NO345

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

FO
ACTION SOCIALE

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 345 | SEPTEMBRE/OCTOBRE 2022

NOS SALAIRES
N'EN PEUVENT PLUS
D'ATTENDRE !

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 345 | SEPTEMBRE/OCTOBRE 2022

NOS SALAIRES
N'EN PEUVENT PLUS
D'ATTENDRE !

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 345 | SEPTEMBRE/OCTOBRE 2022

NOS SALAIRES
N'EN PEUVENT PLUS
D'ATTENDRE !

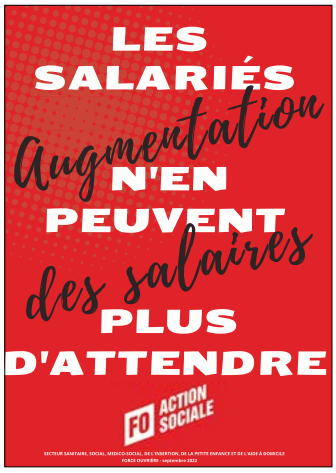
BULLETIN DE LA FNAS FO N° 345 | SEPTEMBRE/OCTOBRE 2022

NOS SALAIRES
N'EN PEUVENT PLUS
D'ATTENDRE !

Sommaire

- Édito 3
- Comité Confédéral National 5
- Notre histoire 7
- Aide à Domicile 9
- Alisfa 15
- Assistants Familiaux 16
- CCNT51 19
- CCNT65 21
- CCNT66 23
- Juridique 32
- Missions Locales 35
- OETH 35
- Apprentis d'Auteuil 36
- Section Fédérale des Retraités 40
- Commission des Psychologues 45

Inclus dans ce numéro :



RÉSISTANCE

- Communiqué Psychologue 48
- SDAS 11 49
- SDAS 25 50
- SDAS 30 51
- SDAS 59 51
- SDAS 73 52
- SDAS 74 53
- Affiche 54

Mon petit droit m'a dit 55

AGENDA MILITANT **2022 / 23**

	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	JANVIER 2023	FÉVRIER 2023
Bureau Fédéral	17 à Noirmoutier	09 et 10	07 et 08	04 et 05 25 et 26	23 et 24
Conseil Fédéral	18 au 20 à Noirmoutier				
Commission Contrôle & Conflits	11 et 12				
Comité Fédéral National					
Comité Confédéral National					
CPPNI BASS	26	08	02		
Stage Fédéral	25 et 26 : Parcours Cadres à Paris	21 au 25 : S4 à Noirmoutier 29, 30 et 1er déc. : Parcours Cadres			07, 08 et 09 : Parcours DSC à Paris 23 : Parcours Travail Handicap visio
Réunions Nationales	06 : bureau de la SFR à Paris et visio	14 au 18 : Formation AA à Paris 14 et 15 : Journées BAD en visio 15 et 16 : Journées ML à Bordeaux 16 : Journée Armée du Salut à Paris		18 : Journée des DSC à Paris	
AG des SDAS	06 et 07 : AG DR Occitanie 07 : AG DR AURA 21 : AG SDAS 85 21 : AG SDAS 72 26 : AG SDAS 68	18 : AG SDAS 74 30 : AG SDAS 67			

Edito

“ NOS SALAIRES N’EN PEUVENT PLUS D’ATTENDRE !

L’inflation a atteint 5,9 % sur un an en France au mois d’août 2022.

Elisabeth Borne, la Première ministre, annonce le 14 septembre que le gouvernement va « prolonger en 2023 le mécanisme de bouclier tarifaire », c’est-à-dire, limiter à 15 % la hausse des tarifs du gaz en janvier et de l’électricité en février. Par ailleurs, des chèques énergie seront versés de façon exceptionnelle, de 100 à 200 euros aux 12 millions de foyers les plus modestes.

Les salariés l’ont échappé belle !!!! Selon la Première ministre, l’augmentation aurait pu être de 200 %.

Il est une chose de sûre, l’appauvrissement des salariés dans les secteurs du social, médico-social, de l’insertion, de la protection de l’enfance, de la petite enfance et de l’aide à domicile à financement public, est une réalité et se poursuit, comme dans tous les autres secteurs professionnels.

Pour notre part, et il est bon de le répéter, les salariés subissent depuis plus de 40 ans le blocage de leurs salaires.

Cela a démarré avec le tournant de la rigueur en 1983, le blocage des valeurs de points conventionnels au nom de la réduction du Temps de travail en 1999 et les différentes politiques de maîtrise de la dépense publique et des déficits dès 2010. Quelle que soit la couleur politique des gouvernements, tous ont participé à la mise en œuvre de ces politiques d’austérité en s’en prenant à nos « fiches de paie ».

Conséquence, les grilles conventionnelles de toutes nos conventions collectives débutent en dessous du SMIC. Nous l’avons rappelé à plusieurs reprises et en particulier aux représentants de la Première ministre le 9 juin lors de notre mobilisation nationale.

En l’état actuel de nos calculs, ce ne sont pas moins de 11 grilles de classifications en dessous du SMIC dans la CCNT66, 7 coefficients en dessous du SMIC dans la CCNT51 représentant 71 métiers, 18 échelons en dessous du SMIC dans les Accords CHRS, 8 emplois-repères en dessous du SMIC dans ALISFA (Petite Enfance), 12 indices en dessous du SMIC dans Familles Rurales, 2 coefficients dans Régies de Quartier et 50 % des salariés pendant 8 ans en dessous du SMIC dans l’Aide à Domicile.

Dans le contexte, nous sommes en colère et avec celles et ceux qui aujourd’hui doivent encore se battre pour obtenir leurs droits.

Je pense aux aides à domicile qui pour beaucoup d’entre elles et d’entre eux n’ont toujours pas obtenu la juste application de l’avenant salarial 43 pourtant agréé et étendu depuis plus d’un an.

Aujourd’hui c’est leur prévoyance qui est dénoncée ! Les conditions de travail sont tellement catastrophiques que leur santé se dégrade inexorablement. Cela aboutit à un régime de prévoyance sinistré pour lequel les assureurs réclament une augmentation de 9 % ! Encore une fois elles se battent pour que les employeurs payent.

Je pense à tous les personnels éducatifs du Secteur Sanitaire, Social et Médico-Social qui voient leurs employeurs les exclure sous des prétextes fallacieux ou ne pas leur payer par manque de financement les 183 euros net auxquels ils ont droit et qu’ils attendent depuis près de 2 ans. Pourtant, ils doivent en bénéficier depuis le 1er juin 2022 avec effet rétroactif au 1er avril.

Et que dire de tous les exclus de ce même accord qui n’ont rien obtenu, soit près de 250 000 salariés, les plus bas salaires des différentes conventions collectives concernées.

Ils doivent attendre encore et encore. Ils n’ont pas suffisamment attendu !

Comme l’a rappelé notre Secrétaire Général confédéral cet été : *« Les augmentations de salaire sont la seule réponse pérenne aux pertes de pouvoir d’achat »* et cela ne date pas d’hier pour le secteur de l’Action Sociale.

Rien n’est facilité dans une situation qui voit par ailleurs le respect du paritarisme par la négociation collective remis en cause.

Notre Secrétaire Général, Frédéric, a rappelé l’importance de redonner toute sa place à cette négociation collective. Et c’est dans ce sens que notre confédération a refusé de cautionner par sa présence le Conseil National de la Refondation. Nous sommes totalement d’accord avec ce refus de se *« trouver associés à un travail d’élaboration d’un diagnostic partagé et/ou de co-construction de réformes législatives en dehors du Parlement, cette forme de démocratie dite participative venant concurrencer la démocratie parlementaire et assimilant les interlocuteurs sociaux au législateur. »*

Avec la confédération, comme un communiqué le rappelle, nous sommes attachés *« à la séparation entre le champ politique et le champ syndical »* tentant de nous faire devenir « colégislateur ».

Et nous le sommes d’autant plus que nos secteurs privés à financement public du Social semblent un lieu « expérimental » de toutes les remises en cause de la négociation collective tel que nous l’entendons.

La mission Taquet dans la petite enfance à laquelle nous continuons de refuser de participer, comme la confédération, va dans ce sens, à savoir vers la dilution des organisation syndicales dans une pseudo négociation, afin de mieux s’attaquer aux différentes conventions collectives concernées et leurs classifications

La mission Laforcade, qui a vu le gouvernement décider et ainsi bafouer la négociation collective et le paritarisme conventionnel concernant les 183 euros, a abouti à des accords minoritaires excluant des salariés de son application pour fracturer un peu plus les conventions collectives, l’ancienneté et les classifications basées sur des diplômes nationaux.

Il n’y avait rien à négocier, une parodie de négociation, les employeurs attendant les textes sortis des cabinets ministériels qu’ils ont repris quasiment mot pour mot.

Et que dire du fait que nous venons d'apprendre par voie de presse le 15 septembre 2022, que le secteur associatif a obtenu de la part du ministre des Solidarités « l'équivalent de l'augmentation de la valeur du point d'indice pour la Fonction Publique » soit des augmentations du point de 3,1 %.

Quel mépris des syndicats de salariés et surtout un nouveau pas franchi dans la remise en cause du paritarisme et de la négociation collective.

Cette augmentation a été annoncée à la tribune d'un colloque d'un des syndicats patronaux de notre secteur par le Ministre lui-même. Le chiffre annoncé a été décidé, en dehors de toute négociation paritaire.

Nous avions pourtant mis ce point à l'ordre du jour de toutes nos négociations paritaires, comme nécessaire « clause de revoyure » et nos employeurs nous annonçaient partout qu'ils ne pouvaient rien mettre sur la table des négociations, finalement sans qu'on leur dise quoi mettre.

Et en plus, il faudrait dire merci alors que nous sommes loin du compte !

Mais cette situation n'a rien d'exceptionnel finalement.

Il en est de même avec la décision unilatérale du gouvernement de remettre en cause les droits des chômeurs et de passer en force sur sa contre-réforme. Il en est de même lorsque nous savons que le gouvernement va tenter d'éviter de passer en force, mais si besoin le fera, pour reporter l'âge légal de départ à la retraite.

Ces attaques sans précédent et cette façon de faire démontre que c'est bien la guerre aux salariés et aux droits des salariés qui est en cours.

Pour réclamer et revendiquer, les salariés savent qu'ils peuvent compter sur notre Fédération, nos syndicats et tous nos camarades délégués syndicaux qui négocient dans les entreprises nationales ou les associations pour faire respecter les accords et tous les droits conventionnels et les améliorer. Ils continuent de se battre pied à pied en ce moment pour ouvrir des négociations, faire appliquer les droits et obtenir pour ceux qui ne les ont pas eus, de justes compléments de salaires. C'est sur ces fondamentaux que nous renforçons nos syndicats et que nous résistons.

A la FNAS, nos revendications salariales immédiates restent d'actualité :

- Les 183 € net pour tous et sans contrepartie ;
- La juste application de l'avenant 43 dans l'Aide à Domicile
- L'augmentation immédiate des salaires, au minimum à hauteur de l'augmentation du coût de la vie ;
- Le rattrapage des 40 ans de blocage des salaires ;

Et notre combat en cours pour le maintien et l'amélioration de toutes les conventions collectives passe par l'abandon immédiat de tout projet de convention collective unique dont les salariés du Secteur Sanitaire, Social et Médico-Social n'ont rien à faire.

Au regard des attaques sans précédent contre le syndicalisme libre et indépendant, contre nos droits collectifs et assuranciels : l'assurance chômage et nos droits à la retraite. En particulier pour les retraites pour lesquelles il n'y a rien à discuter, sauf retrouver nos droits, je suis persuadé que notre confédération saura être à la hauteur.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

”

AÉSIO MUTUELLE

Comité Confédéral National

“ LES RÉSOLUTIONS

PRÉAMBULE

Le Comité Confédéral National FO, réuni à Paris les 21 et 22 septembre 2022, rappelle l'indépendance de la Confédération Générale du Travail-FO à l'égard du patronat, des gouvernements, des partis, des groupements ou rassemblements politiques, des sectes philosophiques et religieuses. Il réaffirme d'une façon générale son opposition à toute influence extérieure au mouvement syndical et son attachement permanent à la Charte d'Amiens, rappelant par là le préambule des statuts de la Confédération Générale du Travail-FO.

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

Le CCN condamne toutes les guerres et économies de guerre ainsi que toutes les répressions contre les droits des travailleurs, des femmes et des hommes, dans le monde et notamment en Ukraine. Le CCN FO réaffirme sa solidarité à l'égard des populations, des travailleurs et de leurs syndicats en Ukraine, en Russie et ailleurs en affirmant son soutien à l'égard de toutes et tous qui militent et œuvrent pour un retour à la paix et à la justice sociale.

Salaires, minima sociaux et pouvoir d'achat

L'inflation atteint des niveaux records et impacte tous les ménages dans leurs dépenses pour se nourrir, se loger, se déplacer, etc. Le coût des énergies ne cesse de flamber comme l'ensemble des matières premières ou transformées qui agissent sur l'augmentation des prix. Dans le même temps, les profits de plusieurs entreprises flambent.

Le CCN condamne la volonté de faire travailler les bénéficiaires du RSA.

Pour le CCN, la réponse prioritaire est l'augmentation des salaires, du SMIC, de la valeur du point d'indice de la Fonction publique et des grilles de salaires des conventions collectives comme de celle des fonctionnaires, des traitements, des pensions, des retraites, des allocations, des minima sociaux des bourses étudiantes.

Compte tenu de l'évolution actuelle du coût de la vie, le CCN revendique le retour au mécanisme d'échelle mobile des salaires. Pour le CCN, les interlocuteurs sociaux doivent être en capacité de négocier pleinement des augmentations de salaires améliorant le pouvoir d'achat des salariés du public comme du privé, à minima sur l'inflation, en activant notamment les clauses de revoyure.

Le CCN dénonce les exonérations fiscales et sociales de toutes « les primes dites de pouvoir d'achat ». Enfin, le CCN réaffirme que toutes les aides publiques aux entreprises, directes ou indirectes, doivent être conditionnées au maintien de l'emploi et des salaires, aux investissements, aux relocalisations ou encore à l'interdiction de licenciements.

En outre, le CCN revendique une vraie répartition des richesses notamment par une taxation des profits et une réforme fiscale.

Assurance chômage

Le CCN s'oppose à toute réforme nouvelle de l'assurance chômage visant à réduire les droits des demandeurs d'emploi et revendique le retour aux conditions d'indemnisation de la convention négociée en 2017 et le maintien des annexes 8 et 10 signées en 2016. Le CCN s'oppose à la création de France travail.

Vouloir moduler les conditions d'indemnisation chômage en fonction de l'état du marché du travail, en les durcissant lorsque la conjoncture est favorable et inversement apparait comme une provocation envers les droits de celles et ceux qui ont perdu leur emploi.

Pour le CCN, la faculté d'augmenter les recrutements passe par l'amélioration de l'attractivité des emplois sur le plan des salaires et des conditions de travail, mais aussi par une formation professionnelle de qualité.

De plus, le maintien dans l'emploi des salariés dits se-

niors doit passer par une négociation notamment sur l'aménagement des fins de carrière.

Sur l'Assurance chômage en particulier mais sur tous les autres sujets entrant dans le champ des interlocuteurs sociaux, le CCN réaffirme que la négociation collective doit reprendre avec détermination et regagner toute sa place comme l'édicte l'article L1 du Code du travail, pour tout projet de réforme portant sur le travail et l'emploi, que ce soit au travers de la consultation puis de la négociation. La pratique contractuelle et conventionnelle, sans restructuration imposée de branches, constitue l'ADN de FO. Elle est essentielle à la création de droits pour les salariés et au progrès social.

Face aux nombreux problèmes économiques, FO exige que les dispositifs de chômage, activité partielle (et APLD) soient indemnisés pour les salariés à 100 % du salaire.

Retraites

La confédération réaffirme son attachement à notre modèle de protection sociale, reposant sur la solidarité intergénérationnelle et aux régimes de retraite par répartition.

