FO ACTION SOCIALE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 343 | MAI / JUIN 2022

EN TOUTE LIBERTÉ ET INDÉPENDANCE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 343 | MAI / JUIN 2022

EN TOUTE LIBERTÉ ET INDÉPENDANCE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 343 | MAI / JUIN 2022

EN TOUTE LIBERTÉ ET INDÉPENDANCE

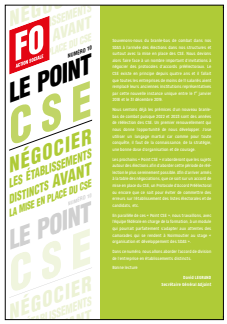
NO 343

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

- Édito 3
- Communiqués 5
- Notre Histoire 11
- AXESS 12
- Ateliers et Chantiers d'Insertion 15
- Aide à domicile 17
- ALISFA 18
- Assistants Familiaux 21
- CCNT 51 25
- CHRS 27
- CCNT 66 29
- Missions locales 31
- Juridique 39
- Apprentis d'Auteuil 43
- Section Fédérale des Retraités 47

Inclus dans ce numéro :



RÉSISTANCE

- Mobilisations Action Enfance 5 avril 53
- SDAS 34 58
- SDAS 63 59
- SDAS 72 60
- Sourds et Déficients visuels 61
- DR Occitanie 63

Mon petit droit m'a dit 66

AGENDA MILITANT **2022**

	MAI	JUIN	JUILLET	AOUT
Bureau Fédéral	16	14 et 15	06	30 et 31
Conseil Fédéral	17, 18 et 19			**Fermeture estivale de la FNAS du 08 août au 28 août inclus**
Comité Fédéral National				
Comité Confédéral National				
CPPNI BASS	24	22		
Commission Contrôle & Conflits	3 et 4			
Stage Fédéral		du 20 au 24 : Session 2 à Noirmoutier 29 : Journée Régies de Quartier 29, 30 juin et 1er juillet : Parcours Travail/Handicap 29 : Journée Régies de Quartier 30 juin au 1er juillet : Journées ML		
Réunions Nationales	04 : Journée Cadres 05 : Bureau SFC- groupe des formateurs Du 09 au 12 : Journées AA 24 : Journée Assistants Familiaux du 30 mai au 03 juin : Congrès Confédéral à ROUEN	16 et 17 : Journées BAD 27 : Bureau SFR		
AG des SDAS	04 AG SDAS 36 10 AG SDAS 68 10 AG SDAS 35 12 AG SDAS 40 13 AG SDAS 82 23 AG SDAS 59 26 AG SDAS 10	28 AG SFR	07 AG DR Occitanie	

Edito

“ EN TOUTE LIBERTÉ ET INDÉPENDANCE

Lorsque vous lirez ce bulletin fédéral, deux évènements importants auront eu lieu.

Tout d'abord le 25ème congrès confédéral, congrès des syndicats qui nous aura permis de définir collectivement nos résolutions et qui aura vu l'arrivée à la tête de la confédération d'un nouveau secrétaire général, puisqu'Yves Veyrier a décidé de ne pas se représenter.

Nos syndicats y auront pris toute leur part sur la base du mandat qu'ils ont décidé dans leurs instances.

Durant toute la période qui vient de s'écouler, et je l'ai rappelé, au nom de la Fédération, lors de notre Comité Confédéral National des 30 et 31 mars :

« Dans ce contexte, les salariés doivent pouvoir compter sur une confédération unie et revendicative. Une confédération libre et indépendante en toute circonstance et refusant toute co-élaboration contraire aux intérêts matériels et moraux des salariés que nous représentons. Nous avons besoin de garantir le fédéralisme qui compose notre Comité Confédéral National. Les fédérations et les unions départementales doivent continuer de décider de l'équipe confédérale qui viendra. Nous avons besoin de savoir sur quelle équipe nous pourrons compter et nous n'avons pas besoin de combat des chefs. »

C'est dans cet état d'esprit et mandaté par le Conseil Fédéral que j'ai bien entendu abordé le Comité Confédéral National qui a élu l'équipe confédérale et la Commission Exécutive Confédérale.

Ce que nous portons et défendons, à savoir l'unité de notre Confédération, a à voir avec la façon dont nous menons la résistance pour obtenir sans attendre des augmentations de salaires et éviter, par là même, la poursuite de la négociation pour la mise en place d'une Convention Collective Unique Etendue du secteur sanitaire, social et médico-social.

Nous aurons donc réalisé le 9 juin une manifestation Force Ouvrière Action Sociale et Santé Privée. Nous verrons bien qui nous aura rejoints ce jour-là mais dans tous les cas nous les aurons invités.

Nos revendications sont claires et cohérentes :

- Pour l'augmentation immédiate des salaires dans toutes les conventions collectives, au minimum à hauteur de l'augmentation du coût de la vie
- Pour le rattrapage de 40 ans de blocage des salaires
- Pour les 183 € net pour tous sans contrepartie
- Pour le maintien et l'amélioration des conventions collectives – Non à la CCUE !

Elles mettent en avant l'urgence salariale mais aussi pointent le fait que ceux qui ont validé l'ouverture de la négociation de la Convention Collective Unique, qu'ils aient voté Pour ou se soient Abstenus, vont à l'encontre des intérêts immédiats des salariés.

En acceptant le cadre de cette négociation, ils ont ouvert la boite de Pandore. Celle qui a vu les employeurs (AXESS), fidèles serviteurs du gouvernement, proposer un accord sur les 183 euros pour les « accompagnants » continuant d'exclure des salariés.

Ces mêmes employeurs annonçant que pour les autres salariés, ceux non concernés par la liste gouvernementale, ce serait la négociation des classifications et du temps de travail dans le cadre de la négociation de cette « future convention collective unique » qui fixera les conditions d'une hypothétique augmentation. Un projet qui prévoit la mise en place de critère classants et qui veut en finir avec la reconnaissance des diplômes d'Etat.

Qui peut accepter que les négociations urgentes dans la CCNT66/CHRS/79 et la CCNT51 sur les questions d'augmentation des valeurs du point, d'amélioration des classifications et enfin de garantie des salaires conventionnels en dessus du SMIC soient gelées, au nom de l'ouverture d'une telle négociation ?

Qui peut les croire, alors qu'ils ont ouvert la porte au gouvernement puisqu'ils ont demandé avec la CFDT, la mise en place d'une commission mixte pour co-élaborer avec ceux qui le veulent bien, une convention unique ?

Pour le moment, nous n'avons pas obtenu que CGT et SUD sortent de la négociation sur la CCUE. Ce serait une grande avancée pour les salariés car cela bloquerait le processus imposé par le gouvernement et cautionné par tous sauf notre organisation syndicale.

Mais nous ne pouvons que nous féliciter de l'opposition majoritaire sur « l'accord du 2 mai relatif à la mise en place du complément de rémunération aux personnels socio-éducatifs » comme cela avait déjà été le cas pour l'accord sur « les soignants ».

Comme nous l'avons écrit, il n'est pas acceptable que presque 2 ans après le Ségur de la Santé et après 40 ans de blocage de nos salaires, des salariés soient exclus de cette minimaliste augmentation salariale de 183 euros.

Il n'est pas acceptable que cette proposition, qui confond métiers et emplois, vienne bloquer les négociations urgentes concernant les salaires dans les champs conventionnels existants dont nous continuons de demander le maintien et l'amélioration, contre la politique imposée de fusion des Branches.

Nous ne lâcherons pas la proie pour l'ombre d'une CCUE.

Et contrairement à ce que certains pourraient être tentés de dire ou d'écrire, ce ne sont pas les employeurs qui ont la main, mais bien le gouvernement qui continue de poursuivre plus de 40 ans de politique d'austérité et de blocage de nos salaires mettant à mal le paritarisme.

Je salue, au nom de la Fédération, particulièrement les salariés de l'Aide à Domicile qui continuent de se battre pour obtenir leur juste reclassement dans le cadre de l'application de l'avenant 43 et tous ceux qui partout continuent de se mobiliser pour défendre leurs droits et obtenir satisfaction sur leurs revendications.

Nous le dirons au nouveau Premier ministre le 9 juin, si nous sommes reçus.

Alors que le coût de la vie augmente chaque semaine, et qu'une partie des grilles conventionnelles continuent de couler en dessous du SMIC, quelques soient les champs conventionnels où nous négocions, les salariés savent qu'ils peuvent compter sur notre Fédération qui résiste et revendique, EN TOUTE LIBERTE ET INDEPENDANCE.

Pascal CORBEX
Secrétaire général

MOTION

Le Conseil Fédéral donne mandat au Secrétaire Général de la FNAS de tout faire pour qu'un seul candidat se présente au poste de Secrétaire Général de la Confédération générale du travail Force Ouvrière, afin de garantir son unité.

Cette décision est essentielle au regard de la période qui va s'ouvrir afin de permettre à notre Confédération unie de s'opposer à toute contre-réforme des retraites, à la casse de nos assurances sociales collectives, à la poursuite du blocage de nos salaires et à la fusion administrée des Branches.

Votes : 19 Pour, 0 Contre, 5 Abstention

”

AÉSIO MUTUELLE

“

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D’INTERPRÉTATION DU SECTEUR SANITAIRE SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

NON À LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE – OUI À LA LIBERTÉ DE NÉGOCIATION

Force Ouvrière Action Sociale et Santé Privée ont appris le 26 avril 2022, que la CFDT et la confédération AXESS, par courriers datés respectivement du 10 décembre 2021 et du 28 mars 2022, ont demandé à la ministre du Travail, de l’Emploi et de l’Insertion la mise en commission mixte paritaire des négociations du secteur des activités sanitaires, sociales et médicosociales relatives à l’élaboration d’une future convention collective unique.

Ceci, conformément aux dispositions de l’article L. 2261-20 du code du travail, qui prévoit que *« lorsque deux [...] organisations en font la demande, l’autorité administrative convoque la commission mixte paritaire »*.

Ainsi, M. Benjamin REDT a été nommé par le Directeur général du travail pour assurer la présidence de cette commission mixte.

Celle-ci doit se réunir pour la première fois le 24 mai 2022, conformément à l’agenda fixé paritairement.

A FORCE OUVRIERE Action Sociale et Santé Privée, nous n’étions pas demandeurs de l’ouverture d’une négociation sur le sujet d’une convention collective unique et encore moins de la mise en place d’une commission mixte pour tenter de la faire aboutir.

Ce projet politique, la convention collective unique, rappelée lors de la lettre de mission du Premier ministre, Jean Castex, du 4 décembre 2020, a abouti à l’accord de méthode « Laforcade ». Accord qui vise à donner à certains 183 euros net mais exige en contrepartie, l’ouverture d’une négociation qui vise à casser nos droits conventionnels existants dont l’architecture de nos classifications référencées aux diplômes, notre ancienneté et nos congés.

Accord minoritaire puisque la CFDT, seule organisation représentative dans le champ 3SMS, l’a signé.

Mais, nous tenons à rappeler, aux uns et aux autres, même si leur niveau de responsabilité n’est pas le même, que nous sommes la seule organisation à nous être clairement opposés et de façon constante à l’ouverture d’une telle négociation.

En accepter l’ouverture, même pour une hypothétique convention collective de haut niveau et sous « le contrôle » des salariés, a pour effet immédiat de bloquer toutes les négociations, pourtant indispensables, dans la CCNT 66/CHRS/79 et la CCNT 51, à savoir celles qui devraient porter sur leur amélioration, entre autres, sur les classifications et sur les salaires.

C’est la liberté de chaque organisation syndicale de décider de son mandat mais en attendant, le coût de la vie et l’inflation atteignent des niveaux sans précédent depuis 40 ans. Ces 40 années qui viennent de passer et qui ont vu le blocage de nos salaires et la remise en cause d’importants droits conventionnels, au nom de la réduction du temps de travail puis de l’austérité.

Refuser l’ouverture d’une telle négociation, tant que nous n’obtenons pas sur la table de nos différentes conventions collectives un accord pour les 183 euros pour tous et, exiger en même temps l’ouverture des négociations pour obtenir les nécessaires augmentations de nos salaires complémentaires, juste rattrapage de nos 40 ans de quasi-blocage des valeurs du point, nous semble, pour notre part, la voie immédiate à suivre.

Nous sommes en résistance face à cette politique et restons à FO conséquents quant à nos positions et revendications. Prochainement, nous appellerons à une mobilisation en ce sens.

Sinon, et si nous n’arrivons pas à convaincre une majorité d’organisation syndicale de salariés de nous suivre sur cette juste position, à savoir sortir sans attendre de cette négociation telle qu’elle est imposée, à quoi sert de mettre en place une commission mixte ?

Pourtant, AXESS, la CFDT, et la CGT qui ont voté « pour » et SUD qui s’est « abstenue », sont toutes favorables à l’ouverture d’une négociation portant sur l’élaboration d’une Convention Collective Unique.

Et pourquoi faire venir un représentant du ministère du Travail ?

Il ne peut qu’être juge et partie dans cette affaire. Son rôle sera, conformément aux désidératas du ministre du travail représentant du Premier ministre, de mettre en œuvre le processus destructeur de nos droits conventionnels.

Par ailleurs, sans AXESS, la demande de la CFDT n’aurait pas pu aboutir car de son côté, elle est la seule organisation syndicale de salariés à avoir fait officiellement cette demande.

Elle est de nouveau minoritaire comme elle l'était lors de la signature de l'accord de méthode Laforcade.

Cette façon de faire, qui permet qu'une organisation syndicale de salariés pourtant minoritaire puisse ainsi obtenir satisfaction, soutenue par les employeurs et le gouvernement, préfigure mal des négociations à venir. Ce modèle tripartite, donc corporatiste dans sa forme, nous n'en voulons pas.

Les intérêts des salariés ne sont pas ceux de nos employeurs, serviteurs zélés des décisions politiques, et encore moins de ceux du gouvernement qui poursuit ainsi sa politique d'austérité budgétaire qui vise à baisser le coût du travail et à casser nos droits collectifs conventionnels.

Nous restons à FO Action Sociale et Santé Privée attachés à la libre négociation sans tutelle de l'Etat. Les milliards sont là donc les moyens pour financer nos secteurs à but non lucratif sont bien là.

Une convention collective unique n'est pas notre priorité et encore moins celle des salariés qui attendent :

- **L'augmentation immédiate des salaires dans toutes les conventions collectives, au minimum à hauteur de l'augmentation du coût de la vie**
- **Le rattrapage de 40 ans de blocage des salaires**
- **Les 183 € net pour tous sans contrepartie**
- **Le maintien et l'amélioration des conventions collectives**
- **Des moyens à la hauteur des besoins pour l'amélioration de leurs conditions de travail**

Paris, le 02 mai 2022

183 EUROS POUR CERTAINS ET PAS POUR TOUS FO NE SIGNERA PAS ET S'OPPOSERA !

La Confédération employeurs AXESS a transmis, pour mise à signature, aux organisations syndicales de salariés, un accord intitulé *« accord du 2 mai relatif à la mise en place du complément de rémunération aux personnels socio-éducatifs suite à la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social du 18 février. »*

Presque 2 ans après le Ségur de la Santé et après 40 ans de blocage de nos salaires, cet accord de mise en place d'une simple « indemnité mensuelle des métiers socio-éducatifs » continue d'exclure de cette juste revalorisation salariale près d'un tiers des salariés des conventions collectives 66/CHRS/79 et 51.

C'est inacceptable !

Selon les employeurs, ces exclus devraient attendre la mise en place de nouvelles grilles de classification dans la future et encore hypothétique Convention Collective Unique Etendue pour espérer d'éventuelles augmentations de salaire.

Pour toutes ces raisons, FORCE OUVRIÈRE ne signera pas cet accord et s'y opposera.

Nous exigeons, sans attendre, l'ouverture de négociation dans les différentes conventions collectives concernées (66/CHRS/79 et 51) pour l'obtention d'un complément de salaire de 183 euros net pour tous, mais aussi des augmentations immédiates de salaire au minimum à la hauteur du coût de la vie et le rattrapage de 40 ans de blocage des salaires.

Nous serons en grève et manifesterons le 9 juin 2022 à 14h à Matignon sur ces revendications.

POUR FO, NOS SALAIRES N'EN PEUVENT PLUS D'ATTENDRE

Paris, le 6 mai 2022

Secteur sanitaire, social et médico-social, de l'insertion, de la protection de l'enfance, de la petite enfance et de l'aide à domicile

EN GRÈVE POUR NOS SALAIRES

TOUS MOBILISÉS JEUDI 9 JUIN, 14H - À PARIS - À MATIGNON

Les employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social (AXESS) avec toutes les organisations syndicales de salariés favorables à l'ouverture d'une négociation d'une Convention Collective Unique exaucent les voeux du gouvernement qui veut en finir avec les conventions collectives existantes. Cette décision aboutit au gel des négociations dans la CCNT 66/CHRS/79 et la CCNT 51, sans espoir de les améliorer, de négocier sans attendre les nécessaires augmentations de salaires et les 183 euros net pour tous.

A **FORCE OUVRIERE Action Sociale et Santé Privée,** nous refusons toujours ce marché de dupe qui, en contrepartie de l'octroi de 183 € net pour certains (mais pas pour tous !), cherche à nous associer à la mise en place d'une convention collective unique étendue. Aucune liste ne saurait être exhaustive ; des salariés en sont forcément exclus. Les augmentations de salaire doivent bénéficier à tous les salariés sans exception !

A **FORCE OUVRIERE**, pour les salariés de certains établissements dans lesquels elle avait été attribuée, nous dénonçons l'arrêt du versement de la prime Ségur et Laforcade 1, par manque de financement. De même, nous refusons que l'avenant 43 dans l'Aide à Domicile soit appliqué de façon arbitraire et inégalitaire.

Nous le refusons d'autant plus que, selon l'INSEE, le coût de la vie augmente de façon exponentielle, à savoir, + 4,8 % en un an. L'inflation aboutit à une augmentation des prix de l'alimentation de + 3,8 % (pour les seuls produits frais + 6,6 %), de l'énergie + 26,6 %, des produits manufacturés + 2,7 % et des services + 2,9 %.

La paupérisation des salariés se poursuit ainsi que la dégradation de leurs conditions de travail par manque de moyens et de financements à la hauteur des besoins.

Pourtant, les milliards sont là !

A **FORCE OUVRIERE**, nous exigeons qu'ils financent sans attendre nos secteurs. De même, nous refusons la remise en cause de la liberté de négociation, sous tutelle de l'Etat, au nom d'un tel projet politique.

Face à cette situation qui n'a que trop duré, bientôt 2 ans pour l'application des accords Ségur et près de 40 ans de blocage des salaires, Force Ouvrière Action Sociale et Santé Privée décident d'appeler à une mobilisation nationale :

Pour l'augmentation immédiate des salaires dans toutes les conventions collectives,
au minimum à hauteur de l'augmentation du coût de la vie
Pour le rattrapage de 40 ans de blocage des salaires
Pour les 183 € net pour tous sans contrepartie
Pour le maintien et l'amélioration des conventions collectives - Non à la CCUE !

Sur la base de ces revendications, **FORCE OUVRIERE Action Sociale et Santé Privée** décident d'appeler à la grève et à un rassemblement national :

JEUDI 9 JUIN À 14H À PARIS, PRÈS DE L'HÔTEL MATIGNON

Nous invitons les salariés à se réunir en assemblées générales et à participer à cette nécessaire mobilisation. Sur la base de nos revendications, nous appelons les autres organisations syndicales à nous rejoindre.
Nous demanderons à être reçus par le nouveau Premier ministre. Nous déposerons nos cahiers de revendications.

NOS SALAIRES N'EN PEUVENT PLUS D'ATTENDRE

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE 75014 PARIS
01.40.52.85.80 / lafnas@fnasfo.fr / www.fnasfo.fr

UNION NATIONALE DES SYNDICATS DE LA SANTE PRIVEE FO
153/155 RUE DE ROME 75017 PARIS
01.44.01.06.10 / secretariat@unsfo.org / www.unsfo.org

“

REVENDICATIONS FO – PROJET DE DÉCRÊT APPLICATION LOI TAQUET RÉMUNÉRATIONS ASSISTANTS FAMILIAUX

En tout premier lieu, et tout de suite, FO demande que le métier d'Assistant Familial soit ajouté à la liste des métiers éligibles aux 183 euros, conformément à la définition du document remis par le ministère : « La revalorisation de 183 € net par mois est accordée aux professionnels de la filière socio-éducative qui assurent ou contribuent à l'accompagnement des personnes vulnérables des établissements et services médico-sociaux et sociaux ». Le secteur de la Protection et de l'Aide Sociale à l'Enfance est concerné.

