Quelles modalités de mise en œuvre en cas d'employeurs multiples ?

Ceux qui travaillent pour plusieurs employeurs devraient percevoir autant d'indemnités qu'ils ont d'emploi rémunéré moins de 2 000 euros mensuel. Le gouvernement envisage par ailleurs que l'indemnité ne soit versée que par l'employeur le plus régulier, en cas de succession de CDD auprès de différentes entreprises.

Jacqueline BERRUT
Secrétaire Fédérale

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.

Les Apprentis d'Auteuil

Formation syndicale

Nous réunissons les camarades de la Fondation d'Auteuil adhérents, élus et délégués syndicaux du 15 au 19 novembre à la confédération FO, nous accueillerons aussi de nouveaux adhérents lors de cette semaine de formation syndicale avec également deux interventions de partenaires (Agefiph, Cap Emploi sur l'inaptitude et la mutuelle AESIO sur les risques psycho-sociaux). Nous présenterons le bilan des négociations et rendrons compte du mandat. Nous travaillerons sur le développement syndical et notre communication auprès des salariés. Un point d'échange sera proposé sur notre dialogue social à la Fondation Apprentis d'Auteuil. Nous sollicitons les camarades sur les revendications à porter pour la Négociation Annuelle Obligatoire.

Adhésion au syndicat :

Nous souhaitons la bienvenue aux camarades des différentes régions qui adhèrent à notre organisation syndicale FO Apprentis d'Auteuil en ce début de mois de novembre : Célina, Nadia, Frédéric, Mounir, Benoît, Nathalie, Cindy.

Information syndicale : situation des salariés protégés d'Audaux en situation de licenciement économique.

Suite au jugement du 2 novembre 2021 au tribunal Administratif de Toulouse, la Fondation demande l'annulation des décisions du 18 septembre 2018 qui a refusé l'autorisation du licenciement des salariés protégés, du 29 mai 2019 par laquelle le ministre du travail a retiré sa décision à refuser le licenciement, d'enjoindre à l'inspecteur du travail le licenciement à défaut de réexaminer dans un délai de 1 mois sous astreinte de 200 euros par jour de retard et mettre à la charge de l'état la somme de 1 500 euros au titre de l'article L761-1 du code de la justice administrative.

La Fondation d'Auteuil dans ce jugement ne démontre pas l'existence d'une menace réelle sur sa compétitivité, le licenciement justifié des salariés protégés n'est donc pas établi. Les requêtes de la Fondation sont rejetées par ce jugement et elle dispose par notification de faire appel dans un délai de deux mois.

Délégation FO - CFDT sur le site de Massy Marcoussis

Les Salariés de la maison Louis ROUSSEL (Massy-Marcoussis) se font entendre auprès de nos délégations syndicales centrales accompagnés d'élus de nos syndicats.

En ma qualité de Délégué Syndical Central, j'ai été interpellé par notre délégué syndical et par des salariés en grande souffrance travaillant sur le site.

Nos organisations syndicales **FO et CFDT ont été présentes** fin septembre au sein de la Mecs Louis-Roussel (Massy-Marcoussis). Les salariés se sont exprimés sur le climat anxiogène et les conditions de travail qui impactent sur leur bien-être et leur qualité de vie au travail quotidiennement.

En effet, ce climat anxiogène en l'absence de management coopératif est entretenu par la direction de l'établissement. De nombreux salariés témoignent de l'attitude répétée, intimidante, **discourtoise à la limite maltraitante et violente** de la directrice.

La Fondation a la chance d'avoir un investissement unanime et un engagement professionnel des salariés pour combler le manque évident d'organisation et de management coopératif.

Nous sommes très surpris des mots utilisés par les salariés sur le climat de peur dans chaque service ou catégorie de métiers exercés. Des salariés fatigués et épuisés par la situation. L'absence d'un réel management coopératif qui est l'axe managérial que souhaite développer Apprentis d'Auteuil pour introduire une dimension plus humaine au sein des établissements. Le sentiment de peur présent dans les échanges dénoncés par les salariés démontre encore une fois le climat anxiogène et les représailles permanentes que la directrice fait peser sur son personnel.

Les salariés et les élus attendent une implication de la direction générale et régionale pour rétablir la sérénité au sein de leur établissement et des équipes et surtout prendre en compte le management malveillant qui risque d'être un frein et un handicap à la réussite globale de la fusion des deux établissements.

Aussi, nous demandons le retour à un dialogue permanent et à plus de transparence avec les

élus du personnel dans une dynamique d'intelligence collective avec considération et écoute constructive.

Les deux syndicats présents avec leur DSC souhaitent rappeler que nous condamnerons et protègerons les salariés à tous niveau hiérarchique, de toutes menaces ou pressions dont les salariés venus s'exprimer seraient victimes.

Nous avons rencontré, 15 jours plus tard, le directeur régional Adjoint, la RHR de la région IDF, la directrice de la Mecs Louis Roussel et le directeur du lycée du site de Marcoussis pour faire le point et qu'un plan d'action soit mis en place. Nous devons faire un nouveau point avec les salariés du site, nous nous réservons le droit de mener d'autres actions jusqu'à un mouvement de grève si la direction persiste dans ce type de management.

Ouvrir les prestations ASC mises en place par les CSE régionaux aux AESH

Les AESH sont les personnels mis à disposition par l'EN dans les établissements scolaires pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap. Leur salaire versé par l'Education Nationale est extrêmement précaire en partie parce que leur temps de travail est souvent réduit, cependant aménagé sur l'ensemble de la semaine il ne leur permet pas d'exercer une activité complémentaire.

Notre organisation syndicale a interpellé la Fondation d'Auteuil sur les possibilités pour l'employeur de prendre en compte la masse salariale des AESH dans l'assiette de calcul de la cotisation employeur à verser au budget ASC des CSE régionaux.

Légalement, il semble que rien ne l'interdise, nous négocierons avec pour objectif d'amener AA à consentir à ce versement pour permettre aux AESH (dont la rémunération est plus que précaire) de bénéficier sans discrimination des ASC de leur CSE régional. Cet avantage pourrait correspondre suivant les régions à l'octroi d'aide au règlement de licence sportive, de chèques culture, de chèques cadeaux de Noël (adulte-enfant), d'aide financière au départ en vacances : chèques ANCV, de cadeaux évènement familiaux : naissance, PACS, mariage, retraite, ...

Il s'agirait d'une juste reconnaissance par l'employeur de leur investissement dévoué auprès d'un public accueilli à besoins particuliers.

Le Télétravail : ça s'organise, ça s'apprend, ça s'anime.

La mise en œuvre de l'accord depuis le 26 juin 2020 pour une durée déterminée au 31 décembre 2021.

La Direction a présenté lors de la commission de suivi de l'accord (signé par FO et la CFDT) et lors de la première séance de révision de l'accord la mise en œuvre, à travers quatre grandes thématiques :

Cadre et objectifs de cette commission

La commission est prévue dans le cadre de l'accord télétravail, signé en juin 2020. Nous avons la charge de mesurer l'efficacité du présent accord en fonction des indicateurs définis dans l'accord.

La période a aussi été marquée par une situation de télétravail exceptionnelle hors du cadre de l'accord due à la situation sanitaire.

Points sur les données des régions :

- IDF : 121 salariés en télétravail exceptionnel uniquement et 3 demandes d'aménagement.
- Siège : 330 salariés en télétravail, environ 10 salariés concernés par une obligation de la médecine du travail.
- Nord-Est : 7 salariés en télétravail régulier, 80 en télétravail exceptionnel.
- Nord-Ouest : 44 salariés en télétravail, 11 en télétravail régulier, 138 en télétravail exceptionnel (cumul des 2 situations pour certains salariés sur la période).
- Sud-Est : 86 salariés en télétravail, 10 en télétravail encadré, 76 en télétravail exceptionnel, 1 situation d'aménagement et d'obligation médecine du travail.
- Sud-Ouest : 113 salariés en télétravail, 11 en télétravail encadré et 3 en télétravail encadré occasionnel, 100 en télétravail exceptionnel, 1 situation d'aménagement et d'obligation médecine du travail.

Ressources mises en œuvre

L'entretien permet au salarié et à son supérieur hiérarchique d'échanger sur la pratique du télétravail. Il doit permettre au salarié d'évaluer sa situation en télétravail, notamment sur ses conditions de travail, sa charge de travail ainsi que la qualité du lien avec la Fondation. Cet échange doit permettre d'améliorer les dysfonctionnements éventuels et de décider si le télétravail sera reconduit pour une année supplémentaire.

Cet entretien est bien distinct de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel.

Cet entretien est obligatoire entre le salarié et son responsable hiérarchique au moins une fois par an, pour les salariés en télétravail régulier. Le premier entretien est réalisé dans l'année qui suit la mise en place du télétravail.

Perspectives

- La préparation d'un kit destiné aux managers autour du télétravail avec comme axe de les inviter à en parler en équipe de travail.
- Une relecture de l'enquête Siège pour se doter de points de vigilance.

L'accord à durée déterminée arrive à échéance au 31 décembre et nous entrons dans une nouvelle phase de négociation d'un nouvel accord que nous avions revendiqué.

L'entrée dans cette phase de négociation avec les autres organisations syndicales et la direction va nous permettre de faire évoluer notre accord actuel. Celui-ci a été mis en application et négocié pendant la période covid.

Un **Travail Occasionnel à Distance (TOD)** – Intempéries est mis en place pour des salariés du siège **mais le manque d'information auprès des organisations syndicales est flagrant.**

Les directeurs d'établissements et les fonctions RH ne font pas remonter les éléments nécessaires pour réaliser une analyse très fine de sa mise en place dans les régions.

Mais nous pouvons faire le constat de la nécessité de pouvoir continuer le télétravail dans de bonnes conditions en respectant également l'accord de déconnexion. Nous devons faire attention à la santé des salariés qui exercent une activité plus importante en période de télétravail et proposer des préconisations.

La direction reconnaît que la situation sanitaire a entravé le déploiement de l'accord télétravail et nous a contraints à un télétravail plutôt exceptionnel.

La direction est bien consciente que ce contexte particulier n'a pas permis de suivre précisément la situation des salariés en télétravail, les données présentées sont donc très partielles.

Des améliorations indispensables à prendre en compte pour améliorer les conditions de travail des salariés : L'accord Télétravail nécessite une évolution et une amélioration des dispositifs existants, ainsi que l'acquisition de nouveaux droits. Un nouvel accord deviendra valide s'il recueille les signatures d'au moins 50 % de représentativité syndicale. Dans ce cas il bénéficiera automatiquement à tous les télétravailleurs dans les différents dispositifs et dans le cas contraire, l'accord actuel tombera, puisqu'il est à durée déterminée.

Nous revendiquons un nouvel accord plus ambitieux intégrant, entre autres :

- Le respect du choix du salarié,
- Des dispositifs spécifiques en cas d'événements exceptionnels (exemple : crise sanitaire),
- Les apports de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) signé en décembre 2020,
- Le versement d'une indemnité prenant en compte les frais engagés par le salarié,
- L'attribution de matériels et mobiliers adaptés au domicile,
- L'attribution de matériel informatique nouvelle technologie,
- Une attention particulière aux familles monoparentales,
- Une égalité de reconnaissance femmes/hommes,
- Une amélioration de la détection des salariés télétravailleurs en difficulté,
- Une évolution des activités ou métiers réputés aujourd'hui éligibles au télétravail,
- La proposition de 1/2 journées télétravaillées pour des métiers actuellement non éligibles.