Pour le CCN il est urgent que les pensions de retraite soient alignées sur l'augmentation du salaire moyen.

Le CCN s'opposera fermement à une énième réforme des retraites qui pourrait être engagée rapidement, prévoyant le recul de l'âge légal de départ à la retraite et/ou l'allongement de la durée de cotisation, contre la volonté de l'ensemble des organisations syndicales. Le CCN appellera à la mobilisation contre toute réforme conduisant à réduire les droits à la retraite et à faire travailler plus longtemps pour en bénéficier, contre toute mesure remettant en cause les régimes de retraite existants.

Elections (Fonction publique, Logement, CSE…), Syndicalisation et Représentativité

Le CCN revendique des services publics forts dotés de moyens humains et matériels nécessaires, pour garantir la cohésion sociale et lutter contre les inégalités. Le CCN condamne les mises à mal du pacte républicain et les dégradations régulières des conditions de travail des agents de la Fonction publique.

Le CCN réaffirme sa détermination à défendre les spécificités des trois versants de la Fonction publique, les statuts des personnels, à commencer par le statut général des fonctionnaires, contre la contractualisation et les suppressions d'emploi.

Le CCN rappelle également son attachement aux statuts des personnels des entreprises publiques, garants du service public.

Le CCN revendique le maintien du code des pensions civiles et militaires pour les fonctionnaires d'Etat et de la CNRACL pour les hospitaliers et agents de la territoriale ainsi que du fonds spécial de pension pour les ouvriers de l'Etat.

Pour toutes ces raisons, FO est pleinement engagée dans la campagne des élections de la Fonction publique, pour agir dans la défense des intérêts des agents qui y travaillent. Le CCN appelle toutes et tous les militants de l'Organisation à voter et faire voter pour les listes FO pour faire de ces élections un succès pour le syndicalisme libre et indépendant.

Le CCN rappelle sa revendication d'abrogation des ordonnances Macron et de toutes les lois remettant en cause les libertés syndicales.

Le CCN revendique le retour des CHSCT et de ses prérogatives ainsi que la libre désignation des délégués syndicaux

D'autres scrutins sont à venir, dans le secteur du logement social, dans les entreprises au travers des élections professionnelles (CSE) etc. Le CCN appelle au renforcement de nos syndicats, à présenter des listes partout où cela sera possible. L'indispensable développement de notre Organisation Syndicale passe par la syndicalisation d'une part et l'accroissement de notre audience d'autre part.

Mobilisations

Le CCN apporte son soutien à tous les syndicats et les militants FO qui agissent et se mobilisent au quotidien pour défendre leurs conditions de travail et de salaires, y compris par la grève.

Le CCN se félicite des prises de position intersyndicales pour l'augmentation des salaires, contre la nouvelle réforme des retraites et celle de l'assurance chômage. Il mandate le bureau confédéral pour proposer aux organisations syndicales l'organisation en commun d'une mobilisation interprofessionnelle, c'est-à-dire de la grève, comme en 2019, pour obtenir du gouvernement qu'il renonce à toutes ses contre-réformes. Afin de préparer le rapport de force et la grève, le CCN propose à toutes les structures (fédérations, unions départementales, syndicats) une grande campagne de réunions et assemblées avec les syndiqués et les salariés.

Adoptée à 96 % des voix

Notre Histoire

“

Alors que le Président Macron nous invente une instance de collaboration de classe (Conseil National de la Refondation) en détournant le nom du fameux CNR (Conseil National de Résistance) qui a été, lui, à l'origine de nombreux progrès sociaux, il est bon de se rappeler des positions de notre confédération en 1969.

En mars 1969 se tient le 42ème Congrès corporatif (10ÈME CONGRÈS DE LA CGT-FO) quelques semaines seulement avant le référendum gaulliste visant à :

1. Instaurer un sénat où siégeraient des représentants des confédérations.
2. Promouvoir la régionalisation.

Le congrès FO appelle au double NON qui entraine le NON de la CGT ; alors que CFDT et CFTC « accompagnent » les projets gaullistes.

André Bergeron prendra position :

« Certains se croient en mesure de tirer des conclusions en évoquant notamment l'association capital-travail. Nous savons trop où cela mènerait. Le mouvement syndical est majeur. Il se détermine au sein de ses instances régulières. Il continuera à le faire sans trop s'occuper de spéculations des réformateurs, qui, au lendemain des événements du 13 mai (coup d'état gaulliste) voudraient décidément nous entraîner dans des voies où nous ne voulons pas aller. »

Bergeron confie dans ses mémoires que le Général a bien tenté de le convaincre des bienfaits de l'association capital-travail. Il lui expliquera : *« la grande embrassade (exploiteurs-exploités) n'est pas pour demain ! »*

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

”

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

LE SALAIRE MINIMUM

UN PEU D'HISTOIRE... AVANT LE SMIC

Le salaire horaire légal minimum pour tout travailleur âgé d'au moins 18 ans.

1950. création du salaire minimum. Il s'appelle **S**alaire **M**inimum **I**nterprofessionnel **G**aranti, SMIG. Son objectif est d'offrir aux employeurs la liberté de fixer les salaires tout **en instaurant un salaire minimum dû à tout salarié**. Ce salaire plancher est alors fixé par décret en conseil des ministres. Il est calculé d'après un « budget type », nécessaire à toute personne célibataire salariée vivant en région parisienne : ***le fameux panier de la ménagère.*** Le salaire minimum devait limiter les inégalités de salaires.

Le salaire minimum est indexé sur l'inflation ou Indice des Prix à la Consommation.

Le panier de la ménagère s'appelle aujourd'hui **« le panier de consommation des ménages français »**. L'INSEE collecte et relève régulièrement les prix d'un millier de produits (biens et services) dont la liste prédéfinie est actualisée chaque année. L'INSEE peut ainsi mesurer l'inflation, c'est-à-dire la variation des prix de vente de ces produits. Seuls 10 % des produits suivis par l'INSEE sont connus et publiés pour éviter la manipulation commerciale.

1952. La guerre de Corée, en 1950, provoque une augmentation brutale du prix des matières premières. Les prix à la consommation font un bond de 16 % en quelques mois. **À la demande des syndicats,** le gouvernement accepte l'idée d'adopter une « échelle mobile des salaires » qui indexe le SMIG sur la hausse des prix. Le SMIG va être ajusté chaque fois que l'évolution des prix dépasse 5 %, à condition d'attendre au moins 4 mois entre 2 réévaluations !

LE SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL DE CROISSANCE ARRIVE...

Le SMIC augmente de 35 %

Il reste toutefois inférieur à celui du salaire moyen.

1970. Le SMIC avec un « C » remplace le SMIG avec un « G ». C'est un changement de conception. Le G pour **« garanti »** se transforme en C pour **« croissance »**. Le SMIG a été créé pour permettre aux salariés de disposer d'un minimum vital alors que le SMIC a pour ambition d'aider le salaire minimum à rattraper son retard sur le salaire moyen des Français. Le SMIC est doté d'un nouveau mode de calcul pour sa réévaluation :

- Une réévaluation dès que la hausse des prix dépasse 2 %,
- Un ajustement au 1er juillet de chaque année,
- La possibilité de coup de pouce du gouvernement.

Inflation > de 13 % en 1980 et 1981

1982. Un tournant est opéré par le gouvernement qui décide de casser la forte inflation française en imposant un blocage des salaires et des prix, pendant plusieurs mois. La hausse des salaires n'est plus indexée sur les prix mais sur un taux d'inflation prévu librement par le gouvernement.

Inflation + 12.8 %

SMIC + 10.8

1990. Le SMIC ayant une très faible croissance ces dernières années cela entraîne un fort ralentissement du pouvoir d'achat des salariés payés au salaire minimum. À partir du début des années 1990, la politique d'allégement de charges accordé par le gouvernement pour l'emploi des salariés payés au SMIC va permettre de redonner un coup de pouce au SMIC, permettant aux employeurs d'absorber la hausse.

Les premiers allègements de « charges », des cotisations patronales vont déstructurer fortement l'alimentation financière de notre SÉCURITÉ SOCIALE. Nous en sommes

aujourd'hui à plus de 320 milliards d'euros d'exonération de cotisation ! Cela représente le budget de l'éducation nationale.

Au début des années 1990, **les revalorisations successives (10.8 %) ne suffisent pas à compenser l'effet de l'inflation (12.8 %).** Le pouvoir d'achat des « smicards » continue de s'éroder. Le gouvernement décide alors d'alléger les charges qui pèsent sur ces salariés.

1998-2005. Le SMIC augmente de 11 % après la réforme des 35 heures (39 heures avant). Cette augmentation s'étale progressivement sur 5 ans, jusqu'en 2002. Le gouvernement imagine un système qui conduit à la création d'un nouveau SMIC chaque 1er juillet jusqu'en 2002. On se retrouve in fine avec **cinq SMIC différents en plus du SMIC officiel** qui existait avant les lois Aubry.

Le SMIC devient unique pour tous les salariés

2005. Après de fortes hausses pendant trois ans, **le SMIC passe à 8,03 € au 1er juillet.**

2006-2007. Après un petit coup de pouce du gouvernement accordé au SMIC en 2006, la hausse du SMIC au 1er juillet 2007 est limitée au minimum légal selon le mode de calcul adopté en 1970 *(calcul sur la base de l'augmentation des prix de mai à mai et de la moitié de la progression annuelle du pouvoir d'achat du salaire horaire brut ouvrier de mars à mars).*

2010. Le SMIC sera revalorisé le 1er janvier et éventuellement en cours d'année selon l'évolution de l'inflation.

Le Smic peut faire l'objet d'une revalorisation en cours d'année.

2012. Nouvelle réforme. Il se détermine **en fonction de l'inflation** sur un an et de l'**évolution du pouvoir d'achat** du salaire horaire moyen d'un employé ou d'un ouvrier.

Depuis 2013. La revalorisation du SMIC s'appuie sur l'**évolution de l'Indice des Prix à la Consommation observé chez les personnes à faibles ressources** et également sur le pouvoir d'achat du salaire horaire moyen d'un ouvrier et d'un employé.

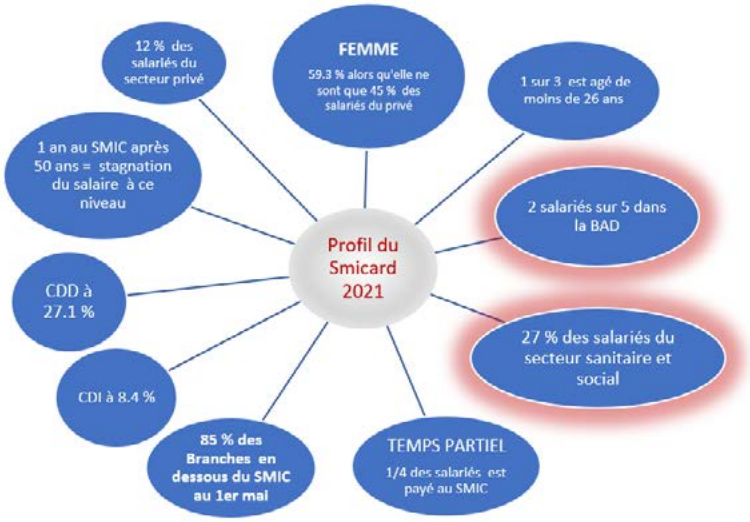
L'instauration d'un salaire minimum stimule la consommation en augmentant le pouvoir d'achat des salariés. De fait, cette hausse de la demande augmente la production des entreprises et peut donc constituer un véritable outil de relance économique.

AUJOURD'HUI ... L'URGENCE C'EST UNE HAUSSE MASSIVE DU SMIC

85% des Branches professionnelles sont en dessous du SMIC. Cela confirme la faiblesse des revenus. Dans notre Fédération toutes les Conventions Collectives sont concernées.

Les salariés ne peuvent plus vivre de leur salaire. Alors qu'ils ne demandent pas la charité. Le système de primes ponctuelles proposé par le gouvernement, dont les bénéficiaires sont forcément limités, détruit la possibilité de négociation sur les salaires.

En 2018, il fallait gagner 3000 € pour avoir le même pouvoir d'achat qu'en 1980 avec 1000 €...



Le profil du Smicard en 2021*

* La revalorisation du Smic au 1er janvier 2021 | Dares (travail-emploi.gouv.fr)

* La revalorisation du Smic au 1er janvier 2021 (travail-emploi.gouv.fr)

BAD :

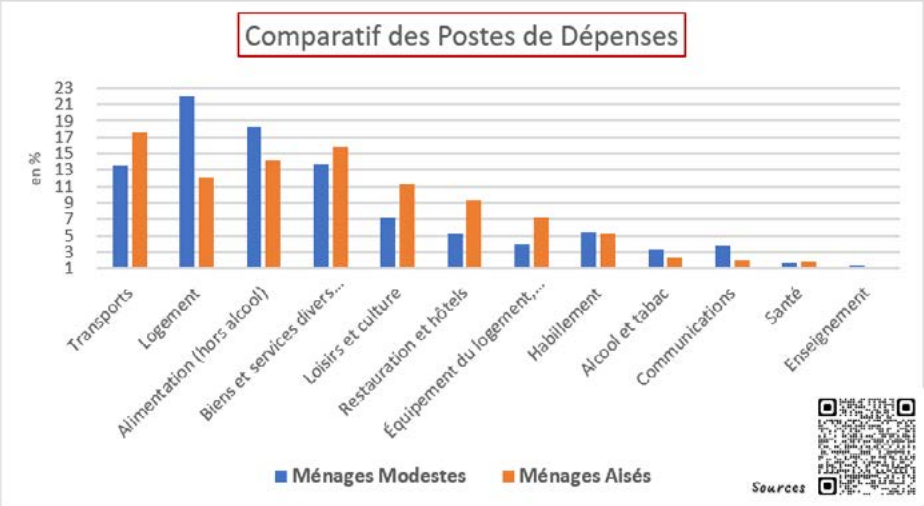
L'augmentation du SMIC de 2.2 %, le 1er octobre 2021 supprime la sortie de sous le SMIC de la nouvelle classification de l'avenant 43-2020. Le jour même de son application, les coefficient des entrants sont à nouveaux infra-smic.

Date	Augmentation	Brut mensuel	Taux Horaire
1er octobre 2021	2.20 %	1589.47 €	10,48 €
1er janvier 2022	0.90 %	1603.12 €	10,57 €
1er mai 2022	2.65 %	1645.58 €	10,85 €
1er août 2022	2.01 %	1678.95 €	11,07 €

Les dernières augmentations du SMIC :

Le SMIC a augmenté de 7.76 % en moins d'un an en réponse à l'inflation galopante.

Dans ce contexte les salariés « smicards » ont bien du mal à faire face aux dépenses courantes. Vous trouverez ci-dessous la répartition du salaire ainsi qu'un comparatif des différents postes de dépenses mensuelles pour vivre.



En ce milieu d'été 2022, le travailleur voit son panier se vider faute d'un salaire permettant de faire face à l'augmentation des prix (loyer, énergie, alimentation…).

Notre capacité à fournir notre travail est toujours la même mais notre salaire ne suit pas !

Les réformes économiques gouvernementales envisagées et les mesures annoncées pour compenser la perte du pouvoir d'achat subie par les travailleurs sont des leurres. Ces mesures sont largement financées par l'exonération des cotisations sociales donc de notre Sécurité Sociale. Cela entraîne inévitablement, pour les travailleurs, la perte de droits sur leur salaire différé. Dans le même temps, des exonérations fiscales sont offertes parallèlement, aux employeurs (rachat de RTT, relèvement du plafonds d'heures supplémentaires défiscalisées…). Le coût de l'inflation doit être porté par tous.

