FO ACTION SOCIALE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 341 | JANVIER / FÉVRIER 2022

50 ANS DE RÉSISTANCE

50 ANS DE RÉSISTANCE
50 ANS DE RÉSISTANCE
50 ANS DE RÉSISTANCE
50 ANS DE RÉSISTANCE

341

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

- Édito 3
- Communiqués 5
- Billet d'humeur 10
- ACI 11
- Aide à Domicile 14
- CCNT 51 17
- CCNT 66 18
- Petite enfance 21
- Juridique 24
- Apprentis d'Auteuil 26
- Journée nationale Aide à Domicile 31
- Journée formation professionnelle du 07/12 35
- Les politiques d'insertion professionnelle 40
- Section Fédérale des Retraités 42

Inclus dans ce numéro :

RÉSISTANCE

- 183 € pour tous : mobilisation du 7 décembre 2021 44
- 183 € pour tous : mobilisation du 11 janvier 2022 50
- SDAS 11 52
- Calendrier BF/CF etc. de l'année 2022 56

Mon petit droit m'a dit 58

Agenda militant 2022

	JANVIER	FEVRIER	MARS
Bureau Fédéral	5 & 6 26	14	16
Conseil Fédéral		15, 16 & 17	
Comité Fédéral National			17
Comité Confédéral National			30 & 31
CPPNI BASS	10	02 28	
Commission Contrôle & Conflits		8 & 9	
Stage Fédéral			
Réunions Nationales	11 : Parcours Travail Handicap Jour 1 en visio 12 : Journée nationale des DSC	7 & 8 : Journées nationales BAD 23 & 24 : Parcours TH	15 & 16 : Parcours DSC 28 /03 au 1/04 : Semaine AA
AG des SDAS	14 AG SDAS 49 17 AG SDAS 37 21 AG SDAS 72 21 AG SDAS 84 28 AG SDAS 30 31 AG SDAS 48 31 AG SDAS 45	03 AG SDAS 25 04 AG SDAS 41 04 AG SDAS 52 08 AG SDAS 17 11 AG SDAS 14 25 AG SDAS 29	03 AG SDAS 02 08 AG SDAS 24 18 AG SDAS 63 26 AG SDAS 64

Edito

“ 50 ANS DE RÉSISTANCE

Tout d'abord, le meilleur à vous et à vos familles en cette nouvelle année qui fait de la Fédération une quinquagénaire. Cinquante ans d'adhésion et d'attachement au syndicalisme confédéré. Notre Fédération en 2022 continue et continuera de revendiquer le maintien et l'amélioration de nos conventions collectives, l'augmentation des salaires par les « 183 euros pour tous sans contrepartie » et des financements à la hauteur des besoins. Nous les portons pour tous les secteurs du social, du médico-social, de la protection de l'enfance, de l'insertion, de la petite enfance et de l'aide à domicile comme le rappelle notre affiche de ce début d'année.

Nous les portons, forts des milliers de salariés en grève le 7 décembre 2021 qui ont démontré par leur mobilisation sans précédent qu'ils n'en pouvaient plus des salaires misérables, des conditions de travail dégradées par manque de personnel et d'un secteur social bien loin des valeurs qui l'ont constitué.

Nous continuerons à porter ces revendications à la fois lors de l'appel à la grève et à la mobilisation de notre confédération le 27 janvier et plus spécifiquement pour nos secteurs lors de la journée intersyndicale du 1er février 2022.

Les moyens financiers sont là, et il est bon de le rappeler. Plus de 50 milliards d'euros de dividendes versés aux actionnaires en 2021, avec une bourse qui s'est envolée de 30 % et a ainsi atteint son plus haut niveau depuis plus de 20 ans. Des milliards investis dans l'économie.

Et pourtant, pendant ce temps-là, les salariés n'ont bénéficié que de primes variables accordées au compte-goutte, aux uns et aux autres, que d'augmentations de valeur du point ou de salaires misérables. Plus particulièrement dans l'aide à domicile, l'avenant 43-2020 voit majoritairement les salariés sous classés. Nos conventions collectives voient toutes au moins une grille en dessous du SMIC tandis que le coût de la vie ne cesse d'augmenter.

Les salariés sont demandeurs avec nous : des 183 euros pour tous sans contrepartie et sans attendre ; des moyens à la hauteur des besoins pour garantir et améliorer leurs conditions de travail et d'exercice professionnel afin que les personnes les plus fragiles de notre société soient accueillies ou suivies du mieux possible à égalité de droits ; la juste application de l'avenant 43-2020 ; rien n'y fait.

Pour le moment, ce gouvernement et ses complices ne semblent rien vouloir lâcher de leurs projets qui d'un côté nous appauvrissent et de l'autre continuent d'enrichir les actionnaires.

Comme ils l'ont fait pour l'assurance chômage en baissant nos droits à indemnisation, alors que cette assurance sociale est notre salaire différé en cas de privation d'emploi, ils ont décidé que l'année 2022 devrait être celle de la fin des conventions collectives qui couvrent le plus de salariés du secteur social et médico-social. Ainsi ce gouvernement, à l'instar de son Premier Ministre, s'ingérant encore une fois dans le paritarisme, décide de poursuivre et d'accélérer le processus d'ouverture d'une négociation pour une convention collective unique.

Après avoir imposé la fusion administrée avec les accords CHRS et la CCNT66, il exige de s'en prendre à la CCNT51 « en vue de construire une Branche unifiée du secteur sanitaire et social », pour faire « converger les stipulations des différentes CCN », comme il est écrit dans la dernière lettre de mission du Premier Ministre à l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS). Rien de différent dans le contenu des précédentes lettres de mission à savoir celle de Michel Laforcade fin 2020 et celle de Denis Piveteau fin 2021.

Elles vont toutes dans le même sens.

Pour eux, il est plus que temps de démanteler toutes nos conventions collectives sous couvert de négociation des grilles de salaire et de classification. Nous pensons qu'ils le font au nom d'un nécessaire retour à l'austérité budgétaire pour nous faire participer au remboursement de la dette publique. Car le Premier Ministre ordonne et écrit, que cela doit être fait **« sous réserve qu'un effort propre puisse aussi être dégagé par le secteur »**.

Les efforts propres les salariés les vivent depuis des années. Cela passe par le blocage des salaires depuis plus de 30 ans, les fusions/absorptions, la déqualification, le manque de personnel, et tout ce que les salariés avec leurs syndicats commencent à écrire et nous faire remonter dans leurs différents cahiers de revendications.

A Force Ouvrière nous n'étions pas demandeurs et nous sommes toujours opposés à l'ouverture d'une telle négociation de « refonte » de nos conventions collectives. Cette attaque vise à en finir avec nos droits conventionnels spécifiques aussi bien

dans les conventions collectives 66 et 51, que dans les accords CHRS. Sont visées les grilles « Parodi », le classement par filière et métiers rattaché aux diplômes d'Etat et l'égalité salariale qui va avec dans notre secteur majoritairement féminin, et à n'en pas douter les congés supplémentaires spécifiques liés à l'ancienneté et la « pénibilité ».

Pour nous, elle n'est pas d'actualité et encore moins une nécessité. Elle est contraire aux intérêts immédiats des salariés.

Nous sommes par moment bien seuls, comme organisation syndicale de salarié, à refuser clairement et ouvertement ce processus à la table des négociations, dans le Secteur Sanitaire, Social et Médico-social.

Les fédérations d'employeurs (NEXEM et FEHAP) y sont favorables. Rien de surprenant malgré toutes leurs communications visant à faire croire le contraire. Les négociateurs CFDT seront difficiles à convaincre de ne pas entrer dans ce processus, leur mandat est lui aussi clair. Mais nous continuerons, pour notre part, d'œuvrer, pour faire que les négociateurs CGT et SUD ne cèdent pas aux chants des sirènes de l'ouverture d'une négociation d'une Convention Collective Unique, qui chacun l'aura compris, ne pourra pas être de « haut niveau ». Nous ne désespérons pas de les convaincre de faire modifier leur mandat. Nous avons joué notre rôle et contribué à obtenir une opposition majoritaire qui a obligé les employeurs à porter seuls leur recommandation patronale de 183 euros pas pour tous conformément aux désidérata du gouvernement. Nous continuerons de le faire.

Les salariés, et pas seulement dans notre secteur comme ceux de l'éducation nationale, en ce début d'année, montrent leur détermination et leur volonté.

Nous allons continuer pour notre part à refuser toute collaboration ou co-élaboration du projet en cours pour en finir avec nos conventions collectives existantes. Nous avons su le faire avec notre confédération en refusant de nous associer au comité filière petite enfance. Ce projet porté par le ministre Taquet prévoit de négocier directement des accords-cadres ou des accords interbranches dans la petite enfance.

Comme depuis maintenant 50 ans, notre Fédération fera tout, dans l'unité, pour aider les salariés de nos secteurs à obtenir satisfaction sur leurs revendications et cela commence par soutenir et participer à renforcer le mouvement profond des salariés qui est en cours. Partout, tenons des assemblées générales, renforçons l'unité, définissons avec eux nos cahiers de revendications.

Nous ne savons pas ce que donneront les mobilisations des 27 janvier et 1er février 2022, mais en tout cas, nous appelons à la grève et à la mobilisation afin de renforcer, dans l'interprofessionnel et dans nos secteurs, le nécessaire rapport de force pour obtenir satisfaction sur toutes nos revendications.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

AÉSIO MUTUELLE

Annexe Circ. n° 212-2021

Salaires : le 27 janvier, l'heure est désormais à la mobilisation de toutes et tous!

Personne ne peut ignorer le contexte social et économique, les augmentations des produits de première nécessité, de l'énergie comme de l'alimentation et finalement du coût de la vie pour toutes et tous, jeunes, actifs, demandeurs d'emploi et retraités.

Personne n'ignore que seuls les salaires, les pensions et les aides et allocations continuent de stagner ou même de baisser au regard de l'inflation, de décrocher par rapport aux qualifications dans le privé comme dans le public.

Si, dans de certains secteurs et entreprises des mobilisations et des négociations ont permis d'obtenir des revalorisations de salaires, trop souvent encore les négociations sont au point mort ou les propositions des employeurs loin du compte.

Les organisations CGT, FO, FSU, Solidaires, Fidl, MNL, Unef et UNL ne peuvent s'en satisfaire et n'entendent pas en rester là !

Sans augmentation du point d'indice et du SMIC il n'y aura aucune avancée pour les salarié.e.s dont les mínima de branches sont actuellement en dessous du salaire de base minimum.

Les organisations CGT, FO, FSU, Solidaires, Fidl, MNL, Unef et UNL contestent dans le même temps que le gouvernement ait maintenu sa réforme de l'assurance chômage qui aura pour conséquence d'enfermer de trop nombreux salariés dans des emplois à faible salaire, à temps partiel ou en CDD.

Les retraité.e.s très massivement mobilisé.e.s attendent toujours une réponse pour une augmentation immédiate de leur pension, retraite de base et retraite complémentaire, dont la dernière revalorisation a été plafonnée à un niveau très inférieur à l'inflation.

La jeunesse confrontée à une grande précarité de vie et de travail, à la pauvreté accentuée par la crise sanitaire, économique et sociale doit obtenir une réponse à l'encontre des réformes libérales, de l'éducation, de la formation, de l'assurance chômage décidées par le gouvernement.

Les organisations CGT, FO, FSU, Solidaires, Fidl, MNL, Unef et UNL soutiennent les actions et mobilisations organisées dans les jours et semaines qui viennent pour exiger des augmentations de salaires et défendre les emplois et conditions de travail et appellent à une mobilisation interprofessionnelle sur les salaires et l'emploi le jeudi 27 janvier 2022.

Il est urgent et indispensable d'agir toutes et tous ensemble par la grève et les manifestations pour l'augmentation immédiate de tous les salaires du privé comme du public, des allocations pour les jeunes en formation et en recherche d'emploi, ainsi que d'améliorer les pensions des retraité.e.s.

Montreuil le 17 décembre 2021.

“

URGENCE SALARIALE
183 EUROS POUR TOUS, TOUT DE SUITE, SANS CONTREPARTIE

Le 7 décembre, une journée de mobilisation a rassemblé plus de 50 000 professionnels du Social, Médico-Social, de la protection de l'enfance, de l'insertion, de la petite enfance et de l'Aide à domicile.

Dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, la FNAS FO a obtenu avec la CGT et SUD, une réunion de la commission de négociation qui s'est tenue le 22 décembre 2021, avec comme unique point à l'ordre du jour, la négociation d'un accord de revalorisation salariale de 183 € nets pour TOUS les salariés du secteur sans exception.

Les employeurs (AXESS), contre la majorité des organisations syndicales ont choisi d'imposer par une recommandation patronale une mesure inégalitaire. Elle octroie une augmentation à certains salariés mais pas à d'autres, conformément à l'accord de méthode Laforcade.

Pendant ce temps, le gouvernement reporte la conférence des métiers du secteur social et ordonne une mission à l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) « en vue de construire une branche unifiée du secteur sanitaire et social », pour faire « converger les stipulations des différentes CCN », et cela « sous réserve qu'un effort propre puisse aussi être dégagé par le secteur ».

Chacun l'aura compris, leur objectif est commun : l'austérité budgétaire pour accompagner le démantèlement des conventions collectives donc des grilles de salaires et de classifications.

Par ces décisions, les employeurs et le gouvernement passent en force, piétinent la mobilisation dessalariés et méprisent les organisations syndicales pourtant majoritaires !

L'URGENCE EST À LA MOBILISATION SUR DES REVENDICATIONS CLAIRES :

Une intersyndicale nationale se réunira le 12 janvier. La FNAS FO portera, à nouveau le principe que les organisations syndicales doivent décider ensemble d'appeler à une journée nationale unitaire de mobilisation dans toute la France.

D'ores et déjà, la FNAS FO appelle à se mobiliser le 27 janvier 2022 à l'appel interprofessionnel, des confédérations FO, CGT et SUD, public-privé, pour l'augmentation générale des salaires, des pensions, des allocations.

Elle invite ses syndicats avec les salariés à se réunir partout en assemblée générale, renforcer l'unité, définir leurs cahiers de revendications afin de poursuivre leur mobilisation en cours et à venir.

NOTRE FÉDÉRATION FERA TOUT, DANS L'UNITÉ, POUR AIDER LES SALARIÉS DE NOS SECTEURS À OBTENIR SATISFACTION SUR LEURS REVENDICATIONS !

Paris, le 6 janvier 2022

”

APRÈS LE 7 DÉCEMBRE, AMPLIFIONS LA MOBILISATION LE 1ER FÉVRIER !

Le 7 décembre, une journée de mobilisation a rassemblé plus de 50 000 professionnels du secteur social, médico-social et socio-éducatif. Malgré ces mobilisations historiques, le gouvernement n'a même pas daigné recevoir dignement une délégation, envoyant des représentants ne maîtrisant pas le sujet et sans aucune proposition. C'est inacceptable !

DANS LE PUBLIC COMME DANS LE PRIVÉ, LES CONSTATS SONT POURTANT CONNUS :

Dégradation des conditions de travail de l'action sociale et médico-sociale, dans le privé et le public : structures en sous-effectif et difficultés de recrutement, qui impactent la santé au travail. Ces phénomènes sont aggravés par la crise sanitaire.

Salaires en-dessous du Smic, salaires non revalorisés à la hauteur de nos diplômes et de nos qualifications : secteur déconsidéré depuis de longues années, absence de reconnaissance tant des qualifications que salariale, exclusion des mesures salariales du Ségur de la santé

Perte de sens de nos métiers : prédominance des dispositifs normés au détriment de l'accompagnement personnalisé, limite du concept de "société inclusive", inconvénients de la classification des actes (SERAFIN-PH), mise en concurrence entre acteurs du secteur, sont autant d'éléments qui vont à l'encontre du principe d'accompagnement des plus démunis vers l'émancipation

Les conséquences sont à l'avenant : souffrance au travail, épuisement professionnel, burn out, dégradation de la qualité des accompagnements des usagers et paupérisation des salariés des secteurs Social, Médico-Social, de la protection de l'enfance, de l'insertion, de la petite enfance et de l'Aide à domicile.

NOS REVENDICATIONS sont claires :

- **183 € pour toutes et tous sans contrepartie, pour un rattrapage général de 300 €**
- **Le maintien et amélioration de toutes nos conventions collectives**
- **Augmentation de la valeur du point**
- **Un juste financement des structures**
- **Dégel du point d'indice pour la Fonction Publique**
- **La revalorisation des métiers du social et du médico-social**
- **La fin des contrats précaires (intérim, cdd à répétition, contractuels ...)**
- **Des conditions de formation dignes**
- **La fin de la marchandisation du travail social pour un grand service public de l'action sociale et médico-sociale**
- **Un accès universel aux droits fondamentaux pour le public accueilli**

Les organisations syndicales CFE-CGC, CGT, FSU, SUD, CNT et FO action sociale ainsi que le groupe « rencontres du travail social en lutte» font un constat unanime : les professionnels du travail social malgré leurs différentes mobilisations, ne sont toujours pas entendus !

Face au mépris des pouvoirs publics, et des organisations patronales, il est indispensable de maintenir la pression et de faire entendre notre voix : Pour cela continuons à développer un rapport de force d'ampleur.

Nos organisations appellent **les salariés à se réunir partout en assemblées générales, définir leurs cahiers de revendications,** interpeller leurs employeurs...

Poursuivons et amplifions la mobilisation le 1er février par une journée nationale de grève et de manifestations du social et du médico-social !

Convergeons avec les autres secteurs en lutte le 27 janvier !

SNUTER-FSU – La FSU Territoriale - 01/2022 - Ne pas jeter sur la voie publique

“

RENDEZ-VOUS LE 1er FÉVRIER 2022 POUR UNE JOURNÉE DE GRÈVE ET DE MOBILISATION !

Le 12 janvier, la FNAS FO participait à une intersyndicale avec la CFE-CGC Santé Social, la FSU Territoriale, SUD (Collectivités territoriales et

Santé Sociaux) et la CGT (PJJ-Justice, Services publics, Union Fédérale des Syndicats de l'Etat, Union Fédérale Action Sociale).

Les constats ont été unanimes. Aussi bien sur la dégradation des conditions de travail et la perte de sens de nos métiers que sur le succès de la mobilisation historique du 7 décembre 2021 qui a rassemblé plus de 50000 salariés du Social, Médico-social, de la Protection de l'enfance, de la Petite enfance, de l'Insertion et de l'Aide à Domicile.

Et pourtant, nous ne sommes toujours pas entendus par les employeurs et le gouvernement qui ont pour objectif commun : l'austérité budgétaire pour accompagner le démantèlement des conventions collectives, et donc la casse des grilles de salaires et de classifications.

LE 1er FÉVRIER, L'URGENCE EST À LA MOBILISATION SUR DES REVENDICATIONS CLAIRES :

- ✓ 183 € pour tous sans contrepartie
- ✓ Pour le rattrapage général de 300 €
- ✓ La juste application de l'avenant 43 dans l'aide à domicile
- ✓ Le maintien et l'amélioration de toutes nos conventions collectives
- ✓ Un plan d'urgence pour l'amélioration des conditions de travail et l'obtention des moyens nécessaires, à la hauteur des besoins de tous ceux dont nous nous occupons.
- ✓ Le retour à la liberté de négociation.

NOTRE FÉDÉRATION FERA TOUT, DANS L'UNITÉ, POUR AIDER LES SALARIÉS DE NOS SECTEURS À OBTENIR SATISFACTION SUR LEURS REVENDICATIONS ET INVITE SES SYNDICATS AVEC LES SALARIÉS À SE RÉUNIR PARTOUT EN ASSEMBLÉE GÉNÉRALE, RENFORCER L'UNITÉ ET DÉFINIR LEURS CAHIERS DE REVENDICATIONS.