FO a attiré l'attention de la Direction sur le fait que certains directeurs d'établissement mais également certaines directions fonctionnelles se montrent très réticentes au déploiement du télétravail auprès de leurs équipes.

FO souligne que cet accord, comme tous les autres accords négociés au sein de la fondation d'Auteuil est un accord à portée nationale.

FO rappelle que l'accord prévoyait une enquête sur le retour d'expérience des salariés : le bilan de de cette synthèse est attendu pour la négociation d'un second accord « télétravail ».

FO a obtenu une communication pour rappeler à l'ensemble des salariés le cadre de la mise en œuvre de cet accord ainsi que le fait qu'il s'agit d'un accord s'appliquant sur l'ensemble de la Fondation, avec un focus particulier auprès des directeurs.

Daniel LAURENT
Délégué Syndical Central FO Apprentis Auteuil

Section Fédérale des Cadres

Pour notre Fédération, qui regroupe un grand nombre de cadres adhérents de différents niveaux dans différents secteurs d'activité, l'attachement aux valeurs républicaines et à l'action syndicale libre et indépendante est au cœur de notre pratique syndicale.

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

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

Depuis sa création la SFC entend les difficultés de plus en plus importantes des cadres dans l'exercice de leur fonction. Celles-ci ont d'ailleurs été relatées dans une étude sociologique. Cette étude porte sur la situation des Cadres dans leur fonction et leur place au sein des institutions dans lesquelles ils exercent (Cf. l'étude FO Cadres et FNAS « Les cadres de l'action sociale : entre engagement et renoncements professionnels » d'Hubert BILLEMONT).

Afin de répondre aux difficultés des cadres et de pouvoir les aider, la SFC a construit un parcours sur 6 jours en trois modules qui sera proposé dès le second semestre 2022 pour aider à appréhender la fonction de cadre et savoir exister dans la fonction, au regard des données statutaires, législatives et personnelles.

Aujourd'hui en phase finale d'élaboration, il nous est apparu important de traiter tout d'abord la place des cadres et les définitions qui caractérisent chaque type de cadre. Puis de balayer la position du cadre dans une structure, se positionner par rapport aux différentes missions du cadre et des conflits qui peuvent découler de la gestion des équipes, la notion de loyauté et les représentations de la fonction et des missions qui en découlent. Enfin seront traitées le statut professionnel du cadre au travers de son contrat de travail.

Chaque session et les séquences seront initiées par le vécu des cadres présents à la formation. Les intervenants seront aussi divers que cadres en exercice, sociologue, psychologue, formateur et juriste.

C'est dire une pédagogie interactive et une richesse d'approche permettant, nous le souhaitons de répondre le plus possible à la souffrance générée par l'exercice de la fonction.

Ce travail fait sous l'égide d'une secrétaire fédérale, nous amènera à vos proposer pour 2022, un programme détaillé qui vous permettra de vous y inscrire

N'oubliez pas qu'à la fédération on a toujours considéré que les cadres étaient des salariés comme les autres et qu'à ce titre, ils avaient le droit de se syndiquer et de se former.

Pour le Bureau de la Section Fédérale des cadres de l'action Sociale
Christian BEAUTIER et Gil SILVESTRI

SYNCEA

Aide à domicile

JOURNÉES NATIONALES BAD À PARIS, LES 25 ET 26 OCTOBRE 2021

Comme je vous le disais dans les précédents bulletins fédéraux, les réunions en visio continuent. A ce mode de communication, s'est ajouté le retour de « nos journées BAD nationales ». Deux journées de formation, les 25 et 26 octobre, ont suivies celle du 8 septembre *(Bulletin 339)*. Nous étions 39 réunis à Paris, pour mieux comprendre l'avenant 43-2020 et le rôle de notre syndicat.

Tous et toutes motivés pour faire valoir nos droits et les revendiquer. Au fil des échanges, nous avons constaté l'inégalité d'application, certains d'entre nous n'ont pas de notification de reclassement alors même que le texte de l'avenant prévoyait une information aux salariés, avant le 1er octobre 2021.

Nos camarades exposent « des interprétations » très différentes d'une structure à une autre. Certains employeurs répondent se donner le temps de l'application en toute illégalité. Le reclassement est au 1er octobre 2021 et pas à une autre date ! *C'est écrit noir sur blanc dans l'avenant.*

La problématique des financements revient régulièrement sur le tapis. Certains responsables de structures disent que les conseils départementaux demandent des quotas d'Échelon 3. Alors même que les décrets de versement de l'aide par la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) sont publiés et qu'un vadémécum est rédigé à l'attention des Conseils Départementaux. *Nous communiquons ces documents aux camarades qui en ont besoin pour répondre à leur responsable.*

Les témoignages montrent un manque de respect de nos employeurs et nous, professionnels du secteur le ressentons comme du mépris, une fois de plus. Les employeurs créent des inégalités d'application à partir de critères non écrits, oublient de prendre en compte **tout le parcours du salarié**, expliquent manquer d'outils d'évaluation *(alors qu'ils sont disponibles sur le site de la Branche)*, demandent du temps supplémentaire *(alors que le report de l'agrément leur a donné 9 mois supplémentaires)*...

La valorisation de la compétence n'est pas au rendez-vous. Cette notion, tant mise en avant par les employeurs au moment de la négociation, semble difficile à appliquer par les associations. Nous avons des camarades qui dans une même situation professionnelle se voient positionnés dans deux classifications très différentes en termes d'augmentation de salaire. L'agent à domicile qui exerce depuis des années peut avoir un reclassement en Degré 2, Échelon 2, alors qu'un autre se verra positionné en Degré 1, Échelon 2. Résultat : une différence de salaire de 1644.50 € à 1974.50 €. *Ce n'est pas rien quand même, pour le même travail accompli.*

Nous constatons que la mauvaise foi et le mensonge sont utilisés sans vergogne face à des salariés bien peu habitués à réclamer l'application de leurs droits. Certains d'entre nous se sentent humiliés de devoir contester leur reclassement alors que notre expérience et nos compétences ne sont plus à prouver après plus de 10, 15, 20 voire plus de 30 ans dans le métier ! Nous ne serions pas encore en « parfaite maîtrise » de notre emploi ?!? Même s'il est intéressant de savoir que nous avons encore une marge de progression, il nous a été parfois difficile de lire sur une notification - remise en main propre contre signature - **une sous-classification sans qu'aucune explication ne l'accompagne.**

Charge à nous de faire la démarche de la contestation. *C'est une marque de reconnaissance bien particulière, vous en conviendrez !* Allons montrer, démontrer nos compétences auprès de notre employeur. C'est lui qui nous envoie en mission depuis que nous sommes salariés de la structure et il ne sait pas que nous sommes en parfaite maîtrise du métier. Il faut attendre qu'il nous reçoive en entretien d'évaluation. Combien de collègues vont oser faire la demande ? *Affaires à suivre.*

Au sein des structures, les contacts sont nombreux avec des collègues non syndiqués. La commission de recours, dispositif prévu par l'avenant 43-2020 doit être saisie par une organisation syndicale. Cela peut être l'occasion de valoriser le « syndicat » et montrer l'intérêt de nous rejoindre. C'est par la construction du rapport de force que les luttes se gagent. *Des affiches et des tracts sont emportés pour les panneaux d'affichage et rendre visible notre travail syndical.*

La richesse des échanges et des témoignages auront permis aux camarades de trouver des informations et des arguments pour répondre à leur employeur lorsque les classements ne sont pas justes. Pour les aider, nous avons fait le point sur les outils disponibles construits par la Branche mais aussi et surtout par la FNAS FO.

Une prochaine rencontre aura lieu en début d'année 2022, pour faire le point sur l'évolution de la mise en place de l'avenant 43-2020.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe

Guide de la Formation Professionnelle

“ LE GUIDE PRATIQUE FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA FNAS FO EST ARRIVÉ ! Petite présentation

A la suite des bouleversements imposés par la dernière loi en date sur le sujet, la loi de 2018, il nous est apparu utile et nécessaire de concevoir un guide de la formation professionnelle ; un guide ouvert à tous les acteurs intéressés par le sujet dans notre secteur d'activité et au-delà.

Il offrira, nous l'espérons, à la fois des éléments techniques et légaux sur la formation professionnelle, mais également une réflexion et une critique autour de ce thème. Un guide à plusieurs entrées, donc.

Il se présente à la fois comme un document complet, balayant les thèmes essentiels de la formation, ainsi qu'une compilation de plusieurs livrets pouvant exister indépendamment de l'objet principal. Chacun de 5 livrets peut en effet être édité ou imprimé séparément :

- **Histoire de la formation,**
- **Loi de 2018,**
- **Mandatés de la formation professionnelle,**
- **Droits à la formation pour les salariés,**
- **Élus et délégués syndicaux.**

Outil pratique pour les camarades élus du personnel ou délégués syndicaux dans leurs associations, pour les camarades mandatés dans les instances nationales et régionales de la formation professionnelle, pour les salariés voulant s'informer de leurs droits à la formation, outil théorique également permettant d'inscrire la formation professionnelle dans une perspective historique et législative indissociable de l'histoire-même de notre syndicalisme et de sa prétention émancipatrice des travailleurs.

C'est un abîme qui nous sépare aujourd'hui des principes de l'éducation ouvrière développés à la fin du 19e siècle par les camarades qui nous ont précédés. Si cet abîme a parfois pu être comblé au fil des décennies par la négociation, la loi de 2018 l'a creusé davantage encore.

Mais ne nous résignons pas : par la revendication et l'action syndicale, nous trouverons les moyens de l'enjamber. Aussi ce guide se veut une modeste contribution à l'élaboration de ce futur.

”

Accompagner l'équilibre de vie du salarié aidant

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

Chiffres clés

8,3 à 11 millions
d'aidants familiaux

60 %
sont des actifs

73 %
aident au domicile de l'aidé

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

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

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

Les droits du salarié aidant

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

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

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

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

Solidarité : don de jours de repos en entreprise

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

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

Le Groupe VYV mobilisé auprès des aidants et de leurs proches

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

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

GROUPE vyv
Entrepreneur du **mieux-vivre**

Chorum · Harmonie mutuelle · MGEFI · mgen · MMG · MNT · SMACL Assurances · vyv3 · groupe Arcade vyv

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

Stage à Noirmoutier

“ NOIRMOUTIER, STAGE DE SEPTEMBRE SDAS 67

Dimanche 26 septembre 2021, il est 11h, Catherine, Valérie, Didier et Marianne, 4 camarades du Conseil Syndical du SDAS 67 se retrouvent à l'aéroport d'Entzheim pour s'envoler vers l'île de Noirmoutier afin de suivre le stage fédéral « Comment développer son SDAS ».

Zut… l'avion a 1h30 de retard ! Nous allons boire un café et bavardons, nous posons plein de questions à Catherine, notre Secrétaire Départementale, qui a déjà eu l'occasion de participer à ce stage ; on s'inquiète un peu, serons-nous à la hauteur ?

Nous arrivons enfin au Village Vacances des 4 vents à l'Épine, sur l'île de Noirmoutier. L'accueil est chaleureux, les chambres confortables, les pieds au bord de l'Océan (ça, ce n'est pas rien pour des Alsaciens !!).

Certains camarades sont déjà arrivés, et nous les rejoignons sur la terrasse pour un 1er apéro ! Tout le monde est détendu, on se croirait presque en vacances !

Nous faisons connaissance de l'équipe fédérale en charge de ce stage : Nathalie, David et Michel. Les premières infos tombent.

Nous avons la chance de pouvoir profiter de la nouvelle formule horaire, avec une longue pause de 12h30 à 15h30 où nous pouvons profiter des commodités sur place, piscine/sauna, bord de l'océan, visites des marais salants à vélo pour les plus courageux.