Dans ce contexte, FO rappelle l'urgence sociale et la nécessité économique pour éviter la récession. FO revendique toujours :

- → Une augmentation des salaires,
- → Une hausse du salaire indiciaire des agents publics,
- → Un SMIC à 80 % du salaire médian, (2590 € en 2021 soit 2072 € net)
- → L'ouverture de négociations salariales dans les Branches professionnelles,
- → La restauration de l'échelle mobile des salaires (système existant en 1952-1962 qui permet d'augmenter les salaires conventionnels en fonction de la hausse des prix et ainsi de maintenir le pouvoir d'achat tout en évitant le tassement des grilles),
- → La conditionnalité des aides publiques aux entreprises.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe

LE SMIC ET LA BAD

C'est une longue histoire de combats perpétuels. Les salariées de la BAD courent après une rémunération décente depuis des années. La bataille est rude car les obstacles sont nombreux et la volonté politique ne nous est pas favorable. Depuis 2014, la dégringolade n'a pas cessé.

La rémunération plancher que représente le SMIC est une illusion pour la majorité des personnels du secteur. Pour avoir un revenu au niveau du SMIC, le salarié perçoit une indemnité différentielle tous les ans plus importante malgré l'ancienneté acquise.

Les abysses ont été atteintes en 2020 avec une grille qui calculait une rémunération sous le SMIC pendant 17 ans. Et à la 18ème année d'ancienneté, vous perceviez 5 € de plus que le SMIC. Si vous avez un contrat de travail à temps plein bien-sûr. Pour rappel 2/3 des personnels sont à temps partiel. Vous entriez à un coef de 270 alors qu'il fallait un coef de 286 pour être classé au SMIC.

Fin 2021, l'application de l'avenant 43-2020 n'a pas changé la donne, les salariés continuent de subir des grilles de classification et une valeur du point méprisantes.

Les derniers avenants revalorisant les coefficients et la valeur du point sont en cours d'agrément. FO ne les a pas signés, car les montants d'augmentation proposés sont dérisoires et ajoutent du mépris au mépris.

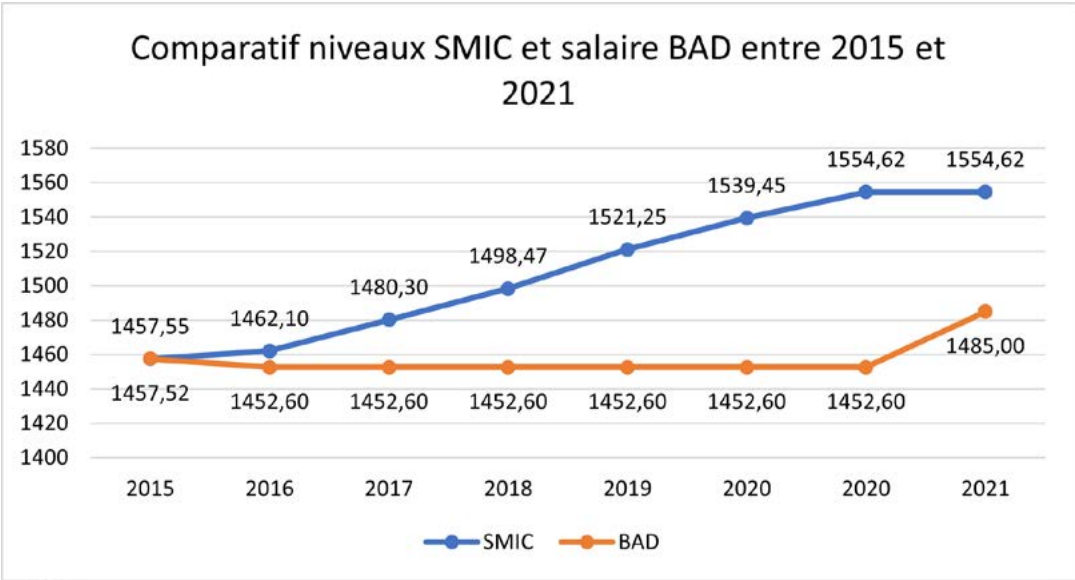
La notion de rentabilité économique, aggravée par l'austérité budgétaire de ces dernières années, suivie par la pandémie sanitaire, percutée par le changement climatique et aujourd'hui les conséquences de la guerre en Ukraine aboutissent à cette situation de travailleur pauvre. Nous sommes des professionnels maltraités alors même que nous rendons des missions de service public. Notre pays doit montrer les valeurs et l'exemplarité qu'il exige des professionnels du médico-social.

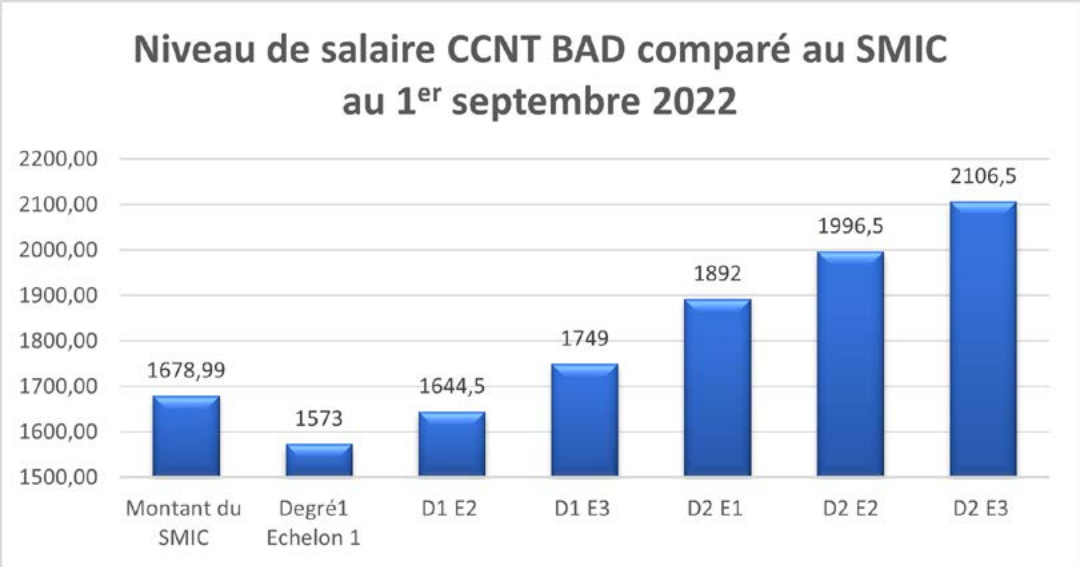
Nous subissons le manque d'attractivité qui devient pathologique voire incurable. Faute de candidat à l'emploi, la charge de travail se répercute sur les salariés avec tous ses effets pervers : les modifications intempestives de planning (dans un total irrespect des textes conventionnels), la pression morale s'accroît, les tensions s'exacerbent, les arrêts de travail se multiplient…

FO tire la sonnette d'alarme depuis des années. Nous sommes force de proposition dans les réunions de négociation et voulons que cela change. Nous dénonçons les choix politiques et nous réclamons de pouvoir vivre dignement de notre travail.

Aujourd'hui, c'est Ensemble que nous sortirons de cette galère. Créons le rapport de force.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe





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

Et ça change la vie !

groupe-apicil.com

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

GROUPE APICIL

KLESIA Pro SOCIAL

VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur**, **délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

KLESIA Pro Social, c'est quoi ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

Comment y accéder ?

- Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Androïd.
- Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : https://www.klesiaprosocial.fr/**

Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

Télécharger dès à présent l'application via

Pour Apple

Pour Androïd

- ➜ Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- ➜ Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- ➜ Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : assistance.KPS@klesia.fr

3-000.114/22 - PHOTO GETTYIMAGES

NON À L'EMBAUCHE DE SALARIÉS SANS QUALIFICATION DANS LES STRUCTURES D'ACCUEIL DE JEUNES ENFANTS

L'arrêté du 29 juillet 2022 relatif aux professionnels autorisés à exercer dans les modes d'accueil du jeune enfant a été publié au Journal Officiel du 4 août.

Il autorise le recrutement de salariés sans qualification, ni expérience, jusqu'à 15 % de l'effectif en cas de manque de personnel en EAJE (établissement d'accueil de jeunes enfants). Pour le Ministre des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes Handicapées, Jean-Christophe Combe, il s'agit d'« ouvrir l'exercice en crèche à de nouveaux profils sans transiger en rien avec la qualité d'accueil ».

Cet arrêté s'inscrit dans la réforme des modes d'accueil d'Adrien Taquet que nous avons combattu et dont nous demandons l'abrogation des décrets. Il répond aux attentes des employeurs du secteur lucratif mais aussi du non lucratif face aux pénuries de personnel. Ils y voient des avantages. Pour eux, le décret pose un cadre national aux dérogations à l'embauche de personnel qualifié ! Tout comme dans l'Education Nationale, il fallait sauver la rentrée à tout prix, au mépris des conditions d'accueil des enfants.

L'article 1 du décret modifie la liste des diplômes entrant dans la catégorie 2 qui regroupe les titulaires ayant une qualification, représentant 60 % au plus de l'effectif total. Au passage, la liste des catégories de personnels entrant dans le quota des 60 % passe de 13 à 17 ; rajout de formations du secteur médico-social sans lien direct avec la petite enfance. La durée de l'expérience professionnelle auprès de jeunes enfants demandée est parfois raccourcie. C'est le cas des assistantes maternelles à qui il est demandé 3 ans d'expérience au lieu de 5 précédemment.

L'article 2 prévoit les dérogations permettant l'embauche de salariés non-qualifiés. Il faudra pour cela faire la preuve qu'il y a « un contexte local de pénurie de professionnels de catégorie 2 ». Comment ? En montrant que « deux offres d'emploi ont été publiées au minimum pendant trois semaines » et présentant un document établi par le gestionnaire « mentionnant le nombre de candidatures reçues ou attestant l'absence de candidats correspondant au poste à pouvoir ». Il faut néanmoins demander l'autorisation au Président du Conseil Départemental. C'est ce que le Ministre des Solidarité qualifie de « garde-fou » contre les autorisations trop faciles et nombreuses.

L'article 3 définit les conditions de ces recrutements dérogatoires. Le salarié embauché doit bénéficier d'un accompagnement dans l'emploi, appelé parcours d'intégration, pendant ses 120 premières heures d'exercice. Comment des équipes dont ce n'est pas le métier pourront-elles prendre en charge cet accompagnement alors qu'elles sont elles-mêmes accablées de travail et épuisées ? Cette charge de travail supplémentaire sera-t-elle rémunérée ? Le décret n'en parle pas. Jean-Christophe Combe, Ministre des Solidarité y répond lors d'une interview publiée le 5 septembre 2022 au journal « Les Pros de la petite enfance » : *« Une reconnaissance salariale pour cette mission ? Ce sera j'imagine un des sujets mis sur la table dans le cadre des discussions à venir sur les revalorisations »*.

Dès 35 heures de travail, le salarié non-qualifié sera comptabilisé dans les effectifs d'encadrement des enfants et cela, alors qu'il ne peut pas travailler seul pendant 120 heures ! Cet accompagnement comprend des entretiens. Le salarié est supervisé par un responsable de la structure d'accueil de jeunes enfants ou un responsable technique ; responsables souvent déjà débordés. La prise en charge de ces salariés dans de bonnes conditions est loin d'être garantie.

Sur une année, « le nombre de professionnels ayant bénéficié de ce dispositif et n'ayant obtenu aucune formation certifiante ou qualifiante » ne devra pas excéder 15 % de l'effectif moyen annuel chargé de l'encadrement des enfants. Le décret ne précise pas la durée de cette mesure. Le seul critère étant la pénurie de personnel qualifié, l'embauche de 15 % de personnel non-qualifié pourrait perdurer.

Autre disposition : le professionnel *« ayant bénéficié de ce dispositif d'accompagnement doit obligatoirement bénéficier dans un délai d'un an d'actions de formations certifiantes ou qualifiantes dans le domaine de l'enfance »*. La notion de formation dans le domaine de l'enfance reste bien trop vague. Les salariés non-qualifiés doivent bénéficier de formations spécifiques à la petite enfance. Nous demandons un plan ambitieux de formation de salariés des modes d'accueil collectifs et individuel.

L'embauche de salariés non-qualifiés parachève la réforme Taquet vers une dégradation des conditions d'accueil des jeunes enfants, une dégradation des conditions de travail et la déqualification des métiers de la petite enfance.

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

Commission Nationale des Assistantes Familiales et des Assistants Familiaux

NOUVELLE RÉMUNÉRATION

POUR LES ASS FAM

DES AVANCÉES LARGEMENT INSUFFISANTES !
ET TOUJOURS PAS LES 183 EUROS !

Au 1er septembre 2022 s'applique le décret du 31 août 2022 sur les rémunérations spécifiques du métier d'assistant familial. Ce décret était attendu. Il devait participer à la promotion du métier et devait compenser le fait que les Assistants Familiaux n'étaient pas dans la liste des métiers des accompagnants éducatifs pour la revalorisation de 183 euros. C'est ce qui avait été annoncé.

Force est de constater que le compte n'y est pas, et que le gouvernement qui prône l'attractivité du métier pour faire face à une crise sans précédent du recrutement en Protection de l'Enfance, a fait le choix de laisser les salariés ou agents, comme les collectivités et associations, se débrouiller et devoir prendre des décisions inégalitaires sur le territoire, complexifiant une fois encore le système.

Rémunération liée au nombre d'enfants

Le décret stipule (D 423-23 du CASF) :
« La rémunération garantie d'un assistant familial est constituée d'autant de parts que d'accueils envisagés par le contrat de travail. La part correspondant au premier accueil ne peut être inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance mensuel »
Commentaire FO : SMIC 1678,95 euros brut au 1er septembre 2022 minimum.
« Les parts correspondant à chaque accueil supplémentaire ne peuvent être inférieures à 70 fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance par mois et par enfant ».
Commentaire FO : 70 SMIC horaire = 774,90 euros brut au 1er septembre 2022 minimum.

REVENDICATIONS FO :

Cette mesure est largement insuffisante au regard de la situation des salariés qui travaillent 24H/24H, 7 jours sur 7 et au regard du contexte dégradé de la Protection de l'Enfance qui nécessite de vraies mesures de progrès social. Elle introduit de surcroît une application inégale dans les départements puisque la loi n'impose qu'un minimum, charge à chaque collectivité de déterminer les conditions de rémunération.
Pour FO, la rémunération doit être égale à une fois le SMIC par enfant accueilli à minima, par souci d'égalité entre les enfants, pour éviter la recherche d'employeur multiples et la mise en concurrence.
FO propose une rémunération supplémentaire lorsque l'Assistant Familial accueille 3 enfants (+ 5% de la rémunération totale).
FO déplore que le décret n'instaure aucune grille d'évolution à l'ancienneté.

Accueil intermittent :

Le décret stipule (D 423-24 du CASF) :

« Lorsque l'enfant est accueilli de façon intermittente, la rémunération de l'assistant familial ne peut être inférieure, par enfant et par jour, à 5,06 fois le salaire minimum de croissance "

Commentaire FO : 56,02 euros par jour au 1er septembre 2022)

Revendication FO : FO prend acte de cette avancée, pour autant la revendication initiale de FO est toujours d'actualité, à savoir 5,83 SMIC horaire par jour.

Sur l'accueil en urgence et de courte durée :

« Pour chaque journée où aucun enfant n'est confié, l'indemnité de disponibilité prévue à l'article L. 423-30-1 ne peut être inférieure à 2,25 fois le montant du salaire minimum de croissance, sans pouvoir être inférieure à 90 % de la rémunération prévue par le contrat de travail. »

Commentaire FO : 24,91 euros par jour au 1er septembre 2022 minimum

« L'indemnité prévue au dernier alinéa de l'article L. 423-30 est calculée pour chaque accueil prévu par le contrat et non réalisé du fait de l'employeur. »

Pour FO, ces modifications vont dans le bon sens, chaque place vacante sera indemnisée en disponibilité.