Paris, le 13 janvier 2022

”

Votre espace client pour gérer vos démarches en ligne

Un gain de temps dans la gestion de votre santé

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

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

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

042020-89605b – Crédit photo : Getty Images

AG2R LA MONDIALE
Prendre la main
sur demain

Billet d'humeur

“ LA TÊTE DANS LA QVT ?!

24 pages pour un accord Qualité de Vie au Travail (QVT). 24 pages de bavardage néolibéral. 24 pages pour donner l'impression d'une intelligence qui n'est rien d'autre qu'une technicité stérile et dangereuse. 24 pages d'un accord réputé non écrit grâce à l'opposition majoritaire de FO, de la CGT et de SUD ! Car, une opposition majoritaire a balayé cet accord signé par la CFDT et AXESS[1].

La négociation d'un accord QVT s'est déroulée fin d'année 2021 sur le champ du secteur sanitaire, social et médico-social (3SMS). Force Ouvrière a fait différentes propositions afin d'apporter des éléments concrets au texte permettant des avancées dans l'amélioration des conditions de travail. Aucune de ces propositions n'a été retenue. Partant du postulat qu'aucune amélioration ne pourrait voir le jour sans que des moyens supplémentaires n'y soient associés, nous avons notamment revendiqué des droits supplémentaires pour les instances représentatives du personnel et en particulier pour la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT). Manifestement, ces éléments ne pouvaient être intégrés à ce texte qui revêt un caractère essentiellement idéologique.

Les mots que nous utilisons sont importants. Ils ont un sens et portent en eux une histoire. Comment ne pas être frappé par le champ lexical néolibéral et d'entreprise dont est pétri ce texte ? On nous parle de *performance globale* de l'entreprise. On nous parle d'*attractivité*. On nous parle de *management participatif*, de *développement des compétences*, d'*autonomie* et de *responsabilisation des professionnels*... On y réinvente, à grand renfort de formules ronflantes, l'intérêt des réunions d'équipe et l'analyse des pratiques, et l'on y redéfinit, sous couvert de supposées innovations, des principes depuis bien longtemps inventés. Mobilisation et engagement des acteurs concernés, autonomie, management glorifié : une recette dont certains ingrédients nous évoquent des inventions d'un autre âge, enfants de la modernité des années 30.

Il s'agit là d'un accord qui, au-delà de son caractère technique et idéologique, se cantonne à de simples intentions. Il n'est fait mention nulle part de renforcement des instances représentatives du personnel, ni des moyens de la négociation collective, pourtant seules garantes d'une défense réelle, indépendante et libre des intérêts matériels et moraux des salariés.

La collaboration des salariés à la performance des entreprises, co-élaboration entre employeurs et subordonnés, porte un nom : le corporatisme. Toute l'histoire de notre organisation syndicale s'inscrit dans un combat pour le contrer et pour préserver la liberté et l'indépendance sans lesquelles nous rendons possible la réalité suivante : « libres d'obéir », titre du livre de l'historien Johann CHAPOUTOT.

Petit extrait : *« Dans ses nombreux écrits, Höhn[2] présente son management moderne comme étant l'expression de l'époque. Les temps de l'absolutisme ou de la dictature sont révolus. Dans l'âge des masses démocratiques, chacun veut être considéré pour ce qu'il est, non pas un « subordonné », mais un « collaborateur », « une personne qui pense et qui agit de manière autonome »* : *« les gens doivent être dirigés différemment [...]. Les mutations de notre environnement économique, technique et sociologique donnent naissance à un nouveau style de direction. »* [3]

La combinaison d'un commandement autoritaire et une liberté laissée aux exécutants a été baptisée « la tactique par la mission. » Le titre d'un chapitre du livre cité est évocateur de ces notions : *la liberté d'obéir, l'obligation de réussir*. C'est cette conception du management aujourd'hui datée de presqu'un siècle qui plane toujours. Ce n'est pas sans rappeler l'utilisation du concept de « projet ». Il est notamment fait mention du principe du management par délégation de responsabilité. Nous ne pouvons ignorer les similitudes entre cette conception et celles qui sous-tendent l'accord discuté.

Pour la FNAS FO, la situation est claire. Il ne peut y avoir d'amélioration des conditions de travail si les moyens nécessaires pour que ce travail puisse se faire dans de bonnes conditions ne sont pas alloués.

En premier lieu, l'augmentation générale des salaires avec l'octroi des 183 € pour tous sans aucune contrepartie semble ici un préalable pour améliorer la vie, améliorer les conditions de travail, retrouver le chemin du progrès social dans notre secteur. Donner les moyens aux élus du personnel et aux délégués syndicaux pour mener à bien leur travail de défense des intérêts des salariés nous semble également primordial pour ne pas sombrer dans la collaboration de classe, collaboration dont on connaît pourtant que trop bien les conséquences.

L'entreprise n'est ni une démocratie, ni une république. La République sociale que nous défendons ne peut, sans risque

[1] *Confédération patronale du Secteur Sanitaire Social et Médico-Social.*

[2] *Reinhard Höhn est d'abord un penseur politique nazi d'avant 1945 et deviendra ensuite penseur du management dans l'Allemagne libérale d'après-guerre.*

[3] *Johann CHAPOUTOT,* Libres d'obéir, Le management du nazisme à aujourd'hui, *Éditions Gallimard, 2020, p.109.*

d'être trahie, accepté de telles dérives. Libres et indépendants nous sommes ; libres et indépendants nous resterons !

Texte de l'opposition FORCE OUVRIÈRE

Conformément aux articles L.2231-8 et L.2232-6 du Code du Travail, notre organisation FORCE OUVRIÈRE exerce, par la présente, son droit d'opposition à l'Accord du 16 novembre 2021 relatif à la Qualité de vie au travail dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

Cette opposition s'appuie sur les arguments suivants :

Force ouvrière dénonce depuis l'ouverture des négociations la teneur même du texte : rien dans cet accord ne permet d'améliorer les conditions de travail des salariés. Il ne s'agit là que d'un recueil d'intentions sans qu'aucun moyen supplémentaire ne soit prévu ni qu'aucune obligation pour les employeurs n'y soit inscrite.

Aucune des propositions FORCE OUVRIÈRE n'a été retenue, notamment les propositions visant à renforcer le rôle des instances représentatives du personnel et particulièrement des CSSCT.

L'orientation du texte porte même atteinte à la représentation du personnel et à son indépendance en introduisant des éléments de co-élaboration managériale contraire aux intérêts matériels et moraux des salariés.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

Ateliers et Chantiers d'Insertion

LE RETOUR TRÈS ATTENDU ET REMARQUÉ DE FO

Le retour de FO dans les Commissions paritaires en septembre 2021 fut une excellente nouvelle. En effet, avec une représentativité à 16,52 %, FO a repris sa place à la table des négociations après une longue absence.

Pour rappel, FO avait perdu sa représentativité à partir de 2012. FO, qui n'avait pas été signataire de la Convention Collective des ACI en 2011, se retirait donc pour un long moment.

Désormais, nous nous partageons la représentativité avec la CFDT (48,68 %), la CGT (24,49 %) et Solidaires (10,31 %). Rappelons qu'un accord de Branche peut être conclu avec une ou plusieurs organisations représentant au moins 30 % des suffrages exprimés à condition qu'une ou plusieurs organisations représentant au moins la moitié des suffrages ne s'y opposent pas. Autant dire que nous étions très attendus par la CGT et Solidaires.

Du côté patronal, le SyNESI (Syndicat National des Employeurs pour les Ateliers et Chantiers d'Insertion) devrait rester la seule organisation professionnelle représentative dans la Branche des ACI.

Pour la petite histoire, le SyNESI a été créé en 2006 par 4 réseaux de l'insertion économique (Chantier école, Cocagne, Coorace et Tissons la solidarité).

Actuellement, une nouvelle équipe fédérale, composée de Sébastien MOUET, Dimitri PHILBERT, Christine GRANDMOUGIN et nous-mêmes s'est remise à la tâche afin de négocier au mieux les intérêts des salariés dans les Commissions suivantes : la CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation), la CPNR (Commission Paritaire Nationale de Recours), la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), la CPNP-FS (Commission Paritaire Nationale Prévoyance – Frais de Santé) et le Conseil de Gestion de l'AGPCP (Association de Gestion des Fonds Communs du Paritarisme).

D'autres camarades des ACI devraient nous rejoindre d'ici peu. A l'heure actuelle, seuls Dimitri et Sébastien sont issus de cette Branche. Alors justement, qu'est-ce que la Branche des ACI ?

Les Ateliers et Chantiers d'Insertion se positionnent comme des acteurs centraux parmi l'ensemble des structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE). Les ACI embauchent directement des publics en situation de grande précarité cumulant fréquemment de nombreux freins à l'emploi durable : lacunes importantes (illettrisme, déscolarisation…), problématiques familiales et de santé (parent isolé, addictions…). En 2019, près de 65 % des salariés en insertion nouvellement embauchés dans une ACI étaient précédemment bénéficiaires de minima sociaux (Revenu de Solidarité Active ou Allocation de Solidarité Spécifique), soit la proportion la plus élevée au sein des SIAE (Structures d'Insertion par l'Activité Economique).

Dans un contexte de hausse continue du nombre d'individus éloignés ou exclus de l'emploi, les ACI occupent une mission d'utilité sociale majeure, pour l'accompagnement au retour à l'emploi de publics particulièrement fragiles.

L'emploi des quelques 50 000 salariés dans les Ateliers et Chantiers d'Insertion est marqué par une spécificité importante, à savoir la distinction entre deux familles de professionnels.

D'une part, les salariés « permanents » qui occupent des fonctions d'encadrement, d'accompagnement socioprofessionnel et de formation, et d'administration / direction. D'autre part, les salariés en insertion (CDDI d'une durée maximale de 24 mois) qui exercent des métiers « de premier niveau » dans différentes spécialités (environnement, bâtiment, agriculture, service aux personnes, recyclage, entretien…).

Nous l'avons écrit plus haut, FO était très attendu et pour cause. Le syndicat patronal a pour objectif la réécriture de la Convention Collective. C'est donc le moment idéal pour la délégation FO de reprendre sa place dans les négociations pour améliorer le texte actuel et renégocier à la hausse les droits des salariés, actuellement largement insuffisants !! Les négociations portent donc actuellement sur le Titre II de la convention collective qui concerne la partie dialogue social (fonds du paritarisme, commissions paritaires, dialogue social au niveau des structures).

Concernant la CPNEFP, la délégation FO reste vigilante et réticente, notamment sur la création de 2 CQP (Certificat de Qualification Professionnel). Le CQP salarié polyvalent spécifique à l'aide à domicile et le CQP encadrant technique. Un article sur ce sujet spécifique sera écrit pour le prochain bulletin fédéral.

Concernant la CPNP-FS, nous avons eu la surprise d'apprendre qu'il y avait 10 millions de réserve sur la prévoyance. Autant dire que ce régime est plus qu'excédentaire contrairement aux comptes santé qui sont en déficit. Quant au fonds social, Il y a 200 000 € à ce jour qui ne sont pas utilisés. L'idée soumise par FO serait donc de diminuer la cotisation prévoyance sur l'année qui viendrait en compensation de l'augmentation de la mutuelle.

Venons-en maintenant au nerf de la guerre qu'est le fonds du paritarisme. 500 000 € (après déduction du secrétariat et de l'étude de l'observatoire de branche à répartir entre organisations à la condition d'avoir un taux de présence dans les différentes commissions à hauteur de 70 %.

Vous l'aurez compris, nous n'en sommes qu'au début avec notamment la constitution récente d'une équipe de négociateurs qui va s'étoffer au fil du temps. Nous prenons connaissance de ce qui a été fait pendant notre longue absence et notamment les nombreux avenants qui ont été négociés en CPPNI. Pas moins de depuis 2011 de 27 avenants, ce qui rend la lecture de la Convention Collective compliquée, d'où la nécessité de la réécriture complète du texte en y intégrant ces avenants.

Il faut aussi pour certains d'entre nous, comprendre ce que sont les ACI, car comme expliqué plus haut, c'est un secteur spécifique avec un public spécifique. Enfin, au-delà des négociations en CPPNI, il faut s'atteler sur des dossiers très techniques, que ce soit en CPNP-FS ou en CPNEFP.

La tâche est considérable mais à force d'organisation, de formation et de travail comme nous savons le faire à FO, nous avançons à grands pas afin de défendre au mieux les intérêts matériels et moraux des salariés à la grande surprise des employeurs de ce secteur trop habitués très certainement à une certaine forme d'immobilisme ambiant.

David LEGRAND, Véronique MENGUY
Négociateurs ACI

”

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

Aide à Domicile

“ LIBERTÉ DE CHOISIR DE VIVRE À DOMICILE OU EN COLLECTIVITÉ, CHOIX COÛTEUX POUR LES DEUX

En France, 1/3 de la population aura demain plus de soixante ans. Si le nombre de plus de 75 ans va quasiment doubler d'ici à 2050 (de 6 millions à près de 12 millions), celui des personnes dépendantes devrait progresser sur la même période, passant de 2,7 à 4 millions. Nous constatons que 92 % des plus de 75 ans vivent à leur domicile. C'est aussi le cas de 50 % des personnes classées en GIR* 1 et 2. Ces personnes sont les plus dépendantes dans le classement de la grille AGGIR*.

* La grille nationale AGGIR (Autonomie Gérontologique et Groupes Iso-Ressources) permet de mesurer le degré de perte d'autonomie. Les degrés sont classés en 6 Groupes Iso-Ressources (GIR). À chaque GIR correspond un besoin d'aide pour accomplir les gestes de la vie quotidienne : GIR 1-2 dépendants sévères ; GIR 3-4 dépendants ; GIR 5-6 quelques difficultés ou aucune.

Dans les lieux de vie collectifs *(Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes - EHPAD et Unités de Soins de Longue Durée - USLD)* 650.000 places sont disponibles, auxquelles s'ajoutent 130.000 places dans d'autres formes d'hébergement *(résidences autonomie, EHPA)*.

Ce choix de résidence est souvent contraint et est un lieu de fin de vie. Ce mode d'accueil est encore très fermé et le poids de la dimension sanitaire reste très prégnant. Même si des progrès ont été réalisés, l'EHPAD reste « peu ouvert sur le monde extérieur et ne favorise pas le maintien du lien social ou la citoyenneté des résidents ». Par exemple, un résident qui en a la capacité ne peut pas aider au repas, il se trouve réduit à un rôle aussi passif qu'un malade hospitalisé.

Pourtant, tous les résidents d'EHPAD ne sont pas fortement dépendants : si 350.000 relèvent des GIR 1 ou 2, 230.000 sont classés en GIR 3 et 4 et 50.000 en GIR 5. Pour la vie en collectivité, le mode de financement est très complexe. Son coût est partagé entre l'ARS (Agence régionale de santé), les résidents et leurs familles, la CNSA (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) et les Conseils Départementaux (APA (Allocation personnalisée d'autonomie) en établissement).

Pour l'Odas (Observatoire national de l'action sociale) une tutelle unique sur les EHPAD confiée aux ARS risquerait d'accentuer encore le glissement vers le sanitaire et cela n'améliorait en rien les conditions de vie des résidents. *Source, octobre 2021*.

Aujourd'hui, la majorité des personnes réside à leur domicile. Le soutien aux personnes dépendantes est réalisé en grande majorité par des services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD), qui sont soit prestataires (82 % des dépenses d'APA) soit mandataires (4 %). Minoritairement, les personnes ont recours au gré à gré (14 % des dépenses). La participation des bénéficiaires complète la prise en charge. 11 millions de proches aidants s'investissent dans le maintien à domicile.

Au domicile, la notion de prise en charge de la personne en perte d'autonomie ne se limite pas à la réalisation de nombreux gestes techniques et professionnels indispensable à la vie quotidienne. Le soutien à domicile doit prendre en compte **l'environnement humain nécessaire à toute personne et doit évoluer vers l'accompagnement.**

Le mode économique actuel reposant sur des financements publics de plus en plus contraints et sur la solvabilité des bénéficiaires est fragile.

L'aide à domicile repose sur seulement 3,7 milliards d'euros d'argent public versés par les départements, la CNSA ou les caisses de retraite. L'usager et ses poches aidant n'arrivent pas à compenser le manque de financement.

Ces limites des politiques publiques se reportent sur les personnes aidées et sur les personnels. Avec de multiples changements d'aidants professionnels ; des horaires insatisfaisants ; des restes à charge parfois trop importants ; le développement du lien social peu pris en compte (conversation, café, promenade, etc.). La qualité du service n'est pas à la hauteur !

Du côté des personnels, les conditions de travail se dégradent : les salaires faibles, le temps partiel subi largement répandu ; les horaires morcelés et atypiques ; la disponibilité pour entretenir la relation humaine trop peu prise en compte ; le stress pour respecter les modifications de planning journalières, les durées d'intervention et la charge de travail lié au personnel insuffisant.

Cette austérité budgétaire subie par le secteur crée une grave crise de recrutement. Cela compromet pour les personnes âgées leur libre choix de continuer à vivre à domicile. Bien que priorisé par les politiques publiques (virage domiciliaire) et plébiscité par les personnes elles-mêmes, le soutien à domicile est ainsi confronté à de nombreuses limites dont la principale est le manque de moyens financiers.

Mais heureusement pour nous, professionnels et vieux de demain, les freins sont identifiés et un plan de 4 actions est mis en place.

- L'augmentation de la rémunération : le Ségur de la santé côté EHPAD et la revalorisation des avenant 43 et 44-2020.

Comme si cela suffisait ! Je vous renvoie à la lecture de nos comptes rendus et communiqués de ces derniers mois !

- Pour répondre à la problématique du recrutement un « partenariat intégré, national et territorial » entre les ARS et le service public de l'emploi - Pôle emploi et missions locales -. Ce partenariat aurait permis de recruter près de 38.000 personnes en EHPAD et 91.000 dans l'aide à domicile.

Mais où sont-ils ? Toujours invisibles car le manque de personnel dans les deux secteurs est toujours présent à ce jour.

- **Le troisième axe** du plan concerne l'adaptation des formations, pour faire face aux besoins en cours et à venir. La refonte de la formation des aides-soignants et des accompagnants éducatifs et sociaux, le développement des contrats d'apprentissage, ou encore l'ouverture de plus de 12.600 places supplémentaires dans les formations sanitaires et sociales d'ici à 2022, grâce au plan France relance.

Pas de vague de nouvelles vocations en vue… les conditions de travail sont toujours les mêmes !

- Enfin, **le dernier axe** porte sur la sécurité et la qualité de vie au travail. Sur ces points, le bilan d'étape fait état du déploiement d'un programme national de lutte contre la sinistralité et d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT), spécifique à ces métiers, ainsi que de la diffusion d'un guide pratique, élaboré par la DGCS (Direction générale de la cohésion sociale) et l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) pour sensibiliser les établissements et services sociaux et médico-sociaux à la démarche QVT.

Et sans nouveaux moyens financiers conséquents, les conditions de travail ne vont pas s'améliorer seulement à la lecture d'un guide pratique !