Lundi matin « à l'aube », c'est-à-dire 9h, tout le monde est là ! Pascal CORBEX, Secrétaire Général de la Fédération Nationale de l'Action Sociale, nous accueille et nous fait un point sur l'actualité sociale, le ton est donné !

Après son départ, les choses sérieuses peuvent commencer : d'abord un tour de table pour que chacun puisse se présenter, sont présents : les camarades des SDAS 22, 63, 41 et 67.

Les sujets abordés durant la semaine sont la prise en compte de la situation actuelle de chaque SDAS pour faire apparaitre leurs Forces et Axes d'amélioration, ceci dans le but d'établir UN PLAN D'ACTION CONCRET ET REALISABLE qui sera suivi, accompagné dans la durée par l'équipe fédérale.

Certains d'entre nous ont déjà effectué ce stage, leur aide nous est précieuse pour progresser. Les échanges sont très riches, le groupe est à l'écoute, il n'y a pas de jugement et toutes les questions sont accueillies avec la même bienveillance. La cohésion d'ensemble est forte de par le maillage inter-SDAS !

Cette pause fraternelle hors du temps, dans un cadre magnifique nous a permis d'aborder des sujets nouveaux, de prendre du recul et faire le plein d'énergie, partager des moments de franches rigolades lors des soirées et repas partagés.

Nous tenons à remercier les personnels de l'ESAT qui ont contribué à la réussite de ce séminaire. Leur gentillesse, leur disponibilité, leur efficacité ont permis une belle parenthèse de 5 jours où se faire plaisir en faisant du syndicalisme, c'est possible !

Bien entendu, un grand Merci à l'équipe fédérale pour son engagement qui renforce les lignes autour de notre engagement : « Résister, Revendiquer, Reconquérir ».

Nous repartons la cale pleine de barils de poudre, le canon aiguisé !

Didier, Valérie et Marianne

”

“ NOIRMOUTIER, STAGE DE NOVEMBRE Prendre le temps ...

Celui qui nous manque à tous… le temps, celui qui nous angoisse tant mais qui a le mérite d'être équitable.

Prendre le temps, ce n'est pas possible car antinomique : quand on prend du temps pour quelque chose, le temps continue de s'écouler et d'autres évènements arrivent.

Cependant, déterminer une action pendant cette continuité indéfinie où se déroule une succession d'évènements nous paraît indispensable si l'on souhaite se développer.

Cette semaine de formation nous aura fait prendre conscience de cela, que pour définir des actions, créer des supports, réfléchir… il faut planifier des moments.

Ce n'est pas perdre son temps que de s'organiser et de mettre en suspend les dossiers qui s'empilent dans le quotidien de nos vies syndicales pour penser et agir « Développement ».

Ce n'est pas perdre son temps que de se dire que plus on sera nombreux, plus on aura du temps.

Enfin qu'il fasse beau temps ou mauvais, que de temps en temps ou tant qu'on peut ou puisse se dire qu'ensemble, on va plus loin… il est temps !!!

Les stagiaires à Noirmoutier, de ce mois de novembre 2021

”

Stage Harcèlement

“

Sur l'année 2021, la Fédération a organisé un parcours de formation dans ses locaux sur le thème du *« harcèlement sexuel et de la prévention des agissements sexistes à destination des IRP »*.

Ce parcours, animé par Jacqueline BERRUT, Secrétaire Fédérale, était composé d'une journée d'information, de deux journées de sensibilisation puis de trois jours de formation, et ce, réparties sur l'année.

Les participants venaient de toutes les régions, ce qui a permis de nouvelles rencontres et le partage de leur expérience. La majorité d'entre eux est désignée *« référent harcèlement sexuel »* par les CSE de leur établissement. Ils ont suivi ce parcours en visio puis en présentiel dès que cela a été possible au vu des conditions sanitaires.

La formation, dont l'objectif principal était de déterminer la qualification des faits, a permis de travailler deux outils : l'enquête et la négociation d'un accord d'entreprise sur le thème !

”

183 € pour tous

“ FO, CGC, CFTC, ET CGT appellent à une mobilisation nationale le jour de la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-coial

Les organisations syndicales CFE-CGC Santé Social, CFTC Santé Sociaux, Union fédérale Action Sociale CGT et FO Action Sociale/Santé Privée se sont réunies le 10/11/ 2021 pour faire un point de la situation des salariés exclus des mesures salariales du Ségur de la santé :

- Professionnels éducatifs, administratifs et techniques des SSIAD et des ESSMS handicap financés par l'assurance maladie,
- Personnels des structures sociales et médico-sociales dont celles financées par les Conseils Départementaux,
- Salariés du social, du médico-social, de l'Aide à Domicile, de la protection de l'enfance et de l'insertion,
- Personnels des Etablissements Français du Sang.

Tout montre que dans le secteur Social et Médico-Social, de l'Aide à Domicile, de la protection de l'enfance et de l'insertion, la colère et les attentes des salariés sont grandes. Les mobilisations en cours le prouvent. Face au manque de moyens, le constat est sans appel :

- Salaires en berne,
- Turn over, arrêts maladie en augmentation, non remplacement, déqualification, sont le quotidien des équipes,
- Conditions de travail de plus en plus dégradées,
- Risques de détérioration de l'accompagnement des usagers.

Alors qu'il faudrait un plan d'urgence à la hauteur des besoins, le gouvernent continue sa politique du compte-goutte excluant nombre de salariés du travail social de la revalorisation de 183 € net pour tous, augmentation que nous voulons sans contrepartie.

Pour autant, cette revalorisation n'est qu'un premier pas. La paupérisation des salariés due, à l'augmentation du coût de la vie, au blocage des salaires depuis 1999, au gel du point d'indice dans la fonction publique et au retard de rémunération de nos métiers affichée par la France en comparaison des autres pays européens, nécessite la mise en place d'une réelle politique salariale et un rattrapage général de 300 € pour les salariés du secteur.

La méthode LAFORCADE, imposée aux Branches sans possibilité de négociation, ne répond pas à nos revendications. Elle morcelle les éventuelles revalorisations créant ainsi des exclusions. Elle prévoit des augmentations minimales lorsqu'elles sont envisagées. Elle soumet des syndicats à des négociations pipées où toutes améliorations ne pourraient se faire sans un rapprochement conventionnel probablement au moins disant. Elle indexe des collectivités territoriales à un financement hypothétique et incertain.

La CFE-CGC Santé Social, la CFTC Santé Sociaux, l'Union fédérale Action Social CGT et FO Action Sociale/Santé Privée réaffirment que l'Etat doit mettre en œuvre tous les moyens pour garantir l'extension des mesures salariales du Ségur. Il doit garantir l'égalité des salaires et des droits. Au-delà du financement par les administrations d'état des secteurs concernés (précarité, exclusion et mesures judiciaires de protection de l'enfance), l'octroi des enveloppes financière complémentaires aux départements et aux ARS est de la responsabilité gouvernementale.

Avec les salariés, nous ne saurons accepter que reprenne une négociation sur les règles conventionnelles d'évolution des carrières, que le gouvernement entend mettre en place par la mission PIVETEAU, dans le cadre de la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social. Cette mission, faux nez de la convergence vers une convention collective unique étendue de bas niveau, ne peut faire oublier le fait que tous les salariés comptent bénéficier des 183 € au plus tard le 1er janvier 2022

Au regard de l'urgence de cette juste revendication, 183 € pour tous, les organisations syndicales CFE-CGC Santé Social, CFTC Santé Sociaux, l'Union fédérale Action Sociale CGT et FO Action Sociale/Santé Privée :

- Soutiennent toutes les mobilisations en cours ou à venir,
- Organisent une conférence de presse le jeudi 18 novembre 2021 pour faire état publiquement de la situation et de leur détermination à obtenir satisfaction,
- Décident d'appeler ensemble à une mobilisation nationale le jour de la Conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social dès que la date en sera connue. Elles demanderont à être reçues et porteront à cette occasion l'ensemble des revendications des salariés du secteur.

Paris, le 18 novembre 2021

RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-
TANCE

Mobilisation du 5 octobre

SDAS 28

SDAS 35

SDAS 34

SDAS 66

MOBILISATION DU 5 OCTOBRE 2021

Personnels du médico-social en colère, nous avons manifesté à 200 à Annecy devant l'ARS (Agence Régionale de Santé) le 5 octobre à l'appel de FO Action Sociale Haute-Savoie pour revendiquer :

- **Une augmentation significative des salaires ! 183 € pour tous !**
- **Des embauches massives d'emplois qualifiés pour répondre aux besoins !**
- **Non à la dislocation du médico-social !**

FO Action Sociale se félicite de la mobilisation massive du personnel du médico-social qui n'accepte pas la politique du gouvernement Macron, qui met les personnels et par voie de conséquence les personnes en situation de handicap, dans des conditions désastreuses.

Le même jour, une délégation composée de Françoise COUDERT, Secrétaire Générale de FO Action Sociale 74 et Déléguée FO de l'ADIMC 74, Patricia VACHER, Déléguée FO de l'AD PEP 74, Régine FUSS, élue FO de l'association Aller Plus Haut, Pascal FANJAT, Secrétaire-adjoint de FO Action Sociale 74 et Sophie BEDAGUE, de l'association AAPEI Epanou a été reçue par M. Luc Rollet, Délégué Départemental de l'ARS.

La délégation a présenté et détaillé les revendications précises en matière de salaires dont les 183 € pour tous sans condition, la grande pénibilité des conditions de travail, la pénurie d'emplois qualifiés et le refus des modifications dans la prise en charge des personnes en situation de handicap aboutissant à une dislocation du droit à une prise en charge adaptée aux besoins des personnes accueillies.

La délégation a constaté que, si le représentant avait écouté poliment les revendications de la délégation, aucun engagement n'avait été pris pour commencer à satisfaire les revendications des personnels.

En conséquence, au vu de la gravité de la situation, FO Action Sociale 74 considère qu'il est nécessaire de construire le rapport de force et d'aller là où ça se décide, là où les décisions sont prises, c'est à dire à Paris, au Ministère des Solidarités et de la Santé.

FO Action sociale 74 invite les personnels à se réunir et en discuter.

Bureau du SDAS 74

SDAS 75 ET FNAS FO

SDAS 82

LES OUBLIES DU SEGUR : LA COUPE EST PLEINE !

Pourquoi la CGT et FO ne sont pas signataires du Ségur 2 ?

Pourtant signataire du Ségur 1 permettant une revalorisation significative des salaires pour l'ensemble des professionnels de la Santé privée lucrative, **la CGT et FO ont décidé de ne pas signer le Ségur 2.**

L'accord non négociable proposé par la Fédération de l'Hospitalisation Privée est non seulement insuffisant, mais est, encore une fois, entièrement financé par les pouvoirs publics sans que les employeurs ne mettent un centime de leur poche malgré des chiffres d'affaires en hausse grâce à la garantie de financement.

La CGT et FO s'attendaient en plus de cette mesure,

à des revalorisations significatives de l'ensemble des salaires à minima à hauteur des rémunérations du secteur public ; revalorisation à la charge des employeurs et non du contribuable.

FO et CGT ont demandé l'élargissement des bénéficiaires, afin de récompenser l'investissement des salariés du secteur médico-social. Là encore, le syndicat patronal a refusé d'entendre cette revendication rappelant qu'il ne rajouterait pas un euro à l'enveloppe attribuée par notre Sécurité Sociale.