Sur les sujétions exceptionnelles (D 423-2) :

Le décret n'apporte aucune évolution sur le montant de l'indemnité (15,5 SMIC horaire par mois). La seule évolution est la suivante :

« Le montant de la majoration due à l'assistant familial est précisé dans le contrat d'accueil mentionné à l'article L. 423-30. »

Revendication FO : le contrat d'accueil n'est pas le Projet pour l'Enfant, cette évolution n'est pas satisfaisante. FO continue à revendiquer une grille nationale uniformisée listant les sujétions et prévoyant une indemnité minimum correspondante. Les sujétions exceptionnelles doivent s'inscrire dans le Projet de l'Enfant pour évoluer chaque fois que nécessaire.

Les frais induits par les sujétions particulières doivent être prises en charge aux frais réels, pour ne pas stigmatiser l'enfant.

Rien pour la prise en compte des frais professionnels, des indemnités d'entretien, rien pour l'inflation !

FO est scandalisée par la non prise en compte de ce sujet. A minima, FO revendique 5,6 MG par jour, c'est-à-dire 22 euros.

REJOIGNEZ FORCE OUVRIÈRE

POUR L'AUGMENTATION DES SALAIRES

POUR LES 183 EUROS POUR TOUS !

INSCRIVEZ-VOUS SUR LES LISTES ÉLECTORALES FO

VOTEZ FO !

Quand l'aidant devient soignant

Bon gré, malgré cela, les aidants sont nombreux à devoir endosser le rôle de soignants de façon ponctuelle ou plus durable. C'est ce que révèle la première étude menée par l'Observatoire Macif des Aidants, publiée en septembre 2021. Comment s'opère ce basculement des rôles et quelles en sont les conséquences ?

L'aidant, soignant du dernier recours

Changer un pansement ou une sonde, administrer des médicaments, effectuer des massages ou prodiguer des soins d'urgence... Dans le continuum de l'aidance, il existe une large « zone grise » de soins dont l'attribution est à géométrie variable. Si en théorie, ces soins doivent être prodigués par des professionnels de santé qualifiés, il arrive dans certains cas que les aidants les prennent en charge, en cas de carence dans le réseau de soins ou d'absence temporaire d'un soignant, par exemple.

Un glissement insidieux, accentué par le Covid-19

Le glissement du rôle d'aidant à celui de soignant est insidieux. Parce que l'aidant est la personne qui coordonne les professionnels de santé intervenant auprès de son proche, parce qu'il est le seul permanent auprès de lui, il n'a pas d'autre choix que de s'improviser soignant en cas de besoin. En 2020, les confinements liés au Covid-19 sont venus accentuer ce phénomène. En effet, 54 % des aidants ont dû faire face à la fermeture des structures d'accueil habituelles.

Des « pseudo-infirmiers » livrés à eux-mêmes

En pratique, la prise en charge des soins est souvent découverte « sur le tas » par les aidants, qui doivent se familiariser seuls à des gestes parfois très techniques. « On n'est pas préparé à tout ça. [...] On vous dit courage, c'est tout, débrouille-toi », témoigne A., aidante de son conjoint. F., aidant de son grand-père ayant la maladie d'Alzheimer partage le désarroi de A. : « ils [les soignants] ont été formés pour. Nous, on n'a pas été formés pour, on devient des pseudo-infirmiers ».

Des conséquences qui peuvent être lourdes

Prodiguer des soins est une expérience éprouvante, et si les soignants sont préparés à la prise de recul, cela s'avère plus difficile voire impossible pour l'aidant, de par les liens affectifs qui l'unissent à son proche. Au-delà du risque sanitaire et de l'impact psychologique, les aidants sont aussi très peu informés des risques judiciaires auxquels ils sont exposés (exercice illégal de la médecine, maltraitance...).

Une réalité à prendre à bras-le-corps

L'enquête menée par l'Observatoire Macif des Aidants, révèle un fait social bien réel : les aidants sont nombreux à endosser le rôle de soignants. Afin de mieux les soutenir, le développement et la consolidation des filières de soin est indispensable sur le long terme. En parallèle, l'Observatoire Macif des Aidants préconise de prendre à bras-le-corps cette réalité dès maintenant. Les aidants doivent être accompagnés dans la prise en charge des soins en ayant la possibilité de se former ou a minima, en étant encadrés par des professionnels de santé. Protéger les aidants sur le plan juridique est également fondamental. Enfin, les savoir-faire développés par les aidants en matière de soin sont une richesse pour le système de santé qu'il est indispensable de reconnaître et de valoriser, pour placer les aidants au cœur du parcours de soin.

Crédit photo : Jean-Philippe Wallet / Photononstop

S'occuper d'un proche n'est pas toujours simple et l'on peut parfois se sentir démuni : gérer les tâches administratives, la rédaction de documents, coordonner les aides à domicile, adapter le logement de la personne dépendante, bénéficier d'une aide psychologique... De nombreuses questions peuvent apparaître.

La Macif vous propose un accompagnement sans surcoût et personnalisé dans ce moment délicat pour vous aider à prendre soin au quotidien de votre proche dépendant.

Avec les garanties d'aides aux aidants incluses dans plusieurs de nos contrats (**Garantie Accident, Garantie Autonomie et Dépendance, Garantie Santé, Garantie Hospitalisation, Garantie Santé Entreprises et Garantie Santé des Indépendants**), une équipe de professionnels est à votre écoute, en toute confidentialité, et répondra à vos besoins [1].

Pour en bénéficier, rendez-vous sur macif.fr

MACIF

La Macif, c'est vous.

Sources : **Quand l'aidant devient soignant**, enquête ethnographique Apivia Macif Mutuelle - Unknowns pour l'Observatoire Macif des Aidants, Paris, Août 2021. Quand l'aidant devient soignant ? | **Observatoire Macif des aidants** https://youtu.be/e-Y0cFhygFo

(1) Les garanties sont accordées dans les conditions et limites du contrat souscrit.

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.

CCNT 51

“ L’AUGMENTATION DES SALAIRES C’EST TOUT DE SUITE ET MAINTENANT

Notre article du bulletin 343 évoquait le niveau des salaires plus que misérable à la suite de l’augmentation du SMIC au 1er mai 2022. Que dire de celle de 2,01% au 1er août 2022 qui continue d’aggraver lamentablement les grilles de rémunération. L’inflation continue sa course, notre pouvoir d’achat souffre, notre niveau de vie est en berne…

Nos métiers sont en danger et notre convention collective est en sursis. Pourtant, les uns comme les autres sont indispensables, ils sont liés.

Sommes-nous désabusés, dépités, en colère ?

Nous pouvons légitimement dire, les trois à la fois. Quand on sait que nos employeurs, lors de la CPPNI du 7 juillet 2022, se targuaient d’obtenir avant les vacances un avenant sur une revalorisation salariale de 3,5 %, comme cela a été annoncé pour le secteur public… Qu’en est-il aujourd’hui ? Aucun avenant ne nous est parvenu. Comme toujours la FEHAP fait des annonces mais n’obtient rien.

La FEHAP ferait-elle un déni face à la politique salariale et sa responsabilité à la négocier avec les organisations syndicales, ou alors, serait-elle devenue amnésique et aurait oublié le « B-A-BA », de la négociation salariale ? Est-ce pour cela qu’elle n’a plus aucune autonomie de négociation et prend ses ordres auprès du ministère ?

Nous défendons une réelle augmentation du point et à chaque CPPNI il en est question. Nous ramenons sans cesse en réunion les difficultés auxquelles les salariés sont confrontés. Aujourd’hui, ce que la FEHAP pensait obtenir en juillet, les 3,5 % comme dans le public, devient ridicule et largement insuffisant. **Nous revendiquons, aujourd’hui le point au minimum à 7 euros.**

Nous sommes quelque peu sarcastiques dans cette analyse mais elle est le reflet des CPPNI qui se suivent et malheureusement se ressemblent. Nous pourrions reprendre ce que nous avons exprimés le 7 juillet 2022 : *« les employeurs de la FEHAP doivent cesser leur politique d’accompagnement des mesures gouvernementales. Dans le secteur privé, c’est la négociation entre les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales qui doit prévaloir. La politique de la FEHAP qui consiste à récupérer les miettes que le gouvernement daigne laisser au secteur sanitaire, social et médico-social non lucratif n’est pas la bonne. Notre secteur ne revendique pas une équité, mais l’égalité avec la Fonction Publique Hospitalière. La valeur du point FEHAP revendiquée par FORCE OUVRIÈRE à 5 €, n’est que le rattrapage partiel de trop nombreuses années de blocage des salaires. Si les employeurs de la FEHAP veulent endiguer la pénurie de personnel, faute d’attractivité, il va falloir qu’ils se décident à revoir leur politique salariale ».*

Une nouvelle fois, lors de la CPPNI du 8 septembre 22 dernier, la FNAS a fait le constat amer que la négociation sur la politique salariale n’était inscrite qu’en point 3 à l’ordre du jour. C’est inacceptable ! Nous avons rappelé que :

- Aujourd’hui tous les salariés de la CCNT 51 ne bénéficient pas des 183 euros,
- Le point n’a pas augmenté depuis une dizaine d’années,
- L’inflation n’a jamais été aussi élevée depuis 37 ans : + de 6 %.

L’urgence c’est l’augmentation immédiate des salaires. Nous ne cédons pas au chantage de l’attente d’une convention collective Unique Etendue.

Ce mois de septembre signe la fin de l’été et pour nous, la reprise du combat pour l’obtention d’une réelle négociation salariale, pour porter nos revendications :

→ Les 183 € net pour tous et sans contrepartie ;

→ L’augmentation immédiate des salaires, au minimum à hauteur de l’augmentation du coût de la vie ;

→ Le rattrapage des 40 ans de blocage des salaires ;

→ Le maintien et l’amélioration de la CCNT51 ;

→ L’amélioration des grilles de classification en fonction de l’ancienneté et de la qualification ;

→ Un plan financier d’urgence ;

→ Des embauches sans attendre, avec le financement des formations qualifiantes adéquates ;

→ Le financement de postes de personnels qualifiés à hauteur des besoins, permettant une prise en charge adaptée des publics accueillis…

Quelques revendications qui démontrent notre détermination, nous n’abdiquerons pas devant le refus de la FEHAP de négocier, nous continuons à revendiquer jusqu’à la grève si nécessaire pour obtenir satisfaction.

Isabelle TESSIER
Conseillère Fédérale
Nathalie DE OLIVEIRA CALLANQUIN
Trésorière Générale Adjointe

”

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

CCNT 65

“ LA FNAS FO FAIT VALOIR SON DROIT D'OPPOSITION À UN ACCORD INÉGALITAIRE SUR LES 183 €

La convention collective 65 n'a pas échappé aux invectives gouvernementales qui, sous couvert d'octroyer des augmentations de salaire, n'aura finalement produit qu'inégalité et injustice sociale.

Dans la suite de la conférence des métiers du 18 février 2022, le syndicat employeur a donc proposé un accord national afin de retranscrire la feuille de route du ministère. Mais au-delà des intentions affichées, intentions partagées semble-t-il par nombre d'employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social, seuls les faits demeurent.

UNISSS avait pourtant, lors d'un précédent avenant, tenté dans sa rédaction d'étendre le complément de rémunération de 183 € à l'ensemble des salariés… Mais une clause particulière conditionnant son versement à l'octroi effectif des subventions avait cependant poussé notre Fédération à ne pas signer. Nous connaissons trop bien les effets délétères de ce type de conditions, puisque nous en avons déjà l'expérience : lorsque de telles conditions sont mises en place, elles servent ! Certains salariés de notre secteur se sont vus accorder les 183 € avant d'en être privés suite à la fermeture des robinets financiers… Car bien entendu, une telle condition affirme ni plus ni moins ceci : « Vous serez payés si nous avons l'argent ; vous ne le serez pas si nous ne l'avons pas. »

Plutôt que d'aller plus avant, et d'entamer un réel rapport de force avec les financeurs, les employeurs ont une nouvelle fois cédé à l'injonction austéritaire et inégalitaire du gouvernement. L'accord proposé fin juin a donc inexorablement entériné la doctrine actuelle du ministère. 183 €, pas pour tous, et intégrant l'ensemble des critères et conditions édictés par le ministère. Dans cette retranscription quasi littérale, la possibilité-même pour les établissements de déroger à cet arbitraire était supprimée explicitement. L'accord, énonçant d'abord une certaine souplesse dans l'attribution de cette prime, précise ensuite que cette même souplesse ne saurait *« conduire à intégrer dans le champ des revalorisations des catégories entières de professionnels ne relevant pas du périmètre initial. »*

Par cette disposition, comme nous l'avons dénoncé dans le droit d'opposition que la FNAS FO, a fait valoir au début de l'été, l'Avenant n° 3-2022 « relatif à la mise en place du complément de rémunération auprès du personnel socio-éducatifs » empêche toute négociation d'accord d'entreprise qui serait plus favorable, plus égalitaire, plus juste pour les salariés. Le droit d'opposition n'étant pas majoritaire, et signé par la seule CFDT, l'Avenant a été agréé par arrêté le 19 juillet 2022 et publié au Journal Officiel le 26 du même mois. Il est applicable rétroactivement à compter du 1er avril 2022.

N'en déplaise à certains, mettre à signature un accord inégalitaire, le signer, ou même ne pas s'y opposer, constitue un acte de régression sociale.

Nous connaissons les motivations de ce gouvernement. Nous savons en quoi consiste la fin de l'abondance, dans un pays où les entreprises ont battu des records de versement de dividendes aux actionnaires, où des cadeaux à profusion ont été faits aux plus riches sur le dos des travailleurs par exonérations de cotisation. Nous savons que ces accords « 183 €-pas-pour-tous » ont vocation à produire de la division et à faciliter la régression qui vient : la destruction de nos conventions collectives et du paritarisme qui les ont permises et construites.

Consciente de ces enjeux et de sa responsabilité dans cette situation d'attaque de nos droits, la FNAS FO ne lâchera pas la proie pour l'ombre et continuera de défendre pied à pied l'égalité et la justice sociale symbolisées par nos conventions collectives nationales, par la revendication des 183 € pour tous sans contrepartie et de l'augmentation générale des salaires dans un moment où les salariés s'appauvrissent et pâtissent durement de politiques économiques toutes entières dévolues aux entreprises et à l'économie de guerre.

Contre la régression qui vient, la résistance est là !

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

”

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.

“

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS
Des outils à connaître et à faire connaître

Les Cahiers de l'Actif publient dans leur numéro double 550/553 (mars/juin 2022) un dossier ***« Prévenir et gérer les risques professionnels dans les ESSMS (Établissement ou Service Social et Médico-Social).... Ou comment prendre soin de ses équipes ? »***.

A cette occasion, la CNPTP (Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance) 66 a été sollicitée pour contribuer à ce dossier. C'est ainsi que vos représentants FO, particulièrement Corinne PETTE, secrétaire de la CNPTP 66 et secrétaire fédérale FNAS FO, ont participé activement à la rédaction du document que vous trouverez ci-après.

Vous y trouverez des outils de prévention :

- Des outils innovants pour les associations, entièrement financés, facilement accessibles et paritaires.
- Des aides financières pour les salariés, pour faire face à des situations en lien avec la santé du salarié ou de sa famille, et aussi pour financer des restes à charge après l'intervention de la Sécurité Sociale et de la mutuelle.

Bonne lecture

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

”

PRÉVENTION, DUERP[1], PRÉVOYANCE :
LES OUTILS DE LA COMMISSION NATIONALE TECHNIQUE DE PRÉVOYANCE

La mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels du secteur social et médico-social privé à but non lucratif est au cœur des priorités des Organisations syndicales d'employeurs et de salariés de la Convention Collective Nationale de Travail du 15 mars 1966 (CCNT 66). Des régimes mutualisés de protection sociale complémentaire notamment en termes de prévoyance (arrêt de travail, invalidité et décès) et de complémentaire santé (frais de santé ou mutuelle) ont été créés.

Sollicitée par les cahiers de l'Actif, la CNPTP 66 a décidé de contribuer à l'élaboration de ce dossier pour partager ses constats et ses réalisations. La commission ne prétend pas à l'exhaustivité, mais souhaite orienter les structures dans l'action.