COMMENT LES ASSISTANT(E)S FAMILIAUX(ALES) POURRAIENT-ILS (ELLES) EN ÊTRE EXCLU(E)S ?

SUR LES MODIFICATIONS LÉGISLATIVES PROPOSÉES PAR LE MINISTÈRE :

Sur les sujétions exceptionnelles (D 423-2) :

Le projet de décret renvoie à un traitement qui peut être différencié par département (par arrêté).

Pour FO, ce n'est pas satisfaisant car cela crée des inégalités préjudiciables à la profession.

Pour FO, les sujétions et l'indemnité doivent être déterminées et révisées dans le « Projet pour l'Enfant », lors des réunions de synthèse ou spécifiques au projet de l'enfant, à laquelle l'assistant familial participe. Il fait part de la réalité de l'accompagnement.

Une grille nationale uniformisée pourrait lister les sujétions et prévoir une indemnité minimum correspondante. Les frais induits par les sujétions particulières doivent être pris en charge aux frais réels, pour ne pas stigmatiser l'enfant.

Rémunération liée au nombre d'enfants (D 423-23)

- Afin d'éviter toute mise en concurrence ;
- Afin d'éviter la multiplication d'employeurs ;
- Afin de ne pas faire de différence de traitement entre les enfants ;

Pour FO, la rémunération doit être égale à une fois le SMIC par enfant accueilli a minima.

FO propose une rémunération supplémentaire lorsque l'Assistant Familial accueille 3 enfants (+ 5 % de la rémunération totale).

DES PROPOSITIONS D'AMÉLIORATION SUPPLÉMENTAIRES :

Evolution à l'ancienneté :

A l'instar de la CCNT66, une grille de classification ou une évolution à l'ancienneté devrait être intégrée au CASF (a minima 1% par an). Il s'agit de reconnaître l'expérience et la constance du salarié.

Frais professionnels (indemnité d'entretien) :

Le montant de l'indemnité d'entretien ne correspond pas aux charges réelles avancées par l'assistant familial. Par exemple, les frais de déplacements de proximité doivent être revalorisés.

Les frais liés à des situations particulières (prévues et révisées au Projet Pour l'Enfant (PPE)) doivent être pris en charge aux frais réels.

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

Paris, le 27 avril 2022

”

“

BARÈME DES PRUD’HOMMES : RÉACTION FO

La décision rendue ce jour par la Cour de cassation concernant le barème des indemnités prud’homales n’entame en rien le bien-fondé de la contestation portée par FO au regard de la convention 158 de l’OIT. FO renouvelle sa ferme opposition à ce barème impératif, destiné principalement à sécuriser les employeurs. Pour FO, la réparation doit, en toutes circonstances, être à la hauteur du préjudice réellement subi par le salarié et le juge doit pouvoir disposer d’une totale liberté pour fixer le montant des dommages et intérêts.

FO rappelle que le contrôle de la conformité de la législation nationale et des décisions judiciaires nationales au regard des conventions internationales du travail relève du système de supervision et de contrôle de l’OIT.

Or, FO avec la CGT a déposé une plainte en application de l’article 24 de la constitution de l’OIT qui a donné lieu à une recommandation adoptée par son Conseil d’administration.

Cette recommandation s’appuie sur l’article 10 de la convention 158 qui prévoit qu’en cas de licenciement injustifié, le conseil de prud’hommes est « habilité à ordonner le versement d’une indemnité adéquate ». FO ne s’attendait pas à ce que l’OIT détermine si l’on peut considérer le barème français comme adéquat ou non. FO maintient que l’interprétation à en donner est que celui-ci doit relever d’une appréciation au cas par cas, ce qu’entrave la définition générale d’un barème.

Les conclusions adoptées par le conseil d’administration confirment notre analyse puisqu’elles renvoient à la nécessité d’un état des lieux régulier des conséquences dans les faits de ce dispositif. Le gouvernement devra veiller, en concertation avec les syndicats, à intervalles réguliers, à ce que les salariés injustement licenciés bénéficient effectivement, dans tous les cas, d’une réparation adéquate.

FO restera vigilante à ce que cela soit bien le cas et dans la négative demandera au gouvernement de revoir sa législation, comme elle l’avait fait, avec un certain succès, pour la désignation du délégué syndical.

Paris, le 11 mai 2022

”

Mettre toutes les chances de son côté pour lutter contre la récidive du cancer

Le programme «Branchez-vous santé» vous propose le parcours INM, un dispositif d'accompagnement après un cancer, basé sur les interventions non médicamenteuses.

Plus d'informations sur
www.ag2rlamondiale.fr/conventions-collectives-nationales/prevention

GIE AG2R – GIE agissant pour le compte d'institutions de retraite complémentaire Agirc-Arrco, d'institutions de prévoyance, de mutuelles, d'union de mutuelles et de société d'assurances – Membre d'AG2R LA MONDIALE – 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris – 801 947 052 RCS Paris.
Crédit photo : iStock by Getty Image – Getty Image – 032020-88860

branchez-vous santé

AG2R LA MONDIALE

Notre histoire, notre avenir

“ UN LOINTAIN ÉCHO DE NOTRE HISTOIRE SYNDICALE. D’UNE ACTUALITÉ BRÛLANTE !

« Pourquoi cacherais-je, pourquoi tairais-je, Mesdames et Messieurs, que le premier aspect du combat syndical en faveur de la Paix, du combat syndical français tout particulièrement auquel je fus mêlé avec toute l’ardeur de ma jeunesse, fut l’antimilitarisme en paroles et quelquefois aussi en actes. Un des plus grands péchés contre l’esprit ne consiste-t-il point à cacher sciemment la vérité ? Et ne serait-il pas ridicule de reprocher au Mouvement syndical d’avoir confondu la cause et l’effet ? Les sociologues dignes de ce nom ne commettent jamais l’erreur de reprocher aux peuplades primitives leur croyance en un mouvement du soleil autour de la terre. Nous avons, nous aussi, faute de réflexions assez profondes et de connaissances assez étendues, pris l’aspect extérieur et apparent du phénomène pour le phénomène lui-même. Je me permettrai d’ajouter que je garde de cette époque peut-être à cause du mirage que la fuite des ans provoque le souvenir d’un grand enthousiasme fait de plus d’espérance irrationnelle que de volonté constructive sans doute, mais qui me fait trouver plus amère l’atmosphère d’indifférence, de fatalisme et de résignation qui s’étend à l’heure actuelle sur notre continent que deux guerres semblent avoir ravagé aussi moralement que matériellement. Un orateur s’est un jour écrié : « Quand la guerre passe, le peuple est toujours sa principale victime. » Il avait raison plus encore qu’il ne pensait. Non seulement la guerre tue des travailleurs par milliers, que dis-je, par millions, détruit leur logis, bouleverse les champs fécondés par leurs efforts séculaires, écrase des usines élevées de leurs mains et réduit pour des années le standard de vie des masses ouvrières, mais en donnant aux hommes un sentiment plus aigu de leur impuissance devant les forces de violence, elle retarde considérablement la marche de l’humanité vers l’âge de la justice, du bien-être et de la paix. »

Léon Jouhaux – Conférence Nobel
Discours prononcé à Oslo le 11 décembre 1951

”

REVENDICATIONS DE LA FNAS FO CONTRE LE PLAIDOYER D'AXESS

Dans un document daté du 18 février 2022, signé par les organisations patronales FEHAP, NEXEM et Croix-Rouge Française (Composantes d'AXESS) et intitulé *« Plaidoyer pour la conférence des métiers »*, les employeurs du secteur tentent de dresser un bilan de la situation actuelle et dévoilent dans ses grandes lignes le projet idéologique qu'ils tenteront de mettre en œuvre dans les mois qui viennent.

D'une lecture critique de la situation et des outils de protection collective que sont les conventions collectives existantes, ils imaginent le monde d'après. Malheureusement, ce monde n'a rien de désirable. Ils justifient par leur analyse la nécessité de la mise en place d'une Convention Collective Unique Etendue, fer de lance d'une société inclusive qu'ils appellent de leurs vœux.

SUR LA SITUATION ACTUELLE DU SECTEUR

Difficultés de recrutement, volonté de réveiller l'attractivité des métiers, nécessaire revalorisation salariale, allant même jusqu'à fustiger le manque d'universalité des décisions prises récemment, tout y passe. L'impasse est cependant faite autant sur les causes de la situation actuelle que sur les conséquences de leur idéologie.

Ils développent dans ce document certains constats que nous pouvons tout à fait partager, notamment le manque de moyens chronique, les salaires bien trop faibles, et les conditions de travail délétères. Mais voilà, de ces constats, rien, selon nous, ne peut justifier la destruction de 70 ans de paritarisme et de liberté de négocier.

Sur la question salariale, le constat est accablant : 1,09 % de taux directeur sur les 10 dernières années quand le SMIC augmentait de 1,35 %. Nous atteignons un écart avec le salaire moyen en France de 27 %. Ce niveau très faible des salaires, nous le dénonçons depuis des années. Il n'est pas fait mention ici de l'aberration que constituent les enveloppes budgétaires fermées, outil de l'austérité budgétaire imposée depuis des années par les gouvernements successifs. La perte de pouvoir d'achat de près de 30 % ces 20 dernières années dans notre secteur étant des éléments sur lesquels s'appuient nos revendications salariales.

Contrairement à certains, nous n'avons pas cédé à l'accompagnement de ces politiques austéritaires. Notre revendication d'un financement du secteur à hauteur des besoins est encore et toujours d'actualité ; elle est même devenue d'une urgence vitale.

Le manque de reconnaissance salariale, ou pour le dire autrement, l'injustice qui consiste à ne pas rémunérer de manière juste le travail dans notre secteur, a été accentué par le Ségur. Aux trop faibles rémunérations s'est ajoutée soudain une inégalité de traitement qui est habilement utilisée par les employeurs et le gouvernement pour précipiter la mise en place d'une Convention Collective Unique Etendue.

Ce plaidoyer est l'occasion pour les employeurs de saluer les mesures de revalorisation salariale issues du Ségur et de l'accord Laforcade. Mais bien sûr, les employeurs regrettent que bien trop de salariés en aient été exclus.

Pour FO, la position de défendre une juste rémunération et un traitement égalitaire a toujours été à l'ordre du jour. Depuis juillet 2020, nous n'avons de cesse de revendiquer les 183 € pour tous sans aucune contrepartie. Et pour cause ! La manœuvre était grossière. Manœuvre consistant à nous inciter à lâcher la proie pour l'ombre. Il n'est pas question de marchander nos droits collectifs. Si les salaires sont trop faibles, alors il faut les augmenter !

CONTREPARTIE CONCRÈTE À DES AUGMENTATIONS HYPOTHÉTIQUES : LA CCUE.

Les employeurs disent vouloir s'engager dans une modernisation du secteur et attendre de l'État certaines contreparties. Au-delà du fait qu'ils essayent de se donner le beau rôle en inversant l'ordre des choses (Eh bien oui, ne leur en déplaise, c'est bien l'État qui impose sa loi, en conditionnant des augmentations de salaire inégalitaires à une restructuration régressive du secteur par la casse des droits collectifs !), il est à noter que leur construction s'inscrit dans le prolongement et le renforcement des mesures régressives déjà engagées, ces dernières années, concernant particulièrement l'architecture du droit du travail et les bouleversements liés à la formation professionnelle et aux diplômes.

Le constat proféré par les employeurs, toujours le même, mettant en cause l'obsolescence des conventions collectives existantes, fustigeant la profusion de ces mêmes conventions collectives, des conventions qui contribueraient au déficit d'attractivité, et qui briderait la construction et la facilitation des parcours professionnels, relève d'une propagande partisane et intéressée.

Notre lecture n'est pas celle-ci.

Notre défense des intérêts matériels et moraux des salariés, notre sens de la justice sociale, notre aspiration à l'égalité réelle comme nécessaire condition de notre émancipation et de notre liberté, notre attachement indéfectible à l'indépendance forgent notre mandat.

Non, il n'y a pas trop de conventions collectives. Elles marquent, par leur existence-même, notre capacité de préserver la liberté de négocier et de faire vivre un paritarisme sans lequel la République sociale serait un vain mot.

Non, les grilles de classification Parodi ne sont pas le témoignage d'un passé désuet, mais demeurent, dans leur principe, la continuation du progrès social.

Car ne nous y trompons pas, le cœur du problème, la cible principale de l'attaque en cours, n'est autre que la construction égalitaire des rémunérations et de la place des diplômes comme éléments structurants de notre secteur. La loi de 2018, la mal nommée « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », constitue le creuset des régressions prévues.

VALORISATION DES COMPÉTENCES ET INSTRUMENTALISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les employeurs se plaignent de tant d'obstacles financiers et réglementaires qui ne sont qu'entraves au développement des compétences et à la promotion des métiers du secteur. Ils se plaignent de ne pas pouvoir tirer profit des certifications, des CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) et autres titres professionnels. À aucun moment dans ce document ne sont évoqués les diplômes, les qualifications, l'égalité salariale grâce au diplôme et à l'ancienneté. L'ancienneté serait une entrave. Le diplôme en serait une aussi. L'égalité elle-même est remise en question puisque les employeurs y préfèrent l'équité de traitement.

Les droits négociés et acquis au cours des 70 dernières années dans notre secteur s'appuient sur une professionnalisation des salariés par la formation professionnelle comme instrument de promotion sociale. Le diplôme en est la pierre angulaire.

Si le document des employeurs dénonce bien les difficultés que la réforme de la formation professionnelle a généré sur la question de la formation qualifiante, ils sont prêts à en accentuer les travers.

Ils notent à juste titre la gageure consistant à monétiser le Compte Personnel de Formation à hauteur de 1500 € par salarié, alors même que les formations qualifiantes du secteur coûtent 10 à 20 fois plus. Partant du constat de manque de moyens dévolus à la formation professionnelle, ils en arrivent au fait que, former coûterait trop cher et serait bien trop contraignant. Le manque de moyens (qui rappelons-le est orchestré par le gouvernement et accompagné par les employeurs) vient ici justifier des velléités de déréglementation. De déréglementation et de simplification. Les référentiels de formation sont inadaptés au format de l'apprentissage. L'accord de Branche sur le développement des compétences, récemment signé, et le CPF monétisé ne suffisent pas à financer des formations longues et chères. Comment, dans ces conditions, *« faire évoluer professionnellement les collaborateurs »* ?!

Plutôt que de réfléchir en termes de besoins et de justice sociale, c'est le cheminement inverse auquel nous sommes confrontés dans l'argumentaire des employeurs. Puisque les moyens ne sont pas là, il faut s'adapter. S'adapter en déréglementant, s'adapter en individualisant, s'adapter en instrumentalisant. La formation professionnelle devient un outil au service de l'entreprise contre l'émancipation des travailleurs du secteur. Pourtant, son financement repose bien sur la cotisation, et donc sur nos salaires…

COMMENT CONÇOIVENT-ILS CETTE CONVENTION COLLECTIVE UNIQUE ETENDUE ?

Ils la veulent *lisible, moderne, juste,* et traitant de tous les sujets réservés à une Branche.

Il faut ici y lire, dans toute sa gravité, l'application concrète d'une des régressions les plus importantes en un siècle de luttes sociales : l'application de l'inversion de la hiérarchie des normes.

Car, à la question simple, *« Comment pourrions-nous avoir une Convention Collective Unique Étendue de haut niveau sans que ne fut rétablie la hiérarchie des normes ? »*, seul le silence y répond.

Car non, structurellement, cela n'est pas possible. L'architecture actuelle du droit du travail, par le passage en force de la loi du même nom, ne permet plus aujourd'hui de garantir totalement des droits collectifs négociés nationalement.

A toute fin utile, nous pouvons rappeler que les missions de la Branche ont bien été revues depuis la Loi Travail et les Ordonnances Macron… Elles ont été réduites à leur portion congrue. Six thèmes seulement sont aujourd'hui concernés par la primauté de la convention collective nationale :

Les classifications ;

- Les salaires minima ;
- La formation professionnelle ;
- La prévoyance ;
- La pénibilité ;
- L'égalité femmes/hommes.

Pour tous les autres sujets, l'accord d'entreprise s'impose. Contre la convention collective et même contre le Code du travail sur de nombreux sujets. Il s'impose même au contrat de travail pourtant déjà signé.

Cette Convention Collective Unique Etendue permettrait, selon les employeurs, l'équité de traitement, la valorisation des compétences et des carrières, notamment par la mise en place d'une classification unique. Cette classification aurait pour objectif prioritaire de contribuer à l'attractivité des métiers du secteur par une hiérarchisation des emplois indépendante de la catégorie des salariés ou de l'activité des établissements.

Cela permettrait la mobilité des salariés, et une meilleure prise en compte de l'évolution des compétences des salariés.

Ce dispositif de rémunération ne reposerait plus dès lors sur l'ancienneté, mais sur les compétences et leur évolution.

Selon les employeurs, cela répondrait aux attentes des salariés eux-mêmes. Plus équitable, plus lisible et transparente, plus souple ! Dans la liste des mots appartenant au lexique

néolibéral auquel l'on nous a habitué ces dernières années, les employeurs nous épargnent cependant l'agilité, la flexibilité et la compétitivité.

Petite précision sémantique sur le terme « attractivité ». On parle généralement d'« attractivité économique des *territoires* ». Il s'agit d'un terme qui renvoie directement à l'idée de mise en concurrence. Nous ne revendiquons pas l'attractivité des métiers… Nous revendiquons l'égalité salariale et la juste rémunération ! Ce qui n'est pas tout à fait la même chose.

Pour les employeurs, cela permettrait un meilleur *pilotage conventionnel* qui ne se ferait plus par la valeur du point, mais par la reconnaissance des exigences d'un emploi ou des situations particulières et un apport effectif de certaines caractéristiques du salarié. Ils ne se cachent pas de leur volonté de réduire le nombre de compléments de rémunération.

Les employeurs affirment ici leur volonté de remettre en cause le principe de fixation du salaire : ils veulent instaurer une rémunération minimale et ne plus être soumis aux grilles de classification que nous connaissons actuellement, grilles considérées par eux comme trop contraignantes et bien trop injustes !

QVT CONTRE CONDITIONS DE TRAVAIL

Il est à noter que la question des conditions de travail se trouve occultée par celle du concept de Qualité de Vie au Travail. Il n'est plus question alors d'améliorer les conditions de travail, mais selon les termes employés, d'aller vers des « conditions de travail maîtrisées ».

Utiliser la qualité de vie au travail pour réduire l'absentéisme, c'est-à-dire réduire les absences pour raisons de santé, a, selon les employeurs, plusieurs vocations. L'effet produit doit permettre une plus grande attractivité et une fidélisation des collaborateurs. Notons en passant l'emploi du terme collaborateur en lieu et place de celui de salarié qui dénote ici d'une conception libérale et dévoyée des relations de travail.

Le deuxième effet recherché est l'amélioration de la qualité des soins et d'accompagnement des publics.

Pour finir, cette réduction des absences participerait d'un impératif majeur sur le plan économique.

En un mot, rien de nouveau. Il est bien évident que des salariés en bonne santé, en plus d'être en bonne santé, coûtent moins… Soit dit en passant, il semblerait qu'être malade ne coûte pas réellement aux employeurs, mais bien au malade lui-même et à l'ensemble des salariés qui cotisent pour la Sécurité Sociale.

La réduction de cet absentéisme grâce à la QVT permettrait donc une sorte « d'employabilité durable ». Que dire de ce concept, sinon qu'il renvoie à des formes de responsabilisation individuelle et à un renversement des responsabilités. Ce n'est pas à l'employé de se rendre employable, mais bien à l'employeur de garantir la santé et la sécurité de ses salariés.

S'il fallait poser une critique de la QVT dans son principe même, ce serait celle-ci : le concept de Qualité de Vie au Travail renverse l'ordre des responsabilités dans la relation de travail. Nous ne pouvons accepter une telle dérive. L'obligation de résultat qui pèse sur l'employeur en ce qui concerne la santé et la sécurité des salariés n'est qu'une des modestes contreparties du lien de subordination consubstantiel au contrat de travail.