Et d'autres pistes d'actions :

- La création d'un tarif plancher pour les services à domicile. ***22 € de l'heure, alors qu'en 2017, FO demandait un tarif de référence plancher à 25 € ! Colloque au Sénat 9 mars 2017.*** Cf. bulletin-314.pdf (www.fnasfo.fr)
- L'adaptation des processus de validation des acquis de l'expérience (VAE) pour " massifier " cette procédure, ***Le salarié fait la démarche personnelle de valider ses acquis de l'expérience, il obtient un diplôme mais l'employeur n'est pas obligé de le reconnaître donc de valoriser son salaire !***
- La mise en place d'un pilotage national de la lutte contre la sinistralité et de l'amélioration des conditions de travail.
- Rendre plus accessibles les formations infra-bac (aides-soignants et accompagnants éducatif et social) grâce à une solution numérique dédiée. ***Des métiers très techniques en version numériques !***
- **Les collectivités engagées dans la mise en place des plateformes.** Dans le cadre du plan en faveur de l'attractivité des métiers de l'autonomie, la CNSA (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) annonce, dans un communiqué du 21 octobre, une enveloppe de 13 millions d'euros pour soutenir la mise en place de 20 plateformes des métiers de l'autonomie. Ce financement fait suite à un appel à projets et prendra effet pour les trois prochaines années. Ces plateformes "permettent de coordonner et d'intégrer une palette de services portés par des acteurs complémentaires dans le champ de l'emploi et des politiques d'autonomie en direction des demandeurs d'emploi, des salariés des SAAD et des établissements et services médicosociaux et des employeurs à l'échelle départementale. En pratique, elles doivent notamment valoriser et sensibiliser aux métiers du secteur, proposer des parcours d'orientation et de formation pour permettre l'accès à l'emploi et mettre en place des actions favorisant le recrutement (bourse d'emplois, cv-thèque partagée, appui au recrutement…).
- Une piste serait de « changer radicalement de manière de faire » et de consentir un effort financier beaucoup plus important sur d'autres formes d'hébergement que les EHPAD en développant les MARPA (Maison d'Accueil et de Résidence pour Personnes Agées), l'habitat inclusif…, tout en accompagnant l'ouverture de ces derniers sur l'extérieur.

L'avenir nous dira quelles actions et/ou quelles pistes permettront aux travailleurs d'accompagner les personnes dépendantes dans les meilleures conditions de vie et de travail.

La FNAS FO continuera à informer les salariés du secteur des décisions gouvernementales afin que nous nous organisions collectivement **POUR l'amélioration de nos droits.**

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe

”

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

ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

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

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

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

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

CCNT51

“ LA FEHAP ACCOMPAGNE LE GOUVERNEMENT VERS UNE CONVENTION COLLECTIVE UNIQUE ETENDUE (CCUE)...

L'année 2022 commence et nous avons toujours les mêmes problématiques qui s'aggravent de jour en jour avec la pandémie. Des conditions de travail qui ne cessent de se dégrader et des salaires toujours en berne.

Il y a un an et demi, la FEHAP prônait pourtant ne pas vouloir démanteler sa Convention collective allant même jusqu'à dire qu'il n'était pas à l'ordre du jour de se rapprocher des autres conventions, comme la 66, celle-ci voulait garder son identité.

Or, depuis peu, et sous prétexte d'obtenir les 183 euros ou une éventuelle revalorisation de salaire, la FEHAP a changé son fusil d'épaule. Elle s'inscrit pleinement dans la demande du Ministère et du rapport RAMAIN pensant pouvoir offrir pour la suite des avantages financiers aux salariés... Mais tout en rappelant la règle de base : une nouvelle négociation sans augmentation des budgets, à coûts constants !

Comment peut-on espérer voir nos salaires augmenter si les enveloppes restent à l'identique ? Prendre à certains pour donner à d'autres ?

Aujourd'hui, le Ministère est arc bouté sur une Convention Collective Unique avec un rapprochement des Branches comme seule réponse. Nos employeurs, eux, plutôt que de défendre nos intérêts, se plient aux désirs de cette gouvernance sans aucune pitié. L'attractivité de nos métiers est, en permanence, mise en avant pour justifier cette volonté, alors que leur seul objectif est de faire toujours plus d'économie sur le dos des salariés.

Lors des Commissions paritaires, nous rappelons à chacune d'elles nos revendications :

- La revalorisation salariale de 183 euros net mensuels pour tous les salariés de nos secteurs du social et du médico-social et sans contrepartie.
- L'amélioration des conditions de travail.
- Une augmentation immédiate de la valeur du point à 6 € pour rattraper les vingt ans de quasi-gel de la valeur du point.

Notre mandat est essentiellement dirigé vers la sauvegarde et l'amélioration de la convention collective 51. Notre ADN est la défense des intérêts matériels et moraux des salariés, la défense du collectif.

Depuis des années, la volonté des employeurs est de casser ce collectif, leur implication active dans la mission Laforcade en est un exemple. Ils mentent aux salariés en voulant leur faire croire qu'ils se battent pour que tous les salariés bénéficient des 183 euros, mais dans les actes, ils ont accepté le dictat du Ministère de diviser les salariés en validant le principe des 183 € pour quelques métiers, jusqu'à exclure des salariés dans un même service, dans un même établissement !

Nous ne pouvons pas cautionner cette politique de petits pas qui donne à l'un mais pas à l'autre, nous sommes pris en otage, la négociation est bafouée.

Nous devons continuer à nous battre pour la Convention Collective 51 mais aussi pour toutes celles existantes dans notre secteur.

La grève du 7 décembre 2021 a démontré qu'un grand nombre de salariés ne sont pas dupes de ce qui se passe. Ils ont bien compris qu'ils sont une variable d'ajustement pour nos employeurs et le pouvoir de faire toujours plus d'économie pour le ministère.

Chaque salarié doit s'emparer de nos revendications, chacun d'entre-nous, militant engagé, doit discuter et échanger avec ses collègues pour leur expliquer les enjeux et la légitimité de nos revendications.

Isabelle TESSIER et Nathalie CALLANQUIN
Négociatrices CCNT51

”

CCNT66

“ JANVIER 2022 : Les négociations nationales comme les négociations annuelles obligatoires doivent se concentrer sur l’urgence salariale.

L’État gagne encore du temps en prescrivant deux nouvelles missions : La mission Piveteau et la Mission IGAS

FORCE OUVRIERE PORTE SES REVENDICATIONS

Pour la FNASFO, dans toutes les conventions collectives des secteurs de la Santé, de l’Action sociale et Médicosociale, **il y a nécessité à avancer sur des propositions concrètes en matière de salaire, de revalorisation des rémunérations et de qualifications.**

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

Alors que sous nos yeux, nous voyons constamment des milliards d’euros versés aux banquiers et aux entreprises, les salariés eux, constatent qu’on ne leur accorde pas même les miettes. **C’est la régression sociale qui est en cours, qui ne pourra conduire au bout du compte qu’à une explosion économique et sociale, à la misère et la barbarie.**

Cette misère salariale que le ministère annonce chaque début d’année lors de la conférence salariale, nous n’avons de cesse de la dénoncer mais nous ne sommes pas entendus. « L’enveloppe » annuelle ne prend même pas en compte l’indexation des salaires sur l’augmentation du coût de la vie, ni même la revalorisation annuelle du SMIC !

« 6 centimes » d’augmentation de la valeur du point en 8 ans relève du mépris des professionnels. Ce qui ne choque pas nos employeurs qui font preuve d’une atonie inconcevable pour un secteur professionnel construit sur un terrain militant, en défense des plus démunis.

La situation s’est accélérée en 2020 et 2021 avec l’introduction de mesures salariales inégalitaires. Que ce soit avec l’augmentation minimaliste et sectorielle de la prime de sujétion spéciale, qu’avec la revalorisation indiciaire des salaires issue du Ségur de la Santé, sous-dimensionnée et discriminante. **Les conséquences sont fortement préjudiciables aux salariés comme au bon fonctionnement des établissements. L’égalité de traitement doit être rétablie au plus vite.**

Partout les salariés se mobilisent avec leurs organisations, ils revendiquent des mesures concrètes et égalitaires, comme le 7 décembre 2021 par dizaines de milliers !

Le 21 décembre 2021, les employeurs du secteur, mécontents des positions de la CGT, FO et SUD qui exigent une mesure égalitaire et sans contrepartie, décident d’une recommandation patronale pour appliquer à la lettre les décisions de l’Etat : **183 euros PAS pour tous les professionnels et PAS pour tous les établissements !**

Le même jour, **le gouvernement reporte la conférence promise des métiers de l’accompagnement du social et du médicosocial et ordonne une mission IGAS** (Inspection Générale des Affaires Sociales) pour la préparer et **imposer un rapprochement des conventions**, autrement dit **leur démantèlement.**

La FNAS FO dénonce les mesures intrusives du gouvernement et ses procédés dilatoires. **Elle réaffirme qu’une convention unique ne solutionne en rien la situation du secteur et que l’attractivité est surtout un concept patronal.** Le gouvernement l’a annoncé : ce sera au prix « d’un effort » du secteur. Et dans notre secteur, l’effort c’est forcément sur le dos des salariés !

Les conventions historiques ont construit le secteur et le structurent toujours aujourd’hui. Elles doivent être mises à jour et revalorisées.

Oui au maintien et à l’amélioration de la CCNT66.

LES PRINCIPALES REVENDICATIONS SALARIALES FNAS FO

L'AUGMENTATION IMMÉDIATE DES SALAIRES

→ RÉTABLISSEMENT DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT (183 EUROS POUR TOUS)

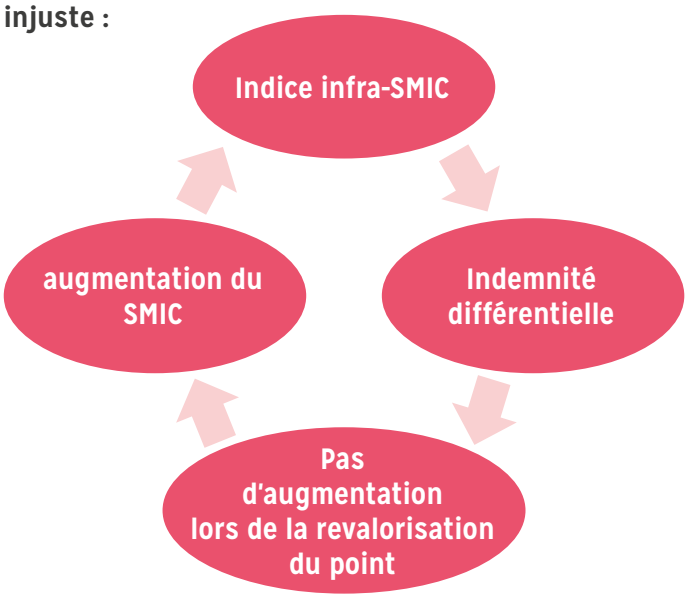
Application immédiate et rétroactive pour TOUS les salariés couverts par le champ conventionnel de la CCNT66 de la **mesure de revalorisation indiciaire de salaire issue du Ségur de la Santé**, appliquée par recommandations patronales dans les EPHAD et établissements de santé (24 novembre 2020) et aux personnels soignants des structures pour personnes handicapées, des structures assurant l'accueil et l'accompagnement des personnes à difficultés spécifiques, des services de soins à domicile, des résidences autonomie, des accueils de jours sans hébergement et des dispositifs expérimentaux pour personnes âgées (21 décembre 2021 en attente d'agrément) : **183 euros nets (237 € brut).**

Pour la FNAS FO, cette mesure doit être intégrée à **TOUTES** les grilles de classifications :

- *62 points d'indice mensuels pour les cadres*
- *57 points d'indice mensuels pour les non-cadres, auxquels s'ajouteront 9,21 % de prime de sujétion spéciale.*

→ LE RATTRAPAGE SALARIAL PAR L'AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT

30 % c'est la perte cumulée de pouvoir d'achat des salariés de la CCNT66 depuis 25 ans. **Seule une augmentation significative de la valeur du point sortira les plus bas salaires (début de carrière) du cycle infernal et injuste :**



La FNAS FO revendique une augmentation de la valeur du point à :

- 4 euros dès le 1er janvier 2022
- et 4,50 euros au 1er janvier 2023.

→ LE RATTRAPAGE SALARIAL PAR LA SUPPRESSION DES PREMIERS ECHELONS DES GRILLES DE CLASSIFICATION

C'est une mesure conservatoire que la FNAS FO présente régulièrement à la négociation nationale, *(et ce depuis le 17 juin 2013 !)*, un avenant supprimant les premiers échelons de toutes les grilles de classification. Cette disposition permet d'endiguer immédiatement les indices infra-smic et donne le souffle nécessaire à la revitalisation salariale tant attendue par les professionnels.

LA MISE EN CONFORMITE ET L'AMELIORATION DES GRILLES DE CLASSIFICATION

Les employeurs refusent de mettre à jour les grilles de classification avec les niveaux de diplômes. Cette situation a abouti aujourd'hui à creuser un fossé vertigineux entre les grilles existantes et les niveaux actuels des diplômes. Elle a pour conséquence l'appauvrissement des salariés du secteur et la fuite des professionnels et aux difficultés de recrutement.

Rappelons que les employeurs ont mis 10 ans à accepter de reconnaître dans la CCNT66 le niveau de diplôme des EJE (Educateurs de jeunes enfants), l'arrêté est paru en 2005, et l'avenant 333 de la CCNT66 a été signé en 2015 !

FO revendique une reconnaissance immédiate des diplômes par la mise en conformité des grilles de classification, en particulier avec les niveaux actuels des diplômes du travail social et paramédicaux, mais aussi pour les diplômes des salariés des services administratifs et généraux.

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

Petite Enfance

“ LE COMITÉ DE FILIÈRE PETITE ENFANCE : UNE ATTEINTE AU PARITARISME, AUX NÉGOCIATIONS DE BRANCHE ET AUX CONVENTIONS COLLECTIVES.

Par un message aux professionnels de la Petite Enfance, Adrien Taquet, Secrétaire d'État chargé de l'enfance et des familles, a, le jour même de la grève du 2 février 2021 contre sa réforme, annoncé la création d'un comité de filière « Petite Enfance ».

Une partie de son message relève de la flagornerie à l'égard des salariés :

« [...] prendre soin des jeunes enfants, un défi exaltant... un des rares métiers sur lequel repose la société toute entière... nous avons placé vos métiers, vos lieux d'exercice, vos précieuses compétences et expériences au cœur de notre action ».

Les salariés ne s'y sont pas laissés tromper puisque les grèves contre la réforme des modes d'accueil ont continué de plus belle. Nous n'attendions pas de discours mais le retrait qui, nous le savons bien, ne fait que dégrader les conditions de travail des salariés et les modalités d'accueil des enfants.

Adrien Taquet dit vouloir *« apporter des réponses aux questions laissées depuis trop longtemps en suspens concernant votre niveau de rémunération, la construction de passerelles entre diplômes et qualifications, et la possibilité d'accéder à des parcours de progression professionnelle attractifs ».* Cette déclaration correspond bien aux attentes des salariés. Elle est susceptible de susciter bien des espoirs.

Le jeudi 6 janvier 2022, le Secrétaire d'État chargé de l'enfance et des familles a officiellement signé le contrat de filière petite enfance. Le même jour, lors de son discours d'ouverture du Congrès de la Fédération des acteurs de la solidarité, Emmanuel Macron a mis la Petite Enfance à l'honneur et fait des annonces ambitieuses (mise en place du droit de garde opposable et création de 200 000 places d'accueil). De la part d'un gouvernement qui avait pour objectif la création de 30 000 places et qui en un quinquennat est à peine arrivé à la moitié, les annonces du Président laissent sceptiques. Quant aux moyens pour y aboutir, le mystère reste entier : *« tout cela nécessite aussi, dans le cadre d'un débat démocratique, de désigner un chef de file unique qui sera donc le responsable de cette politique de l'accueil du jeune enfant au plus près du terrain ».* Dans son discours, pas un mot sur les salariés de la Petite Enfance.

Dans le comité, la filière Petite enfance est constituée :

- des employeurs des modes d'accueil du jeune enfant à savoir les établissements d'accueil du jeune enfant (crèches, micro-crèches, crèches familiales, crèches d'entreprise, crèches parentales, multi-accueil, halte-garderie, autres types d'accueil intermédiaires ou hybrides ...), des assistants maternels, des gardes d'enfant à domicile (en emploi direct ou via un organisme privé agréé, entreprise ou association), des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, quel que soit leur statut public ou privé et, dans ce dernier cas, quelle que soit leur Branche professionnelle de rattachement,
- des représentants syndicaux
- des représentants associatifs de la filière.

Il s'agit de « répondre au sentiment de manque de reconnaissance des professionnels et au besoin de réaffirmation du sens de leur activité en promouvant activement ces métiers et en améliorant l'attractivité de la filière sur les plans :

- De la rémunération
- Du parcours de carrière
  - Au sein de la filière Petite enfance,
  - Depuis ou en direction d'autres filières, notamment celles de l'accompagnement social, du soin, de l'animation et de l'éducation.
- De la qualité de vie au travail
  - D'une promotion conjointe de tous les métiers de la petite enfance, auprès des femmes comme des hommes, en début comme au cours de la vie professionnelle,
  - D'une adaptation dynamique des formations initiales et continues au dernier état des connaissances sur le développement de l'enfant ».

Le comité se constitue de groupes transversaux :

- **Evolution du droit conventionnel**, restreint aux Organisations syndicales et Organisations Patronales,
- **Evolution des normes**, ouvert à tous,
- **Etudes et données**, ouvert à tous.

Et de groupes thématiques :

- Remédier à court terme à la pénurie de professionnels,
- Proposer des parcours permettant une progression fluide tout au long de la carrière,
- Construire un observatoire de la qualité de vie au travail à l'échelle du secteur Petite Enfance,
- S'assurer que les niveaux de rémunération dessinent à l'échelle su secteur, un ensemble cohérent, approprié et soutenable, ouverts à tous.

Avec ce dernier groupe thématique, les associations qui avaient été exclues et c'est la moindre des choses, du groupe « évolution du droit conventionnel » font un retour par la petite porte concernant le droit conventionnel s'agissant des rémunérations.

Nous avons affirmé dans une déclaration commune lors d'une des réunions constitutives du comité, avec la FGTA-FO (Fédération Agriculture, Alimentation et tabacs et activités annexes) que nous voulons éviter l'élargissement de la participation d'acteurs non syndicaux à l'élaboration des normes applicables aux salariés de la Petite Enfance (Cf. https://www.fnasfo.fr/negociations/convention/alisfa-acteurs-du-lien-social-et-familial/). **Ce comité ouvre la voie à la remise en cause des cadres légaux des accords collectifs de négociation nationaux et de Branches au profit d'acteurs non syndicaux.** Nous avons demandé, sans résultat, en préalable, le retrait de cette prérogative qui est indûment attribuée au Comité Filière Petite Enfance.

De plus, le groupe de travail « évolution du droit conventionnel » a pour objet d'élaborer en première intention, des rapports ou des projets de textes à proposer aux Branches concernées ; si jugé opportun en seconde intention, négocier directement des accords-cadres ou des accords inter-Branches.

Sont concernées les Branches suivantes :

- des entreprises de services à la personne,
- de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile,
- du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile,
- des acteurs du lien social et familial,
- de familles rurales,
- de la mutualité,
- et des activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non-lucratif.

En prévoyant de négocier directement des accords-cadres ou des accords inter-Branches, le comité de filière Petite Enfance, sous l'égide du Ministère, piétine les prérogatives de négociation de chaque Branche, donc le paritarisme.

Par ailleurs, la possibilité d'accords inter-Branches pourrait préfigurer le regroupement de Conventions Collectives, volontaire ou non.

Le paritarisme, de même que l'existence de toutes nos conventions collectives, sont essentiels à la défense et à l'amélioration de nos droits. C'est pourquoi la FNAS FO, de même que la Confédération, ne sont pas signataires du projet constitutif du Comité Filière Petite Enfance.

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

”

Vivons solidaires, protégeons chacun

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

MACIF

Essentiel pour moi

Crédit photo : SolStock - Getty Images.

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

“

« MON AGENDA RETRAITE » : UN NOUVEAU SERVICE EN LIGNE D'ACCOMPAGNEMENT POUR LES DÉPARTS À LA RETRAITE

Le 17 novembre 2021 – Mise à jour du Presto 90

Quelles sont les démarches à effectuer avant le départ à la retraite ?