INTRODUCTION

Le régime de prévoyance de la Branche CCNT 66 a été créé en 2006 et celui de complémentaire santé de la Branche CCNT66 a été créé en 2015, puis a évolué en 2020 vers un périmètre interbranche CCNT66 et Accords CHRS. La Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance (CNPTP 66) assure la gestion des régimes de Branche, y compris leurs fonds de solidarités. Pour être tout à fait précis sur le suivi des régimes, un Comité de Suivi Interbranche a été créé pour le suivi du régime de complémentaire santé, afin de s'adapter à sa forme interbranche (CCNT66 et Accords CHRS).

Ces régimes de Branche sont aujourd'hui dotés de dispositifs de solidarité bénéficiant au plus grand nombre. En effet, les organisations syndicales (employeur et salariés) ont fait le choix d'accompagner les structures et leurs salariés par des dispositifs de Branche innovants, pilotés par la CCNT 66[2].

CNPTP

Cette contribution a été rédigée paritairement par la CNPTP.

Les conditions de travail, les contraintes physiques, les risques psycho-sociaux, les situations difficiles avec les personnes accompagnées, les incompréhensions au sein de collectifs de travail ou avec le management sont autant de facteurs qui peuvent entraîner des conséquences pour la santé des salariés, la qualité de l'accompagnement et les budgets des établissements. En témoignent les données chiffrées relatives aux absences pour raisons de santé, en augmentation constante ces 10 dernières années (arrêts de travail, accidents du travail et maladies professionnelles, licenciements pour impossibilité de reclassement suite à une inaptitude...).

Pour la CNPTP 66, face à ce constat chiffré, le suivi et les actions techniques sur les régimes sont nécessaires, mais insuffisants pour inverser cette augmentation des arrêts de travail.

1 *DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels*
2 *CNPTP 66 : www.cnptp66.fr*

Il demeure impératif d'agir et de construire les démarches nécessaires à l'évaluation des risques professionnels et l'élaboration d'un plan d'action de prévention partagé dans le cadre du dialogue social.

De plus, le contexte de fortes contraintes budgétaires de ces dernières années pèse sur l'attractivité des métiers du secteur, impliquant des difficultés de recrutement qui ont pour conséquences une tension accrue dans les effectifs des établissements, un turnover significatif et une augmentation des arrêts de travail. **La qualité de l'accompagnement des personnes les plus fragiles, moteur de l'engagement des professionnels et des projets portés par les associations, s'en trouve alors impacté.**

Fort de ces constats, l'objectif porté par la CNPTP 66 est d'accompagner les salariés et les associations dans la prévention de ces risques et de promouvoir les bonnes pratiques en matière de santé au travail.

> Ce travail a pris la forme, depuis 2011, d'un investissement financier dans ces démarches et trouve son expression la plus forte dans la création d'un fonds de solidarité conventionnel appelé HDS Prévoyance ou HDS Santé en lien avec les régimes de protection sociale complémentaire. La commission a également élaboré un guide de prévention pour aider les acteurs à s'emparer de ces sujets[3].

La prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail doivent être au centre des priorités des acteurs des différentes structures, Directions, encadrements, représentants du personnel et professionnels, apportant ainsi un bénéfice concret à toutes les parties prenantes. La CNPTP 66, ses membres et ses partenaires assureurs sont là pour les soutenir.

I - UNE ACTION CONTINUE NÉCESSAIRE

Pour la CNPTP 66, construire des démarches de prévention et de santé au travail va au-delà des constats évoqués en introduction. Force est de constater que ces dynamiques ne sont pas toujours mises en œuvre de manière opérationnelle dans les structures et qu'elles n'existent parfois que pour répondre à des obligations légales ou réglementaires de plus en plus nombreuses et exigeantes (DUERP, formations obligatoires, injonctions...). Pourtant ces démarches itératives, lorsqu'elles sont construites, ont prouvé leur efficacité en termes d'amélioration de la qualité de vie au travail et de la santé au travail.

Bien entendu, le Code du travail (L 4121-1 du Code du travail) pose un cadre de référence légal et réglementaire auquel les acteurs doivent se référer pour l'action notamment :

- l'obligation de l'employeur de prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs,
- l'évaluation et la prévention des risques professionnels,
- l'obligation de prudence corollaire de la précédente (L 4122-1 du Code du travail),
- ou encore les principes généraux de prévention et les consultations obligatoires.

Néanmoins, ce cadre normatif n'apparaît pas toujours suffisant.

Le manque de temps ou de ressources dédiées est un obstacle souvent évoqué par les associations pour assurer la mise en œuvre en continu de ces démarches.

Le renouvellement des effectifs (turn-over) peut parfois également mettre en difficulté certains process établis.

> La démarche consiste alors à faire de la prévention des risques professionnels un enjeu commun et un objectif pérenne pour l'association et ses acteurs. Ceci permet d'améliorer in fine la qualité des services rendus aux personnes accompagnées, de garantir de bonnes conditions de travail pour les salariés et de faire évoluer favorablement les indicateurs sociaux et de santé (arrêts de travail, maladies professionnelles, accidents de travail, climat et cohésion sociale...).

Il s'agit ici de créer les conditions de réussite de ce processus itératif. Cette démarche doit servir d'appui au plan de prévention qui sera mis en œuvre. Elle organise **un travail concerté entre l'encadrement, les institutions représentatives du personnel et les salariés,** dont l'objectif principal est la réalisation d'actions centrées sur l'évaluation et la prévention des risques professionnels. Cette démarche demeure un préalable nécessaire, mais parfois insuffisant, pour prendre en compte certaines difficultés (maintien dans l'emploi, passerelles, parcours professionnels...).

Elle peut donner lieu à d'autres approches plus élargies comme la Santé au travail, la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (Accord National Interprofessionnel [ANI] du 9 décembre 2020), une politique Handicap, la prévention de la désinsertion professionnelle et l'amélioration globale des conditions de travail.

> Elle nécessite d'investir du temps dans la mise en place, notamment dans la prise en compte de la parole par des échanges réguliers pour définir les actions adéquates et obtenir des résultats tangibles.

Loin des *«y'a qu'à»*, *«faut qu'on»*, elle repose sur des engagements, des méthodes, des outils et surtout des actions concrètes. Sa mise en œuvre doit respecter, en particulier, certaines valeurs essentielles, comme un dialogue social transparent et de qualité sur ces questions, l'écoute et le respect des acteurs de la prévention et la prise en compte de la parole des salariés, quelle que soit leur place dans l'organisation.

L'écoute et le dialogue n'imposent pas une obligation de consensus, mais doivent permettre de rapprocher le travail prescrit du travail réel en tenant compte des contraintes de chacun.

De manière assez classique, il est préconisé de construire sa démarche autour des éléments suivants :

- L'objectif est d'aboutir à un plan d'action priorisé, concret, réaliste, quantifiable, évaluable et organisé dans le temps, en

[3] *Disponible sur le site https://www.cnptp66.fr/wp-content/uploads/2017/05/brochure-cnptp-web.pdf*

faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de l'accompagnement. Dans le cadre des instances (CSE et CSSCT), il peut être choisi de former une commission spécifique ou de constituer un comité de pilotage de la démarche.

- La composition du comité est à l'appréciation de la direction générale, en y associant les instances compétentes. L'objectif est de fédérer les parties prenantes, par exemple par la représentation du conseil d'administration, de la direction générale, de l'encadrement dont le service RH, des institutions représentatives du personnel et des salariés, à travers la construction et le suivi d'une démarche de prévention. La commission ou le comité de pilotage peuvent devenir l'occasion de partager un niveau de connaissance commun sur la prévention des risques et ses enjeux, en assurant la formation de ses membres.

> Un comité de pilotage ne peut se substituer aux instances représentatives compétentes, comme le CSE ou la CSSCT, ou à leurs prérogatives, mais pourra être force de proposition quant aux actions et à leur mise en œuvre et permettra d'assurer le suivi de la démarche.

- Comme pour toute démarche visant à l'amélioration continue, les étapes suivantes peuvent alors être mises en œuvre.
  - **Le pré-diagnostic**, pour recueillir, analyser les données et bâtir des indicateurs fiables et suivis dans le temps.
  - **La préparation de l'action** en formant le comité de pilotage.
  - **Le diagnostic concerté**, pour faire le point sur la prévention globale ou sur des thématiques jugées prioritaires (risques physiques, psychiques...) et analyser le travail réel au regard du travail prescrit.
  - **L'élaboration d'un plan d'action** pour prévenir les situations à risque jugées prioritaires.
  - **Le suivi du plan d'action** pour en assurer la réalisation et l'actualiser au regard des actions menées ou des situations nouvelles.

- Au regard de certaines thématiques et pour enrichir les travaux du comité de pilotage de la démarche, ce dernier peut s'adjoindre les compétences internes et externes nécessaires. Notamment par l'**audition des salariés exposés à certains risques, l'analyse de situations de travail précises**, ou encore l'intervention d'experts identifiés pour faire le point, comme le service de prévention et de santé au travail interentreprises, la CARSAT, un réseau spécialisé comme l'ANACT/ARACT ou encore un cabinet de conseil. Les fonds mis en place par la CNPTP 66 peuvent lever certains freins financiers dans ces sollicitations externes.

Au centre d'une démarche de prévention, un outil rassemble aujourd'hui l'identification et l'évaluation des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés dans leurs unités de travail, le plan d'action pour prévenir ces situations et la concertation : le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

II - UN DUERP RENOUVELÉ

La CNPTP 66 rappelle que depuis le décret du 5 novembre 2001, le DUERP est obligatoire dans toute entreprise, à partir du premier salarié embauché.

Cet outil central et sa construction ont été remaniés par la loi du 2 août 2021, dite « Loi Santé ». S'il demeure un document obligatoirement établi par l'employeur, les évolutions légales et réglementaires récentes ont accentué le rôle du Comité Social et Économique (CSE).

> La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail et son décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 sont venus préciser que doivent désormais participer à l'évaluation des risques :
> - le CSE,
> - le référent santé, s'il est désigné
> - les SST (Services de Santé au Travail) qui deviennent les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI).

L'avis du CSE est requis sur le DUERP et ses mises à jour. Il doit par ailleurs être transmis par l'employeur à chaque mise à jour au SPSTI[4] auquel il adhère.

Concernant sa forme, ce document doit être réalisé sur un support unique, dans le souci de répondre à trois exigences.

- **Exigence de cohérence**, en regroupant sur un seul support les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs.
- **Exigence de commodité**, afin de réunir sur un même document les résultats des différentes analyses des risques, réalisées sous la responsabilité de l'employeur, facilitant ainsi le suivi de la démarche de prévention des risques en entreprise.
- **Exigence de traçabilité,** la notion de « transcription » signifiant qu'un report systématique des résultats de l'évaluation des risques doit être effectué, afin que l'ensemble des éléments analysés figure sur un support.

Le DUERP pourra être écrit ou numérique, laissant à l'employeur le soin de choisir le moyen le plus pratique de matérialiser les résultats de l'évaluation des risques.

Dans tous les cas, l'existence de ce support traduit un souci de transparence et de fiabilité, de nature à garantir l'authenticité de l'évaluation.

> De plus, il doit désormais pouvoir être **conservé pendant 40 ans**, pour assurer la traçabilité des expositions et faire l'objet d'un dépôt sur une plateforme dédiée, d'ici le 1er juillet 2023, pour les associations de plus de 150 salariés et le 1er juillet 2024 pour les autres. Les contraintes de forme, mais également les mises à jour régulières, plaident fortement pour une solution numérique facilitant sa transmission et son archivage.

[4] *SPSTI Service de Santé au Travail Interprofessionnel*

Dans les associations d'au moins 50 salariés, le DUERP doit déboucher sur le Plan Annuel de Prévention des Risques Professionnels (PAPRIPACT) qui comprend :

- la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir ;
- pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût ;
- les ressources de l'entreprise mobilisées à cette fin ;
- le calendrier de mise en œuvre.

Pour les associations dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, l'évaluation des risques doit déboucher sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions est consignée dans le DUERP et ses mises à jour.

Le DUERP est donc un document central dans une démarche de prévention, pour plusieurs raisons.

- Il identifie les unités de travail au sein desquels des salariés peuvent être exposés aux risques professionnels
- Il établit l'évaluation de ces risques selon une matrice de criticité intégrant la gravité et la fréquence des risques
- Il intègre un plan d'action (PAPRIPACT pour les plus de 50 salariés) permettant de prévenir les risques selon les 3 niveaux de prévention :
  - **primaire :** niveau à privilégier, dont l'objectif est d'éliminer le risque en s'attaquant à sa source ;
  - **secondaire :** ce niveau est destiné à donner aux salariés exposés les capacités de faire face aux risques pour en amoindrir les effets sur leur santé ;
  - **tertiaire :** lorsque le risque s'est réalisé, ce niveau de prévention est destiné à la réparation et l'accompagnement de la victime.
- Il permet le suivi de l'exposition par ses mises à jour et organise la mise en œuvre du plan d'action.

On y retrouve ainsi les grandes étapes de la démarche de prévention. Son élaboration et sa mise à jour peuvent ainsi être réalisées dans le cadre du comité de pilotage, puis soumises aux consultations et envois obligatoires.

La loi du 2 août 2021 (Art. L. 4121-3-1 IV) prévoit également que les Branches peuvent accompagner les entreprises dans l'élaboration et la mise à jour de leur document unique. Depuis 2018, la commission paritaire CNPTP 66 a travaillé dans le cadre du Haut Degré de Solidarité du régime de prévoyance (HDS Prévoyance CCNT 66) sur le DUERP consciente des difficultés que peuvent rencontrer les associations pour l'élaboration de ce document. Tout d'abord en mettant en place une action dédiée à sa construction et sa mise à jour puis en travaillant à la mise à disposition d'un outil numérique permettant de formaliser son ou ses documents uniques et les plans d'action associés. Ce travail a pris la forme de l'outil G2P dédié à la CCNT 66, intégrant des unités de travail préconstruites et adaptées, des questionnaires dédiés aux risques présents sur ces unités de travail et un catalogue d'actions de prévention pour aider à l'élaboration du plan[5].

PRÉVENTION ET GESTION DES RISQUES PROFESSIONNELS : UNE DÉMARCHE CONCRÈTE

L'un des premiers pas à faire pour prévenir et gérer les risques professionnels est déjà d'être convaincus de l'intérêt du sujet et de la nécessité de devoir agir. Dans le secteur appliquant la CCN66, c'est un pas déjà franchi de longue date.

L'intérêt d'agir et la nécessité d'agir pour améliorer la santé et la qualité de vie au travail sur les territoires comme collectivement au niveau de la Branche n'est plus à démontrer.

Dans ce secteur, la difficulté n'est pas tant de convaincre les acteurs qu'il faut agir pour améliorer la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), mais plutôt sur le comment on doit agir, avec qui, par quels moyens, avec quels outils et méthodes adaptés aux particularités des métiers, etc. Notre rôle d'expert n'est alors plus de démontrer, mais bien d'accompagner. Nous accompagnons ainsi les acteurs à savoir par quel bout prendre le sujet en premier pour ne pas tromper ni frustrer les attentes de professionnels engagés, parfois au détriment de leur propre santé et qualité de vie au travail. Mais également, notre expertise passe par la méthode, afin de favoriser l'émergence de véritables plans d'action efficients et efficaces, et d'outiller la recherche de moyens aux côtés des acteurs de l'ESS[6] pour aider à mettre en œuvre les volontés d'action.

L'objectif principal ? Développer le pouvoir d'agir ()[7] pour donner corps à l'engagement du secteur sur l'importance de la qualité de vie au travail des professionnels au bénéfice de la qualité des soins, accompagnements et services destinés à des publics fragilisés.

Les clés du chemin pour favoriser le pouvoir d'agir sont en premier lieu les suivantes.

Avoir un objectif clair, partagé et concerté

Il est nécessaire de ne pas partir dans tous les sens pour agir efficacement en prévention et ne pas amoindrir les impacts en dispersant les énergies.