C'est encore un effet d'aubaine pour le patronat qui refuse de mettre la main à la poche : l'Etat se trouvant dans l'incapacité de les contraindre à revaloriser la valeur du point et les rémunérations.

Le Ségur 2 prévoit actuellement:

54€ brut (42€ nets) mensuels pour les IDE, IDE spécialisés, cadres de santé, sages-femmes et masseurs-kinésithérapeutes

19€ bruts (15€ nets) mensuels versés pour les aides-soignants, les auxiliaires de puéricultures, les préparateurs en pharmacie, les diététiciens, les manipulateurs en radiologie, les techniciens de laboratoire, les orthoptistes, les psychomotriciens, les ergothérapeutes, les pédicures-podologues, les orthophonistes

et 0€ pour tous les autres !!!

La FHP, sans attendre les délais légaux d'opposition aux accords, s'est empressée de communiquer dans la presse cette signature certainement dans l'espoir de limiter la fuite du personnel soignant vers d'autres secteurs.

Face à ces mesures inégalitaires et insuffisantes, la CGT et FO demandent la réouverture immédiate des négociations et la revalorisation des salaires de l'ensembles des salariés (quel que soit leur métier) du secteur médico-social.

APPEL A LA GREVE A L'APEI

A COMPTER DU 09/11/2021

Mobilisons-nous pour nos salaires et nos conditions de travail !

Rdv le 09/11/2021 :

Secteur Thionville : 89 chemin du Coteau 57100 THIONVILLE Secteur Saint-Avold : 2 rue en verrerie 57500 SAINT-AVOLD **Nous vous attendons dès 9h et tout au long de la journée. Une assemblée générale aura lieu entre 12h et 13h pour des échanges et prises de parole.**

Pour tout renseignement, contactez-nous :

Mme Senzer Corinne (DS FO) : 06 27 56 26 66
M. Quantin Stéphane (DS FO) : 06 18 92 37 24
Leroux Aline (DS CGT) : 06 68 99 86 13
Boulanger Maryline (DS CGT) : 06 87 20 50

Hémorragie à l'Apei Moselle : les salariés au bout du rouleau fuient l'association… la Direction se moque de nous !

LES ACTES DE LA DIRECTION NE REFLETENT PAS LEUR DISCOURS :

A l'Apei Moselle, la Direction fait de beaux discours mais continue de dégrader nos conditions de travail et refuse toutes les propositions faites par les organisations syndicales :

- Augmentations de salaires : refusé !
- Embauches à des échelons supérieurs : refusé !
- Prise en charge de la mutuelle à 100% par l'employeur (soit 16€/personne) : refusé !
- Prise en compte des 13 jours fériés dans l'annualisation : refusé (seulement 12) !
- Dispositions pour les séniors pour tenir compte de la pénibilité de nos métiers : refusé !

IL Y A DE L'ARGENT DANS LA CAISSE, IL EST TEMPS QU'IL PROFITE AUX SALARIES :

Le 18 octobre 2021 s'est tenue un simulacre de négociation entre la Direction Générale et les Organisations Syndicales concernant l'attribution de la prime « PEPA » (dite « prime Macron »).

Les délégués syndicaux CGT et FO ont décidé de quitter la table des négociations. En effet, la Direction continue sur sa lancée et méprise les salariés. Elle est venue en réunion avec un projet d'accord déjà ficelé et n'a su faire d'autre proposition que 150€/salarié La CGT et FO ont considéré que 1000€/salarié aurait été le minimum **au vu des 4.5 millions d'excédents réalisés l'an passée**.

Nous estimons que la proposition de la Direction Générale de l'APEI Moselle n'est pas à la hauteur de l'engagement des salariés et des difficultés rencontrées depuis des mois. En effet les salariés subissent des conditions de travail très dégradées et des niveaux de salaires bien trop bas. La crise sanitaire a bon dos mais elle n'a fait que creuser d'avantage les difficultés de notre secteur.

L'expertise demandées par les élus CSE a mis en évidence des résultats économiques importants en ce qui concerne les fonds disponibles **à hauteur de plusieurs dizaines de millions d'euros** ! La Direction elle-même reconnait une année exceptionnelle au niveau des excédents réalisés.

De plus, l'ensemble des postes inoccupés actuellement représente également une économie significative pour l'association : **cet argent PUBLIC doit revenir aux salariés !**

LA SITUATION DE L'ASSOCIATION EST POURTANT PLUS QUE PREOCCUPANTE :

L'Apei Moselle fait face à une situation sans précédent :

- Turn-over en constante augmentation !
- Nombre inédit de postes vacants et difficultés importantes de recrutement !
- Fermetures exceptionnelles d'établissements faute de personnel pour assurer les prises en charge des personnes en situation de handicap !
- Explosion des arrêts maladie !
- Epuisement professionnel des salariés présents !
- Alertes récurrentes des représentants du personnel (élus CSE, CSSCT, délégués syndicaux) sur les risques psycho-sociaux !
- Signalements des directions d'établissements auprès des autorités publiques pour alerter sur les difficultés de fonctionnement des établissements liés au problèmes de recrutement et de fatigabilité des professionnels !
- Mise en place de fonctionnements exceptionnels type journées en 12h pour les salariés de certains établissements !

POUR NOS SALAIRES, NOS CONDITIONS DE TRAVAIL ET LE RECRUTEMENT DE PERSONNEL **MOBILISONS-NOUS LE 09/11/21**

APPASE

“

Je viens faire ici un point sur la situation de l'APPASE où FO est majoritaire depuis 2019.

Suite aux errances de gouvernance qui perdurent depuis plusieurs années, les financeurs ont requit le concours des élus afin de placer notre association de 220 salariés sous administration judiciaire provisoire.

Le tribunal a acté par ordonnance en date du 17 juin 2021.

L'administrateur provisoire à pour mission d'assurer la reprise de l'association par un groupe national afin d'en finir avec les querelles politiques en tous genres.

2 repreneurs étaient préssentis : SOS et COALLIA.

Nous avons appris il y a peu que SOS s'est désisté. Ne reste plus que COALLIA.

Les CSE s'enchainent et le projet COALLIA se dessine peu à peu.

Il faut savoir qu'en ce moment les relations avec la direction générale (le 6ème directeur en 6 mois) sont très compliquées.

Nous sommes limite censurés, d'ailleurs il nous a été refusé à plusieurs reprises de diffuser des PV de CSE car le DG refuse de les approuver, de fait les infos ne sont pas transmises aux salariés.

A ce stade, nous n'avons plus aucun pouvoir, les ordres viennent directement de la préfète des Alpes de Haute Provence qui veut absolument COALLIA.

Notre rôle se limite donc à s'assurer qu'il y ait un minimum de pertes.

Nous avons rencontré COALLIA par deux fois, et le CSE sera consulté dans 10 jours pour la mise en place d'un mandat de gestion.

Cela veut dire que dès le 1er janvier COALLIA mettra en place un directeur à l'APPASE, qui sera missionné pour préparer la fusion en juillet 2022.

Au regard des mauvaises relations avec la direction actuelle, qui n'est pas du secteur, qui n'y comprend rien et refuse de s'appuyer sur les professionnels du terrain, ce n'est pas plus mal. Le monsieur a un profil de chef comptable chez Conforama ou encore Kaporal... Oui mais à L'APPASE, on ne vend pas des jeans ni du mobilier de cuisine. Malheureusement il est temps que ce monsieur cède sa place.

A ce stade ce que nous savons :

- Il n'y aura pas de changement de convention collective, chez COALLIA le social est en CCN 66.nos contrats seront intégralement transférés avec ancienneté etc.
- COALLIA a son propre accord du temps de travail, des négociations avec la DGS ont permis de donner 10 jours de congés supplémentaires à tous les salariés, y compris annexe 10 en remplacement des congés trimestriels de la 66. Les perdant sont ceux qui étaient à 18CT par an, néanmoins une compensation de 1000€ par an leur est accordée. A voir comment cela se met en place chez nous.
- Nous pourrions éventuellement bénéficier de chèques déjeuners, sous certaines conditions des établissements de COALLIA en bénéficiant .
- A ce stade de la proposition, COALLIA affirme qu'ils reprennent 100% de nos services, et 100% des effectifs. des réorganisations sont à prévoir par la suite, notamment avec les services qui font doublon, ou le siège, mais ils prévoient d'intégrer tout le monde, et surtout les salariés de terrains ne devraient pas être impactés. même les cadres.l'administrateur provisoire a été très clair avec COALLIA, ce point est non négociable.
- Pour ce qui est de la protection de l'enfance nous avons lourdement insisté sur l'importance d'être attentif aux financeurs et aux activités, COALLIA assure qu'ils vont faire tout ce qu'il faut pour être crédibles, de plus ils affirment , au regard de leur longue expérience auprès des MNA "ce sont des mineurs jusqu'à preuve du contraire" nous a-t-on dit, qu'il n'y aura pas de problème.

Voilà ce que nous savons aujourd'hui.

Les quelques échanges que nous avons eu avec eux nous ont paru cohérents pour l'instant, même si nous ne sommes conscient qu'ils enrobent probablement le bonbons.

Quoi qu'il en soit nous avons bien compris que l'APPASE avait fait son choix, et de toutes façons nous ne pouvions pas continuer avec autant de malversations et de désorganisation.

De notre côté nous ferons tout notre possible pour que personne ne soit lésé dans la manœuvre.

Nous allons passer dans tous les services d'ici la fin de l'année pour échanger avec vous en direct.

Toute l'équipe est mobilisée.

Malheureusement à force de tout ce bazar, nous perdons un membre cher à l'équipe, qui s'en va poursuivre son chemin dans le social vers un meilleur horizon.

Son travail de lien avec le 84 aura été primordial ces dernières années, elle a fait un boulot formidable.

Nous la remercions pour toute son implication , sa patience, le temps consacré à sa mission. Elle n'a pas démérité.

Nous vous tiendrons informés dès que nous en saurons plus.

Amitiés Syndicalistes.

Jessica PICHOTIN
Secrétaire générale
FO APPASE

”

Billet d'humeur

“ LES EMPLOYEURS NE SONT PLUS AU BORD DU GOUFFRE MAIS DANS LE GOUFFRE !

La dernière réunion de la **DR CPNE-FP des PAYS DE LA LOIRE** avait eu lieu en février 2020, soit plus d'un an et demi sans rencontre. Une réunion de reprise s'est tenue le jeudi 28 octobre 2021 avec 6 points à son ordre du jour.

SURPRISE… le point numéro 1 : « difficultés de recrutement : le point sur la situation et les actions menées » a monopolisé les deux tiers de la réunion.

Et pour cause, **des employeurs dépassés, affolés, paniqués, criant à l'aide !** Les organisations syndicales auraient pu jouer le rôle de psychologue… ironique comme contexte non ?!

Ils ont fait part, avec insistance, des difficultés de recrutement dues aux 183 € du Ségur non attribués à tous les secteurs et à tous les salariés, à la vaccination obligatoire, à celle de trouver des candidats formés mais aussi maintenant des candidats tout court ou même des chômeurs.

Ils ont exprimé un problème structurel qui ne se limite plus au Ségur, mais plutôt aux politiques d'austérité de notre secteur. A demi-mot, ils expriment ce constat amer qui leur arrive de plein fouet !

Certes les médias n'ont pas aidé à la valorisation des métiers de notre secteur mais qu'ont-ils fait pour dépasser ces difficultés ? Quelles actions ont-ils menées ?