Quand et comment s'y prendre ?

Quelles sont les services en ligne d'accompagnement ?

Le nouveau service en ligne gratuit et personnalisé *Mon agenda retraite* mis en place par l'Assurance retraite vous accompagne dans la préparation de votre demande de retraite.

Le service en ligne *Mon agenda retraite* a pour objectif d'informer les assurés âgés de 54 ans et 8 mois sur les démarches pour préparer leur retraite, afin d'éviter une rupture de ressources lors de leur départ.

Pour bénéficier de ce service, vous devez remplir un formulaire en ligne en renseignant :

- votre nom et prénom ;
- votre département de résidence ;
- vos coordonnées (adresse mail et numéro de téléphone) ;

date envisagée de départ à la retraite ;

- votre départ anticipé pour carrière longue, si vous pensez en bénéficier ;
- et le type de carrière (salarié du privé, travailleur indépendant).

Une fois le formulaire rempli, vous pourrez bénéficier soit par courriel ou par SMS, d'un accompagnement. En fonction de votre date de départ à la retraite, vous recevrez de manière régulière entre 5 ans et 6 mois avant l'échéance des conseils pratiques et personnalisés pour anticiper votre demande de retraite.

Un calendrier d'envoi des informations est défini selon les étapes clés de la préparation de la retraite :

- **5 ans avant la date de départ :** les différentes étapes pour préparer sa retraite ;
- **4 ans :** la carrière ;
- **3 ans :** l'âge et le montant de la retraite ;
- **2 ans et demi :** tout savoir avant le départ à la retraite (retraite progressive, cumul emploi-retraite et retraite complémentaire) ;
- **2 ans :** faire le point sur la retraite : âge, montant et services en ligne dédiés ;
- **1 an :** l'espace personnel et les services en ligne ;
- **10 mois :** préparer sa demande de retraite anticipée pour carrière longue ;
- **7 mois :** faire sa demande de retraite en ligne ;
- **6 mois :** un rappel (faire sa demande de retraite en ligne).

À savoir : La retraite n'est pas attribuée automatiquement. Vous devez en faire la demande 6 mois avant votre date de départ (ou 9 mois avant si vous souhaitez demander une retraite anticipée pour carrière longue).

À noter : Durant le 1er trimestre de 2022, l'Assurance retraite va mettre en place un nouveau service permettant aux assurés de prendre rendez-vous en ligne depuis leur espace personnel. Ce nouveau service proposera 3 formes de rendez-vous :

- en agence de retraite, selon votre situation géographique ;
- par téléphone ;
- et en appel vidéo avec un conseiller.

La confirmation du rendez-vous arrivera ensuite par courriel ou par SMS.

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

“

Le 16 décembre 2021, la séance de négociation avec les organisations syndicales centrales représentatives au niveau national s'est clôturée par la signature de deux accords collectifs dont un sur le télétravail et l'autre sur l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et à la lutte contre les discriminations.

FO Apprentis d'Auteuil prend ses responsabilités et signe les deux accords d'entreprise.

ACCORD TÉLÉTRAVAIL

Seules **FO** et la CFDT **ont signé cet accord qui ouvre de nouveaux droits aux salariés** de la Fondation Apprentis Auteuil et permet le télétravail dans un cadre formel.

Le télétravail a pour ambition de contribuer à la qualité de vie au travail. Il répond à l'attente de nombreux salariés désireux d'améliorer leur équilibre de temps de vie personnel et professionnel.

Une revendication importante de notre organisation syndicale, en principe, le télétravail revêt un caractère purement volontaire mais l'employeur peut imposer le télétravail au salarié, notamment en cas de risque de pandémie. C'est la raison pour laquelle nous avons revendiqué la réalisation d'un accord intégré dans notre convention d'entreprise afin d'éviter tout débordement, toute pression sur les salariés, sur l'activité, sur un contrôle exagéré du travail des salariés ou un manque d'information ou de compétence en la matière sur la mise en œuvre du télétravail.

Grâce aux revendications Force Ouvrière, une majeure partie des salariés pourra en bénéficier. Nous avons obtenu le télétravail pour les temps partiel jusqu'à 50 % et une formule de 24 jours par an pour ouvrir ce dispositif à un plus grand nombre de salariés.

Le présent accord permet des modalités différentes de mise en œuvre du télétravail qui soit régulier, occasionnel « encadré », occasionnel et exceptionnel.

Le présent accord sur le télétravail rejoint également l'orientation du projet stratégique de la Fondation Apprentis d'Auteuil, qui souhaite « *rendre ensemble Apprentis d'Auteuil plus agile et plus efficient* ». Il s'inscrit également dans le partage d'un sens commun des responsabilités ainsi que dans une relation de confiance mutuelle. Le télétravail a été rendu possible grâce au développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC). La direction et les délégations syndicales soulignent qu'un usage excessif peut néanmoins conduire à des situations difficiles en matière de respect des temps de repos et nuire à la santé et à l'équilibre des salariés. C'est pourquoi, cet accord colle aussi aux principes du droit à la déconnexion défini au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil dans un accord d'entreprise.

Nous avons fait le choix de signer cet accord d'entreprise à durée déterminée jusqu'au 30 juin 2023, et nous avons obtenu dans ce cadre de négociation : de travailler sur la prise en compte d'une indemnité forfaitaire pour la prise en compte des frais engagés par le salarié. Nous allons également effectuer un bilan de cet accord, en apportant des ajustements et faire évoluer ce nouveau cadre de travail.

L'aboutissement de cet accord permettra à de nombreux salariés de pouvoir en bénéficier. Nous serons vigilant à son application, et demanderons aux salariés ayant un refus de nous alerter pour faire remonter ces difficultés et intervenir le cas échéant.

PRIME INFLATION

Le Premier ministre Jean Castex a annoncé, le 21 octobre dernier, le versement d'une **« indemnité inflation »** pour faire face à la hausse du prix du carburant et de l'énergie.

Cette aide exceptionnelle est fixée à **100 euros net**.

Quelle que soit la durée de votre contrat de travail, que vous soyez à temps plein ou à temps partiel, ou que vous soyez en suspension de contrat.

L'indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu et de toutes cotisations et contributions sociales.

Si, au mois d'octobre 2021 : vous étiez salarié de la Fondation Apprentis d'Auteuil au moins une journée, vous étiez résident fiscal en France, votre rémunération brute perçue depuis janvier 2021 était inférieure à 26 000 euros, soit 2 600 euros mensuels en moyenne (ce seuil de 26 000 euros étant proratisé en fonction de la durée du ou des contrats entre janvier et octobre 2021), **vous êtes susceptible de percevoir l'indemnité inflation.**

L'indemnité inflation sera versée en janvier 2022.

Si vous êtes éligibles à la perception de l'indemnité inflation, et si vous remplissez toutes les conditions auprès de la Fondation Apprentis d'Auteuil, le montant de 100 euros net vous sera versé sur la paie du mois de janvier 2022. Les salariés ne travaillant

plus à la Fondation Apprentis d'Auteuil percevront également l'indemnité inflation s'ils répondent aux critères d'éligibilité.

Cela fait longtemps que FO demande une prime de transport, rappelant la hausse de l'inflation et celle des prix des carburants.

Grève du 7 décembre : oubliés par le Ségur de la Santé, les salariés du social défilent pour de meilleurs salaires

Les salariés Apprentis d'Auteuil se sont organisés lors du mouvement du 7 décembre dans chaque coin de la France.

La mobilisation du 7 décembre 2021 a été une véritable réussite, plus de 50.000 manifestants ont été recensés à travers la France.

Ce qu'il faut retenir : un fort taux de grévistes partout en France avec même à certains endroits des services totalement fermés. Nous espérons que cette journée pèsera dans l'obtention de nos revendications. Mais la lutte continue, rien n'est encore gagné !

Nous vous donnons rendez-vous pour une mobilisation nationale le 1er février pour 183 euros pour tous sans contrepartie et suite également à l'annulation de la Conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social.

OUVERTURE LE 16 DÉCEMBRE DE LA NAO À APPRENTIS AUTEUIL

Nous avons défini tous ensemble le cahier de revendication lors de la formation Apprentis Auteuil du 15 au 19 novembre à porter lors de l'ouverture de la NAO du 16 décembre 2021.

La délégation FO Apprentis d'Auteuil porte deux revendications lors de l'ouverture de la Négociation Annuelle Obligatoire du 16 décembre 2021 à la Direction Générale.

Une augmentation des salariés de 183 euros net pour tous sans contrepartie.

Une prime de risque de 100 euros pour tous salariés en face à face jeunes.

Les autres revendications seront portées au moment de l'enveloppe budgétaire et des chiffres présentés par la direction générale lors des prochaines réunions sur le sujet.

Nous sommes forts de notre liberté et indépendance qui voit notre organisation syndicale refusée de signer des accords inégalitaires et si opposer. Nous demandons l'ouverture d'une négociation sur un accord d'application immédiate pour tous les salariés des 183 euros net.

De plus, la Fondation Apprentis d'Auteuil, adhérente à l'association de l'UNIOPS soutient nos actions syndicales sur les conditions de travail et la revalorisation salariale dans le secteur social (183 euros net pour tous).

BRIGNOLES, PROCÉDURE DE LICENCIEMENT D'UNE SALARIÉE APPRENTIS D'AUTEUIL AVEC HANDICAP AU CFC DU VAR

Une salariée Assistante Administrative a été convoquée le 8 novembre dernier à un entretien à licenciement pour des absences répétés et prolongés justifiés par un arrêt maladie. La Salariée était en arrêt que depuis le 2 août 2021, mais apparemment son absence perturbe gravement le fonctionnement de l'établissement et rendent nécessaire son remplacement définitif.

La structure est en pleine croissance. Ces absences pour maladie ne sont pas acceptées alors on préfère licencier la salariée qui est aussi reconnue travailleur Handicapée.

On lui reproche diverses absences, nous pouvons dire que même en arrêt de travail la salariée a été sollicitée à plusieurs reprises pour travailler. Celle-ci a répondu à chaque demande de son employeur.

On lui réclame déjà ses clés, son ordinateur et son téléphone et on lui notifie par courrier qu'elle ne fait plus partie des effectifs.

Pourtant la salariée a sollicité son employeur pour reprendre son travail et a demandé de l'aide à plusieurs reprises mais aucune rencontre, aucune aide n'a été proposée à la salariée.

La salariée a des restrictions par la médecine du travail, deux jours en télétravail et aucun déplacement en dehors du site. Malgré cela elle a accepté des dérogations à la demande de son employeur par mail. De plus, il était demandé une étude de poste, réalisée mais les engagements pris par la direction n'ont pas été suivis d'effet.

Nous avons aussi constaté que les faits sont susceptibles de pouvoir être considérés comme des faits de maltraitance : lui demander de faire des tâches de ménage et autres situations en étant assistante administrative. La salariée se retrouve seule avec sa supérieure hiérarchique qui lui hurle dessus dans son bureau.

De plus, elle a réclamé à plusieurs reprises ses entretiens d'évaluation qui ne lui ont pas été transmis.

Voilà une nouvelle situation de licenciement à Apprentis d'Auteuil, nous avons dû mal à comprendre le licenciement d'une personne handicapée au lieu d'anticiper et d'aménager son poste. Pourquoi l'employeur n'a pas entendu le mal être de la salariée et fait une enquête. D'ailleurs lors de l'entretien la Responsable Ressources Humaines Régionale affirme que les faits apportés par la salariée ne sont pas du harcèlement mais sans que cela soit vérifié.

Un licenciement qui passe mal alors que nous sommes bien en dessous des 6% de travailleurs porteur de handicap.

Les employeurs doivent respecter un taux d'emploi de **6 %** de personnes en situation de **handicap**… Ces quotas visent à encourager l'insertion professionnelle des personnes en situation de **handicap**, en obligeant les entreprises à entreprendre des démarches dans ce sens.

Alors que fait la Fondation pour préserver et maintenir dans l'emploi ces salariés en situation de handicap ?

Apprentis d'Auteuil : FO s'attaque aux licenciements pour inaptitude

Que faire si l'employeur refuse d'appliquer les préconisations de la médecine du travail pour un salarié? Comment anticiper un licenciement pour inaptitude? Qui peut saisir Cap emploi, l'organisme de placement spécialisé dans le handicap? Telles ont été les questions abordées le 16 novembre par les élus FO de la fondation des Apprentis d'Auteuil lors d'une journée de formation sur le thème du maintien dans l'emploi. Les deux intervenantes, chargées de mission respectivement à l'Agefiph et à Cap emploi, ont rappelé que si l'employeur a une obligation de reclassement, c'est en termes de moyens et non de résultats. En moyenne en France, 90% des salariés déclarés inaptes sont licenciés. Le travail doit donc se faire en amont, pour prévenir les inaptitudes.

Chez les Apprentis d'Auteuil, un accord sur le handicap doit être négocié en 2022. FO compte mettre l'accent sur l'anticipation et la détection des situations à risque. L'idée a aussi émergé de nommer des référents dans chaque région, pour faire des propositions à l'employeur et accompagner les salariés. C. L

FO Apprentis d'Auteuil s'engage à lutter à la Fondation Apprentis d'Auteuil pour éviter les licenciements pour inaptitude et permettre en amont une anticipation de l'employeur et d'adapter le poste du salarié pour le maintenir dans son emploi. Il faut mettre en œuvre une vraie politique de l'emploi pour les salariés porteur de Handicap. La négociation d'un accord va s'ouvrir avec la direction générale et les autres organisations syndicales et nous espérons que nos revendications seront entendues. Nous combattrons chaque licenciement et accompagnerons les salariés.

FO SOLLICITE CAP EMPLOI SUR L'ÉTABLISSEMENT NOTRE DAME DU BON ACCUEIL

Lors du reclassement d'un salarié reconnu travailleur handicap dans la Région Nord-Ouest, nous avons contacté CAP Emploi qui a proposé ses services pour accompagner le salarié et l'employeur dans le financement de sa formation.

Comment valoriser le parcours d'un salarié Surveillant de nuit à la Fondation Apprentis d'Auteuil et faire respecter le cadre de notre convention d'entreprise.

Dans l'accord de la Famille Educative non-Cadre, FO avait négocié dans le cadre de l'évolution professionnelle, la reconnaissance de la pénibilité de ce métier et de valoriser les compétences des salariés dans l'association et de pouvoir bénéficier d'une priorité pour accéder à un poste de jour.

Nous avons travaillé ce projet avec le salarié, la direction d'établissement et la direction régional. Tout n'a pas été simple au départ, il y a eu un loupé qui n'avait pas pris en compte la candidature du salarié sur un poste vacant dans l'établissement.

Ensuite nous avons avancé et la volonté de chacun a permis de trouver des solutions et de préparer cette transition de changement de poste sur un poste mis à la Bourse Interne à l'emploi en respectant les critères et les conditions de recrutement.

Nous avons obtenu de prendre le temps pour permettre cette évolution dans de bonnes conditions avec une formation qualifiante pour le salarié acteur principal de son projet.

CAP EMPLOI PROPOSE SON AIDE DANS LE PROJET DU SALARIÉ

John PICHON : **une belle réussite d'un parcours à la Fondation Apprentis d'Auteuil**

Lors de son reclassement de salarié reconnu travailleur handicap dans la Région Nord-Ouest, John a été acteur de cette transition.

Dans son projet, il a mobilisé son CPF[1] pour une formation qualifiante. Dans cette reconversion en appui de sa direction, et après avoir sollicité CAP Emploi avec l'obtention d'une aide financière, cela a permis son remplacement.

Après avoir exercé la fonction de surveillant de nuit pendant plus de 15 ans, il a accédé à un poste de jour comme éducateur scolaire et a retrouvé un rythme de travail différent et nous lui souhaitons bon courage dans cette nouvelle fonction.

Notre organisation syndicale est satisfaite de ce travail en commun effectué pour réaliser cette évolution professionnelle.

FO APPRENTIS D'AUTEUIL PARTICIPE AU XIVème CONGRÈS CADRE EN DÉCEMBRE 2021 À PARIS

A la tribune, nous confirmons que nous continuons chaque jour le travail syndical et son développement à destination des Cadres et de tous les salariés Apprentis d'Auteuil dans chaque corps de métier. Nous organisons plus de deux semaines de formation à destination des militants et adhérents cadres et employés, dans une cohésion de travail d'équipe.

Nous utilisons les différents guides et outils à destination des cadres afin de les sensibiliser et de les informer sur leurs droits et sur notre syndicat afin de rejoindre FORCE OUVRIERE.

La FNAS FO participe et travaille régulièrement avec FO Cadres. Nous avons édité la production d'une étude sur les « cadres entre engagement et renoncement professionnel ».

De plus, il est important de se souvenir que notre Fédération a été créée par des cadres en 1972, c'est un argument de poids dans le développement syndical à destination des salariés cadres.

Notre Fédération a soutenu et voté le rapport d'activité et financier présenté par **Éric PERES Secrétaire Général.**

[1] *CPF : Compte Personnel de Formation*

DIALOGUE SOCIAL

FO a obtenu la révision de l'accord sur le dialogue social et sur la communication syndicale.

Nous revendiquons les différentes modalités de communications auprès des salariés par la Fondation Apprentis d'Auteuil, en plus des panneaux syndicaux. Nous souhaitons pouvoir envoyer chaque mois des mails d'information syndicale et de bénéficier d'une adresse électronique par syndicat sur l'intranet de la Fondation afin de pouvoir communiquer via les listes de diffusion du personnel avec deux niveaux de représentation, nationale et régionale.

Nous demandons de modifier l'accord du dialogue social sur la prise en compte des temps de trajet, des élus et désignés, rémunérés comme du temps de travail effectif. De plus, le temps d'attente doit être pris en compte car le salarié est à la disposition de l'employeur. Nous nous référons à la Cass. Soc., 27 janv. 2021, n° 19-22.038.

Nous prétendons à l'augmentation du droit syndical de 10 à 18 jours pour permettre aux élus et délégués syndicaux de pouvoir mieux se former et d'avoir le temps nécessaire pour remplir leurs missions.

Il est nécessaire d'augmenter le temps alloué à la délégation FO DSC (un temps plein) d'un mi-temps supplémentaire pour l'exercice de ses fonctions avec une vraie reconnaissance du DSC Adjoint pour son engagement syndical.

Nous demandons le maintien obligatoire de tous les **locaux pour les Représentants de Proximité** dans les établissements sur leur périmètre.

Il n'est pas concevable de prendre ses locaux sous prétexte d'en avoir besoin pour un développement de la structure, comme sur le site à Marseille de la Mecs Saint François de Salles. Pour éviter que nos élus rencontrent les salariés, la direction a fait pression (injonction par mail de déménager) pour reprendre les locaux mis à disposition sur site pour leur attribuer un nouveau local à distance des salariés de la Mecs. Cela ne fait que conforter l'idée d'un mauvais dialogue social sur ce site dès que vous posez des questions à l'employeur. Evidemment, la direction ne prend pas en charge le temps de transport pour se rendre à ce nouveau local.

NÉGOCIATION DE L'AVENANT DE RÉVISION DE LA FAMILLE CADRE

Nous avons défini un calendrier avec la direction afin de négocier une révision de cet accord afin de reconnaître et valoriser la fonction de cadre sur trois dimensions : la classification, l'organisation du temps de travail et la rémunération.

Le statut cadre se définit par l'exercice réel d'une fonction d'initiative, de responsabilité, entraînant une délégation tacite ou expresse de l'autorité patronale. Il implique généralement l'encadrement d'un certain nombre de salariés voire un niveau d'expertise tel qu'il influence l'élaboration et l'application des directives émanant de la Direction.

Pour rappel, **FO Apprentis d'Auteuil** porte cette revendication depuis 2012 avec **Isabel de-Larocque Latour Chargé de Projet** également DSC Adjointe à l'époque.