Ce plaidoyer fait état d'une dégradation sévère des conditions de travail par des indicateurs d'augmentation des accidents du travail notamment ces dernières années. Si nous partageons bien évidemment ce constat, nous en contestons la lecture et la manière de remédier à cette situation. Nous ne pouvons nous satisfaire d'une réponse qui consisterait en une forme d'adaptation de l'organisation du travail et du « management » au scandale du sous-effectif, du manque de moyens, et des salaires inconséquents.

AXESS propose ici une vision globale et globalisante de ce que devrait être l'*environnement conventionnel* de demain dans la perspective d'une société dite inclusive.

Nous y opposons notre mandat, nos revendications :

- ✓ **183 € pour tous sans contrepartie**
- ✓ **Maintien et 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**
- ✓ **Retour à la liberté de négociation**

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

Ateliers et Chantiers d'Insertion

LE CHANTAGE AU POINT !

Les éléments de langage des employeurs du SyNESI peuvent surprendre. Lors de la négociation très courte relative aux salaires pour l'année 2022, le Conseil d'Administration du SyNESI a trouvé excessives les revendications de FO. Ils ont par ailleurs constaté que *« nos revendications ne se situaient pas dans la continuité du dialogue social tel qu'il existait jusqu'à présent »*.

Rappelons qu'après une longue absence, FO est de retour dans les commissions paritaires depuis septembre 2021 avec une représentativité à 16,52 %. Nous avons alors été accueillis à bras ouverts par la CGT, Sud Solidaires et les employeurs.

Qu'avons-nous donc fait de mal au point de mettre à mal le dialogue social idéalisé du SyNESI ?

Rappeler que le coût de la vie augmente de façon exponentielle, à savoir + 4,8 % en un an ? Rappeler que l'inflation aboutit à une augmentation des prix de l'alimentation de + 3,8 % (+ 6,6 % pour les seuls produits frais), de l'énergie + 26,6 %, des produits manufacturés +2,7 % et des services +2,9 % ?

Rappeler aussi que les Ateliers et Chantiers d'Insertion embauchent en grande partie des publics en situation de grande précarité cumulant fréquemment de nombreux freins à l'emploi durable : lacunes importantes (illettrisme, déscolarisation…), mobilité, problématiques familiales et de santé ?

Nos revendications étaient plus que légitimes :

- Une augmentation de la valeur du point à 6,80 € (actuellement à 6,15 €), nous avons rappelé que pour nous, au-delà de cette augmentation urgente, c'était 300 € d'augmentation que nous revendiquions pour tous les salariés ainsi que l'extension du Ségur à tous les travailleurs sociaux. En effet, dans les ACI, il y a deux familles de professionnels : les salariés qui sont là pour être accompagnés au retour à l'emploi et les salariés « permanents », qui occupent des fonctions d'encadrement, d'accompagnement socioprofessionnel et de formation et d'administration.
- Une aide de 30 € par mois pour les salariés en CDDI[1] pour faire face à l'augmentation du coût des carburants.

En réponse, lors d'une CCPNI exceptionnelle, le SyNESI nous a fait une proposition autour de trois éléments qu'il estimait donc « raisonnable ».

- Passage du coefficient 255 au coefficient 265 des emplois repères de niveau A assistant technique, assistant administratif et comptable ;
- Revalorisation de 3,25 % de la valeur du point passant ainsi de 6,15 % à 6,35 % ;
- Recommandation aux structures qui en ont la capacité économique, de préférence dans le cadre du dialogue social et selon les modalités adaptées à leur contexte, de donner plus d'ampleur à cet accord.

Accord qui ne sera pas signé par FO, la CGT et Sud Solidaires. La CFDT, quant à elle, propose la rétroactivité au mois de janvier 2022 et de nouvelles négociations en fin d'année avant de se décider.

Cerise sur le gâteau, les employeurs ont tenté de nous rassurer en nous promettant des jours meilleurs si nous acceptions d'entrer dans une négociation relative à la classification. Nous avons pu à ce moment-là, relever un nouvel élément de langage : « le critère classant sécurisé versus la grille Parodi ». Il y eut même mieux : « Rénover le système de classification trop prescriptif et monolithique pour entrer dans une dynamique de pouvoir l'appliquer à d'autres acteurs de l'IAE (type associations intermédiaires qui n'ont pas de convention collective) et donner des perspectives aux salariés ».

A FO, nous n'avons pu nous empêcher de faire le parallèle avec ce qu'il se passe dans la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale. Mais rassurons-nous, les employeurs du SyNESI ont bien insisté sur le fait que ce ne sera pas une individualisation des salaires mais bien des minima conventionnels qui seront définis selon les emplois repères auxquels sont rattachés des postes.

Ben voyons !

Quoi qu'il en soit, suivis par la CGT et Sud Solidaires, nous avons clairement dit que nous ne souhaitons pas entrer dans une négociation qui mettrait en place des critères classants. La CFDT quant à elle a dit qu'elle était prête à travailler avec les employeurs sur la construction de nouvelles grilles de classification intégrant des critères classants pour le bien des salariés.

Comment réagirons les employeurs face à une opposition majoritaire qui leur pend au nez ? Ces mêmes employeurs qui en fin de compte concevaient le dialogue social de manière monolithique pour reprendre leurs termes. Affaire à suivre….

Les Négociateurs :
David LEGRAND, Secrétaire Général Adjoint
et Véronique MENGUY, Conseillère Fédérale

[1] *Contrat à Durée Déterminée d'Insertion*

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

“ 2023 : SERVICE AUTONOMIE DOMICILE - SAD

(Ou quand l'anglais reflète la réalité des personnels)

La loi de financement de la Sécurité Sociale 2022, restructure le secteur de l'Aide à Domicile en rapprochant/fusionnant les services existants. Les SAAD[1], SSIAD[2] et SPASAD[3] doivent s'organiser pour former, dès 2023, des **Services Autonomie à Domicile**, des **SAD**.

En 2004, les **S**ervices **P**olyvalents d'**A**ide et de **S**oins **À D**omicile (SPASAD) sont créés. Ils apportent **à la fois, un accompagnement à domicile et des soins** aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou présentant des pathologies chroniques.

En 2015, ils ne sont que 94, répartis de façon inégale sur le territoire. Pour promouvoir leur développement, fin 2015, la Loi relative à l'Adaptation de la Société au Vieillissement, autorise l'expérimentation de nouveaux modèles intégrés de SPASAD. La Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie finance 11.5 M€ pour leur développement.

À cette époque, des freins sont identifiés comme l'absence de la prise en charge de temps de coordination entre les services, le sous-financement critique et un accès inégal sur le territoire. Aujourd'hui, une dotation versée par l'ARS (**A**gence **R**égionale de **S**anté) viendra répondre à ces temps de coordination indispensables à la prise en charge globale de la personne.

Pour répondre au sous-financement, depuis le 1er janvier 2022, le tarif plancher national de 22 €/ heure, s'impose aux Conseils Départementaux, pour l'APA (**A**llocation **P**ersonnalisée d'**A**utonomie) et la PCH (**P**restation de **C**ompensation du **H**andicap).

En 2017, tous les acteurs du secteur réclamaient un montant **à 25 €** ! La FNAS FO disait lors d'un colloque au Sénat[4] : ***« L'aide à domicile n'est pas un coût, mais une économie et une qualité de vie ».***

[1] *SAAD : Service d'Aide et d'accompagnement à Domicile*
[2] *Service de Soins Infirmiers À Domicile*
[3] *SPASAD : Service Polyvalent d'Aide et de Soins À Domicile*
[4] *4 pages Aide à domicile (senat.fr)*

L'objectif affiché de ces futurs **SAD** est de faciliter la vie des personnes et de leurs aidants très sollicités. Ils prendront la forme soit d'un SPASAD autorisé, soit d'un **G**roupement de **C**oopération **S**ociale et **M**édico-**S**ociale (GCSMS), soit enfin par le biais d'une convention.

Un **C**ontrat **P**luriannuel d'**O**bjectifs et de **M**oyens (CPOM) devait être signé entre les responsables du SAD, l'ARS et le Conseil Départemental.

Dans le cadre du CPOM, les SAD percevront une dotation complémentaire de 3 € de l'heure. Cette dotation doit servir à l'amélioration de la qualité du service, sur 6 objectifs listés :

- Accompagnement des personnes dont le profil de prise en charge présente des spécificités,
- Interventions sur une amplitude horaire incluant les soirs, week-ends et jours fériés,
- Contribution à la couverture des besoins de l'ensemble du territoire,
- Soutien aux aidants des personnes accompagnées,
- Amélioration de la qualité de vie au travail des intervenants,
- Lutte contre l'isolement des personne accompagnées.

Nous pouvons constater que l'amélioration de nos conditions de travail et la reconnaissance salariale des travailleurs du secteur ne sont pas la priorité de cette restructuration.

En effet, *« L'amélioration de la qualité de vie au travail »* n'est qu'en 5ème position. Dans le même temps, les autres objectifs aggravent nos conditions de travail : augmentation des amplitudes journalières et hebdomadaires, développement des horaires décalés, secteur géographique sans limite, nouveaux publics accompagnés…

L'accompagnant comprend tous les besoins des usagers. Le travailleur social comprend qu'il faut accompagner les personnes dans leur vie sociale et citoyenne. Le professionnel comprend qu'une personne en perte d'autonomie veuille pouvoir sortir ou s'amuser en dehors des heures de bureau. Même si la nécessité de faire de la prévention dans l'accompagnement des personnes est essentielle, même si une personne fragile ne doit pas se retrouver seule chez elle que ce soit en ville, ou, à la campagne…

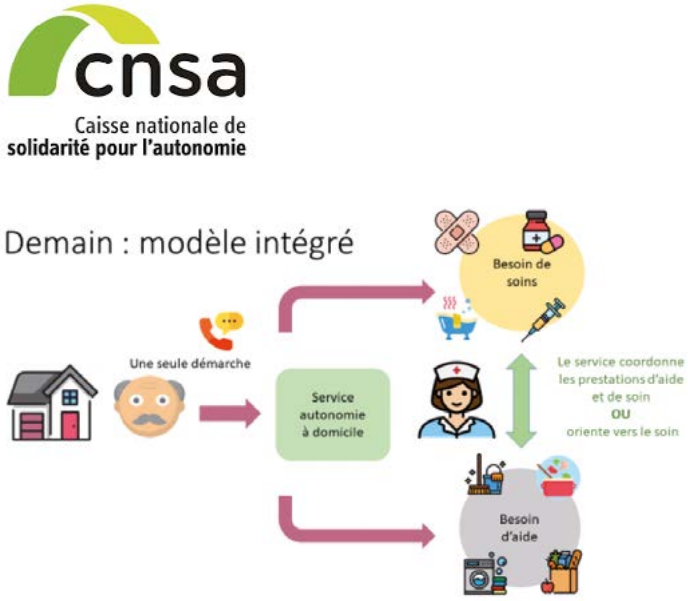
Nous comprenons, à Force Ouvrière, que dans les conditions financières prévues pour cette réorganisation du secteur de l'Aide à Domicile, **RIEN** ne va changer dans notre vie professionnelle. L'arrivée de Services Autonomie Domicile, sans les moyens à hauteur des besoins, ne va améliorer ni la rémunération, ni la reconnaissance du travail des professionnels de l'Aide à Domicile.

À l'heure des réformes valorisant l'inclusion à grand renfort de Lois et des rapports tel que celui de l'ONU[5] qui vise surtout à faire des économies budgétaires, au détriment des personnes handicapées et de leurs proches.

La rentabilité doit cesser d'être mise en avant et l'Urgence doit cibler l'augmentation des salaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés du secteur.

P.S. : *quand je lis certaines abréviations, je les trouve fort pertinentes. Elles font écho à mes connaissances en anglais : BAD[6] (Branche de l'Aide à Domicile) et SAD[7] (Service Autonomie Domicile), je trouve que certains font fort.*

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe



[5] *cp-fo-onu-handicap-1.pdf (fnasfo.fr)*
[6] *« Mauvais » en anglais*
[7] *« Triste » en anglais*

ALISFA

LES ASSISTANTS MATERNELS VEULENT ÊTRE RECONNUS

Réunion ALISFA, le 22 mars 2022 à Strasbourg

C'est avec un soleil printanier et un repas fraternel typiquement alsacien que le SDAS 67 a accueilli l'équipe des négociateurs de la CCNT Alisfa, le 22 mars (Sylvie BECK, Sophie Dalphrase, Olivier Hallay, Gil Silvestri) pour une rencontre avec les adhérents salariés de la Branche. Avec leur volonté farouche d'être reconnues, les assistantes maternelles (crèche familiale) strasbourgeoises ont répondu présentes à l'invitation.

La réunion a débuté par une présentation du travail de chaque négociateur dans les différentes commissions paritaires puis nous avons fait le point sur l'actualité des négociations.

Grâce à FO, la prise en charge intégrale des formations qualifiantes, y compris la garde d'enfants pour les salariés qui partent en formation et le salaire de leur remplaçant, est acquise pour 2022.

Malgré tout, nous constatons qu'il est toujours aussi ardu pour les animateurs dans les centres sociaux de se former car les difficultés de recrutement ne permettent pas de remplacer les animateurs en formation.

Les bas salaires et les conditions de travail difficiles (faible volume horaire, temps de travail journalier souvent fractionné, temps de préparation et de réunion qui ne sont pas toujours payés…) n'incitent pas à travailler en centre social.

Concernant la revalorisation des diplômes EJE (Éducateurs de Jeunes Enfants), le syndicat des employeurs a édité une note interne envoyée à ses adhérents les informant de leur choix de revaloriser la pesée de tous les EJE. Mais sur le terrain, il n'y a pas d'obligation légale pour l'employeur d'appliquer cette revalorisation.

FO a donc demandé un accord de Branche sur le sujet lors de la CPPNI[1] début mars.

[1] *Commission Paritaire Permanente Négociation Interprétation*

Nous voulions également la revalorisation des EJE coordinatrices car elles auraient dû, elles aussi, avoir une augmentation de la pesée.

Elisfa a refusé cette proposition d'accord et souhaite simplement la rédaction d'une décision de la CPPNI. Cependant, il semble que dans le Bas-Rhin la revalorisation se soit bien passée.

La nouvelle classification dont la négociation a débuté en 2020, pour aboutir normalement à la fin de cette année, n'évolue pas dans le bon sens.

Les critères classants sont maintenus, ce qui veut dire que les inégalités vont perdurer. Les pesées des emplois, dont dépend le salaire, vont continuer à varier selon la subjectivité de l'employeur ou selon l'enveloppe budgétaire.

Nous avons cependant pu faire admettre le principe d'une ancienneté automatique. Mais celle-ci fera partie d'un salaire à 4 étages dont le dernier n'est ni plus ni moins que du salaire au mérite.

Concernant les salaires, après le gel de la valeur du point en 2021 et une augmentation ridicule en 2022, la promesse faite il y 2 ans, d'une augmentation générale des salaires de 4 % lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification ne fait plus rêver. Le blocage des salaires, l'explosion des prix de l'énergie et de l'alimentation sont passés par là, en Alsace comme ailleurs.

Une bonne partie de l'après-midi a été consacrée au statut des assistantes maternelles et à l'élaboration de leurs revendications.

L'association qui les emploie dépend de la CCNT ALISFA mais ne l'applique pas aux assistantes maternelles. Ces dernières n'apparaissent nulle part dans la convention collective, alors que les crèches familiales représentent 2 % de la Branche. Dans cette association alsacienne, elles dépendent du Code du travail avec des dérogations issues du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Elles n'ont, par exemple, pas de régime de prévoyance. Une dérogation au Code du travail porte la durée hebdomadaire de travail à 48 heures par semaine, voire plus, ce qui se pratique dans l'association concernée, avec accord de l'inspection du travail. C'est leur réalité et les discussions ont permis à l'équipe des négociateurs de mieux en appréhender les spécificités.

Les assistantes maternelles veulent se faire reconnaître comme des professionnelles à part entière avec une convention collective à part entière.

Les négociateurs FO ont obtenu d'Elisfa un accord de principe pour intégrer un avenant à la CCNT sur le statut des assistants maternels. Nous voulons l'application de toute la convention collective (droit syndical, congés supplémentaires, etc.)

A l'exception des éléments dérogatoires au Code du Travail qui sont spécifiques à la profession qui doivent être encadrés, les employeurs attendent nos propositions.

Nous avons travaillé un texte, chapitre par chapitre, revendication par revendication. Les camarades de la crèche familiale vont le retravailler en réunion syndicale de leur section.

Les échanges ont été fructueux. Ils vont se poursuivre.

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

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

Assistants familiaux

FO ACTION SOCIALE

COMMISSION NATIONALE ASSISTANTS FAMILIAUX

FO la force syndicale Services Publics et de Santé

ASSISTANTS FAMILIAUX

PRÉSOMPTION D'INNOCENCE

FICHE PRATIQUE À L'ATTENTION DES FAMILLES D'ACCUEIL VICTIMES D'ACCUSATIONS INFONDÉES

La parole de l'enfant est de plus en plus écoutée, ce qui est une évolution positive, signe d'un progrès social et humain.
Pour autant, pour rester signe de progrès, les accusations doivent être analysées et traitées avec le plus grand soin, ce qui demande des moyens humains et la mise en place de bonnes pratiques.

Les travailleurs sociaux FO alertent sur la maltraitance des assistants familiaux et de leurs familles, accusés à tort.*

Le progrès passe par l'écoute des deux parties, seule voie pour éviter les ruptures, les blessures affectives, les démissions inutiles .

RESPECT DU CONTRADICTOIRE

RESPECT DE LA PRÉSOMPTION D'INNOCENCE

FNAS FO
7 passage Tenaille
75014 PARIS
01 40 52 85 80
www.fnasfo.fr
lafnas@fnasfo.fr

*les situations de maltraitance et d'accusations fondées ne sont pas l'objet de cette communication

Fédération FO SPS
153-155 rue de Rome
75017 PARIS
01 44 01 06 00
www.foterritoriaux.fr
fo.territoriaux@fosps.com

LA PROCÉDURE ACTUELLE, CE QUI SE PASSE QUAND DES ACCUSATIONS SONT PORTÉES

--> Retrait immédiat des enfants par mesure de précaution
--> Suspension de l'agrément avec maintien de salaire pendant 4 mois (hors indemnités et fournitures)

Conséquence : les procédures durent souvent plus longtemps, mettant les AF et leurs famille en difficultés financières, en difficulté psychique (accusations infondées, non reconnaissance du travail, séparation de tous les enfants…)

FO demande le respect de la loi et le respect des salariés :

- les assistants familiaux doivent être tenus **informés** de la procédure qui les concerne (déroulement, conditions matérielles, délais, recours)
- Dans l'attente de vérification d'une suspicion, **la présomption d'innocence doit s'appliquer.** L'activité professionnelle est suspendue avec maintien de salaire.

LES DÉMARCHES À SUIVRE TROUVER DU SOUTIEN ET FAIRE VALOIR SES DROITS

- **Rédiger** une note style « mémo historique » de la situation

- Voir son **médecin** traitant, ne pas hésiter à saisir la médecine du travail (tout salarié a droit de rencontrer à sa demande son médecin du travail)

- Se rapprocher du **Syndicat FO** du Conseil Départemental pour le secteur public, et du Syndicat départemental de l'Action Sociale pour le secteur privé non lucratif

- Demander à **consulter ses dossiers personnels**, agrément (PMI) et dossier « employeur » ou «administratif" (public)
- Se rapprocher des **élus** du personnel (CSE dans le privé) et des **représentants syndicaux**
- Rappel, en cas de suspension : l'employeur doit informer l'Assistant Familial qu'il peut bénéficier du **soutien d'un psychologue.**

REVENDICATIONS FORCE OUVRIÈRE – PROPOSITIONS D'AMÉLIORATION

Construire un filtre institutionnel pour ne pas faire porter au référent la seule mise en lumière de la situation. **FO propose la mise en place d'une commission adhoc**, composée (en fonction public/privé) de la direction, du référent ASE, de l'employeur, d'un représentant de l'équipe éducative, de la PMI, des associations professionnelles et des syndicats représentants le ou la salarié(e). Cette commission départementale se réunit immédiatement (dans les 48 heures maximum), en amont de toutes décisions de suspension. Pour que cela fonctionne il faut que toutes les parties soient présentes. Cette commission fonctionne dans le 31 à Toulouse.