En Mayenne, l'employeur d'une association de Protection de l'Enfance exprime : « d'énormes difficultés, pas de candidats autant en CDD qu'en CDI, pas d'attractivité du tout, un nombre de départ important. Cela n'était jamais arrivé de ne pas avoir de candidats en milieu ouvert, il fait face à un risque de fermeture de maison d'enfants ». Des maisons d'enfants éphémères sont créées par le Conseil Départemental, on y mélange les sexes, les âges et sont gérées par des intérimaires. Tout ça dû à la réduction des places, alors même que la Mayenne investit dans un bateau pour le Vendée Globe !

En Loire Atlantique, un SSIAD (Service de Soins Infirmiers à Domicile) a un agrément de 343 places mais seulement 170 personnes sont soignées actuellement par manque de personnel, malgré 200 malades sur liste d'attente. Il ne peut fournir l'accompagnement et les soins nécessaires car des postes sont non pourvus ! En trois ans, ils sont passés de 114 salariés à 74. Pourtant cet employeur verse le Ségur depuis juin 21, mais sans fierté, puisqu'il utilise la partie de la dotation de l'ARS non utilisée pour les postes vacants, vu le nombre de personnes suivies. Cette association verse en plus 7 € à chaque horaire coupé, il n'y a qu'un weekend sur 4 de travaillé… des conditions attrayantes mais qui visiblement ne suffisent plus !

L'ADAPEI 44 : il manque 80 postes en CDI et 36 CDD. Les démissions d'AES (Accompagnant Educatif et Social) et AS (Assistant Social) sont passées de 18 à 37 en un an.

VYV 3 : 247 postes vacants sur 1500 salariés, essentiellement des Aides-soignants (165), « travail dégradé, problème financier, même les intérimaires ne viennent pas ».

En Sarthe, dans un EHPAD c'est le même constat, ils paient le Ségur mais ils n'ont pas les financements. Si l'ARS ne verse rien, cela représentera un déficit de 160 000 euros. Certains établissements dans ce département ont même cessé le versement du Ségur par manque de financement. Certains EHPAD ne prennent plus de personnes âgées car il n'y a pas le personnel pour s'en occuper.

En Vendée, l'ADAPEI-ARIA rencontre les mêmes soucis avec des remplacements non pourvus, tous les secteurs sont concernés aujourd'hui.

Ironique encore, le fait d'être invitée, en tant qu'organisation syndicale, à un regroupement organisé par des associations de parents le 17 novembre 2021 dans les Pays de la Loire, les employeurs sont invités aussi et certains vont s'y rendre.

On nous dit que notre modèle de société est remis en jeu, on passe dans le lucratif, auraient-ils peur de perdre leur emploi ?

Situation alarmante certes, mais prise de conscience tardive quand même ! NON ?!

Comment dire Mesdames, Messieurs les employeurs, ce sont vos politiques de dévalorisation, de non-augmentation des salaires, vos embauches au rabais, vos salaires minimum conventionnels qui nous ont mené à cette réalité. Tout ceci a contribué aujourd'hui à en arriver là où VOUS en êtes, vos problèmes de recrutement ne sont que le reflet de vos postures managériales…Vous avez cautionné pendant des années les politiques du Gouvernement et aujourd'hui, il faudrait se battre avec vous. Mais cela fait bien longtemps que nous avons vu le vent venir, que nous vous avons alerté. Depuis des décennies nous défendons nos conventions collectives et nos conditions de travail.

Vous, à sans cesse vouloir ne pas écouter, à faire semblant, vous avez trahi la confiance des salariés et ils en ont perdu leurs convictions.

Chaque salarié de notre secteur se doit d'avoir les 183 € du Ségur mais cela ne suffit plus pour recruter. Et pour fidéliser ceux encore en poste, il est urgent de revaloriser les salaires.

Force ouvrière continue son combat, à vous, Employeurs, de commencer le vôtre !

Isabelle TESSIER
Conseillère Fédérale

”

Entraide Union

“ LES ORTHOPHONISTES DE L’ENTRAIDE UNIVERSITAIRE

A ce jour, les orthophonistes de l’association de l’Entraide Union sont fier(e)s. Ils ont gagné un combat au niveau de leur association : celui d’une revalorisation salariale sous forme d’une indemnité complémentaire de leur salaire chaque mois. Ceci grâce à leur dynamisme, leur motivation collective et grâce au soutien sans faille des délégués syndicaux de la Force Ouvrière.

Contexte

Quand le combat des orthophonistes de l’Entraide Union avec FO a-t-il débuté ?

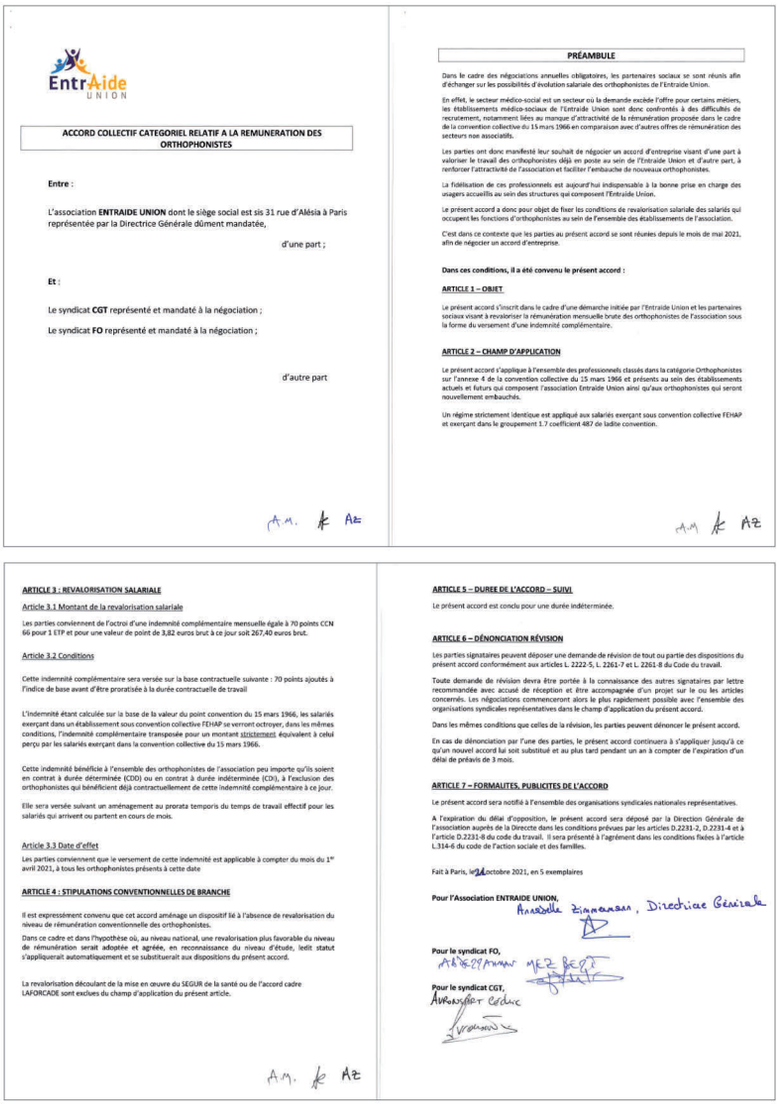
En septembre 2020, tous les orthophonistes salariés de l’association de l’Entraide Union se sont mis en relation par mail pour solliciter la direction générale à propos d’une revalorisation nécessaire de leur salaire au niveau de l’association. Les orthophonistes ont contacté FO par l’intermédiaire du délégué syndical FO de l’établissement Dysphasia, Amar Hamidi.

Déroulé

Dès le mois de janvier 2021, les orthophonistes ont écrit une lettre qui a été transmise par FO à la direction. Dans cette lettre, les orthophonistes expliquaient que leur convention collective (15 mars 1966) d’application nationale était très injuste puisqu’elle ne s’adaptait pas aux évolutions du métier : elle ne rémunérait pas les orthophonistes à hauteur de leur niveau d’études (5 ans de formation continue pour devenir orthophoniste depuis 2018). Les orthophonistes de l’Entraide Union réclamaient une revalorisation de leur salaire au niveau de l’association, comme cela a été fait dans d’autres structures et associations préoccupées par les difficultés d’embauche d’orthophonistes. Une première réunion zoom rassemblant une vingtaine d’orthophonistes de l’association de toute la France a eu lieu le 5 janvier 2021 en présence d’Abderrahman Mezbert (délégué syndical FO au niveau départemental) et de Pascal Corbex (Secrétaire Général de la FNAS FO). Le combat qui commençait s’annonçait donc difficile puisqu’il s’agissait de demander à une association (l’Entraide Union) d’attribuer des salaires plus importants qu’une convention collective nationale injuste. Le sujet a été abordé par FO et la direction n’a pas paru sensible aux demandes de revalorisation qui ont été faites, se cachant derrière la convention qui ne le permettait pas. En revanche, FO a pu demander l’ouverture de négociations de la convention collective du 15 mars 1966 au niveau national qui ont débuté en février 2021.

En février 2021, une des orthophonistes salariés de l’Entraide Union a fait savoir à tous les orthophonistes de l’association qu’une indemnité complémentaire du salaire avait été accordée par la direction et intégrée à la fiche de salaire de toutes les orthophonistes d’une même structure (CMPP de l’Essonne). Depuis janvier 2021, un avenant au contrat de chaque orthophoniste concernée ajoutait 70 points à l’indice du salaire, permettant une indemnité complémentaire mensuelle d’environ 266 € brut et une augmentation de la cotisation pour la retraite. Cet avenant au contrat pour les orthophonistes d’une seule structure créait donc au sein de l’association une inégalité vis-à-vis des orthophonistes des autres structures. A même niveau d’étude, même poste, il y avait une inégalité de traitement salarial. C’est ainsi que plusieurs assemblées générales en présence d’Abderrahman Mezbert et Pascal Corbex ont eu lieu par zoom avec de nombreuses orthophonistes connectées les 3 et 18 février 2021. Suite à ces réunions, les délégués syndicaux FO et les orthophonistes ont commencé la rédaction d’une lettre de demande d’ouverture de négociation à ce sujet.

A partir de ce moment-là, les négociations ont débuté entre la Direction Générale de l’Entraide Union et des délégués syndicaux de FO. Le but était d’obtenir un accord d’entreprise applicable à tous les orthophonistes de l’Entraide Union qui permette d’obtenir la prime de 70 points sur le salaire brut. Les réunions zoom se sont enchaînées : le 22 avril 2021, le 16 juin 2021 en présence



EntrAide UNION

ACCORD COLLECTIF CATEGORIEL RELATIF A LA REMUNERATION DES ORTHOPHONISTES

Entre :

L’association **ENTRAIDE UNION** dont le siège social est sis 31 rue d’Alésia à Paris représentée par la Directrice Générale dûment mandatée,

d’une part ;

Et :

Le syndicat **CGT** représenté et mandaté à la négociation ;

Le syndicat **FO** représenté et mandaté à la négociation ;

d’autre part

PRÉAMBULE

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, les partenaires sociaux se sont réunis afin d’échanger sur les possibilités d’évolution salariale des orthophonistes de l’Entraide Union.

En effet, le secteur médico-social est un secteur où la demande excède l’offre pour certains métiers, les établissements médico-sociaux de l’Entraide Union sont donc confrontés à des difficultés de recrutement, notamment liées au manque d’attractivité de la rémunération proposée dans le cadre de la convention collective du 15 mars 1966 en comparaison avec d’autres offres de rémunération des secteurs non associatifs.

Les parties ont donc manifesté leur souhait de négocier un accord d’entreprise visant d’une part à valoriser le travail des orthophonistes déjà en poste au sein de l’Entraide Union et d’autre part, à renforcer l’attractivité de l’association et faciliter l’embauche de nouveaux orthophonistes.