Sur l'année **2021**, nous avons organisé plusieurs réunions FO Cadre en visio (avec une représentation des différents métiers : Directeur Adjoint, Chef de service, Chargé de Projet, Chef de Projet, Cadre Administratif, Psychologue, cadre du siège et cadre retraité…) pour anticiper l'ouverture de cette négociation et également des échanges de mails qui nous sont transmis pour faire entendre leurs revendications.

Lors de cette négociation, sera invitée Christelle POQUET, Cadre Administratif, en tant que DSC Adjointe et Salima MOKKADEM en tant que Chef de Service, Johan CHERDEL dans notre Délégation Syndicale Centrale. Nous inviterons d'autres salariés cadres en fonction des sujets et thématiques abordés.

Nous souhaitons une représentation de nos adhérents cadres dans l'évolution de cet accord en espérant pouvoir intégrer également l'accord spécifique des psychologues.

Lors de ce premier semestre 2022, un calendrier a été acté avec la direction générale et les autres organisations pour continuer la négociation de cet accord.

Nous venons de finaliser la partie sur la classification et entrons sur le domaine de l'organisation du temps de travail et la charge de travail, puis nous finirons sur la partie rémunération.

Nous reviendrons pour vous informer des avancées de cette négociation tant attendues par les salariés cadres.

Daniel LAURENT
Délégué Syndical Central FO Apprentis Auteuil

”

“

PORTRAIT
Daniel a propulsé FO chez les Apprentis d'Auteuil

Daniel Laurent, 52 ans, est éducateur spécialisé et Délégué Syndical Central FO à la Fondation des Apprentis d'Auteuil. Fédérateur et tenace, il a constitué une belle équipe et le syndicat est arrivé premier lors des élections professionnelles en 2019.

LES SEMAINES DE FORMATION RENFORCENT L'ESPRIT D'ÉQUIPE

Daniel Laurent est aujourd'hui Délégué Syndical Central et Représentant Syndical au CSE Central. La Fondation d'Auteuil, qui emploie plus de 6 000 salariés, dispose d'une convention d'entreprise avec quatre familles de métiers. Le travail de négociation est intense et porte sur tous les sujets. *« En dix ans, j'ai négocié plus de quatre-vingt-dix accords »*, raconte-t-il. *« Parmi les revendications actuelles, une réelle revalorisation de salaire pour les cadres ou encore une vraie politique sur le handicap, pour lutter contre les licenciements pour inaptitude »*.

Pour Daniel Laurent, rien n'est impossible. Éducateur spécialisé, il est entré à la Fondation des Apprentis d'Auteuil en 2002 et travaille actuellement à la Maison d'Enfants à Caractère Social (MECS) de Lisieux, dans le Calvados. Non diplômé, cet ancien pompier volontaire attiré par le social s'est formé sur le terrain, avant de passer une VAE en 2009.

Lorsqu'il a poussé la porte de l'UD FO du Calvados en 2005, à la suite d'un conflit avec sa cheffe de service, il avait déjà en tête de créer un syndicat. « L'accueil à FO m'a bien plu et c'était aussi le seul syndicat non représenté dans l'entreprise », explique-t-il. Il est désigné Délégué Syndical dans la foulée. À l'issue des élections professionnelles de 2006, il est élu Délégué du Personnel. En parallèle, avec deux militantes, il crée le syndicat départemental de l'action sociale dont il devient le Trésorier, puis le Secrétaire Adjoint.

Si le syndicat FO progresse d'abord lentement, il cartonne en 2019, passant de la quatrième à la première place avec près de 28 % des voix. FO est devenue représentative dans toutes les régions CSE avec une belle représentation chez les cadres, se félicite le militant.

La liste, d'une grande diversité, a été montée en quelques mois. *« C'est du travail de terrain, dans chaque région, nous sommes allés chercher les candidats »*, explique-t-il. Il a su attirer aussi des militants très engagés issus d'autres syndicats, un travail parfois de longue haleine. L'homme est tenace. *« Si on ne m'ouvre pas les portes je vais les forcer, et je ne lâche jamais l'affaire »*, reconnaît-il.

Devant faire face dans les négociations à un arsenal de juristes, tous spécialisés dans leurs domaines, il se forme plusieurs fois par an à l'Institut supérieur du travail (IST), assiste à des colloques… Son équipe n'est pas en reste. Daniel Laurent organise chaque année deux à trois sessions de formation d'une semaine chacune sur des thèmes divers, avec des intervenants extérieurs partenaires. *« On s'adapte aux besoins des camarades et ces semaines renforcent l'esprit d'équipe »*, poursuit-il. Ensemble, ils ont aussi élaboré un guide du salarié qui sera disponible en janvier.

Fédérateur, le militant sait également déléguer. *« Selon les sujets, différents camarades viennent en négociation avec moi, je veux permettre à chacun de prendre sa place et de monter, je ne suis pas irremplaçable »*, explique-t-il. Il prépare déjà les élections de 2023 avec l'objectif de faire encore mieux. Mais désormais, il sait aussi décrocher de temps en temps. S'il a définitivement rangé sa raquette de tennis de table en compétition, il a recommencé à voyager. *« Et cet été, mon fils de 10 ans m'a félicité car pour la première fois je n'ai ouvert ni mon ordinateur ni mon téléphone en vacances »*, sourit-il.

Clarisse JOSSELIN
Journaliste à L'inFO militante

Journées nationale Aide à domicile

“ QUELQUES TEMPS FORTS DE CE DERNIER TRIMESTRE 2021 DANS LA BAD

12 NOVEMBRE SDAS 30

Une douzaine de camardes du secteur de l'aide à domicile sont présentes aux côtés de Bernadette ELZIÈRES la Secrétaire du SDAS FO 30, à Nîmes. La colère et l'incompréhension son prégnant. L'employeur d'une association nîmoise a créé ses propres critères d'évaluation. Les membres du CSE constatent que les informations qui leur sont fournies par l'employeur ne correspondent pas aux précisions que je peux leur apporter. Leur employeur applique des critères qui ne sont pas écrites dans l'avenant 43-2020. Il fait des interprétations tout à fait personnelles de ce qui est écrit. Eh bien évidement au détriment de la valorisation des salaires des travailleurs. Je vous donne deux exemples : il décide que la prise de repas n'est un acte essentiel que si le repas est donné à la petite cuillère !? Que seule une toilette au lit est un acte essentiel !? Je renvoie les camarades à la lecture de la page 11 du guide paritaire d'application de l'avenant 43-2020.

Nous échangeons également sur le financement de l'avenant 43-2020 qui semble inquiéter leur employeur. Je rappelle que le Gouvernement et Conseils Départementaux ont repoussé l'application de l'avenant de 9 mois afin de se mettre d'accord sur son financement. Les décrets sont publiés au Journal Officiel (8 septembre) et la CNSA (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie) a publié un vadémécum (septembre 21) pour sa mise en œuvre budgétaire.

3 DÉCEMBRE VISIO SDAS 84

J'ai organisé une ZOOM BAD le vendredi 3 décembre avec les camarades du SDAS 84. Agnès DONZEL et Audrey CAIZERGUE ont réuni quatre collègues d'associations du département qui cherchent des réponses à leurs questions sur le reclassement. Elles contestent l'application qui est faite de l'avenant 43-2020. Les camarades cherchent des informations pour comprendre le fonctionnement de l'avenant 43-2020. Elles veulent étayer leur demande de reclassement avec de bons arguments. Djamila, Auxiliaire de Vie Sociale, répond aux critères du Degré 2 mais reste de façon incompréhensible en Degré 1. La période retenue par l'employeur pour le reclassement sont les seuls mois de mai et juin 2021 alors qu'elle est en poste depuis 9 ans. Je laisse les camarades poursuivre leur réunion par le conseil syndical.

8 DÉCEMBRE COURRIER AU 1er MINISTRE

Depuis de nombreux mois, les salariés du secteur de l'aide à domicile attendaient l'augmentation de salaire prévue dans l'avenant 43-2020. Cet avenant signé en février 2020 - refusé à l'agrément en décembre 2020 - est finalement agréé en juin 2021. Pour trouver le financement, le gouvernement a repoussé les augmentations de salaire de 9 mois. Pendant ce temps, les 2/3 des salariés étaient toujours classés dans des grilles salariales infra SMIC.

Dans le même temps, à grand renfort de communication médiatique, les employeurs et les financeurs annonçaient une augmentation des salaires de 15 %.

Aujourd'hui, la réalité est toute autre. La FNAS FO dénonce l'application méprisante qui est faite par certains employeurs du secteur et qui est non conforme aux engagements pris.

C'est pourquoi nous demandons un rendez-vous au Premier ministre pour dénoncer les faits et renvoyer chacun à sa responsabilité dans l'application de l'avenant 43-2020. Les salariés ont suffisamment contribué au financement de leur augmentation de salaire.

La FNAS FO combat ce mépris et cette injustice. Elle soutient les salariés engagés dans ce juste combat. C'est ainsi que nous avons participé aux mobilisations et aux grèves qui ont déjà eu lieu dans le 28 (Eure-et-Loir) ou le 53 (Mayenne).

Par ce soutien sans faille, la FNAS FO exige le RESPECT du salarié, de son salaire et de ses conditions de travail. Nous n'oublions pas par ailleurs notre revendication quant au paiement au réel des frais kilométriques.

La FNAS FO rappelle que l'avenant 43-2020, dès le 1er jour de sa mise en œuvre, maintient TOUJOURS LES SALARIÉS DÉBUTANTS SOUS LE SMIC, pendant 4 ans, faute d'une valeur suffisante et minimum du point à 6,60 euros, comme nous le revendiquons. Nous le rappellerons au Premier ministre.

Le chef du cabinet du Premier Ministre nous a répondu le 4 janvier. Il ne peut donner une suite favorable à notre demande dans l'immédiat mais il transmet notre demande à Mme BOURGUIGNON qui examine la possibilité de nous recevoir.

17 DÉCEMBRE FÉDÉRATION DÉPARTEMENTALE DE L'ADMR 52

J'ai représenté la FNAS FO, aux côtés de Cathy DEBROSSE et Anna MOREL, lors d'une rencontre avec le Président et la Directrice de la fédération départementale de l'ADMR 52 (Aide à Domicile en Milieu Rural).

Les choix de mise en place de l'avenant 43-2020 amènent des contestations de reclassement de la part des salariés. Face à ses remontées, le SDASFO 52 a sollicité un rendez-vous avec les représentants départementaux de l'association.

Une des problématiques récurrentes dans les associations ADMR se pose aussi ici. Lorsque les camarades demandent des précisions au Président de l'association locale dans laquelle ils travaillent, ce dernier leur répond que c'est une décision de la fédération départementale. Lorsque la salariée contacte la fédération départementale (quand elle y arrive) cette dernière répond que la décision relève de la présidence de l'association locale !?

Dans les faits, les camarades constatent que des décisions sont prises alternativement par l'association locale ou la fédération départementale. Parfois sans aucune cohérence. Des précisions sont demandées quant à ce fonctionnement qui lèsent les salariés du secteur car les responsables ne sont jamais identifiés.

Cette pratique doit cesser et les responsabilités de chacun doivent être prises.

Cathy aborde la problématique de la période de référence retenue pour étudier le reclassement. Nous ne comprenons pas que le reclassement se base sur les quelques mois précédents le 1er octobre en excluant totalement les années précédentes et de fait toute l'expérience et les compétences acquises.

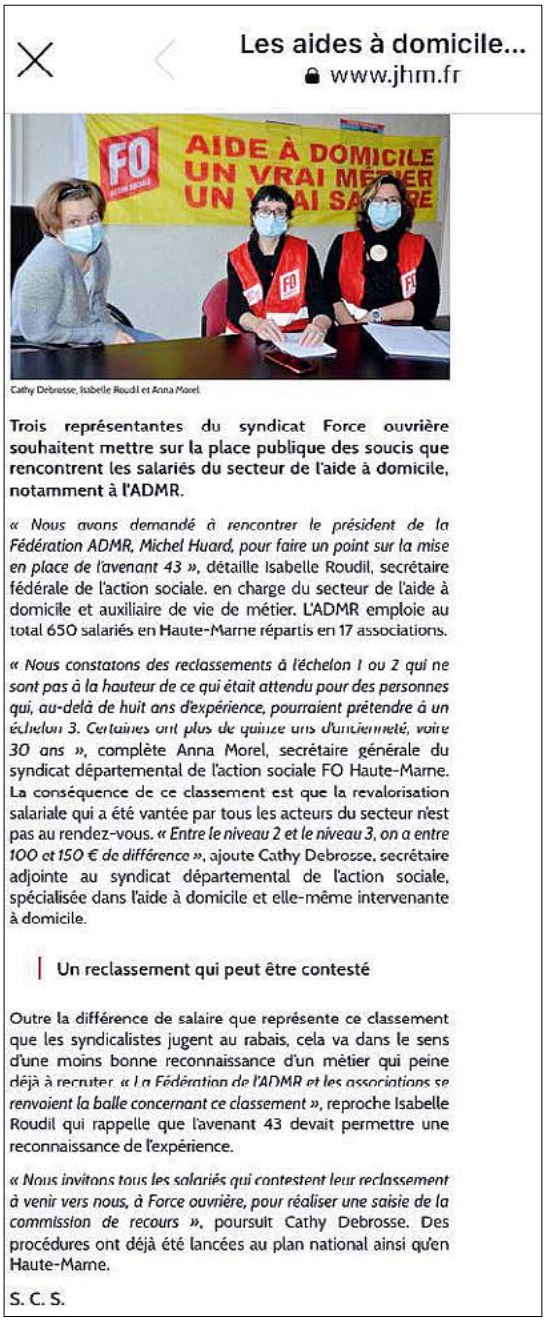
Nous rappelons également que les salariés classés en Degré 1, Échelon 1 ne doivent pas réaliser d'actes essentiels. La Directrice n'avait pas lu cette précision dans l'avenant 43-2020. Ce classement correspond aux salariés débutants. Je précise qu'ils sont en dessous du SMIC suite aux dernières augmentations de ce dernier. La volonté de revaloriser les rémunérations n'est pas flagrante avec cette façon de reclasser.

Une permanence s'est tenue à l'UD après la réunion. Une salariée passe avec sa notification de reclassement. Elle la conteste et vient chercher des informations pour connaître la marche à suivre. Cette auxiliaire de vie sociale est la plus ancienne salariée de l'association locale et réclame un reclassement en Échelon 3, à juste titre au regard de ses missions.

Nous l'invitons à nous rejoindre au syndicat FO afin de pouvoir créer le rapport de force qui permettra aux salariés du secteur d'exiger la juste application de l'avenant 43-2020. Elle va en parler avec ses collègues.

Nous concluons la permanence en recevant la presse afin de faire savoir à toutes les salariées du département que des recours sont possibles. Cf. article presse JHM ci-dessous.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe



Les aides à domicile...
www.jhm.fr

Cathy Debresse, Isabelle Roudil et Anna Morel

Trois représentantes du syndicat Force ouvrière souhaitent mettre sur la place publique des soucis que rencontrent les salariés du secteur de l'aide à domicile, notamment à l'ADMR.

« Nous avons demandé à rencontrer le président de la Fédération ADMR, Michel Huard, pour faire un point sur la mise en place de l'avenant 43 », détaille Isabelle Roudil, secrétaire fédérale de l'action sociale, en charge du secteur de l'aide à domicile et auxiliaire de vie de métier. L'ADMR emploie au total 650 salariés en Haute-Marne répartis en 17 associations.

« Nous constatons des reclassements à l'échelon 1 ou 2 qui ne sont pas à la hauteur de ce qui était attendu pour des personnes qui, au-delà de huit ans d'expérience, pourraient prétendre à un échelon 3. Certaines ont plus de quinze ans d'ancienneté, voire 30 ans », complète Anna Morel, secrétaire générale du syndicat départemental de l'action sociale FO Haute-Marne. La conséquence de ce classement est que la revalorisation salariale qui a été vantée par tous les acteurs du secteur n'est pas au rendez-vous. *« Entre le niveau 2 et le niveau 3, on a entre 100 et 150 € de différence »*, ajoute Cathy Debrosse, secrétaire adjointe au syndicat départemental de l'action sociale, spécialisée dans l'aide à domicile et elle-même intervenante à domicile.

Un reclassement qui peut être contesté

Outre la différence de salaire que représente ce classement que les syndicalistes jugent au rabais, cela va dans le sens d'une moins bonne reconnaissance d'un métier qui peine déjà à recruter. *« La Fédération de l'ADMR et les associations se renvoient la balle concernant ce classement »*, reproche Isabelle Roudil qui rappelle que l'avenant 43 devait permettre une reconnaissance de l'expérience.

« Nous invitons tous les salariés qui contestent leur reclassement à venir vers nous, à Force ouvrière, pour réaliser une saisie de la commission de recours », poursuit Cathy Debrosse. Des procédures ont déjà été lancées au plan national ainsi qu'en Haute-Marne.

S. C. S.

Formation Professionnelle

COMMUNIQUÉ AIDE À DOMICILE
FO se bat pour la juste application de l'avenant 43

Suite aux dernières réunions paritaires de la Branche de l'Aide à Domicile, la FNAS FO rappelle que le reclassement des salariés ne prévoyait pas d'entretien d'évaluation pour ceux et celles déjà en poste.

Nous exigeons que la transposition dans la nouvelle classification soit réalisée telle que prévue dans l'avenant 43-2020. Le reclassement doit se faire sur les seuls critères d'ancienneté et de diplôme que possédaient les employeurs avant le 1er octobre 2021, date d'application de l'avenant 43-2020.

Pour preuve, le vadémécum, publié par la CNSA[1] et les Conseils Départementaux, précise que les structures devaient fournir l'impact sur les rémunérations de ce changement de classification et de rémunération, salarié par salarié, entre août et mi-octobre.

Dans les faits, les employeurs pratiquent un sous reclassement des professionnels, malgré leur contestation, au prétexte de ne pas avoir réalisé les entretiens d'évaluation.

Nous revendiquons le respect et la reconnaissance des salariés du secteur ainsi que le juste fléchage des financements attribués aux structures, vers la rémunération.

La FNAS FO, face à ses agissements, soutient et soutiendra tous les salariés qui saisiront la commission de recours, mise en place dans l'avenant 43-2020.

Rendez-vous est pris pour le 1er février, journée nationale de grève et de mobilisation pour l'amélioration des droits des salariés du secteur social et médico-social.

Paris, le 21 janvier 2022

[1] *CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie*

JOURNÉE NATIONALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ACTION SOCIALE/SANTÉ PRIVÉE
Comment défendre le paritarisme et l'émancipation des travailleurs ?

Mardi 7 décembre dernier s'est tenue une journée nationale consacrée à la formation professionnelle et en particulier aux instances qui y sont dédiées dans le secteur sanitaire social et médico-social (3SMS).

Cette journée co-élaborée avec l'Union nationale de la santé privée était attendue par nombre de camarades. Un compte rendu succinct de cette journée nous a semblé nécessaire, nécessaire tout autant que de se retrouver dans un contexte si défavorable à la formation professionnelle telle que nous la défendons depuis 50 ans dans notre fédération.

Pascal CORBEX, Secrétaire général de la FNAS FO, a ouvert le bal avec des éléments de la situation générale. Le rapport PIVETEAU, les négociations en cours dans la Branche, la mise à mal du paritarisme et de la liberté de négocier, la remise en cause des classifications par la volonté des employeurs et de la CFDT d'introduire des critères classants, les mobilisations en cours pour les « 183 € net pour tous sans contrepartie ».