FO prône **la mise en place systématique de famille d'accueil relais (binôme).** Elle permet à l'assistant familial la mise en œuvre effective de week-ends de repos. Elle offre à l'enfant un accueil de week-end ou de vacances distinct et diversifié. L'accueil relais systématique permet d'offrir double observation et analyse, de construire deux liens éducatifs avec deux Assistants Familiaux, et offre une situation de repli en cas d'imprévus ou de difficultés.

FO préconise d'étudier chaque fois que possible la pertinence du retrait pour chaque enfant confié lors de la mise en œuvre du retrait des enfants par principe de précaution,

FO revendique le maintien du salaire jusqu'à l'issue de la procédure et l'application de la protection fonctionnelle pour les salariés des départements.

COMMISSION NATIONALE ASSISTANTS FAMILIAUX

ASSISTANTS FAMILIAUX

FICHE PRATIQUE : COMMENT FAIRE SA DÉCLARATION ?

Les Assistants Familiaux ont la particularité d'avoir le choix entre deux régimes pour leur déclaration d'impôts :

1 - Le régime d'imposition de droit commun.
Vous pouvez opter pour les frais réels ou la déduction forfaitaire de droit commun de 10%.
En cas d'option pour les frais réels, il vous appartient dans ce cas de corriger le montant prérempli en ajoutant les indemnités d'entretien et d'hébergement dans les cases 1AA/1BA/1AJ/1BJ. Inscrivez le montant de vos frais réels dans les cases 1AK/1BK.
En cas d'option pour la déduction de 10 %, il ne faut pas déclarer les indemnités d'entretien et d'hébergement. Vous appliquez alors la déduction forfaitaire de droit commun de 10 %.

2 - Le régime de l'abattement forfaitaire.
Dans ce cas, il faut ajouter les indemnités d'entretien et d'hébergement (si elles ne sont pas déjà intégrées au net imposable par l'employeur) et déduire l'abattement forfaitaire de 4 heures de SMIC par jour de présence de l'enfant. Cet abattement est porté à 5 heures de SMIC par jour en cas de majoration de salaire pour sujétions exceptionnelles.

L'ABATTEMENT FORFAITAIRE :

Le choix reste personnel. Toutefois, le régime de l'abattement forfaitaire est le mode d'imposition le plus avantageux pour les Assistants Familiaux.

C'est l'objet de cette fiche pratique,
Voir le mode de calcul au dos.

FNAS FO
7 passage Tenaille
75014 PARIS
01 40 52 85 80
www.fnasfo.fr
lafnas@fnasfo.fr

Le prélèvement à la source n'a pas modifié l'obligation de déclaration annuelle des revenus.

Fédération FO SPS
153-155 rue de Rome
75017 PARIS
01 44 01 06 00
www.foterritoriaux.fr
fo.territoriaux@fosps.com

MODE DE CALCUL DE L'ABATTEMENT FORFAITAIRE

- **PRENDRE SUR LA FICHE de PAYE DE DÉCEMBRE LE MONTANT DU REVENU NET IMPOSABLE**

Relever le net imposable annuel sur la fiche de paye de décembre. Exemple **31 548** €

- **NOTER TOUTES LES INDEMNITÉS D'ENTRETIEN SUR TOUTE L'ANNÉE POUR CHAQUE ENFANT SI ELLES NE SONT PAS INCLUES AU NET IMPOSABLE**

Le cumul annuel imposable est constitué du salaire + des indemnités d'entretien. Certains employeurs intègrent les indemnités d'entretien et d'hébergement au salaire net imposable. Dans le cas contraire il faut le calculer soi-même.

- **RELEVER LE NOMBRE DE JOURS DE PRÉSENCE FIGURANT SUR LE BULLETIN de SALAIRE, MOIS par MOIS et par ENFANT ACCUEILLI**

Exemple : janvier 2021 : 30 JOURS pour un enfant
février 2021 : 28 JOURS pour un et 16 pour le deuxième (soit 44 JOURS)
Jusqu'à septembre 2021 : 190 JOURS (1er enfant) et 124 JOURS (2ème)
de octobre à décembre 2021 : 84 JOURS (1er) et 52 JOURS (2ème)

Additionner tous les jours de l'année de présence de tous les enfants.

Exemple : 190 + 124 = **314** de janvier à septembre
et 84 + 52 = **136** de octobre à décembre

- **CALCULER L'ABATTEMENT**

Le SMIC HORAIRE brut en 2021 est de :

- 10,25 euros de janvier à septembre 2021
- 10.48 euros de octobre à décembre 2021

Attention, en 2021, deux valeurs de SMIC !

POUR 2021

Abattement = SMIC (10,25 €)x 4 = **41** € par jour de présence
Abattement = SMIC (10.48 €) X 4 = **41.92** € par jour de présence
Abattement = SMIC (10.48 €) X 5 = 52.40 € par jour de présence (en cas de salaire majoré pour sujétions exceptionnelles entraînées éventuellement par des handicaps, maladies ou inadaptations)

FAITES VOTRE CALCUL

Exemple : 314 X 41 € = **12 874** € et 136 X 41.92 € = **5701** € (abattement taux 4 car aucun des deux enfants dans cet exemple ne présente de handicap ou inadaptation ouvrant droit à majoration de salaire). TOTAL =**18 575** €

- **REPORTER L'ABATTEMENT SUR LA DÉCLARATION**

Modifier le montant déclaré par l'employeur :

(exemple) **31 548 € - 18 575**€ (abattement) = **12 973€ à déclarer**

A savoir : si le total est négatif il s'agit d'écrire : 0 (zéro)

IMPORTANT :

Reporter l'abattement sur la déclaration de revenus :

dans l'exemple, inscrire **18 575** € (case 1 GA)

A SAVOIR

DÉLAI RÉCLAMATION

Le délai expire généralement au 31 décembre de la deuxième année qui suit celle de la mise en recouvrement de l'impôt, indiquée sur l'avis d'imposition.

Exemple : ce délai s'achève le 31 décembre 2022 pour l'impôt sur les revenus 2019 mis en recouvrement en 2020.

Texte référence Code général des Impôts, Article 80 sexies :

Pour l'assiette de l'impôt sur le revenu dont sont redevables les assistants maternels et les assistants familiaux régis par les articles L. 421-1 et suivants et L. 423-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles, le revenu brut à retenir est égal à la différence entre, d'une part, le total des sommes versées tant à titre de rémunération que d'indemnités pour l'entretien et l'hébergement des enfants et, d'autre part, une somme égale à trois fois le montant horaire du salaire minimum de croissance, par jour et pour chacun des enfants qui leur sont confiés.

Cette somme est portée à quatre fois le montant horaire du salaire minimum de croissance par jour et par enfant ouvrant droit à la majoration prévue à l'article L. 423-13 du code de l'action sociale et des familles.

Il est ajouté aux sommes prévues ci-dessus une somme égale à une fois le montant horaire du salaire minimum de croissance lorsque la durée de garde de l'enfant est de vingt-quatre heures consécutives.

Le montant de l'abattement retenu pour déterminer la rémunération imposable des assistants maternels et des assistants familiaux ne peut excéder le total des sommes versées tant à titre de rémunération que d'indemnités pour l'entretien et l'hébergement des enfants.

« LE COEFFICIENT 351 DÉPASSÉ PAR LE SMIC… JUSQU'OÙ LA FEHAP VA-T-ELLE ALLER ?

Depuis le 1er mai 2022, le SMIC a augmenté de 2,65 %, ce qui représente **1645,58 €** brut pour un emploi à temps complet.

Notre convention collective compte désormais le coefficient de base 351 correspondant au diplôme de niveau 5, celui d'AES/AMP, en deçà du SMIC. Pour rappel, la valeur du point est restée à 4,447 €, ce qui donne un salaire de base de **1560,90 €** brut pour ce métier. La différence de 84,68 € reste sans appel au niveau de la FEHAP, qui chaque année refuse d'augmenter cette valeur. L'indemnité différentielle, qui permet de compenser le SMIC, s'accroît d'année en année et même parfois plusieurs fois par an… Pourtant, il devrait en être autrement, si c'était la valeur du point qui augmentait comme il le faudrait.

Et ce n'est malheureusement pas le seul dans la liste des métiers qui est en dessous du SMIC. Les coefficients de base comme celui des agents de services logistiques qui est à 291 ou 312 pour les niveaux 2, celui des agents de services éducatifs et sociaux ou des brancardiers à 306, des ouvriers de services logistiques à 329, des auxiliaires socio-éducatifs ou sportifs à 339. Nous n'allons pas continuer notre liste « à la Prévert » mais cela démontre bien l'urgence d'augmenter les salaires de manière significative.

Voilà la réalité des salaires dans la CCNT51.

Comment ne pas être révolté quand la seule réponse gouvernementale est d'imposer une Convention Collective Unique Etendue et une hypothétique indemnité de 183 € net pour certains métiers.

On est loin du compte, quand on sait que l'objectif réel de cette CCUE n'est pas d'augmenter nos salaires mais de baisser le coût du travail par la suppression de l'ancienneté, des congés complémentaires, de la prime décentralisée. La FEHAP veut nous amener à la dévalorisation de nos diplômes au bénéfice du salaire au mérite.

La seule réponse à ce mépris ne peut être qu'à travers une action commune afin d'obtenir notre revendication d'augmentation des salaires de 30 %, a minima, dès aujourd'hui.

Dans la CCNT 51, cela porterait la valeur du point à 5,80 €, le salaire de base serait de 1687,80 € brut pour le coefficient 291.

Rien d'extraordinaire, c'est certain, mais 50 € au-dessus du SMIC sont une vraie nécessité pour tous les salariés de notre secteur, en ajoutant, bien évidemment à cette augmentation, les 183 € net pour tous et sans contrepartie.

Négociatrices CCNT51 : Isabelle TESSIER
Conseillère Fédérale
et Nathalie DE OLIVEIRA CALLANQUIN
Trésorière Générale Adjointe

»

En 2022, la Macif a été élue **Marque préférée des Français***.

MARQUE PRÉFÉRÉE des Français*

Et vous, pourquoi préférez-vous la Macif ?

Pour Mehdi, c'est pour ses **prix compétitifs.**

Pour Albert, c'est pour son modèle d'assureur mutualiste **sans actionnaire.**

Pour Huguette, c'est pour **la relation avec son conseiller.**

Pour Laure, c'est pour **son service client basé en France****.

MACIF

La Macif, c'est vous.

* Étude réalisée du 12 au 13 janvier 2022 par La Marque Préférée des Français auprès de 1 022 français, représentatifs de la population française - terrain réalisé par OpinionWay - dans la catégorie « Compagnies d'assurance ».

** Certification AFRC Relation Client France. Certificat 95088 délivré à la Macif par Afnor Certification. Pour en savoir plus : relationclientfrance.fr.

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.

CHRS

“ COMBATTRE LA MISÈRE SALARIALE !

Le 1er mai 2022, le SMIC a augmenté de 2,65 %. Le SMIC brut mensuel est de 1 645,58 euros.

Dans les accords CHRS, cela correspondrait à l'indice 395 : 395 x 3,82 + 9,21 % = 1 647,90 euros.

15 indices sont dorénavant en dessous du SMIC ! INACCEPTABLE !

Grille indiciaire* des emplois

Ancienneté	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5
Échelon de début	371	375	377	387	444
Après 1 an	375	377	383	401	462
Après 3 ans	377	380	390	414	493
Après 5 ans	380	384	399.4	433	519
Après 7 ans	385	390	418.4	453	540
Après 9 ans	390	406.4	437.4	472	555
Après 11 ans	402.4	421.4	456.4	494	587
Après 14 ans	418.4	438.4	474.4	514	620
Après 17 ans	434.4	455.4	492.4	541	657
Après 21 ans	450.4	472.4	510.4	571	688

* S'ajoute l'indemnité de 9,21 %

Lors de la dernière Commission Mixte Paritaire 66/79/CHRS qui s'est tenue le 4 mai, la FNAS FO a proposé trois protocoles d'accord pour les CHRS ; ces propositions se voulant la concrétisation de nos revendications et une réponse à l'urgence vitale et salariale que les salariés subissent aujourd'hui.

Trois protocoles comme trois étapes indispensables pour répondre à l'urgence :

1. **Mise en conformité des grilles pour qu'aucun coefficient ne soit en dessous du SMIC (pour qu'aucun indice ne soit en dessous de 395 de points) avec une valeur du point à 3,82€ ;**
2. **Augmentation de 183€ nets intégrés aux grilles (toujours avec une valeur de point à 3,82€) pour TOUS sans exception ;**
3. **Valeur du point portée à 5€.**

Les employeurs nous ont renvoyé aux négociations dans le champ du 3SMS[1]… Et ont donc refusé en bloc nos propositions ! Circulez, y'a rien à négocier !

A FORCE OUVRIERE, nous refusons l'injustice qui consiste à octroyer 183 € à certains mais pas à d'autres. Nous refusons tout autant la mise en place d'une Convention Collective Unique Etendue synonyme aujourd'hui de régression sociale ; une CCUE ne constitue pas une urgence, ni même une solution à l'inégalité salariale orchestrée de concert par le gouvernement et les employeurs…

Le gouvernement impose sa liste. Les employeurs et la CFDT entérinent ce principe. Pourtant aucune liste ne saurait être exhaustive ; des salariés en sont forcément exclus. Les augmentations de salaire doivent bénéficier à tous les salariés sans exception !

Face à cette situation qui n'a que trop duré (près de 40 ans de blocage des salaires), **FO** décide d'appeler à une mobilisation nationale **le JEUDI 9 JUIN A 14H A PARIS, PRES DE L'HOTEL MATIGNON.**

Nous invitons les salariés à se réunir en assemblées générales et à participer à cette nécessaire mobilisation.

Nos salaires n'en peuvent plus d'attendre

AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES POUR TOUS

Les Négociateurs
David GREGOIRE, Véronique MENGUY, Sandrine VAGNY
Conseillers Fédéraux
Michel POULET
Secrétaire Fédéral

”

[1] *Secteur Sanitaire Social et Médico-Social qui couvre la CCN66, les Accords CHRS, la CCN51 et la Croix-Rouge.*

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

CCNT66

“ LA CCNT66 DOIT PRENDRE DES MESURES SALARIALES !

AU 1ER MAI 2022, 9 GRILLES DE CLASSIFICATION PASSENT SOUS LE SEUIL DU SMIC !!

Le 1er mai 2022, le SMIC augmente de 2,65 %.
Le SMIC brut mensuel sera alors de 1645,58 euros.
Dans la CCNT66, cela correspond à l'indice 395 :
395 x 3,82 x 9,21 % = 1647,90 euros

AGENT DE BUREAU

Il faut 10 ans d'ancienneté pour rattraper le niveau du SMIC.

Déroulement de carrière	Coefficient
Début	373
Après 1 an	376
Après 3 ans	381
Après 5 ans	386
Après 7 ans	391
Après 10 ans	400

AGENT DE SERVICE INTERIEUR

Il faut 10 ans d'ancienneté pour rattraper le niveau du SMIC. 5 ans en internat.

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail
Début	373	383
Après 1 an	376	386
Après 3 ans	381	390
Après 5 ans	386	395
Après 7 ans	391	400
Après 10 ans	400	409

AGENT ADMINISTRATIF

Il faut 5 ans d'ancienneté pour rattraper le niveau du SMIC. 3 ans en internat.

Déroulement de carrière	Coefficient
Début	376
Après 1 an	381
Après 3 ans	394
Après 5 ans	403

OUVRIER QUALIFIE

Il faut 5 ans d'ancienneté pour rattraper le niveau du SMIC. 3 ans en internat.

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail
Début	376	384
Après 1 an	381	389
Après 3 ans	394	403
Après 5 ans	403	411

MONITEUR ADJOINT D'ANIMATION et / ou D'ACTIVITE

Il faut 6 ans d'ancienneté pour rattraper le niveau du SMIC. 3 ans en internat.

Déroulement de carrière	Coefficient	Avec anomalie de rythme du travail
Début	373	383
Après 1 an	376	386
Après 3 ans	385	395
Après 6 ans	399	410

EDUCATEUR SCOLAIRE
INTERPRETE LSF
TRANSCRIPTEUR DE BRAILLE

Il faut une année d'ancienneté pour rattraper le niveau du SMIC

Déroulement de carrière	Coefficient
Début	393
Après 1 an	407

AGENT DE PLANNING
AGENT MAGASINIER-CARISTE
OUVRIER DE PRODUCTION OU D'ENTRETIEN
AGENT MAGASINIER MANUTENTIONNAIRE

Il faut 5 ans d'ancienneté pour rattraper le niveau du SMIC.

Déroulement de carrière	Coefficient
Début	376
Après 1 an	381
Après 3 ans	394
Après 5 ans	403

ASSISTANTS FAMILIAUX

Pour les Assistants Familiaux accueillant un seul enfant, même au bout de 28 années d'ancienneté, le niveau du SMIC n'est pas rattrapé.
La loi TAQUET du 7 février 2022 oblige l'employeur à rémunérer l'Assistant Familial au SMIC dés le 1er enfant ; cette disposition doit s'appliquer dés parution du décret attendu pour le mois de septembre au plus tard dans le texte de loi.
La CCNT66 devra être mise en conformité.

Déroulement de carrière	Rémunération pour l'accueil d'une personne (incluant la fonction globale d'accueil)*
Début	295
Après 1 an	300
Après 3 ans	305

Déroulement de carrière	Rémunération pour l'accueil d'une personne (incluant la fonction globale d'accueil)*
Après 5 ans	310
Après 7 ans	315
Après 10 ans	323
Après 13 ans	332
Après 16 ans	341
Après 20 ans	349
Après 24 ans	362
Après 28 ans	371

CANDIDATS ELEVES

A nouveau, les salariés relevant de l'annexe 8 se trouvent sous le niveau du SMIC et comme tous les salariés dans cette situation, une prime différentielle doit apparaître sur la fiche de paie pour rattraper le montant du SMIC.

Déroulement de carrière	Coefficient	(1)
- AVANT succès aux épreuves de SÉLECTION TOUTES catégories d'emplois éducatifs	373	383
- A compter de l'ENTRÉE EFFECTIVE en Cycle de Formation en Cours d'Emploi et pendant la durée normale de cours de Formation (2) AIDE MEDICO-PSYCHOLOGIQUE en Formation en Cours d'Emploi	373	383
MONITEUR-EDUCATEUR en Formation en cours d'Emploi	373	383
ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ en Formation en Cours d'Emploi ÉDUCATEUR JEUNES ENFANTS en Formation en Cours d'Emploi d'ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ	392	404

ELEVE PROFESSEUR (annexe 9) : 392

Rappel : tout salarié doit a minima être rémunéré au niveau du SMIC. **Une prime différentielle** doit être versée à cette fin.

4 GRILLES FROLENT LE SMIC (D'1 POINT) AVEC DES ENTREES DE GRILLES À 396

- AGENT ADMINISTRATIF PRINCIPAL
- AMP et DEAVS
- AIDE SOIGNANT et AUXILIAIRE de PUERICULTURE
- AGENT TECHNIQUE

7 GRILLES DEBUTENT 70 EUROS AU-DESSUS DU SMIC (INDICE 411)

- MONITEUR D'ATELIER DE 2EME CLASSE
- DESSINATEUR
- AGENT TECHNIQUE SUPERIEUR
- EDUCATEUR SPORTIF EN APS OU EPS
- ANIMATEUR D.U.T.*
- EDUCATEUR SCOLAIRE AVEC C.A.P.*
- EDUCATEUR TECHNIQUE*
- MONITEUR – EDUCATEUR*
- TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE**
- TECHNICIEN QUALIFIE
- ANIMATEUR DE 2EME CATEGORIE

Les employeurs portent l'entière responsabilité de cette situation. Leur refus systématique d'amélioration des grilles de classification, et donc des rémunérations, a conduit d'une part à la grave crise du recrutement actuel, et d'autre part à la mise en danger de la convention elle-même.

Aujourd'hui, à force de ne relever que du minimum obligatoire pour sortir des grilles infraSMIC, les grilles de rémunération les plus faibles sont tassées, infligeant injustement des carrières sous payées et sans ambition aux salariés.

Pour FORCE OUVRIERE, la mise en conformité de la CCNT66 est une urgence.

La FNAS FO revendique :

LA REVALORISATION DU MINIMUM CONVENTIONNEL

A compter du 1er mai 2022, l'indice minimum conventionnel doit être porté à 395 et à 405 avec la sujétion d'internat.