Se donner collectivement le droit à l'expérimentation

Il vaut mieux tenter une action de prévention, même si elle n'est pas optimale, qu'attendre de lancer une action parfaite.

[5] *Cet outil est financé intégralement par le HDS 66, il est disponible à l'adresse suivante : https://g2p-prevention.didacthem.com*

[6] *ESS : Economie Sociale et Solidaire*

[7] *Ici la notion du développement du pouvoir d'agir est prise au sens de « créer les conditions pour qu'elles [les personnes] puissent agir individuellement ou collectivement sur ce qui est important pour elles » (Le Bossé, 2007, p 6).*
Référence : Le Bossé, Y. (2007). L'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir : une alternative crédible ? *Site de l'Association nationale des assistants de service social. http://anas.travail-social.com ; cité dans C. Gouédard, P. Rabardel,* Pouvoir d'agir et capacités d'agir : une perspective méthodologique ? *Illustration*

Connaître les aides et appuis à notre disposition

Agir en faveur de la santé et qualité de vie au travail est toujours un parcours de longue haleine dans lequel chaque soutien sera précieux, il est donc nécessaire de s'entourer pour parvenir au développement du pouvoir d'agir dans la durée.

*

Dans cette perspective, l'énergie collective doit se focaliser sur l'action et la mesure de son efficience (ou de sa non-efficience), plus que sur la description et la justification de pourquoi il faut agir. Or c'est un changement de paradigme qui n'est pas simple pour les structures devant faire face à un contexte réglementaire très contraint, où toute action et tout investissement se doivent d'être justifiés. Alors, comment faire ?

Voir loin

Le DUERP, par exemple, en permettant un recul, un suivi et la conservation de la trace des actions déjà expérimentées et de leurs effets, donnera matière au collectif pour définir conjointement les objectifs à atteindre sur le long terme, en vue d'améliorer la santé et la qualité de vie au travail.

Commencer petit

Régler tous les sujets en une fois est illusoire. C'est en opérant un pas après l'autre, action par action, que la prévention se construit. Le DUERP aide à formaliser des critères communs de priorisation pour permettre à l'organisation, au-delà de l'apport de chaque acteur au projet, **de se fixer un programme d'action ambitieux et réaliste.** Ambitieux, car le plan d'action vise toujours à agir prioritairement sur les risques professionnels les plus graves et les plus prégnants, mais également réaliste, car nous pouvons également choisir chaque année, en complément d'actions au long cours (qui ne verront leurs résultats qu'après plusieurs années), de prioriser des actions simples, rapides et peu coûteuses. Même si celles-ci peuvent sembler accessoires de prime abord, il n'y a pas de petite action de prévention, car chaque action nourrit la culture de prévention d'un établissement, et **une culture de prévention partagée** par chacun reste à long terme le meilleur gage de réussite en faveur de la santé et qualité de vie au travail.

Agir vite

Nous avons tous tendance à vouloir attendre le meilleur moment pour agir, mais ce meilleur moment arrive-t-il vraiment ? La préparation d'une action est coûteuse en énergie, faisant ainsi parfois que, lorsque le plan d'action est enfin lancé, il n'y a pas ou peu d'énergie pour soutenir son déploiement, et encore moins (s'il en reste) pour en mesurer les résultats. Par exemple, dans le cycle de mise à jour du DUERP, il est finalement assez rare de voir un temps commun d'échange et de partage sur le résultat du plan d'action précédent, alors même que le cycle de mise à jour du DUERP est pensé comme un dispositif d'amélioration continue.

*

En prévention, **il faut prendre le risque d'agir :** s'autoriser à affiner, revoir, compléter l'action en cours de route et prendre le temps de regarder les effets de l'action plus que le pourquoi de l'action pour avoir la possibilité, à terme, d'en mesurer les résultats concrets.

Pour faciliter le passage à l'action, le secteur s'est doté d'appuis pour favoriser les opportunités d'agir en étant guidés et accompagnés. Les travaux de longue date menés par la Branche apportent donc un premier socle de solutions clés en main : guide CNPTP 66 sur la prévention, accompagnements par des tiers experts financés grâce au HDS Prévoyance 66 et dédiés à la prévention collective (DUERP, prévention des troubles musculosquelettiques, prévention des risques psychosociaux, etc.), aides individuelles dédiées à soutenir les salariés de la Branche en situation de fragilité. Ces dispositifs ne demandent qu'à être saisis. Là où l'accès aux aides et aux outils pouvait être difficile avant, ce premier frein n'en est plus un. Il reste néanmoins à mieux outiller l'évaluation des impacts des actions engagées pour que chacun puisse mesurer les progrès réalisés et les résultats de leurs engagements en faveur de la santé et de la qualité de vie au travail. Même si **le chemin de la QVCT est long**, parfois semé d'embûches, et que les résultats attendus ne sont pas encore significatifs au niveau global, des progrès locaux sont déjà observables et les bonnes initiatives ne demandent qu'à être partagées, testées et essaimées.

Amandine Dubois Fleury,
Pôle Santé et Qualité de Vie au Travail ESS,
Chorum au sein d'Harmonie Mutuelle, membre du Groupe VYV

III - PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE ET RETOUR À L'EMPLOI : UN OBJECTIF PARTAGÉ

L'exposition aux risques professionnels, notamment musculosquelettiques et psycho-sociaux, dans le secteur sanitaire, social et médico-social, peut avoir pour conséquence d'éloigner durablement certains salariés de leur activité professionnelle.

> Les statistiques démontrent que les difficultés de maintien dans l'emploi sont corrélées à la durée de l'arrêt de travail : plus l'arrêt est long et plus le salarié en arrêt éprouvera des difficultés quant à la continuité de son parcours professionnel. Ainsi selon les données du ministère du Travail, ce sont entre 1 et 2 millions de salariés (5 à 10 % de la population active) qui sont concernés, à court ou moyen terme, par un risque de désinsertion professionnelle en raison de leur état de santé ou d'un handicap. En 2017, l'enquête emploi, menée par l'OPCO Santé, indiquait une augmentation significative des accidents de travail et des ruptures du contrat de travail dans le cadre de l'inaptitude (plus de 4000 licenciements sur le champ sanitaire, social et médico-social pour près de 790 000 salariés).

L'ANI du 9 décembre 2020, pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail, et sa transposition dans la loi du 2 août 2021, ont fait de la prévention de la désinsertion professionnelle un enjeu majeur des politiques de santé au travail.

Compte tenu de la nécessité d'agir en prévention, des ruptures de parcours professionnels, des tensions observées dans les effectifs de notre secteur, de la perte de compétence associée et de l'impact sur la continuité et la qualité de l'accompagnement, il est nécessaire pour les structures de s'emparer du sujet de la prévention de la désinsertion professionnelle en utilisant notamment les dispositifs de droit commun.

La CNPTP 66 travaille actuellement dans l'objectif de proposer un service aux associations et à leurs salariés en réponse à ce risque. Un premier constat, dressé par les organisations composant la commission paritaire, concerne la **difficile lecture du panorama des actions disponibles pour le retour à l'emploi du salarié.**

> La multiplicité des acteurs (SPSTI, CPAM, CARSAT, organismes assureurs, OPCO santé, OETH, etc.) et des dispositifs (visites médicales de pré-reprise et de reprise, aménagement du poste de travail, essai encadré, contrat de rééducation professionnelle, bilan de compétence, CPF de transition, conseil en évolution professionnelle...) n'en facilitent pas la lecture, compte tenu notamment de la diversité des situations rencontrées.

La perspective est donc, dans un premier temps d'orienter l'action des associations et de leurs salariés (certaines démarches étant plus personnelles, comme la demande de la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé, ou RQTH).

La complexité du sujet, la pression temporelle pesant sur les établissements dans ces procédures et la difficulté d'anticipation de certaines situations peuvent conduire à une gestion administrative de l'inaptitude menant à la procédure de licenciement dans l'impossibilité de reclassement.

> Le premier enjeu pour la CNPTP 66 est d'améliorer la lisibilité des dispositifs de droit commun, avant de créer un nouvel accompagnement propre au périmètre de la CCNT 66, et d'inciter à l'action précoce sur ces sujets notamment dès les premiers signaux (douleurs, absences, désengagement, etc.).

Pour agir, la loi du 2 août 2021 oriente l'action des associations et leur partenaire, le service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), vers les deux rencontres suivantes.

Le rendez-vous de liaison

En application du nouvel article L1226-1-3 du Code du travail, lorsque la durée de l'absence au travail du salarié, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, est supérieure à une durée fixée par décret, un rendez-vous de liaison peut être organisé entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail. Il s'agit d'informer le salarié que pendant son arrêt qu'il peut :

- suivre une formation avec un avis favorable de son médecin traitant (L323-3-1 du code de la sécurité sociale), la durée de la formation devant alors être compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail ;
- bénéficier d'un accompagnement, de conseils par les organismes de Sécurité Sociale.

> Il s'agit également de rappeler à l'intéressé l'existence des dispositifs légaux tels que la visite de pré-reprise (voir le point suivant) ou encore la possibilité, pour le médecin du travail, de proposer (à tout moment), par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail, ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mentale du travailleur (en vertu de l'article L4624-3 du Code du travail).

La visite de pré-reprise

Les règles concernant la visite de pré-reprise sont fixées par le nouvel article L 4624-2-4 du Code du travail. En cas d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident d'une durée fixée par décret, le travailleur peut bénéficier d'un examen de pré-reprise par le médecin du travail. L'article R. 4624-29 du Code du travail, modifié par le décret n° 2022-372 du 16 mars 2022, prévoit que la visite de pré-reprise devra désormais être organisée pour tous les salariés en arrêt de travail ou maladie de plus de 30 jours (au lieu de 3 mois), pour les arrêts à compter du 31 mars 2022.

> La visite de pré-reprise a pour objet notamment de permettre la mise en œuvre de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou encore des mesures d'aménagement du temps de travail.

Elle est organisée à l'initiative du salarié, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du travailleur à son poste est anticipé. L'employeur doit désormais informer le salarié de la possibilité, pour celui-ci, de solliciter l'organisation de l'examen de pré-reprise et/ou un rendez-vous de liaison, comme indiqué au point précédent.

Comme précédemment, la visite de reprise doit se dérouler après un congé de maternité ou une absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident (selon des modalités qui doivent être précisées par décret), le travailleur bénéficiant d'un examen de reprise par un médecin du travail dans un délai déterminé par décret. Dans l'attente des décrets, ses objectifs actuels sont les suivants :

- Vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur, ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé.
- Examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises, le cas échéant, par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise.

- Préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur.
- Émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

Pour la prévention de la désinsertion professionnelle, le rôle du SPSTI est donc central, notamment du fait de la compétence de ce service pour accompagner employeurs et salariés, en lien avec les conséquences de l'état de santé de ce dernier sur son activité professionnelle et les conditions de travail dans l'association. L'ANI du 9 décembre 2020 et sa transposition dans la loi du 2 août 2021 ont souhaité développer le rôle des SPSTI dans ce sens.

IV - DES DISPOSITIFS CONVENTIONNELS INNOVANTS POUR PERMETTRE L'ACTION, LE HDS PRÉVOYANCE 66 ET LE HDS SANTÉ INTERBRANCHES

Les partenaires sociaux de la CCNT 66 ont mis en œuvre un éventail large de dispositifs pour accompagner les associations et leurs salariés.

Tout d'abord, il convient de souligner que la CCNT 66 est dotée de régimes de protection sociale complémentaire. Ainsi, les garanties de prévoyance interviennent pour garantir au salarié en arrêt de travail ou en invalidité un niveau de revenus, quelle qu'en soit la cause. Les garanties de complémentaire santé (mutuelle) assurent, quant à elles, le financement des soins en complément de la Sécurité Sociale, permettant ainsi un meilleur accès au soin pour les salariés du périmètre.

Ces garanties de protection sociale complémentaire peuvent constituer une forme de prévention tertiaire orientée vers la réparation.

La mutualisation de ces régimes permet à toute association, quels que soient ses secteurs d'intervention et les difficultés des personnes accompagnées, ses effectifs, son territoire, sa sinistralité, de bénéficier des mêmes garanties à un tarif négocié auprès des assureurs recommandés. Elle est l'expression de la solidarité du secteur vis-à-vis de ces garanties de protection sociale.

Ensuite, conscients des enjeux de la prévention sur le secteur, la CNPTP 66 s'est emparée pleinement des mécanismes de solidarité liés à ses régimes et à leur mutualisation, **les Hauts Degrés de Solidarité** (HDS au sens de l'article L 912-1 du code de la Sécurité Sociale). Ainsi, le régime de prévoyance a développé depuis 2016 un catalogue d'actions « clés en main », dédiées à la prévention au sein du **HDS Prévoyance 66** à l'aide de prestataires référencés. L'ensemble des structures à jour de leurs cotisations au HDS Prévoyance 66[8] ont ainsi accès au catalogue diversifié des actions[9].

En tout premier lieu, compte tenu de la place centrale du DUERP dans une démarche de prévention, le HDS Prévoyance 66 prévoit une action dédiée à **la méthode d'élaboration du DUERP et à sa mise à jour.**

> Un expert se déplace dans la structure pour faire le point sur la structuration de l'association, les unités de travail et les risques identifiés. Ensuite, il accompagne la structure pour l'élaboration du DUERP ou pour sa mise à jour, en fonction de l'état d'avancement de ce dernier.

Cet accompagnement a vocation à intégrer l'outil G2P proposé pour l'élaboration du document unique (cf. ci-dessous).

- **Des actions de prévention** ont été construites **autour de 3 risques** majeurs pour le secteur.
  - Les risques psycho-sociaux (RPS).
    - Une première action intitulée du **« diagnostic des RPS »** permettant de faire le point sur les facteurs de risque présents et de commencer à formaliser un plan d'action à l'aide de l'intervention d'un expert identifié.
    - Une seconde action sur l'**« accompagnement à la prévention des RPS »**, au-delà du diagnostic (cf. ci-dessus). Le HDS Prévoyance 66 propose de mettre en œuvre une prévention ciblée sur certains facteurs de RPS. Ces thématiques sont relatives à la prévention des tensions et la cohésion d'équipe, la médiation, en cas de conflit, la prévention de l'épuisement professionnel et la reconnaissance au travail.
  - **Les risques musculosquelettiques (TMS).** Un cabinet accompagne l'association pour diagnostiquer les situations à risque, notamment par une approche centrée sur l'analyse de la situation de travail attachée à certains métiers. Au-delà des constats, l'intervenant accompagne l'association dans l'élaboration d'un plan d'action.
  - **Les phénomènes violents.** Qu'ils soient issus de l'accompagnement ou au sein des collectifs de travail, cette action aide les structures à formaliser un plan d'action pour prévenir ces situations de violence, que ce soit en prévention primaire ou secondaire.
- **Une cellule de soutien psychologique** a également été mise à disposition des associations et de leurs équipes. Un psychologue diplômé peut, dans un cadre confidentiel, se déplacer en moins de 48 h pour mettre en place une cellule de crise, en cas d'évènement traumatique (agression verbale et/ou physique, incident impactant les équipes, décès...). Cette cellule permet d'assurer une prise en charge individuelle ou collective (entretien de groupe) pour les personnes touchées par cet évènement.

[8] *L'avenant 356 du 23 juin 2020 organise une mutualisation conventionnelle de ces cotisations de solidarité au HDS Prévoyance 66. Ainsi, pour les associations qui ont souscrit leur contrat de prévoyance auprès des assureurs mutualisés (AG2R, Apicil, Chorum groupe Vyv et l'Ocirp), la cotisation de prévoyance intègre ce mécanisme. Pour les associations qui n'ont pas fait le choix d'un assureur mutualisé, elles doivent organiser le versement de 2 % de leur cotisation au sein du HDS Prévoyance 66 et, ainsi, bénéficier de l'intégralité des actions collectives et individuelles au catalogue. Pour toute demande d'informations : ccn66-demande@branche-hds.fr*

[9] *https://www.cnptp66.fr/votre-catalogue-de-prestations/, élaboré par la CNPTP 66 avec les experts missionnés, en cohérence avec les besoins identifiés du secteur.*

> De plus depuis plusieurs années, une plateforme d'écoute psychologique est à disposition des salariés, 24 h/24, 7jours/7, pour leur permettre de parler à un psychologue diplômé[10].