L'organisation de cette journée nous a semblé nécessaire notamment au regard des bouleversements imposés par la dernière loi sur la formation professionnelle de 2018 et de l'amenuisement des droits qu'elle instaure. L'architecture globale de la formation professionnelle ainsi remaniée bouleverse le fonctionnement des instances dévolues sans que l'on puisse parler d'amélioration, ni pour les droits des négociateurs, ni pour les droits des salariés eux-mêmes, bien au contraire. Première conséquence concrète de ces changements, la perte du droit à la formation liée aux DRP de l'ancien OPCA[1] UNIFAF devenu depuis OPCO[2] Santé. Nous avions en effet l'habitude

[1] *OPCA : organisme paritaire collecteur agréé*
[2] *OPCO : opérateur de compétence*

de nous réunir, Santé privée et FNAS, chaque année sur plusieurs jours afin d'échanger et d'élaborer ensemble nos positions et les actions à mener dans le champ de la formation. Ce droit n'existe plus depuis la disparition des DRP[3] et l'instauration des nouvelles DRCPNE-FP[4].

Il fut rappelé à cette occasion que la formation professionnelle était bien pour nous un enjeu d'émancipation pour les travailleurs alors que pour les patrons, il ne s'agissait que d'améliorer la « performance de l'entreprise ». Nous nous sommes à ce titre félicités de la position de notre Confédération à ne pas signer le nouvel accord-cadre interprofessionnel qui poursuit et amplifie une fois encore cette dérive.

GROUPE DE TRAVAIL FO SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans ce moment particulier, nous avons choisi de réunir un groupe de travail FO composé des mandatés de la formation professionnelle au niveau national de l'UNSP et de la FNAS FO (CPNE FP, DR-CPNR FP, SPP[5] et OPCO Santé). Diverses réflexions sont déjà en cours et notamment concernant la participation de notre organisation aux différents groupes de travail paritaire (GTP) issus de la CPNE FP et dont la prolifération nous questionne avec d'autant plus de prégnance que les moyens pour assurer la somme de travail nécessaire manquent toujours à l'appel.

SUJETS D'ACTUALITÉ

Nous avons procédé à un rapide tour des principaux sujets d'actualité discutés dans les instances de la formation professionnelle. Pour n'en citer que quelques-uns, le titre de moniteur d'atelier, le dispositif AFEST[6], la CléA[7] contextualisée, le CIFA[8] et les fonds mutualisés de Branches FMB et leur utilisation, la pente inéluctable vers les compétences dans laquelle nous entraînent les employeurs contre nos diplômes et l'envahissement des certifications en lieu et place de ces derniers, et plus généralement les orientations de la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle dans notre Branche.

TOUR DES RÉGIONS

Après une présentation rapide du contexte et des sujets d'actualité discutez dans les diverses instances, un tour de table de nos délégations régionales présentes fut l'occasion de dresser un bilan du nouveau fonctionnement de nos représentations en région.

Sans rentrer dans le détail du fonctionnement et des difficultés rencontrées dans toutes les régions représentées lors de cette journée, nous pourrions résumer la situation ainsi. Deux cas de figures ont été décrits.

Les délégations régionales, lorsqu'elles fonctionnent (se réunissant régulièrement et traitant des sujets qui les concernent), manquent de moyens. La quantité de travail à fournir, le nombre de dossiers à traiter et la technicité qu'ils requièrent nécessiterait des moyens bien supérieurs à ceux qui aujourd'hui sont laissés aux camarades que nous mandatons.

Pour rappel, FO — partout et à chaque fois que cela est possible — revendique des moyens supplémentaires, que ce soit lors des réunions des CPPNI 3SMS[9] que lors des CPNE FP. Les employeurs semblent ne rien vouloir entendre à cette revendication pourtant juste et évidente. Et pour cause, le manque de moyens participe encore davantage à l'instrumentalisation de la formation professionnelle par les employeurs, y compris dans les régions.

Seconde possibilité : rien ne fonctionne. Difficultés ubuesques à simplement obtenir une convocation, réunions dans des lieux improbables voués à la démolition, impossibilité de pouvoir se réunir librement pour préparer les réunions en bénéficiant d'autorisations d'absence pourtant prévues, ou mieux encore, absence totale de réunion et de réponses des employeurs pourtant en charge du secrétariat lorsque les camarades les sollicitent pour tenir réunion.

La situation nous a permis de nous interroger sur les moyens que nous avions pour tenter de faire vivre le peu de paritarisme qui subsistait et d'échapper autant que faire se peut à l'arbitraire des employeurs et à cette instrumentalisation que nous dénonçons à grands cris.

Il nous est apparu que la demande principale portait ainsi sur notre capacité à construire des outils concrets dont chaque camarade, à la mesure de ses possibilités et du niveau d'organisation des représentations régionales, puisse se saisir afin d'améliorer la situation. Cela passe en effet par une réponse aux sollicitations sur des questions techniques précises telle que la position que nous pourrions défendre concernant le module 70 h pour les aides-soignantes, le rappel de nos positions sur les certifications, l'opportunité de prendre ou non la présidence d'une instance en l'absence de moyens, le rappel des obli-

3 DRP : délégation régionale paritaire
4 DR CPNE-FP : délégation régionale de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
5 SPP : section paritaire professionnelle
6 AFEST : action de formation en situation de travail
7 CLéA : certification professionnelle inscrite au Registre spécifique des certification et des habilitations ayant pour objet la validation et l'acquisition d'un socle de connaissance de base
8 CIFA : compte investissement formation adhérents
9 CPPNI 3SMS : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans le secteur sanitaire, sociale et médicosocial

gations des employeurs concernant l'organisation et le respect du peu de droits qui nous reste.

À ces demandes nous tâcherons donc de répondre dans les semaines et mois à venir par des documents concrets et des informations utiles pour construire la résistance nécessaire.

La question en effet se pose : comment défendre le paritarisme et l'émancipation des travailleurs dans un tel contexte ? Comment peut-on résister à l'emprise des employeurs et de certaines organisations syndicales de salariés qui prêchent pour la « performance » des entreprises en instrumentalisant la formation professionnelle ? La réponse est à la fois simple et complexe.

Résister et agir partout où nous le pourrons pour ne plus subir. Nos 50 ans d'existence sont là pour nous le rappeler. Nous persévérons dans la liberté et l'indépendance y compris en résistant dans chacune des instances de la formation professionnelle à la destruction de nos droits.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

Les politiques d'insertion professionnelle des jeunes : chronologie

INTRODUCTION

Depuis la fin des années 1970, face au développement du chômage des jeunes et aux sorties de l'école sans diplôme, l'État a mis en place des dispositifs successifs d'aide à l'embauche et de soutien à la formation. Retour sur les dates clés de plus de 40 ans de politique d'insertion pour les jeunes.

Entre la fin des années 1970 et les années 1990, face à la montée du chômage et de l'exclusion, les politiques d'insertion des jeunes favorisent l'accès à l'emploi (contrats aidés et exonération fiscales pour les employeurs) et le développement de la formation professionnelle, notamment de l'alternance.

Autour des années 2000, les politiques d'insertion vont néanmoins évoluer vers une simplification des dispositifs en place qui étaient devenus relativement complexes à appréhender. Le changement d'approche est, depuis, axé sur une approche globale et une autonomie financière aux jeunes en difficulté d'insertion.

En 2019, environ 1,5 million de jeunes de 15 à 29 ans n'étaient ni en emploi, ni en études, ni en formation (les Neet) selon l'Insee.

CHRONOLOGIE

1975-2000 : FAIRE FACE À LA MONTÉE DU CHÔMAGE

1975 Loi d'orientation en faveur des personnes handicapées du 30 juin : insertion professionnelle des jeunes handicapés. Elle fixe une "obligation nationale" en matière de soins, formation, emploi, intégration sociale, notamment.

1977 Premier pacte national pour l'emploi des jeunes : exonération des cotisations patronales pour tout employeur qui embauche des jeunes de moins de 25 ans.

Septembre 1981 Remise du rapport de Bertrand Schwartz : il préconise une politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 21 ans reposant sur des structures locales, partenariales et transversales.

26 mars 1982 Création des missions locales et des Permanences d'accueil d'information et d'orientation (PAIO) sur l'ensemble du territoire **(ordonnance n°82-273)**. Accompagnement global des jeunes en difficultés d'insertion (emploi, formation, logement, santé, notamment).

26 janvier 1983 Adoption en Conseil des ministres du plan pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes de 16 à 25 ans pour :

- prolonger l'action éducative de l'école et de l'université (accueil d'un plus grand nombre dans l'enseignement ; formation en alternance) ;
- faciliter l'insertion professionnelle des jeunes sans emploi (maintien du contrat emploi-formation ; création d'une formule allégée de contrat emploi-adaptation) ;
- améliorer l'orientation des jeunes et encourager leurs initiatives.

21 octobre 1983

- Signature d'un accord national interprofessionnel qui crée deux contrats d'insertion des jeunes : le contrat de qualification (supprimé en 2004) et le contrat d'adaptation.
- Décret créant une délégation interministérielle et d'un comité interministériel à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes en difficulté.

15 février 1984 Adoption en Conseil des ministres de l'ordonnance sur le revenu de remplacement des travailleurs involontairement privés d'emploi (le système institué par la **loi du 16 janvier 1979** prend fin le 31 mars 1984). À partir du 1er avril 1984, une allocation d'insertion bénéficiera aux jeunes et aux femmes seules à la recherche d'un emploi.

16 octobre 1984 Un décret met en place les Travaux d'utilité collective (TUC) : contrat à mi-temps de trois à douze mois pour les jeunes de 16 à 21 ans sans emploi ni formation et les chômeurs de 21 à 25 ans. Il concerne les associations, collectivités territoriales, établissements publics.

10 juillet 1986

- Présentation du plan pour l'emploi des jeunes sortant du système scolaire : mise en place d'un stage d'insertion à la vie professionnelle de trois à six mois ou orientation vers de nouvelles formations en alternance; exonération de cotisations sociales patronales en cas d'embauche (jusqu'à 100% si elle s'accompagne d'une formation en alternance)
- Le Conseil des ministres décide la mise en place du Crédit-formation individualisé (CFI) pour permettre aux jeunes demandeurs d'emploi sans qualification d'obtenir une formation professionnelle.

1990

- Le Contrat emploi-solidarité (CES) remplace les TUC : contrat à durée déterminée à mi-temps signés par les collectivités territoriales, les établissements publics et les associations. La rémunération du salarié est prise en charge par l'État, à hauteur de 65% à 100% du Smic.
- Création de la préparation active à la qualification et à l'emploi pour les jeunes sans diplôme ni qualifications (supprimée en 1994).

1991 Lancement de l'exo-jeunes : exonération de charges à l'embauche de jeunes non qualifiés de moins de 25 ans.

20 décembre 1993 Une loi quinquennale instaure la régionalisation de la formation professionnelle continue des jeunes. La compétence du dispositif est transférée aux Conseils régionaux. Les missions locales et PAIO peuvent être labellisées espaces-jeunes dans le cadre d'une convention conclue entre l'État, l'ANPE, le Conseil régional et la mission locale ou la PAIO. Objectif : unifier et simplifier le service apporté aux jeunes.

24 février 1994 Publication des décrets du 23 février sur la mise en place du Contrat d'insertion professionnelle (CIP) pour de jeunes qualifiés (bac+2). Il permet à des entreprises de les payer à hauteur de 80% du Smic.

30 mars 1994 Retrait du CIP, suite aux manifestations lycéennes, étudiantes et syndicales contre sa création. Il est remplacé par une aide mensuelle de 1 000 francs versée pendant neuf mois aux entreprises qui embaucheront un jeune de moins de 26 ans pendant au moins 18 mois.

11 avril 1994 Un décret crée l'aide au premier emploi des jeunes : prime mensuelle de neuf mois à l'embauche d'un jeune non diplômé (aide supprimée en 1996)

25 avril 1996 Lancement des programmes régionaux pour l'emploi des jeunes pour mettre en œuvre, au niveau régional, l'ensemble des outils en faveur de l'accès à l'emploi des jeunes.

1997 Loi du 16 octobre crée les emploi-jeunes : emplois proposés par les mairies, associations, rectorats... à des jeunes de moins de 26 ans. Contrat à durée déterminée, à temps plein ou, sur dérogation, à mi-temps au minimum, pour une durée de 5 ans (renouvelable une fois).

1997 - 2000 Ouverture des écoles de la deuxième chance (E2C) qui permettent à des jeunes de moins de 26 ans sans diplôme ni qualification professionnelle, d'intégrer une école dédiée à la construction de leur projet d'insertion sociale et professionnelle.

1998 Loi d'orientation du 29 juillet sur la lutte contre les exclusions. Plan local pour l'insertion et l'emploi : dispositif associatif pour aider les personnes en grande difficulté sociale et professionnelle, notamment les jeunes sans qualification, à s'insérer dans le monde du travail. Parcours d'insertion individualisé (accompagnement social, orientation, formation).

Création du programme d'accompagnement TRACE (trajet d'accès à l'emploi), afin d'aider les jeunes en difficulté d'insertion à accéder à l'emploi : approche globale qui prend en compte l'emploi, la formation, la santé, le logement, la citoyenneté...Un référent unique pour chaque jeune.

2001-2021 : VERS UNE AUTONOMIE FINANCIÈRE

Mars 2001 Rapport du Commissariat au plan "Jeunes et politiques publiques" : évolution de la situation des jeunes et bilan des politiques publiques. Critiques sur la *"prolifération d'actions, de programmes, de dispositifs s'accumulant et se succédant dans le temps et l'espace"*.

Propositions : instituer un droit individuel de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et faire des jeunes les destinataires directs des aides publiques à partir de 18 ans.

2002 Loi du 29 août portant création d'un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise

Le Contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis) remplace le contrat jeune. Accompagnement personnalisé et adapté aux difficultés, à la situation du marché du travail et aux besoins de recrutement des jeunes ayant un niveau de qualification inférieur ou équivalent au bac.

2005

- Plan de cohésion sociale et insertion des jeunes (loi de programmation). Trois axes : accompagner 800 000 jeunes vers l'emploi durable, favoriser l'apprentissage et développer le recrutement dans la fonction publique par le biais de l'alternance. Les Maisons de l'emploi regroupent l'ensemble des services de gestion de la politique de l'emploi.
- Suppression des CES, remplacés par les contrats CA et CAE : contrat d'accompagnement dans l'emploi.
- Création des Établissement pour l'insertion dans l'emploi centres (Épide) pour les jeunes sans diplôme ou qualification professionnelle qui rencontrent des difficultés à trouver un travail ou une formation. Contrat de volontariat pour l'insertion pendant une durée de 8 mois environ.

2006 Mobilisation des organisations étudiantes et lycéennes, à Paris et en province, dès le 31 janvier, contre le projet de créer le CPE (contrat première embauche). Le 10 avril, l'Élysée annonce le remplacement du CPE par un dispositif en faveur de l'insertion des jeunes en difficulté.

Janvier 2008 Plan Espoir Banlieue :

- Création du contrat d'autonomie qui offre aux jeunes un soutien intensif et personnalisé leur permettant d'accéder à un emploi stable ou à une formation qualifiante.
- Accompagnement pour les jeunes qui souhaitent créer leur entreprise.
- Accompagnement de 100 000 jeunes vers l'emploi, grâce à des partenariats avec les entreprises.

Mai 2008

- Grenelle de l'insertion : adoption d'une feuille de route destinée à donner une dynamique nouvelle aux politiques d'insertion, notamment la simplification du dispositif des contrats aidés.
- François Fillon, Premier ministre, lance le contrat unique d'insertion (CUI), qui doit voir le jour au terme d'une négociation avec les acteurs locaux, notamment les Conseils généraux.

Octobre 2008 Mise en place des bureaux d'aide à l'insertion professionnelle (BAIP). Leur mission consiste à diffuser aux étudiants une offre de stages et d'emplois variée et à les assister dans leur recherche de stages et d'un premier emploi.

1er décembre 2008 Création du Fonds d'appui aux expérimentations en faveur des jeunes : financer et piloter des

programmes expérimentaux pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans.

30 janvier 2009 Comité interministériel de la Jeunesse : volonté de transformer les politiques publiques pour les jeunes. Il s'agit de mener une politique transversale sur sept domaines : l'orientation ; la formation ; l'emploi ; le logement ; la santé ; la citoyenneté ; la mobilité internationale.

Mars 2009 Présentation de la réforme de la formation professionnelle. Volonté de mettre en place un plan d'urgence en doublant le nombre de jeunes en formation en alternance.

Juillet 2009 Publication du Livre vert *"Reconnaître la valeur de la jeunesse"*, élaboré par la commission sur la politique de la jeunesse, présidée par Martin Hirsch, Haut-commissaire aux solidarités actives contre la pauvreté et à la jeunesse avec 57 propositions pour refonder la politique en faveur des 16-25 ans.

Septembre 2009 Plan Agir pour la jeunesse : mise en place de plateformes régionales de suivi des décrocheurs, développement de l'alternance et la revalorisation de l'apprentissage. Ouverture du RSA aux jeunes actifs.

12 mai 2010 Un décret crée l'Agence du service civique qui doit mettre en place le nouveau système de volontariat pour les 16/25 ans pour des missions d'intérêt collectif d'une durée de 6 à 24 mois. Il prévoit une indemnité de 600 euros, des droits à la retraites et à l'assurance maladie.

1er septembre 2010

Entrée en vigueur du RSA pour les moins de 25 ans

31 janvier 2011 Décret sur le Revenu contractualisé d'autonomie (RCA). Expérimentation d'une allocation de revenu versée en complément d'un accompagnement vers l'emploi. Le RCA concerne les jeunes de 18 à 25 ans, sous réserve qu'ils s'engagent soit à chercher activement un emploi, soit à suivre une formation.

2012 Création des emplois d'avenir : contrats signés sous la forme de CAE, en CDD de un à trois ans, en CDI, à temps partiel ou à temps plein. Leur but : permettre aux jeunes peu ou pas qualifiés de se former et d'acquérir une première expérience.

Février 2013 Plan priorité jeunesse : 47 mesures sur la santé, le logement, les conditions de vie, la place des jeunes dans la société.

- Expérimentation des emplois francs : aide à l'embauche d'un habitant résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV). Une prime exceptionnelle est accordée pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en emploi franc (jusqu'en mai 2021).
- Création de la Garantie jeunes pour les 16-26 ans : accompagner les jeunes en grande précarité vers l'emploi ou la formation. Un contrat est signé entre le jeune et la mission locale. Ce dispositif s'accompagne d'une aide financière.

2016

- Création du Conseil d'orientation des politiques de jeunesse (COJ). Il coordonne et évalue les politiques relatives aux jeunes de 16 à 30 ans et à l'éducation populaire.
- Création du Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA).
- La Garantie jeunes, une des modalités du PACEA, permet un accompagnement intensif et personnalisé de douze mois pour les 16-25 ans. Contrat d'engagement rémunéré.
- Parrainage pour l'emploi.

24 janvier 2017 Rapport de France Stratégie sur l'insertion professionnelle des jeunes : *"la non maîtrise des compétences de bases et les freins périphériques à l'emploi sont des facteurs externes au marché du travail qui entravent les jeunes dans leurs démarches d'insertion et leur accès à l'emploi, et nuisent à leur maintien dans l'emploi "*.

Ses conclusions préconisent d'associer l'insertion sociale et professionnelle pour mieux répondre aux besoin des jeunes.

2018 Parcours emploi-compétences : nouvelle formule des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE). Accompagnement, formation et mise en situation professionnelle des jeunes ayant des difficultés particulières pour trouver un emploi et pour lesquelles les autres dispositifs existants ne sont pas adaptés (alternance, insertion par l'activité économique, accompagnement intensif..).

Lancement du plan d'investissement dans les compétences : formation d'un million de jeunes éloignés de l'emploi et d'un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés d'ici à la fin du quinquennat. Droits à la formation plus accessibles et majorés pour les salariés non qualifiés (800 euros par an plafonné à 8 000 euros au lieu de 500 euros pour les autres, plafonné à 5 000 euros).