LA REVALORISATION DES GRILLES CONVENTIONNELLES

A compter du 1er mai 2022, l'ensemble des indices des grilles de classifications de la CCNT66 doit être augmenté de 22 points.

C'est une mesure conservatoire d'urgence dont le secteur a besoin. Elle est indispensable pour pallier la situation immédiate et critique mais pas suffisante compte tenu de la situation de l'emploi dans le secteur.

D'autres mesures salariales doivent être envisagées, suffisamment importantes et significatives pour sortir le secteur de cette crise avec ambition : augmentation de la valeur du point, suppression des premiers échelons des grilles et création d'échelons de fin de carrière, attribution des 183 euros pour tous les salariés sans discrimination.

Ce n'est pas la négociation d'une CCUE ou l'installation d'un comité des métiers socio-éducatifs qui apporteront les réponses qu'exige la situation des établissements et services sociaux et médicosociaux.

Ce sont bien de vraies mesures concrètes dont le secteur a besoin : amélioration des rémunérations, augmentation du personnel et des moyens des établissements, amélioration des conditions de travail.

Délégation des négociateurs 66

Paris, le 14 mars 2022

COMMISSION NATIONALE DES MISSIONS LOCALES

LANCEMENT DU « CONTRAT D'ENGAGEMENT JEUNES » (CEJ) au 1er MARS 2022

En décembre 2021, nous nous inquiétions sur les réels objectifs du gouvernement d'instaurer un nouveau dispositif, à un mois des échéances politiques, **SUPPRIMANT AINSI le dispositif de la Garantie Jeunes** qui, pourtant, fonctionnait très bien.

Pour les jeunes :

Contrat d'Engagement Jeunes ou initiation à la précarité et au contrôle ?

- **FO** constate une stigmatisation des comportements des jeunes pour justifier les méthodes de contrôle et de sanctions, mais également pour justifier une diminution des montants alloués.
  Par exemple, l'allocation qui était jusque-là de 497,50 euros en Garantie Jeunes, n'est plus QUE de 200 euros pour les mineurs ! Pourquoi ? Pourtant l'obligation d'activité est la même quel que soit l'âge !

- **FO** dénonce une précarisation des parcours d'insertion, un détournement de la notion de responsabilité et d'initiative. C'est un contrat d'engagement à « se plier aux consignes, et vite !» plutôt qu'à s'engager à prendre en main son avenir !
  Par exemple, l'obligation d'activité de 15H à 20H par semaine ou de 60H minimum par mois « pour responsabiliser » en théorie les jeunes, risque d'être subie plutôt que constructive.
  La contrainte de « mettre les jeunes en activité », comme dit le Premier ministre, de tracer, de justifier la moindre action du jeune ne prend pas en compte la temporalité et la singularité de chaque jeune.

FO revendique de vrais droits pour les jeunes, égaux et dignes.

Pour les salariés :

Contrat d'Engagement Jeunes ou initiation à la robotisation ?

- **FO** dénonce **la charge de travail supplémentaire** qu'induit ce nouveau dispositif numérique « de traçage ». Déjà, depuis I-Milo **le travail administratif** avait diminué le temps d'action et d'accompagnement auprès des jeunes. Avec le CEJ, la transformation du métier est caricaturale et grotesque. La saisie informatique prend le pas sur la relation humaine.

- **FO** dénonce **la perte d'autonomie et de marge de manœuvre des professionnels.**
  Un tel (auto)contrôle de leur activité interroge sur la reconnaissance de leurs compétences et sur la confiance qui leur est faite par l'Etat ! C'est le sens même du métier qui est questionné.

La mise en activité contrainte se traduit aujourd'hui dans les faits par la publication d'un catalogue officiel d'activité, pour uniformiser les pratiques. Par exemple : un entretien avec le jeune compte 2H, une mise en relation avec une entreprise ou une association compte 1 heure, une randonnée sportive compte…

Pour **FO**, ces méthodes sont à la limite du ridicule et de plus en plus éloignées de la réalité du terrain et du travail éducatif et relationnel.

Autre exemple, « le catalogue des solutions structurantes » (novlangue des Missions Locales) valide les emplois aidés -et donc l'emploi précaire- comme justifiant des activités obligatoires du contrat d'engagement. Pour autant, ces « emplois de parcours » ne sont pas tous considérés comme « sorties positives ». Un CDD de 6 mois est une sortie positive, un CAE (Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi) d'un an ne l'est pas… Pas facile de s'y retrouver dans les contradictions !

Pour les jeunes, FO continuera à défendre l'accès à de vraies formations et de vrais emplois. FO refuse la précarité comme un passage obligé vers la vie active.
Être responsable, décider de son avenir, ne se résume pas à rentrer dans des cases !

A nouveau, les salariés des Missions Locales sont contraints d'accepter des méthodes de travail contraires à leurs valeurs, puisque les financements sont attachés à l'utilisation des dispositifs, au traçage et aux justifications dans I-Milo. FO continuera à dénoncer ce système contraire aux valeurs du travail éducatif et à la libre adhésion, contraire aux valeurs républicaines d'égalité. A nouveau, les jeunes les plus éloignés de l'insertion sociale et professionnelle auront-ils les mêmes chances de bénéficier des dispositifs en faveur des jeunes ? Ou seuls les jeunes à même de « rentrer dans les cases » pourront en bénéficier ?

Pour **FO**, seuls des budgets pérennes et le maintien du service public sont à même de respecter les valeurs fondamentales et historiques des Missions Locales :

*« Les missions locales pour **l'insertion professionnelle et sociale des jeunes**, dans le cadre de leur mission de service public pour l'emploi, ont pour objet d'aider les jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus à **résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion professionnelle et sociale** en assurant des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement à l'accès à la formation professionnelle initiale ou continue, ou à un emploi. (…) »*
Code du Travail L 5314-2

FO revendique la fin des CPO (contrats pluriannuels d'objectifs), le retour à des budgets pérennes, des moyens matériels et humains à la hauteur des besoins, et une réelle reconnaissance des salariés, par la mise en œuvre de meilleures conditions de travail et de rémunération.

Comme dans le travail social, comme à l'hôpital, comme dans les Ehpad, comme dans tous les secteurs où la logique de rentabilité remplace l'accompagnement et le relationnel, la « tarification à l'acte », la « forfaitisation du temps de mise en action du jeune » etc… sont les outils de destruction du service public et de l'action sociale.

Paris, le 13 avril 2022

COMMISSION NATIONALE DES MISSIONS LOCALES

Le dossier FNAS FO

« CONTRAT D'ENGAGEMENT JEUNES » vs « GARANTIE JEUNES »

Entré en vigueur le 1er mars 2022, le Contrat d'Engagement Jeune succède et remplace la Garantie Jeunes, via un accompagnement dit intensif et le versement d'une allocation sous conditions.

La mesure annoncée par Emmanuel Macron, Président de la République, en juillet 2021 envisageait un « **revenu d'engagement Jeunes** avec une logique de droits et de devoirs » pour les jeunes sans emploi. En novembre 2021, le revenu d'engagement a été abandonné au profit de la création d'un « contrat d'engagement jeune » (CEJ).
Déjà, en décembre 2021, la Commission Nationale des Missions Locales FO s'interrogeait.
(Cf communiqué FO du 1er décembre 2021 *https://www.fnasfo.fr/negociation/inquietudes-sur-le-contrat-dengagement/*)

C'est une déception pour les associations de lutte contre l'exclusion qui demandaient, elles, l'extension du revenu de solidarité active (RSA) aux jeunes de moins de 25 ans. A ce moment-là, la Garantie Jeunes n'était pas remise en cause. Au contraire, le Conseil d'Orientation Jeunes recommandait l'extension vers une Garantie Jeunes Universelle : « *La Garantie Jeunes Universelle, c'est mieux que le RSA jeune : chacun pourra bénéficier d'une aide financière en plus d'un accompagnement vers l'emploi* »

La création du CEJ à partir du 1er mars 2022, et la fin de la Garantie Jeunes GJ -ni discutée ni annoncée en amont-, ont été actées dans la loi de finances 2022. Un décret du 18 février en a précisé les modalités de mise en œuvre, également détaillées dans un guide, publié en annexe d'une circulaire ministérielle.
A nouveau, la Commission Nationale des Missions Locales FO s'est interrogée, du point sémantique passant de la Garantie au Contrat, comme du point de vue de la mise en œuvre concrète. (Cf. communiqué du 14 mars 2022 lien internet)

Pourquoi créer un nouveau dispositif (CEJ) et arrêter la Garantie Jeunes alors que ce dispositif fonctionne ? De quoi est-il vraiment question ?

C'est la question que pose la FNAS FO et à laquelle ce dossier chercher à répondre.

Bonne lecture

CEJ
CONTRAT D'ENGAGEMENT JEUNES

CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Le contrat d'engagement est ouvert aux jeunes :

- âgés de 16 à 25 ans; de 16 à 29 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés ;
- éloignés de l'emploi durable. Les jeunes ni en étude, ni en emploi, ni en formation (les « Neet ») constituent le public privilégié du CEJ.
- Auto-entrepreneurs ; En emploi précaire sans possibilité de conduire vers un emploi durable ;

Commentaire FO : Les jeunes en emploi précaire ou « auto-entrepreneurs » devront trouver 15 h à 20 H d'activité supplémentaire dans la semaine pour intégrer le CEJ.

À noter que, pour certains jeunes, le CEJ est proposé de façon systématique. C'est le cas :

- des jeunes majeurs de moins de 21 ans et des mineurs émancipés qui ont été pris en charge par **l'aide sociale à l'enfance** (ASE) avant leur majorité, s'ils ne bénéficient pas de ressources ou d'un soutien familial suffisants;
- des majeurs de moins de 21 ans qui ont été confiés à **la protection judiciaire de la jeunesse** (PJJ) dans le cadre d'une mesure de placement et qui n'ont plus fait l'objet d'un suivi éducatif après leur majorité.

DUREE DU CONTRAT

La durée initiale maximale du CEJ sera de 12 mois. Si les besoins du jeune le nécessitent, cette durée pourra être prolongée **à titre exceptionnel** jusqu'à 18 mois.
Dans les faits, ce sont des contrats de 6 mois qui se mettent en place, renouvelable une fois.

CONDITION D'ASSIDUITE et SANCTIONS

Le versement de l'allocation peut être supprimé « *lorsque le jeune, sans motif légitime, est absent à une action prévue dans le cadre de son contrat d'engagement jeune ou ne peut justifier l'accomplissement d'actes positifs définis dans ce même cadre* ».

GJ
GARANTIE JEUNES

CONDITIONS D'ELIGIBILITE

Le dispositif Garantie Jeunes était ouvert aux jeunes :

- âgés de 16 à 25 ans;
- éloignés de l'emploi durable. Les jeunes ni en étude, ni en emploi, ni en formation (les « Neet ») constituait également le public privilégié de la GJ.

Commentaire FO :
Les annonces autour de la Loi TAQUET sur la Protection de l'Enfance promettent depuis fin 2020 l'attribution d'une allocation « garantie jeunes » à tous les jeunes en difficultés, particulièrement **les jeunes issus de l'ASE.**
Le secrétaire d'Etat affirmait la fin des sorties sèches des jeunes de l'ASE et la garantie de pouvoir bénéficier de contrat jeunes majeurs après 18 ans.
Finalement, la loi TAQUET est promulguée en février 2022 : aucune garantie systématique ne protège les jeunes issus de l'ASE, aucun droit universel n'attribue une allocation.

Il y a les promesses, puis les textes, puis les faits.

DUREE DU CONTRAT

Depuis 2021, la durée de la garantie jeunes variait entre 9 et 12 mois. Cette durée pouvait éventuellement être prolongée jusqu'à 18 mois.

CONDITION D'ASSIDUITE et SANCTIONS

En cas de manquement du bénéficiaire à ses engagements contractuels, le représentant légal de la mission locale, après avoir mis à même l'intéressé de présenter ses observations, peut procéder à :
1° La suspension du paiement de l'allocation ;
2° La suppression du paiement de l'allocation ;

Cependant, la sanction est exécutée progressivement :
• 1er manquement : réduction du montant de l'allocation d'un quart ;
• 2ème manquement : suspension de l'allocation pour une durée de 1 mois ;
• 3ème manquement : suppression pure et simple de l'allocation

Commentaire FO : C'est un calculateur informatique qui traduit les activités du jeune en temps pour atteindre les 15 ou 20 H obligatoires par semaine.
Pour FO, ce n'est pas la durée qui compte mais la qualité et le contenu de l'entretien pour qu'un jeune s'empare de son avenir.
Le rôle du conseiller se réduit à un rôle de contrôleur. L'autonomie et la liberté du jeune sont bafouées. Le jeune est considéré d'emblée par le système comme inadapté ou incapable.
Pour FO, ce système est culpabilisant et régressif, il s'érige contre le progrès social et l'émancipation.

CONDITIONS D'ELIGIBILITE A L'ALLOCATION FINANCIERE MENSUELLE

Elle est conditionnée au respect des engagements du jeune tout au long de son parcours :

- 500 € lorsque le jeune est majeur, autonome fiscalement et non imposable ou est rattaché à un foyer fiscal non imposable à l'impôt sur le revenu (285 € à Mayotte) ;
- ce montant est de 200 € pour un bénéficiaire mineur (114 € à Mayotte) ;
- 300 € lorsque le jeune est majeur, constitue ou est rattaché à un foyer fiscal imposable à l'impôt sur le revenu dont chaque part de revenu est comprise entre 10 225 € et 26 070 € (171 € à Mayotte) ; ce montant est de 200 € (114 € à Mayotte) pour un bénéficiaire mineur.

Elle n'est pas cumulable avec d'autres sources de revenus, sauf si ceux-ci sont inférieurs à 300 Euros.

3° La rupture du contrat ;

Il notifie sa décision, dûment motivée, par tout moyen conférant date certaine au bénéficiaire de l'accompagnement ou à ses représentants légaux lorsque celui-ci est mineur ou fait l'objet d'une mesure de protection juridique.

Commentaire FO : La GJ garantissait le respect d'une procédure contradictoire, le jeune pouvait à tout moment expliquer sa situation.

L'engagement du jeune n'était pas quantifié numériquement, le conseiller avait latitude et marge de manœuvre pour accompagner le jeune dans ses engagements contractuels.

CONDITIONS D'ELIGIBILITE A L'ALLOCATION FINANCIERE MENSUELLE

Elle n'était pas conditionnée et elle était cumulable avec d'autres sources de revenus : montant unique de 497,50 euros

Ce montant pouvait être dégressif. Au-delà de la limite de 300 euros de revenus d'activité, l'allocation diminuait proportionnellement aux revenus d'activité :

Revenus d'activité jusqu'à un montant mensuel net de 300 euros : cumul intégral entre l'allocation Garantie jeunes et les revenus d'activité ;

Revenus d'activité supérieurs à un montant mensuel net de 300 euros : le montant de l'allocation Garantie jeunes diminue proportionnellement ;

Revenus d'activité supérieurs à 80 % du SMIC brut : allocation Garantie jeunes nulle

Commentaire FO :
L'allocation du CEJ est en nette régression par rapport à celle qui était accordée dans la GJ, sous plusieurs aspects :
- le montant
- les conditions d'attribution et de cumuls avec d'autres revenus
- les sanctions, les conditions et méthode de suppression

Comment peut-on baisser l'allocation des jeunes de moins de 18 ans alors qu'il leur ait demandé de fournir le même temps de travail ou d'activité ?
FO condamne cette absence de vision pour la jeunesse, privés de droits et réduits à des devoirs.

CRITERES D'EVALUATION ET FINANCEMENT	CRITERES D'EVALUATION ET FINANCEMENT
Les sorties positives correspondent aux sorties en emploi durable, c'est-à-dire les CDI, les CDD de 6 mois ou + et les contrats en alternance. A la date de sortie de ce document, les Missions Locale sont en attente de précision concernant le financement du dispositif CEJ.	Les indicateurs de sortie positive des jeunes en emploi à l'issue du parcours GJ. Les emplois, quelques soient leurs durées en CDD, CDI, Alternance, Intérim, étaient comptabilisés en sortie positive. Les objectifs de sortie positive étaient fixés par l'Etat pour chaque Mission Locale, et déterminait ainsi son financement.

Commentaire FO :
FO dénonce depuis leur création les CPO (Convention pluriannuelle d'Objectifs) qui soumettent les salariés des Missions Locales à des pressions délétères et condamne la qualité du travail à pâtir des effets pervers d'un tel fonctionnement.
FO revendique des budgets pérennes, à hauteur des besoins en insertion sociale et professionnelle pour les jeunes, déconnectés des résultats des dispositifs. Oui à l'obligation de moyens, Non à l'obligation de résultats en travail social !
(Cf. communiqué https://www.fnasfo.fr/negociation/sortir-de-la-politique-du-chiffre-decembre-2021/)

OPERATEURS CEJ	OPERATEURS GJ
A l'heure actuelle, deux opérateurs mettent en place le CEJ : Les Missions Locales et Pôle Emploi. Pour autant, les textes prévoient la possibilité de confier le CEJ à d'autres opérateurs. A l'heure actuelle, aucune labellisation n'a été actée.	Uniquement les Missions Locales **Commentaire FO :** Une grande incertitude règne sur le sujet des opérateurs au moment où nous écrivons.

EN CONCLUSION

Sous couvert de l'application d'un nouveau dispositif, le CEJ est un changement de paradigme pour les Missions Locales. Il s'appuie sur le triptyque, si cher à ce gouvernement : coercition - contrôle - sanction. C'est l'aboutissement d'une lente évolution depuis l'introduction des "contrats d'accompagnement". De mémoire de Conseiller, cela a commencé avec le contrat « Trace ».
Le CEJ opère un changement qualitatif sans précédent dans la nature de l'accompagnement, historiquement fondé sur l'adhésion volontaire et l'instauration d'une alliance de travail avec les jeunes.

Aussi, pour FO, de structures d'accompagnement favorisant l'autonomie des jeunes, le CEJ, dévoyant la finalité de la Garantie Jeune, transforme, malgré elles, les Missions Locales en instruments de coercition et de contrôle social d'une partie de la jeunesse. **On est à l'exact opposé de l'autonomie, de la citoyenneté et de la responsabilisation inscrites dans l'ADN de nos structures**. Un basculement d'autant plus inquiétant que les autres structures ou dispositifs d'insertion sont basés soit sur un encadrement militaire (EPIDE, SNU, SMV…) soit sur le bénévolat (service civique, SVE…). Quel message adressé à cette jeunesse !

La labellisation des missions locales pour le CEJ, à travers des indicateurs de performance et de contrôle que nous ne connaissons toujours pas, sont également un signe de ce changement profond et qualitatif, inédit depuis la création des Missions Locales. L'ouverture du CEJ à d'autres opérateurs est, elle aussi, un autre signe de cette régression à prendre en compte.

Les salariés des Missions Locales peuvent compter sur la FNAS FO pour continuer à revendiquer et à défendre les valeurs de progrès social et de liberté.

Voir sa vie basculer
Être mieux accompagné(e)
Aller de l'avant

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.

Loi Santé au Travail - suite

“ FORMATION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL : CE QUI A CHANGÉ

Les membres de la délégation du personnel au CSE, et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné parmi les membres du CSE, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. La durée de cette formation tout comme son financement connaissent des modifications au 31 mars 2022.

DURÉE DE LA FORMATION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La Loi Santé est venue encadrer la formation en santé et sécurité au travail des représentants du personnel.

Depuis le 31 mars 2022, cette formation est désormais d'une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

de 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;

de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

À noter : *Jusqu'à présent, la durée minimale de cette formation était fixée uniquement pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail.*

FINANCEMENT DE LA FORMATION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La formation en santé et sécurité au travail est financée par l'employeur.

Depuis le 31 mars 2022, le financement de cette formation des élus et du **référent harcèlement sexuel** peut être pris en charge par l'OPCO dans les entreprises **de moins de 50 salariés**.

Un décret est venu lister les dépenses que les OPCO peuvent prendre en charge :

- les coûts pédagogiques ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés en formation, dans la limite du coût horaire du SMIC par heure de formation ;
- les frais annexes de transport, de restauration et d'hébergement afférents à la formation suivie et, lorsque les formations se déroulent pour tout ou partie en dehors du temps de travail, les frais de garde d'enfants ou de parents à charge.