La fidélisation de ces professionnels est aujourd’hui indispensable à la bonne prise en charge des usagers accueillis au sein des structures qui composent l’Entraide Union.

Le présent accord a donc pour objet de fixer les conditions de revalorisation salariale des salariés qui occupent les fonctions d’orthophonistes au sein de l’ensemble des établissements de l’association.

C’est dans ce contexte que les parties au présent accord se sont réunies depuis le mois de mai 2021, afin de négocier un accord d’entreprise.

Dans ces conditions, il a été convenu le présent accord :

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent accord s’inscrit dans le cadre d’une démarche initiée par l’Entraide Union et les partenaires sociaux visant à revaloriser la rémunération mensuelle brute des orthophonistes de l’association sous la forme du versement d’une indemnité complémentaire.

ARTICLE 2 – CHAMP D’APPLICATION

Le présent accord s’applique à l’ensemble des professionnels classés dans la catégorie Orthophonistes sur l’annexe 4 de la convention collective du 15 mars 1966 et présents au sein des établissements actuels et futurs qui composent l’association Entraide Union ainsi qu’aux orthophonistes qui seront nouvellement embauchés.

Un régime strictement identique est appliqué aux salariés exerçant sous convention collective FEHAP et exerçant dans le groupement 1.7 coefficient 487 de ladite convention.

ARTICLE 3 : REVALORISATION SALARIALE

Article 3.1 Montant de la revalorisation salariale

Les parties conviennent de l’octroi d’une indemnité complémentaire mensuelle égale à 70 points CCN 66 pour 1 ETP et pour une valeur de point de 3,82 euros brut à ce jour soit 267,40 euros brut.

Article 3.2 Conditions

Cette indemnité complémentaire sera versée sur la base contractuelle suivante : 70 points ajoutés à l’indice de base avant d’être proratisée à la durée contractuelle de travail

L’indemnité étant calculée sur la base de la valeur du point convention du 15 mars 1966, les salariés exerçant dans un établissement sous convention collective FEHAP se verront octroyer, dans les mêmes conditions, l’indemnité complémentaire transposée pour un montant strictement équivalent à celui perçu par les salariés exerçant dans la convention collective du 15 mars 1966.

Cette indemnité bénéficie à l’ensemble des orthophonistes de l’association peu importe qu’ils soient en contrat à durée déterminée (CDD) ou en contrat à durée indéterminée (CDI), à l’exclusion des orthophonistes qui bénéficient déjà contractuellement de cette indemnité complémentaire à ce jour.

Elle sera versée suivant un aménagement au prorata temporis du temps de travail effectif pour les salariés qui arriveront ou partent en cours de mois.

Article 3.3 Date d’effet

Les parties conviennent que le versement de cette indemnité est applicable à compter du mois du 1er avril 2021, à tous les orthophonistes présents à cette date

ARTICLE 4 : STIPULATIONS CONVENTIONNELLES DE BRANCHE

Il est expressément convenu que cet accord aménage un dispositif lié à l’absence de revalorisation du niveau de rémunération conventionnelle des orthophonistes.

Dans ce cadre et dans l’hypothèse où, au niveau national, une revalorisation plus favorable du niveau de rémunération serait adoptée et agréée, en reconnaissance du niveau d’étude, ledit statut s’appliquerait automatiquement et se substituerait aux dispositions du présent accord.

La revalorisation découlant de la mise en œuvre du SEGUR de la santé ou de l’accord cadre LAFORCADE sont exclues du champ d’application du présent article.

ARTICLE 5 – DUREE DE L’ACCORD – SUIVI

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 6 – DÉNONCIATION RÉVISION

Les parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d’un projet sur le ou les articles concernés. Les négociations commenceront alors le plus rapidement possible avec l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d’application du présent accord.

Dans les mêmes conditions que celles de la révision, les parties peuvent dénoncer le présent accord.

En cas de dénonciation par l’une des parties, le présent accord continuera à s’appliquer jusqu’à ce qu’un nouvel accord lui soit substitué et au plus tard pendant un an à compter de l’expiration d’un délai de préavis de 3 mois.

ARTICLE 7 – FORMALITES, PUBLICITES DE L’ACCORD

Le présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales nationales représentatives.

A l’expiration du délai d’opposition, le présent accord sera déposé par la Direction Générale de l’association auprès de la Direccte dans les conditions prévues par les articles D.2231-2, D.2231-4 et à l’article D.2231-8 du code du travail. Il sera présenté à l’agrément dans les conditions fixées à l’article L.314-6 du code de l’action sociale et des familles.

Fait à Paris, le 21 octobre 2021, en 5 exemplaires

Pour l’Association ENTRAIDE UNION,

Annabelle Zimmermann, Directrice Générale

Pour le syndicat FO,

Pour le syndicat CGT,

d'orthophonistes mobilisés et des délégués syndicaux FO, toujours aussi disponibles et investis. Nous avons eu ensemble des débats importants : les 70 points devaient-ils être proratisés au temps de travail des orthophonistes ? Quand devait prendre effet cet accord d'entreprise ? Pouvait-il faire preuve d'une rétroaction au jour de l'application de l'avenant au contrat obtenu par certaines orthophonistes en janvier 2021 ? Si d'autres primes devaient être perçues par la suite par les orthophonistes, cette indemnité complémentaire pouvait-elle disparaître ? Et après revalorisation au niveau national, pouvait-elle être maintenue ?

De nombreuses tractations ont eu lieu entre les délégués syndicaux FO, toujours en lien avec les orthophonistes, et la direction de l'Entraide Union. Plusieurs propositions d'accord ont été échangées entre les délégués syndicaux FO et la direction. Sans nouvelles de la direction après l'été, orthophonistes et délégués syndicaux (toujours les mêmes !) se sont retrouvés par réunion zoom le 21 septembre 2021. L'objet de cette réunion : faire pression pour négocier un accord d'entreprise qui permette une égalité salariale avec une rétroactivité suffisante de l'indemnité complémentaire et un maintien de celle-ci en cas de versement d'une autre prime. Pour cela, les orthophonistes ont proposé de lancer un mouvement de grève afin de faire entendre leur mécontentement. Ainsi, le mardi 5 octobre 2021 à 9 heures, une délégation d'orthophonistes et de délégués syndicaux s'est déplacée pour faire grève devant le siège de l'association avec tracts et détermination. Les délégués syndicaux ont pu obtenir un entretien avec la Directrice Générale, Mme Zimmermann et poursuivre les négociations. D'autres orthophonistes ont fait grève dans différentes régions de France. Suite à cela, une nouvelle proposition d'accord a été envoyée par la direction aux délégués syndicaux FO. Un zoom a été organisé le 19 octobre 2021 afin que tous les orthophonistes puissent s'exprimer sur l'accord d'entreprise obtenu et confirmer leur adhésion à celui-ci.

Résultat

Le 21 octobre 2021, un accord d'entreprise a été signé entre les syndicats (FO, CGT) et la Direction Générale. Une indemnité complémentaire pour tous les orthophonistes de l'Entraide Union (en CDD ou CDI) a été obtenue par l'obtention de 70 points ajoutés à l'indice de base puis proratisés au temps de travail. Cette indemnité complémentaire permet une revalorisation de tous les orthophonistes de l'Entraide Union à partir d'avril 2021, rétroactivement par rapport à la signature de l'accord d'entreprise.

Ainsi, grâce à Abderrahman Mezbert et Pascal Corbex, les délégués syndicaux qui nous ont épaulés et soutenus pendant plus d'un an, nous avons obtenu une revalorisation salariale au niveau de l'association. Merci à FO pour leur grande disponibilité et à tous les orthophonistes persévérants qui ont eu gain de cause !

Il ne reste plus maintenant qu'à obtenir une renégociation de la convention collective du 15 mars 1966, pour qu'elle réponde aux besoins de revalorisation du métier d'orthophoniste et qu'elle permette un meilleur recrutement d'orthophonistes au niveau national ! On fait confiance à FO pour nous aider à faire changer les choses…

Encore merci à vous,

Les orthophonistes de l'Entraide Union

”

GREVE DES ORTHOPHONISTES DE L'ENTRAIDE UNION AVEC LA FORCE OUVRIERE

PARIS, LE 5 OCTOBRE 2021

La mobilisation et la grève du 5 octobre 2021 appelées par FO et les orthophonistes de l'Entraide Union a abouti à ce que **la Direction Générale accepte de recevoir une délégation intersyndicale**. Elle était composée des 2 délégués syndicaux centraux FO, CGT et du Secrétaire Général de la Fédération Nationale de l'Action Sociale FORCE OUVRIERE. Nous nous en félicitons.

A cette occasion, les revendications qui n'ont toujours pas été obtenues par la négociation ont été réaffirmées, à savoir :

- 70 points indiciaires pour toutes et tous
- Rétroactivité au 01/01/2021

La Direction Générale a entendu nos dernières revendications et nous a annoncé qu'elle nous fera un retour rapide suite à la nouvelle proposition écrite que nous lui avons déposée.

D'ores et déjà, merci à toutes celles et ceux qui ont été mobilisés dans toute la France, comme à Paris, et qui ont permis cette nouvelle avancée.

RESTONS SOUDÉS !

FO ACTION SOCIALE

Psychologues

“ MOBILISÉS AVEC LES PSYCHOLOGUES LE 18 NOVEMBRE 2021

FO a obtenu la garantie du ministère des Solidarités et de la Santé que le groupe de travail concernant la situation des psychologues serait réuni dès la première quinzaine de janvier 2022.

Nous nous félicitons que cet engagement pris le 10 juin 2021 lors du rapport de force issu de la journée de grève et de mobilisation soit tenu.

Mais force est de constater qu'il aura fallu à nouveau la mobilisation du 28 septembre pour qu'enfin le gouvernement prenne date. Et surtout, nous n'oublions pas que le Président de la République a pris des décisions qui vont à l'encontre des attentes des psychologues.

L'obligation faite aux patients d'être adressés par des médecins acte la para-médicalisation des psychologues. C'est délibérément une remise en cause de leur autonomie d'exercice et de leur pratique mais également la fin de la liberté pour les patients de choisir leur psychologue.

Le renforcement annoncé des effectifs dans les CMP et les CMPP (800 postes) concerne l'embauche de personnel au sens large, bien loin des besoins réels du secteur. La mise en place « des plateformes ressources » se poursuit sans les créations nécessaires de CMP et CMPP, publics et gratuits, indispensables au regard des besoins de lieux d'accueil de la santé mentale répondant au besoin de la population.

C'est pourquoi, et sans attendre janvier 2022, la FNAS FO invite les psychologues avec leurs syndicats à se réunir en assemblée générale, et s'ils le décident à se mobiliser le 18 novembre 2021 à 13H, devant le ministère de la Santé, à Paris.

Les revendications des psychologues sont justes à savoir :

- Le refus de création d'un ordre des psychologues.
- Le retrait de l'arrêté du 10 mars 2021 qui, en plus de ne pas respecter la pluralité des approches psychologiques, poursuit le processus de para-médicalisation de la profession conformément à l'article L. 2135- 1 du Code de la santé publique dont nous demandons l'abrogation.
- L'accès libre aux psychologues.
- Le respect de la loi de 1985, le respect de l'autonomie des psychologues, de la pluralité de leurs méthodes, outils et orientations théoriques.
- La création de postes supplémentaires pérennes dans les CMP, CMPP, afin de répondre décemment à la demande d'un public en souffrance afin de lui garantir l'accès sans délais.
- La création des CMPP et CMP nécessaires, publics et gratuits, contre le projet en cours de création de « plateforme ressource médico-sociale pour la prise en charge des enfants avec des troubles neurodéveloppementaux ».
- La revalorisation des grilles indiciaires et salariales de rémunération et l'obtention des 183 euros net pour tous.