Propositions de la concertation nationale pour une stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté des enfants

et des jeunes. Arrêt des dispositifs spécifiques accumulés et nouvelle approche pour les jeunes :

- formation obligatoire jusqu'à 18 ans et développement des voix alternatives (chantiers éducatifs ou d'insertion, par exemple) ;
- remplacer le PACEA par un Parcours d'accompagnement des jeunes vers l'insertion (Paji), sans durée limitée et accompagné de ressources équivalente à la garantie jeunes, pour tous les jeunes sans emploi ni formation ni en études qu'ils soient ou non diplômés.

20 juillet 2020

Rapport du Conseil d'orientation des politiques de jeunesse (COJ) intitulé *"Les jeunes au cœur du futur service public de l'insertion"*. Pistes d'organisation du futur service public de l'insertion (SPI) pour la jeunesse. Plusieurs aspects sont étudiés :

- l'universalité des droits d'accès avec une individualisation de l'accompagnement sans condition d'âge ni de statut ;
- la coordination des acteurs de l'insertion sociale et professionnelle pour faciliter un parcours sans coupure du jeune avec différenciation et territorialisation ;
- la nécessité d'une ressource financière pour sécuriser le parcours d'insertion.

Novembre 2020

Plan **« 1 jeune 1 solution »** avec les entreprises, les territoires et les partenaires sociaux. Mesures pour aider les jeunes à s'insérer et à trouver un emploi, notamment :

- une aide à l'embauche de 4 000 euros maximum pour les employeurs embauchant un jeune de moins de 26 ans du 1er août 2020 au 31 mai 2021 ;
- une aide exceptionnelle de 5 000 euros pour recruter en alternance un jeune de moins de 18 ans (ou de 8 000 euros au-dessus de 18 ans) ;
- une aide de 17 000 euros maximum (Emploi Franc +) pour le recrutement entre le 15 octobre 2020 et le 31 mai 2021 d'un jeune sans emploi de moins de 26 ans résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) ;
- 100 000 missions de service civique supplémentaires ;
- des parcours personnalisés pour les décrocheurs entre 16 et 18 ans ;
- des emplois en plus dans les associations et les petites entreprises de transformation écologique ;
- 200 000 jeunes à former dans les métiers d'avenir (secteur du soin et du numérique, par exemple) ;
- 300 000 parcours d'insertion supplémentaires : parcours emploi compétences (PEC), contrat initiative emploi (CIE), Garantie jeunes, parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA), accompagnement intensif jeunes (AIJ), dispositif SESAME.

1er mars 2021 Lancement du dispositif **« 1 jeune, 1 mentor »** : un bénévole accompagne et conseille des jeunes, en particulier ceux vivant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) ou en zone rurale.

Juillet 2021 Le Président de la République annonce la mise en place en septembre d'un revenu d'engagement pour les jeunes sans emploi et sans formation : un accompagnement individualisé et un revenu dans le cadre d'un contrat d'engagement.

Lancement du comité du Revenu d'Engagement pour les Jeunes.

Jacqueline BERRUT
Secrétaire Fédérale

Section Fédérale des Retraités

MOBILISATION DU 27 JANVIER 2022

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO s'associe à l'appel de l'intersyndicale (CGT FO, CGT, FSU, Solidaires, des organisations de jeunesse FIDL, MNL, UNEF soutient la journée de grève et de manifestations du 27 janvier 2022 pour contester les réformes sur l'éducation, la formation, l'assurance chômage et exiger des augmentations de salaire, défendre les emplois et les conditions de travail.

Les retraités mobilisés depuis longtemps attendent toujours des réponses sur la revalorisation des pensions et des retraites au moins au niveau de l'inflation.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO exige :

- L'augmentation générale des salaires, des retraites et des pensions.
- L'abandon définitif des contre-réformes des retraites et de l'assurance chômage.
- La fin des fermetures de services, des suppressions d'emplois, du démantèlement des services publics.
- Le rétablissement des droits et libertés pour l'ensemble de la population.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO est solidaire du mouvement du 27 janvier 2022, soutient la Grève interprofessionnelle pour la défense des droits acquis, des libertés fondamentales, des systèmes de protection sociale collective intergénérationnelle (sécurité sociale, santé, retraite).

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO appelle ses adhérents à soutenir les revendications, à venir dire Non aux réformes du gouvernement et participer aux manifestations du 27 janvier 2022 de l'intersyndicale CGT FO, CGT, FSU, Solidaires, FIDL, MNL, UNEF.

VENEZ MASSIVEMENT MANIFESTER LE 27 JANVIER 2022

Pour les modalités pratiques, rapprochez - vous des SDAS ou des UD.

Le Secrétaire de la Section
20/01/2022

Accompagner l'équilibre de vie du salarié aidant

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

Chiffres clés

8,3 à 11 millions
d'aidants familiaux

60 %
sont des actifs

73 %
aident au domicile de l'aidé

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

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

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

Les droits du salarié aidant

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

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

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

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

Solidarité : don de jours de repos en entreprise

Les salariés ou agents publics (fonctionnaires ou contractuels) peuvent, sur leur demande et en accord avec leur employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de leurs jours de repos non pris au bénéfice d'un collègue.
Pour bénéficier d'un don de jours de repos, le salarié ou l'agent doit se trouver dans l'une des 2 situations suivantes :
- Avoir un enfant de moins de 20 ans à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;
- Venir en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Le Groupe VYV mobilisé auprès des aidants et de leurs proches

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

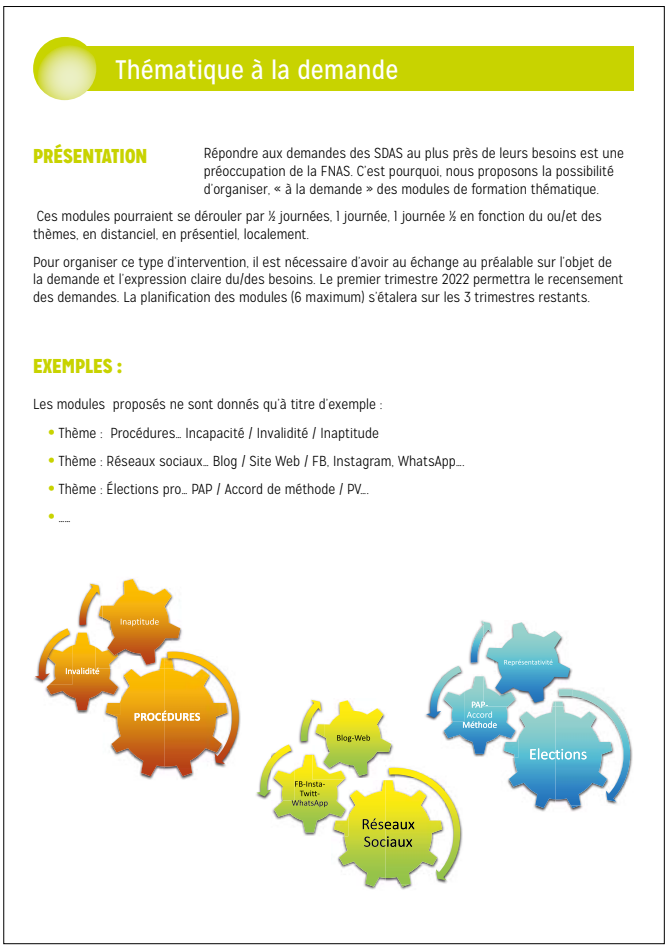
Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr

GROUPE vyv
Entrepreneur du mieux-vivre

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

Focus Formations fédérales 2022

SUR LES THÉMATIQUES À LA DEMANDE



Thématique à la demande

PRÉSENTATION

Répondre aux demandes des SDAS au plus près de leurs besoins est une préoccupation de la FNAS. C'est pourquoi, nous proposons la possibilité d'organiser, « à la demande » des modules de formation thématique.

Ces modules pourraient se dérouler par ½ journées, 1 journée, 1 journée ½ en fonction du ou/et des thèmes, en distanciel, en présentiel, localement.

Pour organiser ce type d'intervention, il est nécessaire d'avoir au échange au préalable sur l'objet de la demande et l'expression claire du/des besoins. Le premier trimestre 2022 permettra le recensement des demandes. La planification des modules (6 maximum) s'étalera sur les 3 trimestres restants.

EXEMPLES :

Les modules proposés ne sont donnés qu'à titre d'exemple :

- Thème : Procédures… Incapacité / Invalidité / Inaptitude
- Thème : Réseaux sociaux… Blog / Site Web / FB, Instagram, WhatsApp….
- Thème : Élections pro… PAP / Accord de méthode / PV…
- ……

Répondre aux demandes des SDAS est une préoccupation de l'équipe fédérale. Pour cette année nous avons ouvert la possibilité d'organiser, « à la demande » des modules de formation thématique. Une page du programme de formation 2022 y est consacrée.

Les aléas de la période troublée de cette fin d'année et le début de cette année nouvelle font que l'attention des camarades s'est orientée vers d'autres préoccupations.

Nous en sommes bien conscients, pour autant, convaincus du bien-fondé des possibilités offertes aux SDAS, nous revenons vers vous en vous suggérant d'aborder ce sujet lors de vos réunions syndicales ou/et quand vous organisez les formations des militants.

La proposition repose sur la mise en forme de modules qui pourraient se dérouler par ½ journées, 1 journée, 1 journée ½ en fonction du ou/et des thèmes, en distanciel, en présentiel à la fédération, localement en région pour plusieurs SDAS ou spécifique…

Pour organiser ce type d'intervention, il est nécessaire d'échanger au préalable sur l'objet de la demande afin de définir ensemble et de façon claire le/les besoins, l'organisation et la faisabilité matérielle et organisationnelle.

Le premier trimestre 2022 devrait permettre la collecte des demandes. Nous prévoyons la programmation des modules (6 maximum) qui s'étalerait sur les 3 trimestres restants.

À titre d'exemple, voici quelques thèmes :

- Thème : Procédures… Incapacité / Invalidité / Inaptitude
- Thème : Réseaux sociaux… Blog / Site Web / FB, Instagram, WhatsApp….
- Thème : Élections pro… PAP / Accord de méthode / PV….
- ……

RÉSIS-TANCE

RÉSIS-TANCE

RÉSIS-

Mobilisation du 7 décembre 2021

“ SDAS FO 11

COLLÈGUES, CAMARADES,

Le mardi 07 décembre 2021, le Syndicat Départemental de l'Action Sociale 11, a été reçu par la Présidente du Conseil Départemental de l'Aude.

Cette rencontre avait pour but d'exposer nos revendications syndicales (183 euros net par mois pour toutes et tous) mais également de faire part de notre profonde inquiétude quant à l'avenir du secteur social et médico-social !

Suite à cet entretien, où nous avons enfin pu être entendus, Mme la Présidente, a envoyé un courrier au premier Ministre Mr Jean CASTEX.

Elle a aussi signé un courrier commun avec 16 Présidentes et Présidents de départements et adressé à Mr Olivier VERAN, Ministre des Solidarités et de la Santé.

COLLÈGUES, CAMARADES,

Cette rencontre avec le monde politique qui, soit dit en passant, a été la seule instance à nous ouvrir ses portes, n'est que le prélude à des actions futures !

En effet, un mouvement d'ampleur nationale est prévu dans le courant de la première quinzaine de janvier afin de montrer à ce gouvernement que nous n'en pouvons plus d'être ainsi dénigré et maltraité !

Dès que la date sera officielle, le SDAS FO 11 ne manquera pas de vous informer.

Bonnes fêtes à toutes et à tous et surtout, prêtes et prêts à en découdre à la rentrée 2022 pour la reconnaissance de notre travail et la défense de notre avenir !

Décembre 2021

”

“ SDAS 17
Rassemblement du 7 décembre 2021 en Charente-Maritime

550 salariés de l'ADEI, de l'UNAPEI, de l'ATASH, de TREMA, de Montfort, de La Croix-Rouge se sont rassemblés, sur deux lieux, à La Rochelle en Charente-Maritime pour revendiquer l'extension du Ségur vers le médico-social et le social.

183 € NET/MOIS POUR TOUS, IMMÉDIATEMENT ET SANS CONTREPARTIE !

Les directions de l'ADEI et de l'UNAPEI ont pris à leur tour la parole dénonçant aussi cette injustice salariale.

Une délégation FO et CGT a été reçue dans les bureaux de la Directrice Générale de l'ADEI accompagnée par le Directeur Général de l'UNAPEI 17 où leur a été demandée la rémunération de cette journée de grève à tous les salariés grévistes. Cette demande est en cours d'étude et une réponse sera donnée dans les plus brefs délais.

Bureau du SDAS

Prise de parole SDAS FO 17 du mardi 7 décembre 2021 devant le siège de l'ADEI à Aytré (Charente-Maritime)

183 € NET PAR MOIS POUR TOUS LES EXCLUS DU SÉGUR DE LA SANTÉ ! TOUT DE SUITE ET SANS CONTREPARTIE !

Nous, les exclus du Ségur (salariés de l'UNAPEI, de TREMA, de la Croix Rouge, de l'ATASH, de l'ADSEA, de Montfort, de l'ADEI)

sommes, aujourd'hui déterminés à nous battre pour obtenir un meilleur salaire, de meilleures conditions de vie et de meilleures conditions de travail.

Nous, les exclus du Ségur , sommes nombreux : professionnels éducatifs, administratifs et techniques des SSIAD (Services de Soins Infirmiers A Domicile) et des ESSMS (Etablissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux) financés par l'assurance maladie, personnels des structures sociales et médico-sociales dont ceux financés par le Conseil Départemental, salariés du médico-social, de l'Aide à Domicile, de la protection de l'enfance et de l'insertion, personnels des Etablissements Français du Sang.

Nous, les exclus, demandons l'extension immédiate des 183 € du Ségur de la santé !

Comme dans le secteur public, certains ont d'ores et déjà obtenu satisfaction. C'est un véritable point d'appui. Nous dénonçons l'inégalité de traitement entre les salariés du secteur de la santé et de l'action sociale.

L'absence de transposition à tous des mesures du Ségur de la santé est injuste et incompréhensible.

Elle fait subir, aux secteurs non revalorisés, un déficit d'attractivité toujours plus important. Elle génère une dégradation du climat social et des conditions de travail. Elle entraîne le départ de nombreux salariés, des fuites de compétences et des risques de fermeture d'établissements et de services.

Pour autant cette revalorisation salariale de 183 € net par mois que nous revendiquons haut et fort n'est qu'un premier pas. Notre paupérisation est due à l'augmentation du coût de la vie, au blocage de nos salaires depuis 1999, au gel du point d'indice dans la fonction publique et du secteur de l'action sociale et au retard de rémunération de nos métiers en France par rapport aux autres pays européens. Il devient urgent de mettre en place une réelle politique salariale et un rattrapage général de 300 € net par mois pour tout le personnel de notre secteur professionnel.

Qu'il s'agisse des missions gouvernementales LAFORCADE et demain PIVETEAU, nous ne sommes pas dupes de ce chantage.

En contrepartie de la promesse des 183 € et pour certains métiers seulement, les employeurs du secteur (AXESS), dans la ligne droite de la volonté gouvernementale, tentent d'imposer la refonte de nos conventions collectives en une convention collective unique. Ils veulent l'ouverture au plus vite d'une négociation sur les grilles conventionnelles non plus basées sur nos diplômes et l'ancienneté mais par la fonction et les compétences.

Il y aura beaucoup de perdants et peu de gagnants !

FO refuse et refusera d'entrer dans une quelconque négociation qui aboutirait à la casse de nos conventions collectives.

Les milliards sont là. Ils ne bénéficient pas à nos secteurs, ni aux professionnels, ni aux personnes les plus fragiles de notre société.

FO, Libre et Indépendant, porte la revendication des 183 € pour tous depuis juillet 2020 dans toutes les branches professionnelles de notre secteur à savoir : le Social, le Médico-social, l'Insertion, la Protection de l'enfance et l'Aide à domicile.

L'année dernière, à cette même date, nous étions déjà là devant la préfecture de La Rochelle où nous avons fait part de la colère qui montait chez les exclus du Ségur de la santé. Nous avions été écoutés mais pas entendus. Nous sommes aujourd'hui là pour nous faire entendre.

Le 15 janvier prochain devrait se tenir la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social d'après le Premier Ministre.

Déjà, nous lui demandons :

Oui pour une égalité salariale public/privé !

Oui pour des congés trimestriels pour tous les salariés de l'ADEI : 18 jours pour

tous, secteur enfant et secteur adulte confondus !

Oui pour la défense et l'amélioration de toutes nos conventions collectives !

Oui pour la Liberté de négociation !

Oui pour une augmentation générale de nos salaires !

Oui pour la défense de nos secteurs !

Oui nous exigeons les 183 euros net par mois pour tous, sans contrepartie, quelle que soit la profession exercée dans le médico-social, le social, la protection de l'enfance, l'insertion et l'aide à domicile !

Nous, les exclus du Ségur de la santé, rassemblés aujourd'hui devant le siège de l'ADEI demandons à nos directions générales d'appuyer au sein de l'AXESS nos revendications.

”

SDAS 25

BESANÇON

Le cri du cœur de 1 300 manifestants du social et médico-social

Familles, salariés et employeurs du secteur social et médico-social ont exprimé leur ras-le-bol dans la rue ce mardi après-midi à Besançon. Parmi les revendications des plus de 1 300 manifestants : une reconnaissance par la revalorisation des salaires et de meilleures conditions de travail.

« Médico-social perd son sang-froid », ou encore « nous sommes les oubliés du Ségur », les slogans, scandés par plus de 1 300 personnes du social et du médico-social, s'enchaînaient pour crier leur souffrance, ce mardi 7 décembre à Besançon. Des métiers qui se sentent oubliés, malgré leur implication sans faille depuis le début de la crise sanitaire. Jean-Claude Bulle, 58 ans, éducateur spécialisé, exprime son mécontentement : « Nous avons, tout comme les soignants, été mobilisés sur le terrain, et on s'est aussi beaucoup investis. Malheureusement, nous sommes les oubliés de cette crise ».

« Je suis fatiguée, physiquement et mentalement »

Invisibles : c'est ainsi que se décrivent les professionnels du secteur comme Jean-Claude, à la suite de cette crise sanitaire. « Même travail, même salaire », un autre slogan scandé à foison par les manifestants. Ils pointaient tous des inégalités de traitement avec le personnel soignant, notamment des fiches de paie au rabais. « Nous faisons le même travail qu'eux, mais n'avons pas la même rémunération. On est payé une misère pour le travail qu'on fait, on en a marre », témoigne Charlène, 29 ans, aide médico-psychologique à Besançon.

La revalorisation salariale de 183 euros net par mois du Ségur de la santé a été élargie. Mais certaines catégories du médico-social restent, pour l'heure, exclues. Le secteur traverse une crise. En plus d'un manque de moyens, les pros revendiquent une pénurie de recrutement ainsi qu'une surcharge de travail, devenue ingérable. Épuisée et stressée, Charlène lance un cri d'alarme : « Je suis fatiguée, physiquement et mentalement. On n'arrive plus à accompagner correctement les résidents car on n'a pas le temps ». Une sorte de délaissement envers ses patients qu'elle regrette amèrement.

Une convention unique

Un constat qu'Erwan Becquemie, directeur de l'association d'hygiène sociale de Franche-Comté, et représentant de Nexem, syndicat employeur, ressent aussi. C'est pour cette raison qu'il souhaite une convention collective unique étendue, pour un traitement égal de toutes les branches du social et du médico-social. « Certains salariés ne sont même pas couverts, il faut les protéger, déjà que leurs conditions ne sont pas faciles », appuie-t-il.