À noter : *C'est aux OPCO de déterminer les priorités et les critères de prise en charge des demandes présentées par les employeurs.*

Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences, Jo du 20 Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, Jo du 3.

QU'EST-CE QUE L'ESSAI ENCADRÉ ?

ESSAI ENCADRÉ ET CRPE : deux dispositifs pour faciliter la reprise après un arrêt de travail

Afin de lutter contre la désinsertion professionnelle après un arrêt de travail, la Loi Santé au travail du 2 août 2021 a donné une assise légale à l'essai encadré et à la convention de rééducation professionnelle en entreprise. Les modalités de mise en œuvre de ces dispositifs ont été précisées par deux décrets du 16 mars 2022.

Décret 2022-372 du 16 mars 2022, JO du 17, texte 9

Décret 2022-373 du 16 mars 2022, JO du 17, texte 10

DEUX DISPOSITIFS CONSACRÉS PAR LA LOI SANTÉ

Le code de la Sécurité Sociale prévoit qu'un salarié en arrêt maladie indemnisé par la Sécurité Sociale peut demander, avec l'accord de son médecin traitant, à bénéficier d'actions de formation professionnelle ou d'actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil **(c. séc. soc. art. L.323-3-1)**.

Par ailleurs, le Code du travail pose pour principe que les travailleurs handicapés ont droit à des mesures de réadaptation, de rééducation ou de formation **(c. trav. art. L.5213-3)**. Sur la base de ces dispositions, les pouvoirs publics ont développé deux dispositifs : l'essai encadré et le contrat de rééducation professionnelle.

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (dite « Loi Santé ») a donné une assise légale à ces mécanismes **(loi 2021-1018 du 2 août 2021, art. 28)**.

Deux décrets du 16 mars 2022 en détaillent les modalités d'application et parachèvent ainsi la réforme. **Ces dispositions s'appliquent aux arrêts de travail en cours au 31 mars 2022.**

ESSAI ENCADRÉ

Objectif : évaluer pendant un arrêt de travail la compatibilité du poste avec l'état de santé du salarié

À peine esquissé par la loi **(c. séc. soc. art. L.323-3-1)**, le régime de l'essai encadré est défini en détail par le **décret 2022-373 du 16 mars 2022**. Il a pour objet d'évaluer, pendant un arrêt de travail, la compatibilité d'un poste de travail avec l'état de santé du salarié en arrêt **(décret 2022-373 du 16 mars 2022 ; c. séc. soc. art. D. 323-6 à D. 323-6-7 nouveaux).**

Le décret évoque la compatibilité de l'état de santé avec « un » poste et non avec « le » poste, ce qui laisse entendre que l'essai pourrait s'effectuer sur un autre poste que celui occupé par le salarié avant son arrêt de travail. Néanmoins, il doit à notre sens s'agir d'un emploi proche. Si un changement de métier est envisagé, la convention de rééducation professionnelle en entreprise paraît mieux indiquée.

Ce dispositif, géré par l'assurance maladie, s'adresse à tout salarié relevant du régime général, ainsi qu'aux intérimaires, aux apprentis et aux stagiaires de la formation professionnelle, pourvu qu'ils soient en arrêt de travail.

L'essai encadré peut être effectué chez l'employeur ou au sein d'une autre entreprise.

Mise en place à l'initiative du salarié ou des services de santé

L'essai encadré est mis en œuvre à l'initiative du salarié, mais avec l'accord du médecin traitant, du médecin conseil et du médecin du travail assurant le suivi du salarié. En cas de refus, la CPAM doit motiver sa décision et préciser les voies et délais de recours **(c. séc. soc. art. D. 323-6-3 nouveau).**

L'essai encadré peut également être proposé par l'assurance maladie, le service de prévention et de santé au travail (SPST) ou les organismes spécialisés (ex. : Cap emploi).

Chaque période d'essai encadré nécessite la conclusion d'une convention qui formalise les engagements des partenaires (assurance maladie, médecin traitant, etc.) et du tuteur **(c. séc. soc. art. D. 323-6-6 nouveau).**

Durée : au plus 28 jours

L'essai encadré dure au plus 14 jours. Il est renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 28 jours ouvrables **(c. séc. soc. art. D.323-6-5 nouveau).**

Accompagnement

Le salarié est suivi par un tuteur au sein de l'entreprise dans laquelle il effectue l'essai encadré. À l'issue de l'essai, le tuteur réalise un bilan, qui est communiqué au médecin du travail de l'employeur (et le cas échéant à celui de l'entreprise d'accueil), à l'assurance maladie et, éventuellement aux organismes spécialisés **(c. séc. soc. art. D.323-6-7 nouveau).**

Indemnisation du salarié

Durant l'essai encadré, le salarié bénéficie des IJSS (maladie ou accident du travail) et, le cas échéant, du complément employeur. L'entreprise dans laquelle le salarié effectue l'essai encadré n'a pas à verser de rémunération à ce titre **(c. séc. soc. art. D.323-6-1 nouveau).**

Si, alors que l'essai s'effectue dans une autre entreprise, le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, c'est à l'entreprise d'accueil d'en faire la déclaration à la CPAM **(c. séc. soc. art. D.323-6-2 nouveau).**

CONVENTION DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE (CRPE)

Objectif : permettre au salarié de se réaccoutumer à son poste ou de se former à un nouveau métier

Initialement, le *« contrat de rééducation professionnelle »* était exclusivement destiné aux travailleurs handicapés. L'objectif était de leur permettre de se réaccoutumer à leur poste ou de se former à un nouveau métier dans l'hypothèse où leur état de santé laissait présager de difficultés au moment de la reprise du poste.

La Loi Santé au travail a inscrit dans le Code du travail et le code de la Sécurité Sociale le dispositif du contrat de rééducation professionnelle en entreprise, renommé *« convention de rééducation professionnelle en entreprise »* (CRPE), pour une entrée en vigueur le 31 mars 2022 **(c. trav. art. L.1226-1-4 nouveau et L. 5213-3 modifié).**
Les conditions de mise en œuvre de la CRPE sont au cœur du décret 2022-372 du 16 mars 2022 **(décret 2022-372 du 16 mars 2022, art. 1, 2 et 6).**

Un dispositif qui vise les salariés inaptes ou en risque d'inaptitude

La loi a étendu le champ d'application de la CRPE. Celle-ci vise en effet les travailleurs handicapés déclarés inaptes ou en risque

d'inaptitude constaté, mais aussi, à compter du 31 mars 2022, **les salariés déclarés inaptes ou en risque d'inaptitude (c. trav. art. L.1226-1-4 nouveau).**

En pratique, c'est le médecin du travail qui va suggérer au salarié et à l'employeur de mettre en place une CRPE, puisque c'est lui qui constate l'inaptitude ou qui, notamment lors de la visite de pré-reprise, soulève un risque d'inaptitude.

Disparition du CDD pour complément de formation à des fins de rééducation professionnelle : le Code du travail prévoit expressément la possibilité de conclure un CDD pour faire bénéficier un travailleur handicapé, une victime d'un accident du travail ou, plus généralement, un assuré social d'un complément de formation professionnelle dans le cadre d'une démarche de rééducation professionnelle. Ce cas de recours a été supprimé par le **décret 2022-373 (c. trav. art. D.1242-3).**

Durée : au plus 18 mois

La CRPE prend la forme d'une convention conclue entre l'employeur, le salarié et la CPAM. Elle doit permettre au salarié de se réadapter à son ancien métier ou de se former à un nouveau métier, soit dans son entreprise (avenant au contrat de travail), soit auprès d'un autre employeur (prêt de main-d'œuvre à but non lucratif).

La durée de la convention est définie dans la convention en tenant compte, le cas échéant, de la durée de l'arrêt de travail qui a précédé sa mise en place. Elle ne peut en tout état de cause excéder 18 mois **(c. trav. art. R.5213-15 nouveau).**

Rémunération et indemnisation du salarié

La convention détermine le montant total de la rémunération perçue par le salarié, lequel ne peut pas être inférieur au montant que le salarié percevait avant l'arrêt de travail **(c. trav. art. R.5213-15 nouveau).**

Elle précise également comment est ventilée cette rémunération. Celle-ci est composée **(c. séc. soc. art. R.323-3-1)** :

- d'une part, d'une indemnité de la CPAM équivalant au montant de l'indemnité journalière versée pendant l'arrêt de travail précédant la rééducation professionnelle (étant précisé que l'employeur peut être subrogé dans les droits du salarié) ;
- d'autre part, d'une fraction de rémunération prise en charge par l'employeur.

Lorsque la CRPE fait suite à un arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail, l'indemnité versée par la CPAM équivaut au montant des IJSSAT versées durant les 28 premiers jours d'arrêt, soit 60 % du salaire journalier de référence. Peu importe que l'arrêt de travail ait excédé 28 jours et que le salarié ait bénéficié d'IJSSAT au taux de 80 % à partir du 29e jour : l'indemnité versée dans le cadre de la CRPE restera au taux de 60 % **(c. séc. soc. art. L.433-1, R.433-1 et R.433-3).**

L'indemnité est versée pendant toute la durée de la convention, donc pendant au plus 18 mois.

En cas de maladie ou d'accident non professionnel, la durée totale de versement des IJSS perçues depuis le début de l'arrêt de travail ne peut en outre excéder 3 ans.

Possibilité de mise à disposition

La convention peut prévoir que le salarié effectue sa rééducation professionnelle auprès d'une autre entreprise, dans le cadre d'une opération de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif **(c. trav. art. L.5213-3-1, II).**

L'employeur transmet alors la convention à l'entreprise d'accueil, pour information **(c. trav. art. R.5213-17 nouveau).**

L'employeur étant subrogé au salarié pour la perception des IJSS, il facture à l'entreprise d'accueil la fraction de la rémunération, des charges sociales et des frais professionnels restant à sa charge.

En cas de démission du salarié après sa rééducation

Lorsque, à l'issue de la période de rééducation, le salarié présente sa démission afin d'être embauché par une « autre entreprise » (on pense logiquement à l'entreprise auprès de laquelle le salarié a été mis à disposition, mais, à la lettre du texte, il peut s'agir de toute autre entreprise), il continue à bénéficier, le cas échéant, de l'indemnité versée par la CPAM dans le cadre de la CRPE **(c. trav. art. L.5213-3-1, III).**

Le décret 2022-372 précise que cette indemnité lui est versée pendant 3 mois à compter du premier jour du mois suivant celui de la prise d'activité. Il ne peut alors y avoir subrogation **(c. séc. soc. art. R.323-3-1, II).**

Jacqueline BERRUT
Secrétaire Fédérale

Le 3 mai 2022

Parution du décret sur la base de Données Économiques Sociales et Environnementales

La loi, dite « Climat » (loi du 22 août 2021, n°2021-1104) a élargi les compétences du CSE en matière environnementale dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Dans le cadre des 3 consultations récurrentes notamment (Orientations stratégiques, Situation économique et financière de l'entreprise, Politique sociale de l'entreprise, conditions de travail et l'emploi) le CSE doit *« être informé sur les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise »* (art. L.2312-17 et L. 2312-22). À cette occasion, le CSE peut décider de se faire assister par un expert-comptable pour être accompagné dans l'appréhension de ces questions.

En ce sens, la Base de Données Économiques et Sociales (BDES), ayant changé d'intitulé pour devenir la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE) a été enrichie. Désormais figure, parmi les thèmes obligatoires relevant de cette base, un chapitre sur les « *conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise* » (que le contenu de la base soit négocié ou non) (art. L. 2312-21 et L. 2312-36).

Un décret attendu sur le contenu des informations à mentionner dans ce chapitre, à défaut d'accord collectif sur le sujet, est paru le 26 avril dernier (D. n°2022-678).
Les articles du code du travail R.2312-8 (entreprises de moins de 300 salariés) et R.2312-9 (entreprises de 300 salariés et +) sont complétés d'un 10ème chapitre intitulé « Environnement » où figurent donc de nouveaux indicateurs qui se répartissent en 3 catégories : « *Politique générale en matière environnementale* », « *Économie circulaire* » et « *Changement climatique* ». À noter que si la BDESE présente ici des données et informations environnementales qui ne sont pas éditées au niveau de l'entreprise (par exemple, au niveau du groupe ou des établissements distincts, le cas échéant), celles-ci doivent être accompagnées d'informations supplémentaires pertinentes pour être mises en perspective à ce niveau.

BUREAUX DE PARIS / SIÈGE SOCIAL
11-13 rue Charbonnel – 75013 PARIS
Tél. : 01 48 19 25 40

BUREAUX DE LYON
Le Président
42, avenue Georges Pompidou – 69003 LYON
Tél. : 04 72 13 23 30

BUREAUX DE RENNES
9, rue de Suède – 35200 RENNES
Tél. : 02 22 91 02 20

info@syncea.fr - www.syncea.fr

Les Apprentis d'Auteuil

“ NÉGOCIATION DE LA FAMILLE CADRES APPRENTIS D'AUTEUIL

En préalable, la Direction est revenue sur sa position de négocier pour les psychologues après avoir terminé la négociation de la Famille Cadres. Nous avons pris bonne note de l'intégration des psychologues dans l'accord de la Famille Cadres et celle possible (et nécessaire) des formateurs.

Nous avons clairement approuvé cette décision de la Direction sur l'intégration des psychologues dans la négociation de la Famille Cadres après plusieurs réunions de travail de notre organisation syndicale avec un collectif de **Psychologues** et un **questionnaire** en ligne à **destination des salariés cadres**. Nous avons fait remonter nos propositions et nos revendications sur la négociation de la Famille Cadres en amont de la réunion du 24 mars.

Un travail reste à mener sur le poste de cadre administratif (hors finances et hors RH) dans le projet des fonctions de la Famille Cadres. La fonction de coordinateur doit être en tremplin pour évoluer vers un poste de chef de service, on constate dans la pratique qu'ils deviennent des postes pérennes et se pose la question de redéfinir cette fonction dans le nouvel accord.

La Direction a présenté une nouvelle classification avec un cabinet d'expert extérieur à la fondation pour être concurrentiel dans le milieu du travail.

La nouvelle classification des cadres se présente en **5 filières et 20 métiers :**

→ **Direction générale** concorde avec les métiers de Direction générale.

→ **Environnement de travail** correspond aux métiers : immobilier, achats, services généraux.

→ **Gestion et support** correspond aux métiers : audit, finance, juridique, ressources humaines, systèmes d'information, assistanat, communication.

→ **Appui activité** correspond aux métiers : collecte pastorale, internationale, accompagnement prestations et qualité.

→ **Activité** correspond aux métiers : management transversal, management de structure, cadres activité, médico-social, développement commercial.

Il a été présenté aux organisations syndicales de nouveaux intitulés de fonction avec une courte définition. Ce ne sont pas des fiches de postes avec les missions des salariés cadres, cela est toujours en termes de projet encore en travail.

Toujours dans le chapitre de classification, nous avons questionné l'employeur sur la classification des psychologues des niveaux 1, 2 et 3 (de responsabilité). Nous attendons leurs réponses par rapport à ces différences avec la même ancienneté et même diplôme et parfois sur le même établissement.

Sur la présentation brève relative au chapitre de l'organisation du temps de travail (OTT), il y a eu des questionnements et des échanges autour des forfaits jours ou heures annualisées en lien avec les salariés à temps plein ou temps partiel. Nous avons pu également donner notre avis sur les sujets abordés en lien avec notre questionnaire.

Pour la prochaine réunion, nous allons poser différentes questions à la Direction :

Pourquoi adosser la signature de l'accord en décembre 2022 à la nouvelle version de l'outil de paye HRA (Ressources Humaines Access) ? Qu'est-ce que cela change concrètement pour l'établissement des payes ?

Avez-vous l'intention d'intervenir sur les périodes annuelles de référence (acquisition et prise de congés) ?

Avez-vous l'intention d'utiliser CHRONOS pour la gestion de l'OTT des cadres ? (Ce n'est pas le cas actuellement.)

La proposition de passer de 202 jours à 205 pour les forfaits nous posent question, car il nous semble difficile de comprendre en quoi la réduction de cet avantage est favorable aux salaries et va nous permettre de fidéliser les nouveaux embauchés.

Nous avons calculé cette évolution sur 5 ans (durée moyenne d'ancienneté des cadres – chiffres de la BDES) et notre conclusion est différente de celle de la Direction, nous constatons une perte notable pour les salariés en cours et cela reste difficile à justifier si nous passons à 205 jours.

Nous avons pris note de la proposition à venir de la Direction du changement de process de la prise des jours de ressourcements, qui à ce jour n'est pas aisé car la notion de projet et sa validation reste floues.

Proposition de FO concernant la gestion des congés et leur suivi : on pourrait envisager pour l'ensemble des cadres, l'organisation en amont de la prise prévisionnelle de leur jour de repos sur l'année (utilisation de HRA).

La possibilité de transformer les jours de repos en contrepartie financière devrait être mise en place de manière exceptionnelle. En effet, si le cadre ne peut pas prendre ses jours de repos sur plusieurs années, il faut se poser des questions en termes de Qualité de Vie au Travail et de surcharge de travail, et revoir l'organisation plutôt que d'avoir du personnel avec un risque d'épuisement professionnel et une augmentation des jours d'arrêt maladie voire de départs.

Pourriez-vous nous indiquer quels sont les métiers concernés par les temps partiels ?

895 personnes sur 1 340 sont en forfait jour.

Quels sont les métiers concernés ? Est-ce en adéquation avec leur fonction ou le travail en équipe ?

Sont-ils vraiment autonomes dans leur organisation professionnelle ? Est ce qu'ils ne dépassent pas régulièrement les 10 heures par jour et les 48 h par semaine, comment sont comptabilisés les temps de déplacements ?

À la suite de la proposition du forfait heures annuelles pourriez-vous nous donner le nombre d'heures à réaliser ?

Sur le Régime annuel avec alternance de semaines hautes et semaines basses, pourriez-vous indiquer le nombre de jours de repos car ce régime qui peut être intéressant pour l'activité professionnelle doit garantir au salarié une qualité de vie avec sa famille avec des périodes de non-activité.

Pour les temps partiels, nous manquons de détails pour les deux nouveautés, merci de préciser la durée de travail minimum ou maximum.

La prochaine séance de négociation va se consacrer sur les différentes **O**rganisations du **T**emps de **T**ravail.

SITUATION ALARMANTE SUR L'ÉTABLISSEMENT NOTRE DAME DU BON ACCUEIL VIGNOBLE NANTAIS

Notre Etablissement est en grande difficulté depuis 8 ans et reste en extrême fragilité. Malgré deux expertises portant sur des risques psychosociaux avérés (coût 110000 Euros), en découle un plan d'action important sur 97 propositions d'amélioration des conditions de travail à mettre en place avec des mesures de priorité.

Les mesures portant sur la santé du salarié dans son poste n'ont jamais été mises en priorité et non mises en œuvre. Sur l'ensemble des propositions faites par le cabinet d'expertise en résulte une dizaine qui seront déployées dans l'établissement.

Forts de ce constat, les élus Force Ouvrière du site n'ont eu de cesse de relancer la poursuite du déroulement des autres propositions.

Face à l'absence de réponse de la Direction sur la continuité du plan d'action, les difficultés des salariés (professeurs, éducateurs, maîtresse de maison, surveillant de nuit …) continuent de s'aggraver.

A ce jour, la situation est dramatique, un directeur fraichement nommé en début d'année scolaire est en arrêt de travail depuis 1 mois et demi, un chef de service IES a démissionné de son poste de manageur.

Suite à l'état des lieux présenté par les élus, la Responsable de Vie Scolaire s'est également mise en arrêt de travail. De plus, la chef de service de l'Internat Educatif Scolaire est en arrêt pour convalescence.

Il ne reste que la directrice adjointe sous les directives du DRA pour tenir l'établissement ouvert dans un climat de tension et de nombreux arrêts maladie de salariés.

Les élus ont constaté des disfonctionnements importants pouvant mettre en péril l'établissement :

- Une non-transmission des arrêts de travail des enseignants au rectorat.

- Des Heures Supplémentaires enseignement non déclarés au rectorat.
- Le Tableau Répartition des Moyens n'a pas encore été présenté à l'équipe pédagogique et n'a donc pas fait l'objet d'une concertation.
- Pas de projet de service formalisé avec l'équipe (IES et Vie scolaire).
- Pas de projet d'établissement à ce jour et soi-disant en rédaction par le chef d'établissement.
- Un établissement dont l'entretien des locaux est partiellement peu réalisé.
- Plus de 3000 exclusions de cours à l'année.
- Des familles qui retirent leurs enfants car des matières obligatoires ne sont pas assurées faute d'enseignants et des conditions de travail détériorées.
- Pas de guide de procédures et de règles à respecter par les élèves et les salariés.
- Bordereaux et relevé mensuels qui ne sont pas conformes à la durée de travail effectuée par le salarié.
- …..