- **Des financements pour des actions de prévention :** pour les structures qui souhaiteraient mettre en œuvre des actions de prévention avec un expert de leur choix et/ou sur une thématique différente de celles proposées, elles peuvent solliciter une intervention financière du HDS Prévoyance 66. Ce financement est soumis à conditions et le montant est attribué sur décision de la CNPTP 66.

> Un dossier est disponible en ligne. Ces financements peuvent être articulés avec les dispositions conventionnelles concernant **l'investissement pour la prévention, à hauteur de 0,1 % de la masse salariale brute annuelle** (avenant 347 du 21 septembre 2018 modifié par l'avenant 362 du 16 septembre 2021). Cette enveloppe gérée en interne ayant pour objectif de doter les associations n'ayant pas conclu un accord sur la prévention et l'amélioration de la qualité de vie au travail, d'un budget annuel pour l'élaboration de leur plan d'action.

- **Un outil de gestion du DUERP dématérialisé : l'outil G2P** est accessible à toutes les associations à jour de leurs cotisations[11], le financement de la création d'un compte étant assuré par le HDS Prévoyance 66.

La CNPTP 66 incite les associations à créer leur compte pour bénéficier de cet outil ayant vocation à permettre à toute association de réaliser son DUERP dématérialisé.

> Simple et accessible, G2P propose une méthode basée sur des activités présentes dans les établissements auxquelles sont associés des questionnaires relatifs aux risques présents. Travaillés depuis 2019 notamment à l'aide d'enquêtes de terrain, ces questionnaires permettent de faire le point sur les risques professionnels, les moyens de prévention appliqués et dressent une analyse des risques en fonction de leur criticité (matrice gravité/fréquence). Une fois ces questionnaires renseignés, l'outil propose de construire son plan d'action à l'aide de propositions élaborées dans le cadre paritaire de la CNPTP 66.

La commission invite fortement les associations à **alimenter cet outil dans le cadre de leur dialogue social notamment avec le CSE et/ou de leur démarche de prévention.** Le résultat proposé par G2P consiste en un DUERP dématérialisé intégrant un plan de prévention à jour des dispositions de la Loi du 2 août 2021 et pouvant faire l'objet des consultations et des transmissions obligatoires (cf. ci-dessus concernant le DUERP). Au niveau de la branche, les partenaires sociaux auront accès à des statistiques anonymes sur l'état des lieux des risques et l'analyse de leur criticité pour, à terme, proposer des actions plus ciblées dans le cadre du HDS Prévoyance 66.

- Au sein du **régime de complémentaire santé interbranches** (accords CHRS et CCNT 66), selon le même mécanisme que pour la prévoyance, le **HDS Santé Interbranches** est en cours de déploiement d'actions collectives, dédiées notamment aux risques routiers, aux risques liés au travail de nuit ou encore autour des douleurs articulaires et musculaires.

> En outre, le HDS Santé Interbranches finance, à titre expérimental, en Occitanie, une démarche inter-associative dédiée à la prévention des conduites addictives.

Au-delà du versement de la cotisation au HDS Prévoyance 66 et/ou au HDS Santé, l'engagement commun de l'employeur et des représentants du personnel (CSE) est une condition pour pouvoir bénéficier des actions et financements destinés à la prévention. Pour faire intervenir les experts ou solliciter un financement, l'association doit ainsi fournir un avis favorable à l'action du CSE (extrait de PV par exemple).

> Le paritarisme de la démarche est pour la CNPTP 66 une condition d'accès, mais surtout une condition de réussite, permettant d'intégrer pleinement la prévention dans le cadre du dialogue social interne en respectant les attributions des représentants du personnel.

Ainsi, les intervenants ont pour consigne d'associer les représentants du personnel à leurs travaux et/ou d'intégrer des salariés aux actions, lorsque, par exemple, l'association n'est pas dotée d'institutions représentatives du personnel (constat de carence).

V - DES AIDES FINANCIÈRES INDIVIDUELLES, ATOUTS SUPPLÉMENTAIRES D'UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION

1. HDS PRÉVOYANCE 66

En complément des actions collectives de prévention, le HDS Prévoyance 66 a mis en place des aides financières individuelles pour permettre aux salariés de faire face aux situations suivantes.

- Les salariés en Affection de Longue Durée (ALD).
- Les salariés en situation d'aidant familial.
- Les salariés bénéficiaires de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).
- Les salariés qui rencontrent des difficultés financières importantes notamment du fait de la crise sanitaire.

Ces aides financières individuelles sont accessibles sous conditions[12].

Pour informer les salariés sur ces aides financières, la CNPTP 66 invite les associations et leurs services de gestion des ressources humaines à diffuser les éléments de communication accessibles sur le site du catalogue[13].

[10] Cette plateforme est accessible à l'aide d'un numéro gratuit : 0 805 230 443.

[11] https://g2p-prevention.didacthem.com/login

[12] À l'aide des dossiers de demande disponibles sur le site de la CNPTP 66 : https://www.cnptp66.fr/votre-catalogue-de-prestations/

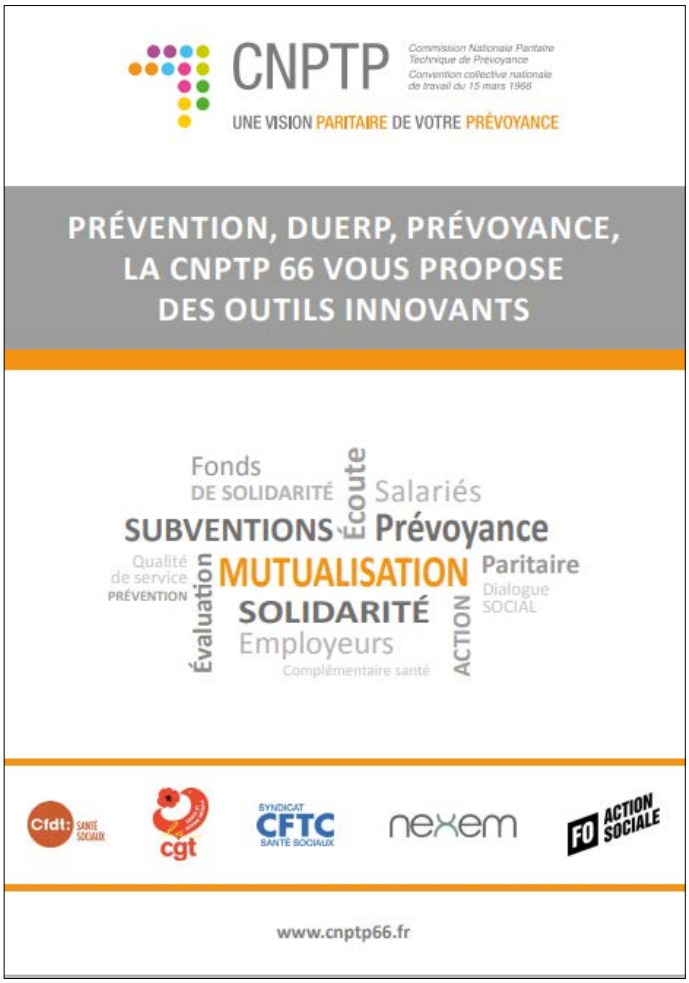
[13] Pour toute question relative aux actions collectives et aux aides individuelles, une adresse courriel est à la disposition de tous : http://www.ccn66-demande@branche-hds.fr

2. HDS SANTÉ 66 ET CHRS

À titre individuel, pour les bénéficiaires du HDS Santé Interbranches (salarié dont les ayants droit sont couverts ou encore bénéficiaires de la Loi Evin, notamment les retraités couverts au titre du régime de complémentaire santé), ce fonds intervient pour le financement de frais de santé qui pourraient rester à la charge de ces personnes, une fois la Sécurité Sociale et la complémentaire santé (mutuelle) intervenus. Ces financements sont attribués sous conditions de ressources, accessibles au plus grand nombre, et peuvent être versés directement au praticien de santé le cas échéant[14].

Les membres de la CNPTP ont souhaité qu'un réel soutien financier permette à l'ensemble des salariés CCNT66 et CHRS de ne plus renoncer à des soins, faute de financement. En particulier les soins dentaires onéreux, pourtant véritable gage de prévention en santé globale.

Tous les salariés (leurs ayants droit et les bénéficiaires de la Loi Evin sous conditions) de la CCNT66 et des Accords CHRS peuvent bénéficier de ce fonds de solidarité, quel que soit l'assureur complémentaire santé choisi par l'association. Toutes les demandes sont étudiées.



CONCLUSION : UNE DYNAMIQUE NATIONALE ET PARITAIRE DE PRÉVENTION ACCESSIBLE DÈS MAINTENANT

Compte tenu des constats du secteur et des enjeux de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail pour les salariés, les associations, la pérennité et la qualité de l'accompagnement des personnes les plus fragiles, les membres de la CNPTP 66 se sont investis depuis plus de 10 ans sur le sujet de la prévention. Tout d'abord par la mutualisation des régimes de protection sociale complémentaire, leur suivi et leur gestion, puis par la création de dispositions de solidarité innovants, déployant une offre de prévention globale et cohérente dans les HDS.

Cette action poursuit un objectif partagé paritairement, celui de permettre aux associations, à leur encadrement, leurs représentants du personnel et à leurs salariés de lever les freins à l'action, quels qu'ils soient, par l'apport de compétences externes pour les freins techniques, par des financements importants pour les freins financiers, ce dans le périmètre de la CCNT 66, mais également dans le champ des Accords CHRS. Si les dispositions légales et réglementaires obligent à la mise en œuvre d'une prévention des risques professionnels et l'élaboration d'un plan d'action dédié, si les constats partagés et les enjeux démontrent la nécessité d'agir, la CNPTP 66 rend ces démarches possibles.

[14] *Pour toute demande d'information sur le HDS Santé Interbranches, une adresse mail dédiée est à disposition : http://www.HDSsante66CHRS-demande@branche-hds.fr*

SYNCEA
Les experts aux côtés des CSE

Loi Santé au Travail - suite

“ LES VISITES MÉDICALES APRÈS LA LOI N° 2021-1018 DU 2 AOÛT 2021

La loi est entrée en vigueur le 31 mars.

***Trois décrets d'application** (n° 2022-372 et n° 2022-373 du 16 mars 2022, n° 2022-395 du 18 mars 2022) ont apporté quelques modifications dans le suivi individuel de l'état de santé des salariés, la prévention de la désinsertion professionnelle et le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) de l'entreprise.*

Faisons le point sur les évolutions relatives aux visites médicales en 2 points : Les évolutions concernant le suivi individuel de l'état de santé des salariés.... et dans le prochain bulletin ...Et concernant la prévention de la désinsertion professionnelle

LES ÉVOLUTIONS CONCERNANT LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES SALARIÉS...

Pour les arrêts de travail commençant le 31 mars 2022 :

- **La visite médicale de pré-reprise** peut désormais être demandée **dès 30 jours d'arrêt de travail** par tout médecin (médecin traitant, médecin du travail, médecin spécialiste, médecin conseil de l'Assurance maladie...) pour les salariés volontaires. Le salarié garde la possibilité de la demander lui-même à tout moment de son arrêt de travail. La loi n'interdit pas non plus au service de prévention et de santé au travail d'organiser une visite de pré-reprise pour les salariés en arrêt maladie de moins de 30 jours.

- **La visite médicale de reprise :**
  - devient obligatoire **dès 60 jours d'arrêt** pour un **arrêt d'origine non professionnelle** ;
  - reste obligatoire, pour un **arrêt d'origine professionnelle**, en cas d'accident de travail **dès 30 jours d'arrêt** et, **en cas de maladie professionnelle**, quelle que soit la durée de l'arrêt ;
  - reste obligatoire après un congé de maternité.

- **La visite de mi-carrière** nouveauté : son échéance est prévue par un accord de Branche (à défaut, elle se déroule durant l'année civile de la 45e année du salarié). Elle est réalisée par le médecin du travail qui peut déléguer cette mission à un infirmier en santé au travail exerçant en pratique avancée. L'infirmier peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail. Il ne peut en revanche pas proposer lui-même des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail.

  Cette visite peut être conjointe à une autre visite, et elle peut être anticipée de 2 ans. Par exemple, en 2022, sont prioritaires les salariés nés en 1977, et l'anticipation est possible pour les salariés nés en 1978 et 1979.

Contenu de la visite médicale de mi-carrière :

L'examen médical vise à :

- Etablir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, à date, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques professionnels auxquelles il a été soumis ;
- Evaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du salarié.

- **Visites post-exposition et post-professionnelle** nouveauté

Salariés concernés. - Les visites post-exposition et post-professionnelle (souvent appelées visite de fin de carrière) permettent la mise en place d'une surveillance en lien avec le médecin traitant, lorsque le médecin du travail constate une exposition du salarié à certains risques professionnels dangereux **(c. trav. art. L.4624-2-1, R.4624-28-2 et R.4624-28-3 ; décret 2022-372 du 16 mars 2022, JO du 17).**

Elle concerne :

- les salariés bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé (SIR) de leur état de santé ;
- et les salariés ayant bénéficié d'un suivi médical spécifique du fait de leur exposition à un ou plusieurs risques, avant la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé (c'est-à-dire avant le 1er janvier 2017).

La visite post-professionnelle doit avoir lieu avant les départ et mise à la retraite qui interviennent depuis le 1er octobre 2021 **(décret 2021-1065 du 9 août 2021, JO du 11).**

La loi Santé a ajouté une visite médicale post-exposition qui doit être organisée *« dans les meilleurs délais »* après que le salarié a cessé d'être exposé aux risques lorsque cette exposition cesse avant la fin de sa carrière. La visite médicale se trouve alors liée à la fin des expositions qui peut intervenir bien avant la retraite du

salarié. Dans le cas contraire, la visite médicale continue à avoir lieu avant le départ ou la mise à la retraite **(c. trav. art. L.4624-2-1).**

La visite post-exposition concerne les salariés dont la cessation d'exposition intervient à compter du 31 mars 2022.

Organisation de la visite. L'employeur doit :

- informer son Service de Prévention et de Santé au Travail de la cessation de l'exposition d'un salarié à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité justifiant un suivi individuel renforcé, de son départ ou de sa mise à la retraite ;
- aviser sans délai le salarié qu'il a transmis cette information au SPST.

Lorsque le salarié estime avoir droit à cette visite et qu'il n'en a pas été avisé par l'employeur, il peut directement contacter le SPST pour demander à passer la visite, dans le mois précédant son départ ou dans le mois précédant la date de la cessation de son exposition, et jusqu'à six mois après la cessation de l'exposition.

Il doit informer l'employeur de sa démarche.

Suivi médical. Le SPST détermine si le salarié remplit les conditions de la visite post-exposition ou post-professionnelle. Si c'est le cas, il organise celle-ci auprès du médecin du travail, lequel établit un état des lieux des expositions du salarié aux facteurs de risques professionnels précités. À l'issue de la visite, il remet au salarié ce document et le verse au dossier médical en santé au travail afin d'assurer un meilleur suivi du salarié.

Lorsque le document fait état de l'exposition du salarié à des risques professionnels précités, ou que l'examen a fait apparaître d'autres risques professionnels, le médecin du travail met en place une surveillance post-exposition ou post-professionnelle. Il informe alors le salarié des démarches que celui-ci peut effectuer **(c. trav. art. R.4624-8-3 et c. séc. soc.art. L.461-7).**

Si nécessaire et avec l'accord du salarié, le médecin du travail transmet le document d'état de lieux des expositions et toute autre information complémentaire au médecin traitant. Il y joint des préconisations et informations utiles à la prise en charge médicale ultérieure.