« Peur pour l'avenir » de son fils handicapé

Cette dégradation des conditions de travail, les familles de personnes handicapées prises en charge dans des établissements spécialisés le déplorent également. Signe du malaise, leur mobilisation du jour aux côtés des salariés et employeurs. Elles expriment leur inquiétude à l'image de Claire, mère d'Alexis, 30 ans, en maison d'accueil spécialisée à Montbéliard. « Je suis très inquiète. Si ça continue, plus personne ne voudra travailler dans ces secteurs qu'il faut les revaloriser, car on n'arrivera de moins en moins à s'occuper de mon fils et des autres. J'ai peur pour son avenir ».

La manifestation s'est achevée par une réunion avec une délégation du préfet, pour faire état de la situation d'urgence.

Mélissa LATRECHE

Les plus de 1 300 manifestants du secteur social et médico-social ont exprimé leur colère dans les rues bisontines ce mardi. Photo ER/Ludovic LAUDE

SDAS 34

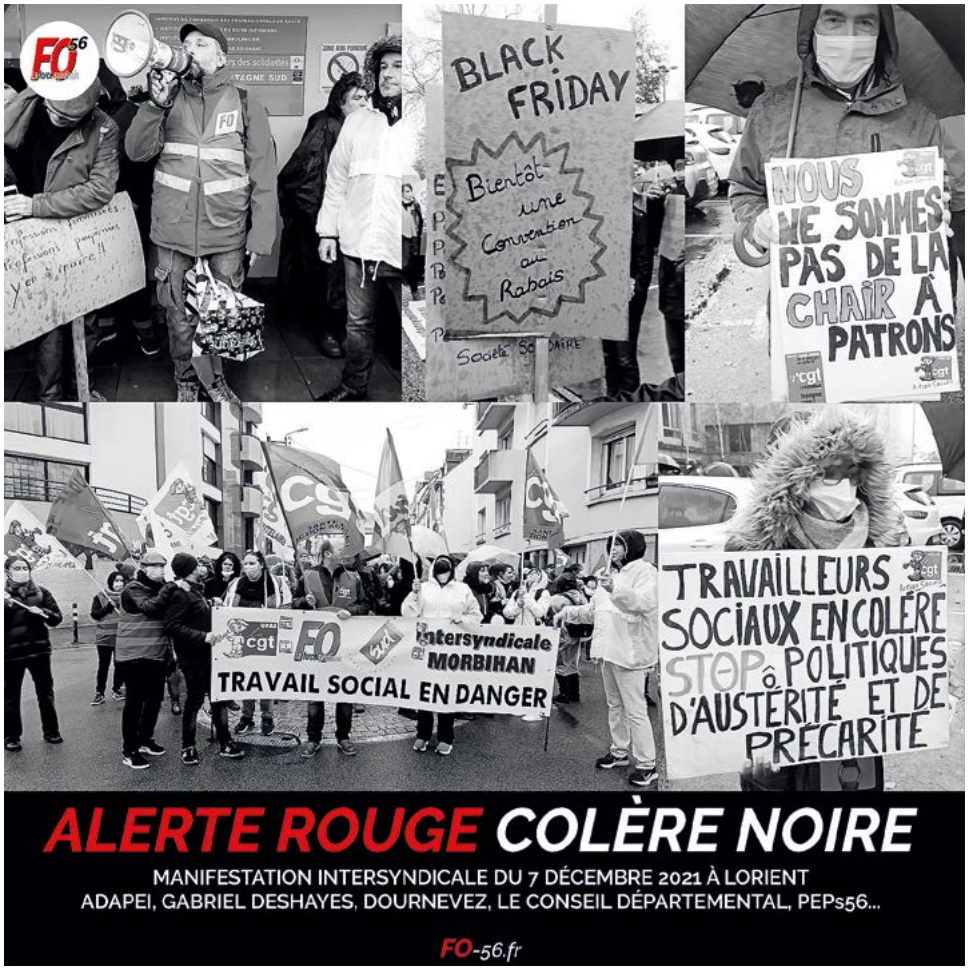
FO 34
la force syndicale
Syndicat Départemental de l'Action Sociale
Médico-social et Aide à domicile
HÉRAULT

“ SDAS 48

183 €
POUR TOUS

183 €
POUR TOUS

SDAS 56



SDAS 72

SDAS 73

CHAMBÉRY

Les salariés du social et du médico-social ne décolèrent pas

À l'appel d'une intersyndicale FO, CGT et Sud, les salariés du social et du médico-social avaient appelé à une journée de grève ce mardi 7 décembre et à un rassemblement sur la place du Château, à Chambéry. Des personnels qui ne décolèrent pas devant l'inaction du gouvernement à faire face à une situation critique dans les centres hospitaliers publics et dans les établissements du médico-social, avec notamment des conditions de travail qui continuent de se détériorer et des départs massifs un peu partout sur le territoire. Les manifestants dénoncent « une inégalité de traitement entre les salariés, l'absence de transposition à tous des mesures du Ségur de la santé, des salaires bloqués depuis 20 ans, des conditions de travail de plus en plus dégradées, la précarisation du travail, un démantèlement programmé des conventions collectives… » Au cœur des revendications, il y a l'extension immédiate des 183 € du Ségur de la santé aux "oubliés" de ce dispositif : professionnels éducatifs, administratifs et techniques des établissements liés au handicap financés par l'assurance maladie, personnels des structures sociales et médico-sociales, dont ceux financés par les conseils départementaux, salariés du médico-social, de l'aide à domicile, de l'asile, de la protection de l'enfance et de l'insertion…

Environ 200 personnes ont défilé à Chambéry. Photo Le DL/G.J.

SDAS 78

SDAS 83

Mobilisation du 11 janvier 2022

SDAS 25

MANIFESTATION DU SECTEUR MÉDICO-SOCIAL : ENVIRON 150 PERSONNES MOBILISÉES À BESANÇON

A Besançon, plusieurs syndicats de salariés de la région dans les secteurs du social et du médico-social avaient appelé à une grève ce mardi 11 janvier. Le rassemblement a commencé à 11h00 devant l'ARS puis s'est rendu devant la Préfecture du Doubs.

Les syndicats et collectifs appelant à cette manifestation : USD-SAS CGT 25, 70, CGT AHS-FC, CGT ADDSEA, CGT ADAPEI, CGT AGE, CGT IRTS, FNAS FO 25, FO ADDSEA, FO AHS FC, SUD Santé sociaux 25, SUD ADAPEI

Ce mardi, nombreux ont été les professionnel(le)s qui s'annonçaient en grève :

- à l'IME l'Eveil, Villeneuve d'Amont, ce sont 2 services sur 3 en grève.
- au FAM à Villersexel des AMP en grève,
- à l'ITEP à Sochaux, l'accueil ne peut être assuré.

Ils dénoncent une "inégalité de traitements entre les salariés », «l'absence de transposition à tous des mesures du Ségur de la santé", des "salaires bloqués depuis 20 ans", des conditions de travail "de plus en plus dégradées", une "précarisation du travail"…

Ils demandent entre autres "l'extension immédiate des 183 € du Ségur de la santé" pour les "oublies du Ségur : professionnels éducatifs, administratifs et techniques des établissements handicap financés par l'assurance maladie, personnels des structures sociales et médico-sociales dont ceux financés par les Conseils Départementaux, salariés du médico-social, de l'Aide à Domicile, de l'asile, de la protection de l'enfance et de l'insertion, etc."

La manifestation s'est ensuite rendue à Denfert Rochereau devant l'AHS FC, par le centre-ville, a fait une halte devant l'Aide Sociale à l'Enfance/CD25, et puis est allée direction la Préfecture.

Article publié le 11 janvier 2022 par Alexane, *maCommune.info* - édition Besançon

SDAS 35

“

SDAS 36

NR 12 janvier 2022

Le ras-le-bol du personnel soignant et médico-social

Hier, plus d'une centaine de soignants et travailleurs du monde médico-social étaient en grève, à Châteauroux, pour exprimer leur colère.

Nous sommes là pour pousser un coup de gueule, revendique Alice, manipulatrice radio au centre hospitalier de Châteauroux. Hier, la trentenaire et plusieurs de ses collègues ont répondu à l'appel à la grève nationale des soignants et des travailleurs du secteur médico-social. À 10 h 30, ils étaient plus d'une centaine à s'être regroupés place de la République à Châteauroux, avant de se diriger ensuite en direction de la préfecture.

« Notre corps de métier connaît de nombreuses inégalités comparé à d'autres professions du milieu hospitalier, continue Alice. *Notamment concernant la prime Veil* (également appelée prime infirmière). *Elle est censée être attribuée lorsque l'on est en contact avec les patients. Or nous, nous ne la touchons pas, alors même que l'on est en contact avec des patients jour et nuit. »*

Ils étaient plus d'une centaine de grévistes, hier, à Châteauroux.

(Photos NR)

La « prime Ségur » pour tout le monde

Alice et ses camarades présents ce mardi demandent également la revalorisation des nuits et des week-ends. Pour un travail intensif de nuit, ils touchent 1 € net de l'heure, soit 10 € de prime de nuit, *« beaucoup moins payée que les 3 x 8 heures que l'on peut faire dans de nombreuses entreprises de Châteauroux »,* rajoute la manipulatrice radio.

Parmi les établissements indriens représentés hier matin figurait également l'institut médico-éducatif (IME) Les Martinets. *« On est là pour réclamer le Ségur* (lire encadré) *que l'on n'a pas. Tous les travailleurs du monde médico-social devraient y avoir droit »,* explique Maëlys (1), aide médico-psychologique.

Également gréviste, Nathalie, assistante familiale employée par le conseil départemental, se sent de plus en plus isolée. *« On aimerait que notre métier soit considéré à sa juste valeur. On demande une revalorisation salariale et l'on souhaiterait que notre profession bénéficie d'un réel statut de fonctionnaire, car nous sommes toujours contractuels. »*

Sans compter que la pénibilité de leur travail n'est pas reconnue. *« Nos supérieurs hiérarchiques ne se préoccupent pas suffisamment de notre situation. Alors qu'en ce moment, nous sommes souvent désemparés avec les enfants. En particulier psychologiquement, ils patientent parfois un an avant d'avoir un véritable suivi psychologique. En attendant, ils galèrent, que ce soit chez nous ou à l'école. »*

De manière générale, si la pandémie a largement accentué les différents problèmes auxquels sont confrontés les soignants et les travailleurs du monde médico-social, ceux-ci ne datent pas d'hier. Le Covid-19 a juste servi de catalyseur.

Alexandre Martel

(1) Prénom d'emprunt.

Les manipulateurs radio réclament la « prime Veil ».

repères

Pour rappel, « la prime Ségur » est une revalorisation salariale mensuelle de 183 € décidée lors du Ségur de la santé (cycle de consultations des acteurs du système de soins français mise en place à l'été 2020).

Elle est prévue pour tous les personnels hospitaliers non-médecins des secteurs public et privé non-lucratifs (infirmiers, aides-soignants, brancardiers, etc.).

Certains corps de métier de ce secteur n'en bénéficient toujours pas et souhaitent qu'elle soit attribuée à toutes et tous.

“

SDAS 74

“ CONFÉRENCE DE PRESSE DU 21 JANVIER 2022

Mesdames, Messieurs

Le syndicat **FORCE OUVRIERE ACTION SOCIALE** que nous représentons ici au nom du secteur Social et Médico-Social vous remercie de vous être déplacés pour entendre nos revendications.

Le Social et le Médico-Social traversent actuellement une crise sans précédent et l'avenir de nos métiers nous inquiète au plus haut point.

La période dramatique que nous vivons avec cette crise sanitaire a mis en avant les défaillances de notre secteur en moyens humain, financier et logistique.

Toutefois, l'ensemble des salariés a fait front en faisant la preuve de son engagement total dans la prise en charge des personnes, enfants et adultes, que nous accueillons.

Nous avons tenu bon, quoi qu'il en coûte, afin de mener à bien notre mission d'intérêt général au service des plus fragiles, des plus démunis et de leur famille.

L'engagement de toutes et tous a été sans faille et ce, malgré un contexte délicat et un sentiment unanime d'un manque de reconnaissance de nos employeurs, si ce n'est une prime covid revue à la baisse par un grand nombre d'associations.

Or, les lots de consolation ne consolent jamais !

Lors du SEGUR de la santé, il a été octroyée, après d'âpres négociations, une augmentation de 183 euros net par mois des salaires.

Encore une fois, le secteur Social et Medico-Social sont les grands oubliés puisque le législateur n'a pas jugé bon d'inclure certaines professions dans ce processus d'augmentation salariale. Pire, après avoir provoqué un nouveau SEGUR du Médico-Social, nos légitimes revendications ont été balayées d'un revers de manche.

L'avenir est bien sombre pour un secteur qui se sent marginalisé, oublié et délaissé. Pas un mot du gouvernement et des journalistes sur nos structures quand le flot médiatique de cette période de crise sanitaire parle quotidiennement des EPHAD et de l'Hôpital.

Pas un mot, ni une ligne pour un secteur qui s'appauvrit dans l'indifférence générale et qui concerne au plan national :

- 900 000 professionnels du travail social
- 35 000 structures sociales
- 1,5 millions de places pour les personnes en situation de handicap et/ou de dépendance.

De plus, la mise en place de la Loi SERAPHIN, instaurant une réforme complète et à marche forcée de notre secteur ne sera pas sans conséquences pour nos métiers (mise en concurrence des établissements, tarification à l'acte, multiplications d'intervenants et de partenaires sociaux engendrant des coûts supplémentaires alors que nous devrons faire plus en moyens constants.

La mise en œuvre d'une telle logique de fonctionnement n'est pas nouvelle, elle a déjà été mise en place dans le secteur Hospitalier avec les conséquences que la France entière a pu et peut constater et qui sont aujourd'hui remises en cause à juste titre.

Notre travail, nos institutions ne peuvent et ne doivent pas être sacrifiés sur l'autel de la finance et du profit. Nous ne voulons pas devenir des startup low-cost du médico-social !

Nous ne pouvons plus supporter le langage officiel qui, sous couvert de bons sentiments, va détruire notre secteur avec, dans le futur, des conséquences dramatiques pour les personnes accueillies, leur famille et nos emplois dans un pays et un département comme le nôtre durement impacté par la crise du chômage.

Nous ne pouvons plus accepter que l'on nous oppose systématiquement des arguments émotionnels aux légitimes revendications d'un secteur qui a le douloureux sentiment d'être le parent pauvre et bientôt sacrifié du système éducatif Français.

Notre situation est critique et nous sommes fatigués que les professionnels du secteur Social et Médico-Social soient négligés et méprisés.

Nous demandons une juste reconnaissance de notre travail, de nos missions et de notre engagement au quotidien, ainsi que des moyens humains et financiers pour les mener à bien.

Nos emplois sont nos métiers et non un sacerdoce !

Nous sommes épuisés de trouver porte close avec, à chaque fois, une fin de non-recevoir quand nous sollicitons les ARS, notre financeur. Les mêmes ARS qui se targuent de recevoir une organisation syndicale, certes légitime, mais qui n'est pas la seule dépositaire du malaise et de la détresse de la profession. Mais pour monsieur le directeur des ARS, il semble manifestement qu'il y ait des syndicats plus fréquentables que d'autres !

A ce jour, seule Madame la Présidente du conseil départemental de l'Aude a accepté de recevoir le SDAS FO 11, afin que nous puissions lui exposer nos revendications et le malaise de notre profession.

NOUS REVENDIQUONS :

183 EUROS POUR TOUTES ET TOUS SANS CONTREPARTIE

Le maintien et l'amélioration de toutes nos conventions collectives

Un plan d'urgence pour l'amélioration des conditions de travail et l'obtention des moyens nécessaires à la hauteur des besoins des enfants et adultes que nous accompagnons.

La juste application de l'avenant 43 dans l'aide à domicile

Le retour à la liberté de négociations.

Le Bureau du SDAS11

”

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

TOUS MOBILISÉS POUR NOS

SALAIRES

Face aux augmentations des prix des produits de première nécessité, de l'énergie comme de l'alimentation et du coût de la vie, seuls les salaires, les pensions et les aides et allocations continuent de stagner ou de baisser au regard de l'inflation.

- **Pour l'augmentation des salaires, du point d'indice et du SMIC,**
- **Pour une revalorisation des retraites,**
- **Pour l'abrogation de la réforme de l'Assurance chômage,**
- **Pour défendre nos emplois et conditions de travail.**

Mobilisation interprofessionnelle

AVEC FO JEUDI 27 JANVIER

FACE AU MÉPRIS DU GOUVERNEMENT ET DES EMPLOYEURS

LE 1ER FÉVRIER

AMPLIFIONS LE MOUVEMENT !

FO ACTION SOCIALE

Calendrier

Calendrier Bureau Fédéral, Conseil Fédéral, Commission Conflit et Contrôle, Comité Fédéral National, Comité Confédéral National et Congrès Confédéral

Janvier
BF 05/06
BF 26

Février
BF 14
CF du 15 au 17

Mars
BF 16
CFN 17
CCN 30/31

Avril
BF 06/07
27/28

Mai
BF 16
CF du 17 au 19
Congrès Confédéral
29 mai/03 juin

Juin
14/15

Juillet
BF 06/07

Août
BF 30/31

Septembre
BF 21/22

Octobre
BF 17
CF du 18 au 20

Novembre
BF 09/10

Décembre
07/08

FO libres & indépendants POUR LA JUSTICE SOCIALE

XXVe CONGRÈS CONFÉDÉRAL ROUEN 2022 du 29 mai au 3 juin

Le syndicat, c'est mon quotidien !

Se syndiquer à FO c'est simple !

DROIT
M'A DIT

MON PETIT
DROIT
M'A DIT

MON PETIT
DROIT
DROIT

Mon petit droit m'a dit

QUESTION

▶ UN ÉLU EMPLOYÉ DANS L'ENTREPRISE À TEMPS PARTIEL EST-IL SOUMIS À DES RÈGLES PLUS STRICTES QU'UN ÉLU À TEMPS COMPLET EN MATIÈRE D'HEURES DE DÉLÉGATION ?

RÉPONSE

▶ OUI

Peuvent être élus au comité social et économique (CSE) tant les salariés disposant d'un contrat de travail à temps complet que les salariés disposant d'un contrat de travail à temps partiel. S'ils sont élus titulaires, ils disposeront du même nombre d'heures de délégation, peu important leur durée contractuelle de travail.

Par contre, si l'élu disposant d'un contrat à temps complet est totalement libre dans la prise de ses heures de délégation, l'élu disposant d'un contrat à temps partiel est soumis à une restriction légale. **C'est l'article L.3123-14 du Code du travail** qui prévoit cette règle contraignante. A savoir qu'un salarié à temps partiel disposant d'heures de délégation ne peut poser pendant son temps de travail qu'au plus sur le mois un **nombre d'heures de délégation égal à un tiers de sa durée mensuelle contractuelle de travail.**

Un exemple ? Si l'élu est embauché dans l'entreprise en contrat de 20 heures par semaine, il ne peut pas poser pendant son horaire habituel de travail, sur un mois comprenant 4 semaines, plus de 26 heures de délégation au titre des différents mandats syndicaux ou de représentants du personnel. Le solde de son crédit d'heures de délégation ne peut alors être posé qu'en dehors de son horaire contractuel.

Que les heures de délégation soient posées pendant ou en dehors de l'horaire contractuel du salarié, elles doivent toujours être rémunérées par l'employeur. Si les heures de délégation sont accomplies en dehors de l'horaire contractuel et aboutissent à faire accomplir sur une semaine des heures supplémentaires ou complémentaires, alors la rémunération doit comprendre les majorations légales ou conventionnelles dues au titre des heures supplémentaires ou complémentaires.

Le syndicat, c'est mon quotidien !

Se syndiquer à FO c'est simple !

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 : 21/01/2022 - **B.A.T.** : 28/01/2022 - **Date supposée de réception :** 07/02/2022