En plus de ces dysfonctionnements organisationnels alarmants, l'établissement subit depuis plusieurs années un fort accroissement du nombre d'exclusions de classes.

Nos enseignants fortement impactés par tous ces dysfonctionnements sont insécurisés et fragilisés par une équipe de Direction absente et peu soutenante. L'équipe pédagogique se trouve en difficulté face à nos jeunes. Pourtant les différentes équipes éducatives mettent tout en œuvre dans la construction d'outils et de solutions pour que nos jeunes trouvent leur place en classe.

Face à cela, nous constatons que les cadres ne sont pas assez présents sur le terrain pour accompagner au quotidien leurs équipes.

Les décisions prises par la Direction ne sont pas proportionnées par rapport aux actes posés par les jeunes et elles diffèrent pour une même situation. Régulièrement, nous sommes confrontés à une absence de décision ce qui provoque l'incompréhensions des salariés, lorsque la décision prise est en décalage avec la proposition faite par le professionnel concerné.

Cela entraîne une perte de crédibilité du salarié face aux jeunes et qui met en insécurité des salariés dans leurs pratiques professionnelles.

Pourtant, les Représentants de Proximité de Force Ouvrière ont largement alerté la Direction depuis septembre 2021 sur ces manquements. Ils s'interrogent sur la capacité des cadres de l'établissement à gérer les situations complexes et à gérer ces incidents graves. Ils font le constat d'un manque de présence et de soutien des professionnels par l'équipe de Direction.

En effet, comment une Directrice Adjointe qui ne connaît pas le métier d'enseignant peut-elle accompagner et conseiller l'équipe pédagogique ?

Une responsable de vie scolaire est démunie pour répondre au besoin de soutien de l'équipe Vie Scolaire (inquiétude, stress, remise en cause …).

Nous avons alerté la Direction Régionale et nous avons obtenu une réunion institutionnelle générale en présence du Directeur Régional Adjoint, le 13 mai 2022 pour répondre à l'ensemble des salariés par rapport à un climat de violence et un mode de fonctionnement dégradé.

Suite à cette réunion, les élus Force Ouvrière se positionneront afin de s 'assurer de la prise de décisions adaptées et rapides par la Direction Régionale pour l'avenir de ce site. Les Représentants du personnel souhaitent retrouver des conditions de travail propices à l'activité et à l'accompagnement des jeunes accueillis.

MODIFICATION DE NOTRE AGENDA POUR LA DÉLÉGATION SYNDICALE CENTRALE ET DU CSE CENTRAL

- Vendredi 13 mai : **Café informel DSC**
- Mercredi 18 mai : **Négociation de la Famille Cadres sur l'organisation du temps de travail**
- Jeudi 19 mai : **Négociation de la Famille Cadre** (OTT) **et Reprise Association A3M**
- Vendredi 20 mai : **Négociation sur la NAO et sur l'accord Laforcade**
- Jeudi 2 juin : **Négociation sur la NAO, et Reprise Association A3M**
- Vendredi 10 juin : **Café informel DSC**

- Mardi 14 juin : **Négociation de la Famille Cadre** (OTT) **et Reprise Association A3M**
- Mercredi 15 juin : **Négociation sur l'accord de la Qualité de Vie au Travail**
- Jeudi 23 et vendredi 24 juin : **CSE Central**
- Mercredi 29 juin : **Commission de suivi de l'accord Télétravail**
- Jeudi 30 juin : **Reprise A3M**

FORMATION SYNDICALE APPRENTIS D'AUTEUIL

Plus de trente adhérents et militants sont présents à la Confédération Force Ouvrière pour 4 jours de formation syndicale du 9 au 12 mai 2022.

Nous avons organisé une journée avec notre partenaire Secafi sur la santé au travail et la prévention des risques psychosociaux avec un rappel du cadre légal et des ateliers permettant de travailler à partir de situations vécues.

Nous avons travaillé sur des actions possibles pour l'amélioration de la qualité de vie au travail pour alimenter la réflexion de l'équipe DSC FO qui participe à la négociation de l'accord sur la QVT.

Plusieurs thématiques seront abordées dans le cadre de la négociation en cours avec la Direction :

→ **Articulation entre la vie personnelle et professionnelle.**

→ **Expressions des salariés.**

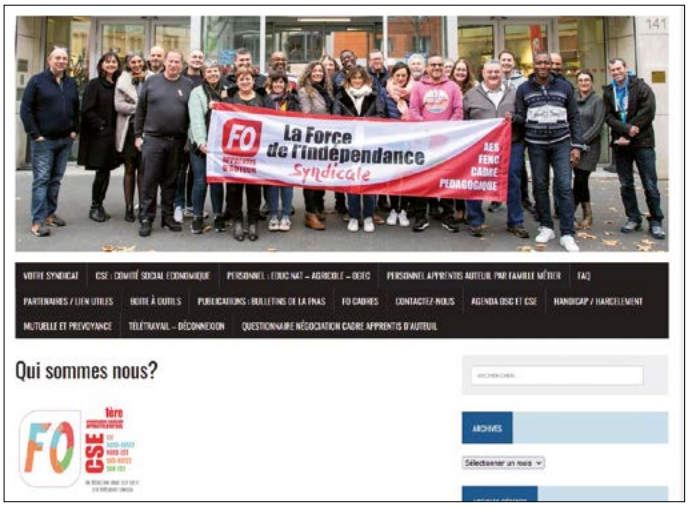
→ **Mobilité.**

→ **Risques Psychosociaux.**

Les militants ont amendé le questionnaire portant sur les risques psychosociaux en vue d'améliorer les propositions du syndicat. Nous avons également désigné Rose-Marie Martinez Fuente pour porter notre position et participer à la désignation du cabinet d'expertise.

Puis intervention de notre présidente de la commission Logement Prêt d'Honneur, mutuelle et prévoyance du CSE Central auprès de nos adhérents concernant la mutuelle, la prévoyance et les différents dispositifs sociaux d'aide et d'accompagnement des salariés Apprentis d'Auteuil et des enseignants.

Nous avons élaboré des outils de communication à destination des salariés Apprentis d'Auteuil qui seront bientôt diffusés et l'information sera à disposition sur le site internet : www.fo-auteuil.fr



NAO 2022 :

Nous avons consulté les militants au sujet de la NAO ce qui a amené un débat animé compte tenu des dispositions concernant l'application des 183 euros à la Fondation Apprentis d'Auteuil et des métiers concernés par le projet d'accord Laforcade et des salariés oubliés.

Chacun a émis des propositions intéressantes sur les différentes possibilités d'augmentation générale des salaires et des mesures d'amélioration de notre convention d'entreprise.

Forte de ces échanges propices, l'équipe de négociation les portera auprès de la Direction générale lors des prochaines réunions sur la NAO.

Daniel LAURENT
Délégué Syndical central FO
Conseiller Fédéral

Section Fédérale des Retraités

"

La crise sanitaire, la guerre en Ukraine, la fin du quinquennat influencent la situation économique et sociale. Nos revendications sont toujours à l'ordre du jour : défense du pouvoir d'achat, de la Sécurité Sociale, du service public, des libertés fondamentales, de la prise en charge du grand âge.

La mobilisation du 24 mars 2022 n'a pas permis d'obtenir satisfaction sur aucun point de nos revendications.

Les retraités doivent encore se mobiliser !

LE POUVOIR D'ACHAT

Le pouvoir d'achat se dégrade régulièrement, nous avons perdu un mois de retraite par an depuis 2014. En 2021, les revalorisations du régime général et du régime complémentaires ne compensent pas la hausse du coût de la vie. En 2022, l'augmentation des régimes de retraite est inférieure à l'inflation. Avec l'envolée du coût de l'énergie de 10 % et de l'inflation, une revalorisation significative des retraites est une nécessité. Ce quinquennat n'a pas épargné les retraités avec la hausse de la CSG non compensée pour tous, du coût du logement, des produits de première nécessité, la baisse des aides au logement, le prolongement du remboursement de la dette sociale (CRDS) jusqu'en 2035.

Nous constatons le creusement des inégalités, plus d'un million de retraités sont en dessous du seuil de pauvreté.

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

- La ré-indexation des pensions sur les salaires,
- Une augmentation des retraites et des pensions, un minimum de retraite au SMIC,

- Des pensions de réversion sans conditions d'âge et de ressources,
- Revalorisation des retraites au niveau des pertes de pouvoir d'achat équivalent à un mois de pension par an,
- Annulation de la hausse de la CSG de 1,7 % décidée par le gouvernement actuel en 2017,
- Rétablissement de ½ part fiscale supplémentaire pour les parents isolés, les veufs-veuves qui a été injustement supprimée.
- Amélioration des pensions de réversion versée aux conjoints survivants.

SÉCURITÉ SOCIALE SANTÉ

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière s'oppose à la remise en cause de la Sécurité Sociale de 1945 basée sur les valeurs de solidarité, au transfert des cotisations sociales Assurance Maladie et Chômage vers la CSG mettant en cause le salaire différé et toute la protection sociale collective.

La crise sanitaire a montré les carences du système santé et a été gérée en fonction de l'état de tension dans les hôpitaux.

Les 115000 lits supprimés en 25 ans dans les hôpitaux et les 100 000 postes de soignants en 8 ans ont pesé lourd dans la balance. Au pic maximum de l'épidémie, les retraités ont été victimes des déprogrammations d'actes médicaux et n'ont pas été prioritaires dans la prise en charge à l'hôpital. Il est grand temps d'abandonner ces objectifs de rentabilité et de financiarisation de l'offre de soins pour un hôpital public qui réponde aux besoins de santé de la population.

LA PRISE EN CHARGE DU GRAND ÂGE

L'évolution démographique et l'augmentation de l'espérance de vie vont poser la question de la prise en charge de la perte d'autonomie.

Les différents rapports (LIBAULT, Cour des comptes) montrent qu'il va falloir mobiliser des financements pour prendre en charge à domicile, ou en établissement, les 100000 personnes âgées dépendantes de plus en 2030.

Aujourd'hui, il manque des places dans les EHPADs, du personnel qualifié dans les établissements et les services d'aide à domicile.

Le scandale des EHPADs met en évidence les dysfonctionnements et les faits de maltraitance. En termes de prévention, il est nécessaire d'améliorer les conditions de vie des personnes âgées, les conditions de travail des personnels, l'application du plan grand âge avec l'augmentation du taux d'encadrement à 1 personne pour la prise en charge d'une personne dépendante alors qu'il est aujourd'hui de 0,62.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO condamne les dysfonctionnements et les maltraitances sur les salariés et les personnes âgées dépendantes.

SERVICE PUBLIC

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO constate la réalité de la fracture numérique, revendique le maintien et le retour des services publics de proximité avec des guichets et accueils physiques dans les administrations, santé, action sociale, transports, logement.

LIBERTÉS FONDAMENTALES

La crise sanitaire a justifié l'attaque de nos libertés fondamentales avec une entrave de nos activités syndicales, exigeons le retour à l'Etat de droits.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière va tenir son Assemblée Générale le 28 juin 2022.

C'est un moment important pour discuter de l'activité 2021/22 et des perspectives d'orientations 2023.

En 2021, nous avons soutenu toutes les mobilisations lancées par la Confédération, la Fédération de l'Action Sociale, l'Union Confédérale des Retraités Force Ouvrière dans le groupe des 9.

Il est urgent de faire aboutir nos revendications concernant le pouvoir d'achat, le système de santé, la prise en charge de la dépendance, le service public.

En 2023 de nouvelles réformes vont être présentées par le gouvernement, la retraite à 65 ans, la prise en charge de la dépendance, une réponse à la question du pouvoir d'achat.

Nous devrons nous mobiliser massivement sur nos positions.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière est contre le recul de l'âge de la retraite à 65 ans.

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

La prise en charge de l'autonomie par l'Assurance maladie de la Sécurité Sociale et la création d'un grand service public de l'autonomie.

La création de 300 000 postes dans le secteur médico-social, 200 000 dans les EHPADs et 100 000 dans l'aide à domicile.

Rendez- vous le 28 juin 2022
à l'Assemblée Générale de la Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière.

Jean-Marie PETITCOLLOT
Secrétaire de la Section

”

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

Accompagner l'équilibre de vie du salarié aidant

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

Chiffres clés

8,3 à 11 millions
d'aidants familiaux

60 %
sont des actifs

73 %
aident au domicile de l'aidé

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

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

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

Les droits du salarié aidant

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

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

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

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

Solidarité : don de jours de repos en entreprise

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

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

Le Groupe VYV mobilisé auprès des aidants et de leurs proches

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

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

GROUPE vyv
Entrepreneur du mieux-vivre

Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 532 661 832, numéro LEI 969500E016R1LLI4UF62. Siège social : Tour Montparnasse – 33, avenue du Maine – BP 25 – 75755 Paris Cedex 15 - PARAGRAPHE *imageur* - 06/20

GRÈVE

Mobilisés pour l'augmentation des salaires

RASSEMBLEMENT À MATIGNON
JEUDI 9 JUIN 2022 À 14H

FO

SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL, DE L'INSERTION,
DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE, DE LA PETITE ENFANCE ET DE L'AIDE À DOMICILE

© FORCE-OUVRIERE.FR MAI 2022

RÉSISTANCE

RÉSISTANCE

Mobilisations Action Enfance 5 avril

MOBILISATIONS 5 AVRIL 2022
A l'APPEL DE FO

REVUE DE PRESSE

Pocé-sur-Cisse (37) : un débrayage massif au Village d'enfants

Publié le 06/04/2022 à 07:51 | Mis à jour le 06/04/2022 à 10:59

Un débrayage bien suivi par le personnel pendant deux heures, mardi 5 avril.
© Photo NR

La colère et les inquiétudes des salariés de la fondation Action enfance sur l'attribution de l'indemnité dite Laforcade, correspondant à une prime de 183 € mensuels, et sur la remise en cause de leur convention collective, ont conduit à un mouvement de protestation dans le Village d'enfants de la commune, mardi 5 avril.

Tout le personnel, le directeur et les chefs de service de la structure, rejoints par environ 20 % des salariés du Village d'enfants d'Amboise, ont débrayé durant deux heures. La revendication première concerne l'allocation de la somme de 183 € à l'ensemble des personnels travaillant au sein des établissements de la fondation. *« Les maîtresses de maison, les agents d'entretien, les employés administratifs, par exemple n'entrent pas dans l'accord de méthode Laforcade. Notre action se veut solidaire »*, explique Maxime Pelé, du syndicat Force ouvrière.

L'ouverture programmée de négociations portant sur une convention collective unique, risquant de nuire aux conventions collectives existantes, est également dans le viseur de la fédération syndicale. Le défaut de recrutement et le manque de personnel stable ont été des points évoqués lors du débrayage, l'attractivité du secteur étant conditionnée à un salaire valorisant.

Monts-Sur-Guesnes (86)
Les employés du Village d'enfants manifestent

Publié le 06/04/2022 à 07:50 | Mis à jour le 06/04/2022 à 10:59

Mobilisés pour une égalité de traitement face à la prime Ségur.

© Photo NR

Hier, les employés du Village d'enfants à Monts-sur-Guesnes ont débrayé durant trois heures, en lien avec un mouvement national qui touche l'ensemble des villages de la fondation Action Enfance. Un rassemblement s'est tenu devant l'entrée du village. Il a réuni une vingtaine de personnes. *« Ici, il y a 32 éducateurs et 4 à Poitiers. La majorité d'entre nous n'est pas diplômée. Les services techniques et administratifs représentent une demi-douzaine de personnes. La dernière mouture des professions éligibles à la prime dite du Ségur (183 € mensuels) prévoit l'intégration des éducateurs et des chefs de service du secteur médico-social. Les non-diplômés et les services annexes sont exclus du dispositif, ce qui augmente les disparités de revenus pour un même travail. Nous demandons l'égalité de traitement pour l'attribution de cette prime »*, explique Firmin Ossobé, délégué de proximité du personnel. L'incidence du mouvement de protestation, qui s'est déroulé dans le plus grand calme, a été limitée, les manifestants se limitant à informer les passants des motifs de leur mobilisation. La direction de la structure n'a pas pu être contactée.

Le personnel du village d'enfants d'Amilly (45) demande une prime Ségur appliquée pour tous les salariés

Publié le 05/04/2022 à 16h25

Le personnel s'est mobilisé devant l'établissement implanté à Amilly. Photo C.K

Ce mardi 5 avril dans la matinée, les salariés du village d'enfants d'Amilly ont débrayé pour demander que la revalorisation de 183 euros soit accordée à l'ensemble des salariés, et pas uniquement à ceux pourvus du bon diplôme.

Ce mardi 5 avril, le personnel s'est mis en grève pour protester contre **l'inégale répartition d'une prime** entre les salariés. Dépendant de la Fondation Action Enfance, le village d'enfants d'Amilly prend en charge des enfants et adolescents en difficulté, qui lui sont confiés par la justice. En février 2022, Jean Castex a annoncé l'extension de la **revalorisation "Ségur" aux professionnels de la filière socio-éducative**. Les salaires des professionnels de la filière doivent ainsi augmenter, avec cette prime de 183 euros nets par mois. **Mais elle ne s'appliquerait pas pour tous.**

Pas diplômé, pas primé

Le texte prévoit une mise en œuvre de la prime au 1er avril 2022. Or, la liste ferme et définitive n'est pas sortie. "La fondation Action Enfance soutient cette grève. Les décisions présentées par le gouvernement ne donnent pas la certitude que l'ensemble des salariés va bénéficier de cette prime. **C'est problématique car tous les diplômes ne sont pas énoncés. On craint que certains personnels soient oubliés. De plus, les personnels qui concourent à la prise en charge de l'enfant ne sont pas mentionnés**", explique Sandra Macé, directrice du Village d'enfants d'Amilly.

Une banderole sur les grilles de l'établissement. Photo C.K

"Maîtresses de maison, agents d'entretien, secrétaires... tous ces personnels ne sont pas inclus dans la prime" que doivent toucher les professionnels, abonde Chrystèle Pelard, déléguée du syndicat Force Ouvrière.

Sadia exerce dans le village d'enfants d'Amilly depuis onze ans. Non diplômée, ses collègues lui reconnaissent pourtant des réflexes d'éducatrice sur le terrain. "Au bout de quatre ans d'exercice, j'ai demandé à pouvoir me former. On m'a proposé à la place une VAE (*validation des acquis de l'expérience, NDLR*)", explique la jeune femme. Une proposition qu'elle a refusée car, "**pour valoriser mon travail, j'ai besoin d'un diplôme. De plus, on a besoin d'être formé pour répondre aux besoins d'enfants carencés**."

La direction assure de son côté pourvoir aux besoins de formation de ses salariés. Neuf d'entre eux sont actuellement en train de se former sur leurs temps de travail pour devenir moniteur-éducateur.

Ne pas diviser les salariés

Tatiana est éducatrice jeunes enfants, diplômée depuis 2018. Elle reconnaît la synergie entre les collègues, qu'ils soient diplômés ou non. **"On fait tous le même métier, je ne vois pas pourquoi ils n'auraient pas droit à cette prime. On est complémentaires !"** Et de mentionner Sadia, formée en sauvetage secourisme du travail, Emilie, qui a exercé comme aide-soignante pendant dix ans et est la personne toute désignée pour soigner les bobos du quotidien, elle-même qui apporte ses connaissances sur le comportement de l'enfant (trouble du sommeil par exemple)...

"**C'est le problème de ce texte de loi : à partir de quand on considère que les gens sont diplômés ou pas ?** Le texte ne mentionne pas les aides-soignants ou les auxiliaires de puériculture, qui ont pourtant toute leur place dans une maison avec des enfants de moins six ans", insiste Sandra Macé.

32 nouveaux éducateurs familiaux

Les personnes non diplômées n'étaient pas au cœur des revendications, mais la mobilisation a été l'occasion d'évoquer les conditions peu attractives de leurs métiers (astreintes, travail de nuit, jours fériés, auto-remplacement comme le personnel hospitalier). **Avec des différences de salaires déjà marquées entre les diplômés et non-diplômés, l'éviction des personnes non-diplômées à l'obtention de cette prime risque de ne pas aider au recrutement,** estime Chrystèle Pelard.