Et plus particulièrement dans le secteur public :

- Le respect des statuts particuliers des psychologues et notamment le respect de la circulaire d'avril 2012, quant à l'évaluation des psychologues et la garantie du maintien de la fonction formation, information, recherche, propre à la profession de psychologue.
- L'augmentation du ratio promus/promouvables pour l'accès des psychologues à la catégorie Hors Classe.
- Un plan de titularisation massif des psychologues de la Fonction Publique Hospitalière.

Communiqué du 12 novembre 2021

”

Inter-SDAS Bretagne

“ LA FUSION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES EN FRANCE : Quel avenir sur les secteurs du médico-social et de la Santé ? et sur nos syndicats ?

Cette volonté de l'Etat de diminuer le nombre des Branches professionnelles du secteur privé date de 2004. Les Branches professionnelles sont issues de la volonté des patrons et employeurs de se regrouper pour mieux gérer leurs salariés. Les syndicats ont également voulu ces Branches pour ne plus être isolés dans chaque entreprise. Et, l'Etat identifie mieux les partenaires du dialogue social national. Devant les structures disparates des 700 Branches qui existaient alors, la taille différente de chacune (qui peut aller d'une Convention Collective pour 1500 salariés à des Branches regroupant plusieurs Conventions Collectives et des millions de salariés), devant les différences notables des aspects du droit social qui y était discuté ou pas, l'Etat a légiféré en 2016, après des années d'attente, que les employeurs se regroupent.

La loi EL KHOMERY a orienté les fusions sur 3 axes :

- Interdire les Branches de moins de 5000 salariés,
- Obliger les Branches à négocier paritairement les minimas sociaux (salaires, prévoyance),
- Mettre en place des commissions : notamment la CPNE-FP, commission paritaire pour la définition des orientations et agréments de la Formation Professionnelle (qui peut se décliner en Région), et la reconnaissance des diplômes et qualifications ; mais aussi la CPPNI commission paritaire d'interprétation des points conventionnels dans chaque Branche.

De 700 Branches en 2016 nous en sommes bientôt à 217 ! Notre Branche est la première en nombre de salariés du secteur privé :

Le secteur public hospitalier compte 1,1 million de salariés, sur un total de 5,66 millions de salariés-es du secteur public. Nous voyons tout de suite l'impact que représente pour l'Etat le rassemblement des Conventions Collectives actuelles dans notre secteur !

Plusieurs Branches professionnelles cohabitent au sein du secteur sanitaire et social :

- La Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif (BASS) ;
- La Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) ;
- La Branche des Foyers de Jeunes Travailleurs ;
- La Branche des centres sociaux, d'établissements accueil petite enfance, d'associations du développement social local ;
- La Branche de l'animation ;

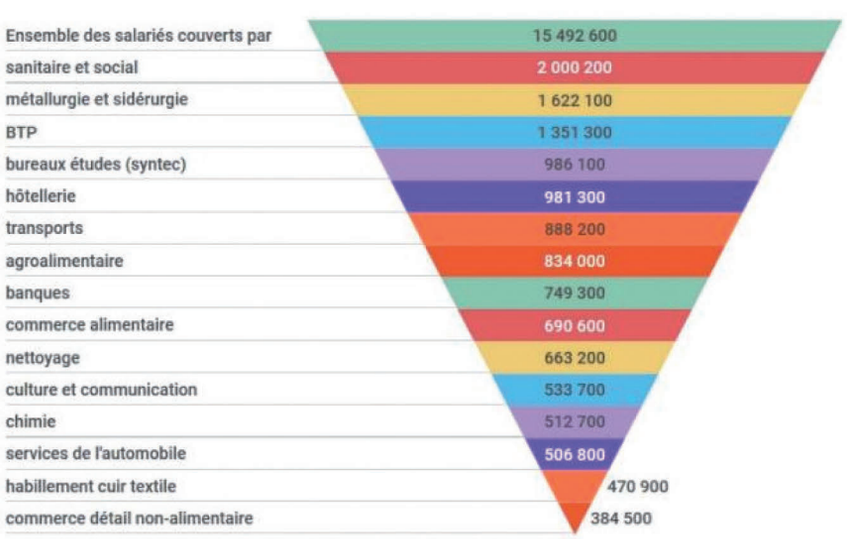
Toutes ces Branches sont dotées d'une convention collective unique sauf la Branche des associations sanitaires et sociales qui compte différents accords de Branche et des Conventions Collectives (CCN 51, CCN 66, accords CHRS, CCN de la Croix Rouge, CCN des centres de lutte contre le cancer).

Actuellement, si la fusion des Branches annoncée est retardée par la pandémie, le travail de regroupement-fusion a bel et bien commencé dans la BASS puisque l'Etat a agréé en août 2021 la fusion administrée des accords CHRS par la CCNT 66.

Quelles incidences sur nos emplois, nos qualifications, nos salaires, nos formations ?

Les employeurs de ces 2 champs professionnels ont créé le syndicat employeur NEXEM pour tenter de regrouper le maximum d'entreprises de la Branche devant la FEHAP (syndicat employeurs du médical privé). Cette lutte de pouvoir nous importerait peu s'il n'y avait derrière cela, la volonté de créer une seule Convention Col-

Les effectifs des 15 plus grandes branches



lective « cadre » dans la Branche, avec des déclinaisons se substituant aux Conventions Collectives actuelles (cela a été fait pour la métallurgie par ex) et avec des seuils de salaires au plus bas !

En outre, les premières intentions révélées font la part belle à l'abandon des diplômes qualificatifs, au profit d'échelons de compétences, décidés localement par l'employeur, et pour une part importante du salaire ! … et des formations professionnelles courtes et non diplômantes à travers le regroupement des OPCA en OPCO multibranches.

Quelles incidences en interne sur nos fédérations syndicales ?

Le risque majeur pour notre organisation FO vient de ce qu'il est tentant pour la confédération de regrouper également plusieurs fédérations en une seule, au prétexte de répondre à l'organisation paritaire du nouveau secteur défini par la Branche. Il est vrai que les détachements de délégués et les financements vont drastiquement diminuer si le nombre de conventions collectives diminuent, à commencer par la fusion des accords CHRS dans la CC66.

En outre, en négociations interprofessionnelles les autres syndicats sont structurés autour de la santé publique (plus facile de détacher des fonctionnaires, ou de financer les détachements des délégués du privé sur ces moyens). Nous sommes les seuls représentatifs à FO à avoir des fédérations du médico-social (FNAS) et du médical privé (SPS) en dehors d'une fédération Santé.

Nous, Inter-SDAS de Bretagne sommes attachés à cette distinction qui nous permet de représenter au plus près la réalité des revendications dans les négociations conventionnelles et d'OPCO. Nous ne laisserons pas nos représentants se diluer dans une énorme Convention Collective Unique élargie, qui ferait de quelques représentants non issus du secteur nos seuls représentants (malgré les bonnes volontés). Nous ne voyons que trop, les déboires de nos collègues des autres syndicats où le médico-social est quantité négligeable dans les fédérations Santé.

Il nous faut conserver nos représentants actuels dans ces nouvelles Conventions Collectives, même si nous en aurons moins au jeu des fusions.

Régis LEBLOND
Pour l'INTERSDAS BRETAGNE le coordinateur

”

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

SDAS 17

“ POUR INFO !

Une réunion intersyndicale est prévue le 9 novembre à l'ADEI en vue de préparer un mouvement de grève le 9 décembre. L'ADEI est l'association médico-sociale la plus importante en Charente-Maritime (900 salariés). Nous souhaiterions étendre cette action syndicale vers d'autres structures sanitaires, médico-sociales, sociales et de l'Aide à domicile.

”

SDAS 34

“ ADMR DE L'HÉRAULT

Mme La Directrice Générale de l'Admr de L'Hérault,

Le 5 octobre 2021 à Saint Thibéry, s'est tenue une réunion de droit d'expression salariale regroupant les salariés de l'ADMR de St Thibéry et ceux de l'ADMR La Domitienne de Florensac.

En tant que Directrice Générale de la Fédération ADMR de l'Hérault, vous avez expliqué en quoi consistait l'avenant 43, comment il allait s'appliquer et en particulier, comment allaient être reclassés les salariés déjà en poste.

Même s'il y en a d'autres, je souhaite attirer votre attention sur deux points d'achoppement majeurs dans votre méthode de reclassement :

- Vous avez décidé que le reclassement ne tiendrait compte que des missions exercées par le salarié sur les derniers mois, sachant qu'il ne choisit pas ses missions.

Pour FO, ce sont les missions exercées sur l'ensemble de la carrière qui doivent être appréciées afin de valoriser les compétences acquises par l'expérience et les formations suivies au cours du temps, tels sont les objectifs définis dans l'avenant 43. Ainsi, des salariés classés en septembre en catégorie A ou B peuvent très bien se retrouver, aujourd'hui, en Degré 2, échelon 1 ou échelon 2, au regard des missions exercées durant leur carrière et des glissements de taches effectués de façon récurrente. D'ailleurs, le guide paritaire d'application de l'avenant, chapitre 2, p.16, fait apparaitre cette possibilité dans un tableau, comme dans des exemples plus loin.

- Vous avez décidé que personne aujourd'hui ne serait en degré 2, échelon 3 au prétexte que ni le président de l'association, ni la responsable de secteur, ni vous, directrice générale de fédération, n'avaient la capacité d'évaluer si les salariés faisaient bien leur travail. Cela signifie-t-il que les salariés sont envoyés au hasard de leurs disponibilités chez des bénéficiaires sans savoir s'ils sont en mesure de prendre en charge des personnes fragiles voire très dépendantes ? Cela signifie-t-il que les salariés détenteurs d'un diplôme ne sont pas employés de façon efficiente ?

La solution que vous allez mettre en œuvre pour évaluer le passage en Degré 2 échelon 3, est de faire passer les salariés concernés devant une commission composée de pairs, et afin de préserver toute impartialité, cette commission ne pourra pas évaluer les salariés de son association. FO voudrait savoir sur quels critères les salariés qui composeront la commission seront choisis ? Qui va les évaluer ?

L'avenant 43 prévoit que c'est l'encadrement qui apprécie la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions pour l'échelon 3. Les

partenaires sociaux se sont attachés à ce que cela soit fait par l'encadrement et de manière objective. FO y veillera.

FO constate qu'à l'heure actuelle, un grand nombre de salariés répondant aux critères du Degré 2 n'y sont pas, et un grand nombre de salariés répondant aux critères du Degré 2 échelon 3 n'y sont pas non plus. Vos décisions vont conduire tous ces salariés à demander la révision de leur classement à leur employeur, et fort probablement à faire appel à la commission de recours et de conciliation, comme prévu dans l'avenant 43 en cas de litige.

FO communique déjà dans ce sens.

Dans un contexte où notre secteur est sinistré par le manque d'effectif, il est primordial d'appliquer l'avenant 43 dans son esprit et dans ses objectifs.

Interpelé par des salariés, dont certains se sentent insultés par leur reclassement, comme une AVS diplômée, avec 20 ans d'ancienneté, qui est reclassée en degré 1 échelon 2, dont le cas précisément a été retenu dans le guide paritaire d'application à titre d'exemple, est qui est reclassée dans le guide en degré 2 échelon 2 ou 3, FO regrette que vos décisions génèrent déception et colère, parce que vous ne souhaitez pas appliquer pleinement cet avenant.