Certains salariés disent constater un turn-over de nouveaux personnels. "Ça demande du temps de former des gens qui ne restent pas. Sur le terrain, certains déchantent. Ils partent, alors que nous sommes sensés être une

figure d'attachement pour les enfants", regrette une salariée. Sandra Macé répond à cela qu'une formation de tuteur a été mise en place pour les anciens, afin qu'ils puissent accompagner l'arrivée des nouveaux salariés. **Quant à cette sensation de turn-over, la direction tempère : "En un an et demi nous avons quasiment doublé nos effectifs avec le recrutement, sur un temps très court, de 32 éducateurs familiaux.** C'est compliqué pour l'équipe de vivre ce changement."

Un slogan des personnels mobilisés. Photo C.K.

Cécile Kettanjian

Seine-et-Marne. Ces professionnels de la protection de l'enfance veulent être mieux payés

Mardi 5 avril, plusieurs dizaines de personnes se sont rassemblées devant la préfecture de Melun revendiquant une égalité salariale pour les secteurs de la protection de l'Enfance.

Les manifestants se sont retrouvés sur le parvis de la préfecture Les manifestants se sont retrouvés sur le parvis de la préfecture (©©DR)
Par **Rédaction Melun**
Publié le 6 Avr 22 à 12:02 mis à jour le 6 Avr 22 à 13:19
La République de Seine et Marne

Cette matinée d'un printemps timide, presque hivernale n'a pas empêché les manifestants de se réunir devant la préfecture de **Melun**. Les professionnels de l'accompagnement social et du médico-social contestent la récente annonce du 18 février 2022 faite par le Premier ministre, Jean Castex, qui concerne la revalorisation des salaires.

Accordés à hauteur de 183 euros, ces salaires sont en réalité perçus par des « gens diplômés », présente ainsi **Aicha Khatri**, déléguée syndicale de **Cesson**. « Cette revalorisation n'intervient que dans certains pans de structures, poursuit-elle. Ce que l'on souhaite c'est que le préfet fasse le lien entre nous et le gouvernement ». Les deux heures passées sous la pluie n'ont néanmoins pas suffit. Pour le moment la préfecture est en période de réserve et ne peut par conséquent, attribuer aucune réponse. Une déception qui se fait ressentir jusque dans les rangs de la foule comme **Thierry Charbit**, directeur du village d'adolescent de **Cesson**.
Lors de la crise de la Covid, on ne manquait pas de se faire applaudir. Je trouve ça dommage qu'aujourd'hui, la discussion ne soit pas possible.
Thierry Charbit

La mobilisation s'étend hors du département
Générale et nationale, la contestation accueille dans ses rangs des habitants de tout le pays. A **Melun**, on a par exemple constaté une présence essonnienne. L'une d'elle, **Laure Livy**, une éducatrice en charge de l'enfance et de l'éducation familiale, semble disposée de cette revalorisation provenant de l'accord Laforcade, datant du 28 mai 2021.

Néanmoins, elle apporte sa solidarité au mouvement. **Laure** « soutient » ses collègues non diplômés qui connaissent eux aussi cette pénibilité au travail. L'inégalité salariale « peut créer des tensions et accentue l'inégalité », résume-t-elle.
Le gouvernement a aussi annoncé vouloir regrouper plusieurs conventions en une. Laure ne cache pas son inquiétude : « je ne suis pas en adéquation avec cette idée de fusion, j'appréhende. » De nouvelles mobilisations pourraient avoir lieu dans les mois qui suivent.

Village d'enfants de Bréviandes – AUBE

SOCIAL

« Nous réclamons la prime Ségur pour tous »

Une vingtaine d'éducateurs du village d'enfants, à Bréviandes, ont débrayé de 14 h à 16 h hier, pour réclamer la fin du flou autour de la prime Ségur.

Une vingtaine d'éducateurs du Village d'enfants, installé à Bréviandes depuis 2012, ont débrayé hier de 14 h à 16 h, pour manifester devant l'établissement. Leur revendication : la prime Ségur pour tous. *« Cette prime mensuelle de 183 euros, octroyée aux soignants dans le cadre du Ségur de la Santé, a été élargie au secteur social et médico-social,* précise Youssef Roudane, représentant du personnel du Village d'enfants, qui accueille des mineurs et particulièrement des fratries, placés sous la responsabilité de l'aide sociale à l'enfance.

« C'EST LE FLOU TOTAL »

« Lorsque le premier ministre Jean Castex a fait cette annonce, nous étions très contents, poursuit Youssef Roudane. *Mais aujourd'hui c'est le flou total. Dans certains établissements, seuls les éducateurs spécialisés diplômés auraient reçu cette prime, qui doit être versée à partir de ce mois d'avril. Or nous voulons que tous les éducateurs et les personnels, y compris les agents d'entretien, soient assurés de toucher cet argent. Et les autres villages d'enfants de la fondation se font également entendre en manifestant. »* Le mot d'ordre du secteur médico-social était, en effet, national en ce 5 avril.

Pour l'heure, la prime n'a pas encore été perçue par les salariés du Village d'enfants, qui sont donc en attente de savoir si l'égalité sera respectée. *« Si jamais les seuls diplômés recevaient cette prime, cela pourrait causer d'importantes crispations,* redoute Guillaume, un autre éducateur. *Il existe déjà des différences de salaires entre les éducateurs diplômés et les non diplômés, une telle injustice creuserait encore les inégalités. »*
Un mouvement soutenu par la fondation Action Enfance, qui gère des villages d'enfants dans différentes régions de France. *« L'ensemble des personnels qui travaillent dans le secteur, qu'ils soient administratifs, agents d'entretien, éducateurs diplômés ou non, contribuent tous à la bonne prise en charge des enfants qui nous sont confiés »,* abonde la directrice du Village d'enfants à Bréviandes, Nadia Rabat. ■ M.L.

Retrouvez notre reportage en vidéo sur
lest-eclair.tv

LA MOBILISATION CONTINUE !

Comme des centaines de milliers de salariés, les salariés des Villages d'Enfants ACTION ENFANCE réclament une augmentation significative de salaire, à commencer par les 183 euros net, issus du Ségur de la Santé et de l'accord LAFORCADE !

Les salariés du social et du médico-social s'opposent catégoriquement à l'atomisation des salaires du secteur, métier par métier, diplômés ou non !

Pour FO, tous les indices de toutes les grilles des conventions collectives du secteur doivent être augmentés de façon à obtenir + 183 euros net mensuels, immédiatement !

“ LES SALARIÉS DE L’AIDE À DOMICILE DE L’ADMR HÉRAULT EN GRÈVE

Les salariés de l’aide à domicile du secteur associatif seront en grève et manifestation le vendredi 13 mai, à 10 h, devant la fédération de l’ADMR, au Millénaire. Ces professionnels entendent exprimer leur colère face à la baisse de leur pouvoir d’achat et leurs conditions de travail « malgré les nombreuses alertes déjà lancées ». « Plusieurs responsables d’associations d’aide à domicile ne respectent pas les accords nationaux négociés. Ils maintiennent des centaines de salariés dans des conditions financières précaires », dénonce le Syndicat départemental de l’action sociale Force ouvrière.

Extrait du *Midi Libre* du vendredi 6 mai 2022

”

“ ADAPEI63 : PRIVILEGIER LES SALAIRES PLUTÔT QUE L’IMMOBILIER

Suite à l’information de notre Directrice Générale sur teams concernant l’avance de LAFORCADE 1 et SÉGUR 2, le Syndicat FO de l’Adapei63 ne peut que se réjouir du revirement de prise de décision de la gouvernance de notre association seulement 3 semaines après un refus catégorique du président d’avancer l’indemnité mensuelle LAFORCADE 1 et SÉGUR 2 sans pour autant n’avoir plus de garanties de nos financeurs.

Évidemment nous ne pouvons penser qu’à une simple coïncidence et ne pas voir un lien avec les quelques 87 dossiers que nous allions déposer ce jour au greffe du tribunal. Nous tenons à remercier les salariés qui nous ont fait confiance pour cette démarche engagée.

La mobilisation paie alors continuez à :

RÉSISTER

REVENDIQUER

RECONQUÉRIR ”

Mercredi 27 avril 2022

LE MANS

Au sein de l'Adapei : familles et personnels inquiets

Des salariés de l'Adapei sont en désaccord avec leur direction qui veut leur supprimer 15 jours de congés. Ils font face par ailleurs à un turn-over de personnel important.

Le Mans, hier. Des personnels de l'Adapei, soutenus par des malades et des familles se sont retrouvés pour échanger. PHOTO : LE MANS LIBRE

Une vingtaine de salariés de l'Adapei 72 (Association départementale des amis et parents de personnes ayant un handicap mental), sur le millier que compte l'association, se sont mobilisés hier au Mans. L'an dernier, *« le directeur général Ludovic Husse a décidé de dénoncer un accord datant de 1986 qui octroyait aux salariés des secteurs adultes l'obtention de 15 jours de congés supplémentaires »*, explique Patricia Pombo, déléguée syndicale CFDT. *« Ce sont des acquis sociaux »*, estime une aide médico-psychologique. *« Ils nous permettent de prendre du recul sur notre travail et de nous ressourcer. Nous en avons besoin car nos métiers sont de plus en plus exigeants »*.

Un recours devant le tribunal

L'acte de dénonciation fait l'objet d'un recours devant le tribunal du Mans. *« L'Adapei a jusqu'au 5 mai pour nous faire part de ses conclusions »*, indique Paul Cao, avocat. Une date sera ensuite fixée par le tribunal.

« Cette décision a été difficile à prendre », assure de son côté Ludovic Husse. *« Les budgets sont de plus en plus tendus et nous sommes cette année déficitaires de 750 000 €. »* Se pose par ailleurs *« la problématique de l'encadrement. Sur certains établissements, on ne remplace pas les congés trimestriels, ce qui entraîne un manque de personnels ces jours-là. Et dans les établissements où ils sont remplacés, cela a un coût »*.

Turn-over dans les services

L'Adapei fait face à un manque de personnel criant, accentué par la crise sanitaire : *« On ne compte plus les burn-out, démissions, reconversions et demandes de rupture conventionnelle »*, souligne Patricia Pombo. Une centaine de postes équivalent temps plein seraient à pourvoir selon les syndicats quand la direction en annonce 50. Pour pallier les absences, l'association fait appel à la coopérative Ettic, une sorte d'agence d'intérim. *« Nous accueillons des intérimaires qui ne connaissent rien au champ du handicap ou alors d'anciens collègues qui ont démissionné et viennent dépanner »*. Cela pose *« de gros problèmes de sécurité »*, estiment des familles.

Des témoignages de familles

Alors qu'elle rendait visite à son fils, Édith a dû venir en aide *« à une jeune intérimaire, seule dans son unité et paniquée, qui tentait de rebrancher la sonde gastrique d'un patient »*. Un autre jour, elle et son mari viennent chercher leur fils polyhandicapé pour une balade. *« Il boitait plus que d'habitude, en lui retirant sa chaussure mon mari y a trouvé une tête de rasoir jetable. Le personnel ne s'en était pas rendu compte »*. Dans un autre service, une intérimaire a oublié de donner son somnifère à un patient, une autre a oublié de retirer ses chaussettes à une résidente. *« Cela peut vous paraître dérisoire mais il s'agit d'une patiente qui ingère tout ce qu'elle trouve... y compris ses chaussettes ! »* *« Doit-on attendre qu'il y ait un drame pour que les choses évoluent ? »*, interroge Patricia Pombo.

« Ce changement constant de personnels crée de l'inquiétude chez nos proches qui ont besoin de repères », témoignent Abel et Annie. *« Ils perdent leurs acquis, le travail sur l'autonomie fait depuis plusieurs années, parce que l'on n'a plus le temps de s'occuper d'eux. »*

Un problème national

« Nous sommes face à un choix cornélien », concède le directeur général, *« soit on veut à tout prix quelqu'un de diplômé et on ne trouve personne, soit on a quelqu'un de non qualifié que l'on doit former sur le tas. Le problème est national, le secteur d'activité a de grosses difficultés d'attractivité et de recrutement. La nouveauté, ce sont nos personnels paramédicaux et éducatifs qui démissionnent pour s'inscrire en agence d'intérim. Cela leur permet de choisir quand ils veulent travailler. »*

Sophie TOUGERON

Prime Ségur pas encore versée

Autre problématique, *« la prime Ségur ne nous a toujours pas été versée. Ces 183 € nets par mois correspondent à une revalorisation de nos salaires, qui est une priorité pour rendre attractif les secteurs médical et médico-social. Sans cette prime, les gens ne candidateront pas chez nous »*, estime une jeune femme. Sur ce point, le directeur Ludovic Husse est catégorique : *« L'État fait des annonces mais les financements ne suivent pas. Cette prime représente à l'année 1,7 million d'euros. On a touché 91 000 € de l'ARS et 0 euro du conseil départemental, qui lui-même attend la compensation de l'État. Les salariés ont droit à cette prime, on a bien l'intention de la payer et elle sera rétroactive, mais on ne peut pas se permettre de la financer sur nos fonds propres »*.

Tract interfédéral **FORCE OUVRIÈRE**

Paris, le 20 mai 2022

Sourds et Déficients Visuels : FO pour la défense d'une formation et de diplômes de qualité

FO s'inquiète de la fermeture programmée du CNFEDS (Centre National de Formation des Enseignants intervenant auprès des Jeunes Déficients Sensoriels) rattaché à l'Université de Savoie Mont-Blanc qui permet de former des enseignants à l'obtention des :

- CAPEJS (Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement des Jeunes Sourds).
- CAEGADV (Certificat d'Aptitude à l'Enseignement Général des Aveugles et des Déficients Visuels).
- CAEMADV (Certificat d'Aptitude à l'Enseignement Musical des Aveugles et des Déficients Visuels).
- CAFPETADV (Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Professeur d'Enseignement Technique aux Aveugles et Déficients Visuels).
- Des diplômes d'Etat délivrés par le ministère des Solidarités et de la Santé (DGCS - Direction Générale de la Cohésion Sociale).

Ce centre unique en France fait partie, d'un point de vue historique, de l'engagement précurseur de notre pays dans la formation des enseignants spécialisés et la scolarisation des élèves sourds avec l'abbé de l'Epée et Déficients Visuels avec Valentin Haüy.

Il paraît difficilement concevable que ce type de formations puisse disparaître au vu des besoins criants en enseignants spécialisés sur le territoire et sans que le Ministère trouve une solution pour que des spécialisations perdurent.

C'est pourquoi FO a demandé à être reçue par la DGCS afin de défendre :

- **Le maintien d'un centre de formation avec des moyens adaptés**
- **Le maintien de diplômes de niveaux 7 de qualité pour l'enseignement des élèves sourds et Déficients Visuels.**

www.fagefo.fr - www.fnasfo.fr

SALAIRE, RETRAITE, BLOCAGE DES PRIX, SERVICES PUBLICS, LIBERTÉS, LES ÉLECTIONS PASSENT,

LES REVENDICATIONS DEMEURENT !

COMMUNIQUÉ
DR SDAS FO OCCITANIE

Les Syndicats Départementaux de l'Action Sociale Force Ouvrière d'Occitanie invitent les salariés à se réunir en assemblées générales et à participer à cette nécessaire mobilisation. Sur la base de nos revendications, nous appelons les autres organisations syndicales à nous rejoindre.

La Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière qui regroupe les Syndicats des Secteurs Sanitaire Social et Médicosocial, de l'Insertion, de la Protection de l'Enfance, de la Petite Enfance et de l'Aide à Domicile, demande à être reçue par le nouveau Premier ministre. Nous déposerons nos cahiers de revendications.

- 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
- Le retour à la liberté de négociation.
- Des financements et des moyens à la hauteur des besoins pour garantir et améliorer les conditions de travail et d'exercice professionnel des salariés afin que les personnes les plus fragiles de notre société soient accueillies ou suivies du mieux possible et à égalité de droits
- Non à la Convention Collective Unique Étendue imposée par l'État et les employeurs !

Assez de tergiversations passons la vitesse supérieure et montrons notre détermination à défendre nos conventions collectives, nos qualifications, nos métiers, nos salaires, nos conditions de travail. Soutenons nos représentants auprès de Madame le Premier Ministre le 9 juin par des actions ciblées : débrayages dans les établissements, demande d'audience aux directions générales et aux conseils d'administration, signature des pétitions à envoyer avant le 4 juin à la FNAS FO 7 Passage Tenaille 75014 PARIS

Nom Prénom	Établissement / Association	Signatures

La Délégation Régionale des Syndicats Départementaux de l'Action Sociale Force Ouvrière d'Occitanie

drsdasfooccitanie@gmail.com

Regroupe les Syndicats Départementaux de l'Action Sociale :

SDAS 11	SDAS 12	SDAS 30
sdas.fo.aude@gmail.com	udfo12@force-ouvriere.fr	sdas30@free.fr
SDAS 31	SDAS 34	SDAS 48
sdas31fo@gmail.com	sdasfo34@gmail.com	sdasfo48@orange.fr
SDAS 66	SDAS 81	SDAS 82
sdasfo66@gmail.com	sdasfo81@gmail.com	sdasfo82@gmail.com

DROIT
M'A DIT

MON PETIT
DROIT
M'A DIT

MON PETIT
DROIT
DROIT

QUESTION

Un employeur peut-il imposer au salarié en congés payés de revenir travailler ?

RÉPONSE

NON,

l'employeur ne peut pas demander au salarié parti en congés payés de revenir travailler.

En effet, le salarié n'est plus à la disposition de son employeur durant cette période.

Toutefois, l'employeur peut demander à un salarié de revenir travailler en cas de circonstances exceptionnelles.

L'employeur doit alors motiver les raisons de son rappel. Et il doit respecter les conditions fixées par la convention collective.

Des mesures de compensation peuvent être prévues, comme par exemple :

- Remboursement intégral des frais de voyage occasionnés par le rappel du salarié
- Droit à des jours de congés supplémentaires en plus des jours de congés non pris en raison du rappel du salarié.

En cas de conflit sur les raisons avancées par l'employeur, seul le juge peut déterminer si le rappel du salarié était justifié.

QUESTION

Ai-je le droit de compter les congés payés d'un salarié à temps partiel comme s'il était à temps plein ?

RÉPONSE

TEMPS PARTIEL : DÉFINITION

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat dont la durée de travail est inférieure à la durée légale (35 heures par semaine, 151,67 heures par mois ou 1.607 heures par an) ou à la durée conventionnelle si elle est inférieure **(Code du travail, art. L.3123-1).**

CONGÉS PAYÉS : DROIT DU SALARIÉ

Les droits des salariés à temps partiel sont les mêmes que ceux des salariés à temps plein **(Code du travail, art. L.3123-11).**

Ils doivent bénéficier d'une durée de congés identique à celle des salariés à temps plein, sans que l'employeur ne puisse réduire cette durée à due proportion de leur temps de travail.

Ainsi un salarié qui travaille 3 jours par semaine a droit à 5 semaines de congés. Sa durée du congé n'est pas réduite à proportion de son horaire de travail.

Oui, les congés payés des salariés à temps partiel doivent être comptés comme les salariés à temps plein.

Pour calculer le nombre de jours de congés payés pris par le salarié à temps partiel, l'employeur doit calculer le nombre de jours entre le départ et le retour de celui-ci. Il ne peut pas se contenter de retenir comme seuls jours ceux où le salarié devait effectivement travailler.

POUR LE DÉCOMPTE DE SES CONGÉS, LA RÈGLE À RETENIR EST LA SUIVANTE : le point de départ des congés est le premier jour où le salarié aurait dû travailler. Ensuite, on décompte tous les jours ouvrables jusqu'à la reprise effective de son travail.

EXEMPLE

Si un salarié à temps partiel prend une semaine de vacantces, l'employeur doit lui décompter 5 ou 6 jours de congés payés (selon si le décompte est en jours ouvrés ou ouvrables), même s'il ne travaille habituellement que 3 jours dans la semaine.

XXVe CONGRÈS CONFÉDÉRAL

ROUEN 2022

du 29 mai au 3 juin

FO

Plus nombreux, plus forts,
libres & indépendants
pour la justice sociale

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 : 20/05/2022 - **B.A.T.** : 30/05/2022 - **Date supposée de réception :** 08/06/2022