FO regrette aussi la qualité du dialogue social, que vous maintenez volontairement dégradée, en adoptant un comportement vexatoire à mon égard devant l'ensemble des salariés, m'obligeant à vous rappeler que l'objet de la réunion était le droit d'expression salariale, et m'obligeant à souligner que je ne me suis montrée désobligeante ni à votre égard, ni à l'égard d'un quelconque salarié, ce que personne n'a contesté.

FO œuvre pour l'amélioration des salaires et des conditions de travail de tous les salariés et interviendra au moyen le plus adéquat, systématiquement lorsque vous tairez ce qui va dans le sens des améliorations ou que vous chercherez à atteindre un de ses représentants.

FO est très vigilant sur les reclassements et espère que vous prendrez en considération les points abordés dans ce mail.

Madame la Directrice Générale de la Fédération ADMR de l'Hérault, je vous prie d'agréer mes salutations distinguées.

Geneviève DEBILLIERS
Salariée ADMR St Thibéry
Négociatrice FO Branche de l'Aide à Domicile
Référente Aide à Domicile SDAS FO 34

SDAS 71

L'Assemblée Générale du Syndicat Départemental Force Ouvrière 71 a eu lieu vendredi 5 novembre dans les locaux de l'Union Locale FO de Chalon s/s, sous la présidence de Nathalie CALLANQUIN, trésorière adjointe de la fédération Nationale de l'Action Sociale FO, et François BUCAILLE, secrétaire général de l'Union Départementale 71.

Cette AG a permis de faire le bilan des actions réalisées, et de rappeler le positionnement de la fédération de l'Action Sociale, notamment la transposition de la loi Ségur : 183 € pour tous, les salariés de l'action sociale étant les éternels oubliés ; de pérenniser cette prime et non pas l'assujettir au financement ou non des conseils départementaux, et de l'indexer à la valeur du point, ce qui n'est pas le cas actuellement. Au niveau des Conventions Collectives Nationales du secteur, la Fédération Force Ouvrière se positionne contre la Convention Collective Unique, synonyme à son sens du démantèlement des conventions collectives existantes, et de la suppression des acquis.

Au niveau des établissements, on constate la détérioration des conditions de travail (le budget et le management qui l'emportent sur un accompagnement éducatif de qualité), ce qui ajouté à l'absence de revalorisation des salaires, rendent la profession peu attractive.

Enfin la trésorière-adjointe nationale alerte sur la mise en danger du paritarisme, qui constitue un des meilleurs moyens d'attaquer les syndicats.

L'Assemblée Générale s'est conclue sur l'élection du nouveau bureau.

MERCI À NOS PARTENAIRES

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

GROUPE
APICIL

oeth
ASSOCIATION
OBJECTIF EMPLOI DES
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

SYNCEA
Les experts aux côtés des CSE

MACIF

OCIRP
protéger. agir. soutenir

AÉSIO
MUTUELLE

malakoff
humanis
SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

DROIT
M'A DIT
MON PETIT
DROIT
M'A DIT
MON PETIT
DROIT

Mon petit droit m'a dit

QUESTION

▶ « EN CAS DE CARENCE LORS DU DEUXIÈME TOUR DES ÉLECTIONS CSE, QUAND DOIVENT AVOIR LIEU LES PROCHAINES ÉLECTIONS ??? QUI PEUT DEMANDER DE NOUVELLES ÉLECTIONS AU SEIN DE L'ENTREPRISE ? »

(Question posée lors du stage qui s'est déroulé du 27 septembre au 1er octobre 2021 à Noirmoutier)

RÉPONSE

▶ LA RÈGLE

Selon l'article L 2314-8 du Code du travail, en l'absence de CSE, un salarié ou un syndicat peut demander à l'employeur d'organiser les élections.

Si l'employeur a engagé le processus électoral et qu'un procès-verbal de carence a été établi, une telle demande ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai de **6 mois** après l'établissement de ce procès-verbal.

L'employeur doit engager la procédure dans le mois suivant la réception de cette demande.

PRECISIONS

Si l'employeur ne donne pas suite à une demande, il peut y être contraint par le juge **(Cass. soc, 9-11-2005, n° 05-60.063 F-P)** et être condamné au paiement de dommages-intérêts au syndicat demandeur **(Cass. soc, 7-5-2002, n° 00-60.282 FS-P)**.

Les salariés ayant demandé l'organisation d'élections bénéficient, sous certaines conditions, d'une protection spéciale.

Selon l'**article L 2411-6 du Code du travail**, est protégé le premier salarié qui, mandaté par un syndicat ou agissant de sa propre initiative, demande à l'employeur d'organiser ou d'accepter d'organiser des élections. Cette protection bénéficie à un salarié par organisation syndicale ou au salarié non mandaté qui a, le premier, demandé l'organisation de ces élections, mais elle n'est pas accordée aux deux à la fois. Elle concerne également le salarié mandaté par une organisation syndicale pour négocier, sur invitation de l'employeur, le protocole d'accord préélectoral pour les élections au CSE.

Le salarié est protégé pour une durée de **6 mois** à compter de l'envoi de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à ces élections.

POUR COMPLÉTER

Sauf si sa demande est manifestement dépourvue de tout caractère sérieux, le salarié bénéficie de la protection même si l'entreprise n'est pas tenue, en raison de son effectif, d'organiser des élections **(Cass. soc, 13-10-2010 n° 09-41.916 FS-PB; 3-4-2019 n° 18-10.414 F-D).**

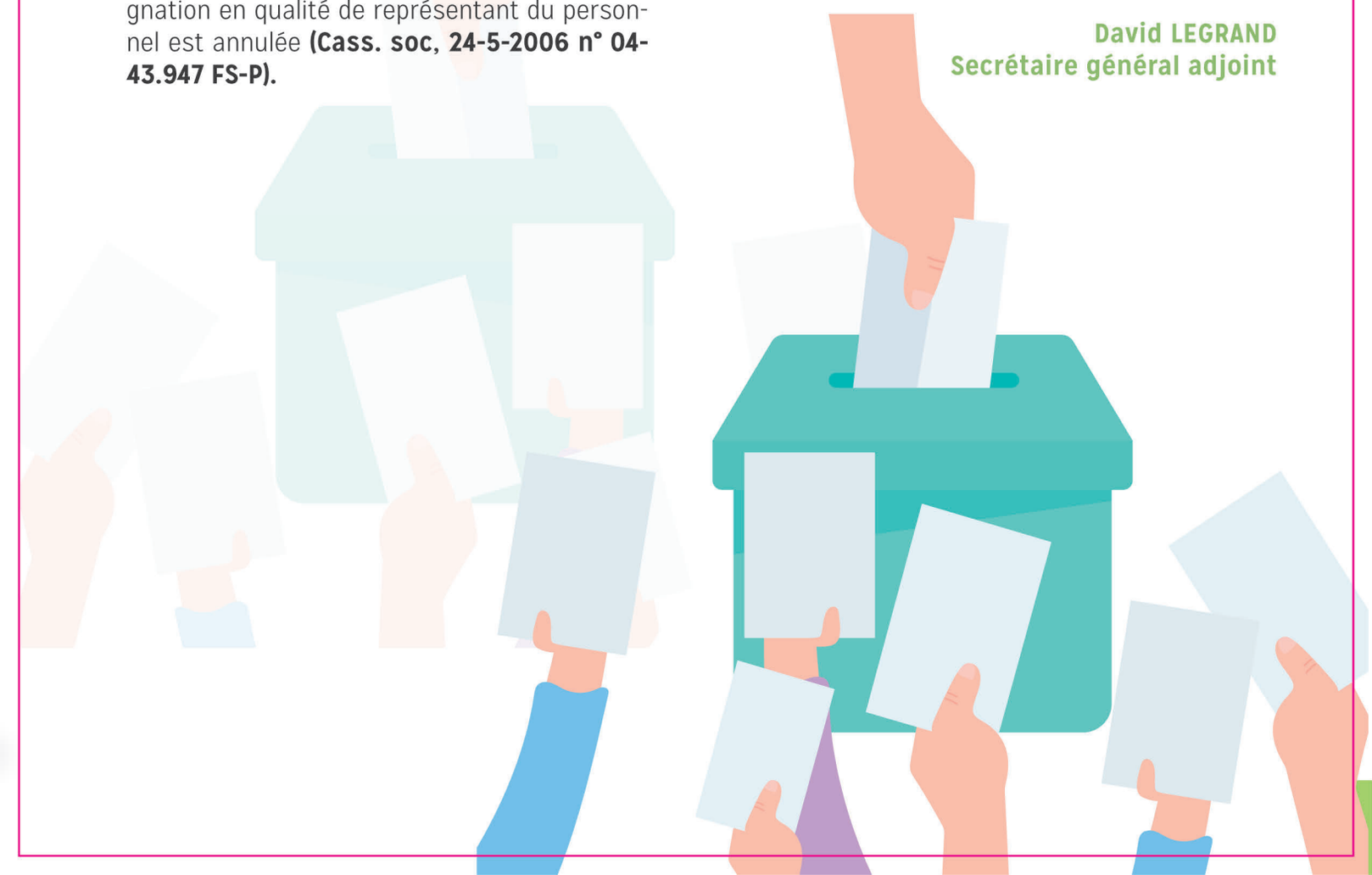
LE SALARIÉ DEMANDANT L'ORGANISATION D'ÉLECTIONS DE SA PROPRE INITIATIVE EST PROTÉGÉ À CONDITION :

- qu'aucun syndicat n'ait formé une demande identique avant lui **(Cass. soc, 28-10-1996 n° 94-45.426 PB; 11-10-2000 n° 98-43.930 F-D; 3-4-2019 n° 17-24.778 F-D)** ;
- mais que sa demande d'élections ait été confirmée par un syndicat **(Cass. soc, 20-3-2013 n° 11-28.034 F-D)** remplissant les conditions pour négocier le protocole préélectoral **(Cass. soc, 15-10-2015 n° 14-15.995 F-D)** ;
- une fois obtenue, la protection est acquise au salarié même si, ensuite, sa candidature aux élections se révèle frauduleuse **(Cass. soc, 15-2-2006 n° 05-41.166 FS-PB)** ou si sa désignation en qualité de représentant du personnel est annulée **(Cass. soc, 24-5-2006 n° 04-43.947 FS-P).**

SUR LA PROTECTION, EN L'ABSENCE DE CONFIRMATION PAR UN SYNDICAT, MAIS AU TITRE DE L'IMMINENCE DE LA CANDIDATURE DU SALARIÉ

Est protégé le salarié apportant la **preuve** que l'employeur a eu **connaissance** de sa future candidature aux élections avant de le convoquer à l'entretien préalable au licenciement, ou avant d'envoyer la lettre de rupture lorsque l'entretien ne s'impose pas. Il en est ainsi lorsque la candidature du salarié a été notifiée à l'employeur **(Cass. crim, 18-11-1997 n° 96- 80.942 PF)** ou que ce dernier a eu connaissance de son intention de se porter candidat **(Cass. soc, 4-7-1990 n° 87-44.840 P; 25-10-2017 n° 16-13.844 F-D)**, même avant la signature du protocole préélectoral **(Cass. soc, 30-9-2020 n° 19-12.272 F-D).**

David LEGRAND
Secrétaire général adjoint



libres et

FO ACTION SOCIALE

50 ANS
1972-2022

indépendants

CPPAP 0915 S 07533 - Dépôt légal à parution ISSN 2778-6498 **(Prix au numéro : 3,10 € - 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 : 19/11/2021 - **B.A.T.** : 26/11/2021 - **Date supposée de réception :** 10/12/2021