Cette surveillance post-exposition ou post-professionnelle est aussi en lien avec le médecin-conseil de la sécurité sociale.

• Visites inchangées. La loi Santé au travail n'a pas modifié les règles applicables aux visites d'information et de prévention et aux visites médicales périodiques.

• Suivis médicaux spécifiques

- **Salariés multi employeurs.** La loi Santé met en place une mutualisation du suivi de l'état de santé des travailleurs occupant des emplois identiques auprès d'employeurs différents **(c. trav. art. L.4624-1-1).** Un décret doit en fixer les modalités.
- **Intérimaires.** Le suivi des intérimaires relève des entreprises de travail temporaire qui les emploient sauf lorsque l'activité à laquelle ils sont affectés nécessite un suivi médical renforcé. Dans cette hypothèse, c'est l'entreprise utilisatrice qui assure leur suivi **(c. trav. art. L.1251-22).**

  À compter du 31 mars 2022, les intérimaires peuvent être suivis par le service de prévention et de santé au travail (SPST) de l'entreprise utilisatrice quand celle-ci a son propre service. Ce suivi est alors réalisé dans le cadre d'une convention conclue avec l'entreprise de travail temporaire.
- **Travailleurs extérieurs.** - À partir du 31 mars 2022, l'entreprise qui dispose de son propre SPST peut assurer le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs (salariés ou non) qui exercent leur activité sur son site. Une convention détermine les modalités de ce suivi **(c. trav. art. L.4622-5-1).**

  Cela concerne notamment les salariés d'entreprises prestataires ou sous-traitantes.

Jacqueline BERRUT
Secrétaire Fédérale

To be continued...

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

Missions locales

UNE RENTRÉE TOUT EN ABONDANCE ? TOUJOURS RIEN POUR LES SALAIRES !

Alors qu'elle bloque toute amélioration des conditions de vie et des conditions de travail des salariés depuis des années, que l'inflation galope, que les prix des denrées, de l'énergie et du carburant explosent, impactant grandement leur pouvoir d'achat, l'UNML décide d'utiliser près d'un million d'euro pour sa communication !

En effet, nous apprenons dans la presse du 24 août 2022 qu'*« au terme d'une consultation, EPOKA remporte auprès de l'Union Nationale des Missions Locales (UNML), la conception et la mise en œuvre d'une campagne de communication nationale. Le marché est d'un montant global de plus de 950 000 € HT. »*

Le même jour, on peut lire également que *« Les entreprises françaises versent 44,3 milliards d'euros à leurs actionnaires. La crise profite à certains. Les entreprises françaises augmentent de 32,7% leurs dividendes versés à leurs actionnaires au deuxième trimestre de 2022 au titre de l'année 2021. De quoi placer le pays en tête du secteur en Europe. »*

Toujours le même jour, à l'ouverture du conseil des ministres de rentrée, le Président de la République annonce la fin de l'abondance… et la fin de l'insouciance !

950 000 Euros ! Cela représente le montant d'un mois d'allocation à 500 Euros (montant maximum du CEJ) pour 1800 jeunes !

Le prix de la communication de UNML, « l'abondance » des cabinets d'experts, les superprofits, FO les dénonce et demande l'augmentation :

- **Des salaires -valeur du point à 5,50 euros.**
- **Et des allocations pour les jeunes -1000 euros- mensuels.**

REJOIGNEZ FORCE OUVRIERE

Communiqué de la Commission ML
Paris, le 6 septembre 2022

OETH

LA « LOI D'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS » A FÊTÉ OFFICIELLEMENT SES 35 ANS LE 10 JUILLET 2022 ! QUID D'OETH ?

L'Agefiph est la première structure créée en 1987 suite à cette loi emblématique et dédiée à l'emploi des personnes handicapées.

L'association OETH (Objectif Emploi des Travailleurs Handicapés) porte l'accord handicap du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif depuis 1991. Signé par la Croix-Rouge française, la FEHAP, NEXEM et les organisations syndicales CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO, il couvre aujourd'hui plus de 17 900 établissements et services et 600 000 salariés.

Pour rappel : ***« La loi du 10 juillet 1987, renforcée par celle de 2005, a fait de l'intégration professionnelle et sociale des salariés handicapés une obligation nationale. Cette obligation impose à tout employeur comptant au moins 20 salariés d'employer des personnes ayant la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé dans la proportion de 6 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise. »***

En signant l'accord OETH, la Croix-Rouge française, la FEHAP, NEXEM et les organisations syndicales ont décidé de mutualiser leurs ressources afin de développer et de conduire une politique active en faveur de l'emploi des salariés handicapés dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif. Un moyen pour la Branche d'affirmer son attachement à l'application du principe d'égalité des chances, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle ou de maintien dans l'emploi.

Ses missions :

- Assurer la collecte de la contribution versée par les 16 500 établissements qui font partie de l'accord (liée à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés).
- Conseiller et financer auprès de ces mêmes établissements des actions visant notamment à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés grâce aux fonds collectés.
- Aider à la mise en place de projets innovants ainsi qu'au développement de véritables politiques handicap au sein des établissements

Pour rappel, la FNAS FO, sensible à la thématique du handicap au travail organise des sessions de formation « Travail et Handicap », en collaboration étroite avec la Confédération.

L'accord OETH 2020-2022, arrive à son terme (http://www.oeth.org/files/Accord-2020-2022.pdf), **il est donc nécessaire de le renouveler pour la période 2023-2025**

La loi du 5 septembre 2018 vient modifier considérablement l'avenir et le devenir d'OETH. Notamment par la fin des agréments des accords sous le prétexte d'un regroupement des instances représentant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (Agefiph, OETH).

Autrement dit, OETH pourrait avoir un lien très proche avec l'Agefiph voire à l'extrême, un rapprochement direct et en dépendre totalement : de 2 instances nous n'en aurions plus qu'une. Ce dernier scénario n'est évidemment pas celui que nous défendrons, au regard de notre attachement à l'accord et à l'association OETH gérés et administrés paritairement.

Dès janvier 2019, OETH a défini des orientations stratégiques afin de pérenniser son association, avec entre autres, l'adoption d'un plan d'amélioration de la connaissance de l'existence d'OETH pour les structures adhérentes.

Les 20 et 30 juin 2022 s'est tenu un séminaire des administrateurs afin d'élaborer un plan d'action.

Plusieurs scénarii ont été évoqués :

- Obtenir la pérennisation des accords agréés.
- Négocier une nouvelle convention avec l'Agefiph.
- Construire un modèle alternatif.

La FNAS FO participera à l'élaboration du nouveau scénario et fera en sorte de conserver les activités d'OETH afin qu'elle puisse garder une large autonomie ainsi que son mode de gouvernance, dans l'intérêt des salariés.

Lors de la réunion du bureau d'OETH qui a eu lieu vendredi 16 septembre 2022, nous avons appris qu'un projet d'accord sur le handicap serait proposé, à la commission paritaire de Branche du mois d'octobre, soutenu par la CFDT et AXESS. Ainsi, nous assistons à la continuité du travail de la CFDT avec les employeurs de tenter de renvoyer cette négociation dans le seul cadre de leur projet de Convention Collective Unique afin de créer un précédent alors que pour le moment sa négociation est bloquée, en l'absence d'accord de méthode.

Bien entendu, nous sommes opposés à cette tentative grossière, attachés à l'existence d'OETH que nous avons intégré en 1996.

Isabelle TESSIER
Conseillère Fédérale
Jacques MOSCOVITCH
Trésorier Général

Apprentis d'Auteuil

LES SALAIRES, CE N'EST PAS SUFFISANT !

Dans notre secteur d'activité et dans les Branches, il n'y a pas d'augmentation des salaires depuis de nombreuses années.

POUR LES SALAIRES ET LES MESURES DE LA NAO 2022 APPRENTIS D'AUTEUIL

A cet égard, les propositions et contre-propositions respectives des organisations syndicales ont abouti aux résultats suivants :

- Augmentation générale des salaires de **3 % au 1er juillet 2022**,
- Attribution de deux journées supplémentaires de « congés pour enfant malade » aux salariés « parent isolé »,
- Extension à compter du 1er janvier 2022 du forfait mobilité durable mis en place en 2021 pour tout achat ou entretien d'un vélo électrique, d'un véhicule électrique, hybride compris et aux trottinettes électriques.

Les salariés adhérents de Force Ouvrière Apprentis d'Auteuil ont voté favorablement pour la signature de la NAO 2022 qui permet une augmentation de la valeur du point (**5.24** à **5.397**) et des salaires à **3 %** mais en rappelant que l'augmentation des salaires ne correspond pas à l'inflation de 5.8 %.

Par sa signature, FO permet l'amélioration de la convention collective Apprentis d'Auteuil et une revalorisation de la valeur du point à 5.397 euros.

Dans le contexte actuel de forte inflation, le pouvoir d'achat des salariés s'est dégradé. A la rentrée nous demandons d'étudier la mise en place **d'une Prime PEPA par rapport à l'inflation**.

Nous avons porté lors de la **NAO, la réouverture des grilles de salaire** pour ne pas avoir de salarié en dessous du SMIC. La direction a accepté cette volonté de regarder cela au plus près à la prochaine rentrée scolaire.

Nous revendiquons depuis plusieurs années la mise en place d'une **indemnité** pour les personnels travaillant de **soirée/week-end** qui subissent une augmentation importante de la charge de travail. Cette indemnité sera à l'étude pour la fin d'année 2022.

FO dénonce les mesures du **Ségur** qui permettent que tous les salariés ne soient pas concernés par cette revalorisation de

183 euros net par mois sur le bulletin de salaire d'octobre avec un effet rétroactif en avril 2022.

Cet accord, signé par la CFDT, a été agréé par arrêté du 17 juin et publié au Journal Officiel le 23 juin 2022. Situation rendue possible par l'omission de la CGT d'envoyer son courrier d'opposition aux employeurs.

A cause de cet OUBLI, la CGT a donc permis l'homologation de cet accord et empêché toute négociation et une application en l'état.

Leurs signatures aux accords et leur acte manqué peuvent priver des milliers de salariés d'avancées et de droits comme l'application des 183 euros à tous les salariés (exclusions de 240 000 salariés).

SUR LE MANQUE DE MOYENS DES ÉTABLISSEMENTS

FO constate toujours plus d'effets pervers liés au système de financement depuis la mise en place des CPOM (convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens).

Leurs effets sont contraires à un bon fonctionnement pour les salariés, et incohérents pour une prise en charge de qualité pour les jeunes accueillis dans nos établissements.

Il est nécessaire aujourd'hui de travailler sur la fidélisation des salariés et de former tous nos salariés non-qualifiés dans son métier en priorité et de changer nos modes de fonctionnement sur le recrutement.

“ DÉVELOPPEMENT SYNDICAL À LA FONDATION

Le syndicat FO Apprentis d'Auteuil désigne une **Déléguée Syndicale** sur le périmètre RP de la Protection de l'Enfance Essonne (Mecs Massy et Marcoussis) de la région IDF, nous souhaitons la bienvenue à **Anne BOTTA.**

On désigne une nouvelle **Déléguée Syndicale** sur le périmètre RP de la région Sud-Est, nous souhaitons la bienvenue à **Leila SOUAG** de la Mecs de la Providence Saint Nizier qui est aussi rattachée à plusieurs sites de moins de 50 salariés (Pôle Avenir Emploi, Résidence Social Saint Bruno, Notre Dame de Lourdes et la Direction Régional Sud Est).

Nous accueillons comme nouveaux adhérents **Valéry**, Directeur Immobilier, **Cyrille**, Responsable de la Pastorale et de l'Animation, **Céline**, Assistante, François, Animateur Social, **Jean-Marc** et **Leila**, Surveillants de Nuit, **Christelle**, Secrétaire RH et communication, **Philippe**, Technicien des Services Généraux et d'autres sont en cours d'adhésion comme **Laurent**, Maître de maison, **Claudine, Adrien** et **Anne-Sophie**, Formateurs.

Nous pouvons faire le constat que notre organisation syndicale continue de prospérer dans les différentes régions de la Fondation Apprentis d'Auteuil. C'est le signe que le travail des camarades porte sur le terrain et de la confiance que nous portent les salariés. ”

“ FO APPRENTIS D'AUTEUIL ÉDITE SON 1ER GUIDE DU SALARIÉ À DESTINATION DES SALARIÉS

Nous avons décidé d'élaborer collectivement ce guide du salarié FO Apprentis d'Auteuil sur la représentation de notre organisation syndicale et les droits du salarié correspondant à notre convention d'entreprise.

Qu'ils appartiennent à la famille AES, CADRE, FENC ou PEDAGOGIQUE, nous avons souhaité mettre à disposition un outil, le plus complet possible, pour connaître ses droits en tant que salarié de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Dans la première partie du guide, FO au sein des Apprentis d'Auteuil, vous trouverez nos différentes missions au sein de la Fondation.

La seconde partie constitue, quant à elle, un cahier pratique conçue dans le but de vous informer de vos droits et de les faire valoir.

Je tenais à remercier tous les camarades ayant travaillé pendant les formations FO sur ce projet ambitieux d'éditer notre 1er guide du salarié.

Un grand merci à **Roxanne IDOUDI** de la confédération de nous avoir soutenus dans ce projet. Merci à notre camarade **Sébastien PREVOTEAU** (Enseignant) qui a réalisé la maquette de notre guide et de son aide depuis toutes ces années pour nous faire progresser dans notre communication.

Il sera très bientôt à disposition sur notre site **fo-auteuil.fr**

Je vous souhaite à tous une bonne reprise car la rentrée scolaire 2022/2023 sera aussi une année chargée avec la préparation des élections professionnelles en point de mire. ”

“ SITUATION ALARMANTE DE PLUSIEURS ÉTABLISSEMENTS DE LA FONDATION APPRENTIS D’AUTEUIL : convocation de salariés dont le motif n’est pas proportionné à la faute et donc injustifiée

Nous souhaitons alerter notre direction par cet article sur les conditions de convocation des salariés qui reçoivent un courrier à sanction disciplinaire pouvant aller jusqu’à licenciement.

Après différents accompagnements, nous nous rendons compte que cette pratique devient monnaie courante, même pour un simple recadrage.

Il est arrivé qu’une salariée soit convoquée de manière non-officielle et reçue par deux managers successivement pour lui faire les mêmes reproches (pourquoi cela est-il autorisé…). Également, un manager annonce, avant même d’avoir requis les explications du salarié, qu’il le convoque en lui précisant dès le début de l’entretien qu’il a pris la décision de se séparer de lui… Cela annonce clairement un licenciement sans même permettre au salarié de répondre aux questions de l’employeur sur les faits reprochés.

Nous sommes clairement sur un conflit de personnes et non sur la qualité du travail du salarié, ce qui en dit long sur l’abus de pouvoir qu’a exercé le manager sur le salarié.

Autre situation alarmante, une salariée dans l’exercice de ses fonctions est agressée violement avec étranglement et coups de poing dans la tête par un jeune de son établissement. Elle se retrouve convoquée pour licenciement sur la base des seuls propos rapportés par le jeune.

En aucun cas, la salariée n’a été reçue en amont pour recueillir son témoignage sur les évènements. La violence est banalisée et n’est pas reprise par la direction qui ne sanctionne même pas le jeune, il est resté sur le groupe comme si rien ne s’était passé.

Pourquoi la direction n’a pas protégé la salariée et n’a-t-elle travaillé sur une réorientation du jeune après cette agression d’une telle violence ? La direction n’a-t-elle l’obligation de protéger ses salariés ?

Pourquoi mettre dans l’angoisse et dans un état de stress les salariés systématiquement à une convocation à licenciement si ce n’est pour faire pression et les mettre dans un climat de peur ?

Nous demandons que le Code du travail soit appliqué justement aux salariés, de réfléchir à former les managers et de réinterroger les pratiques actuelles.

Avant de prononcer une sanction disciplinaire à l’encontre du salarié, l’employeur doit apprécier le degré de la faute commise afin d’infliger une **sanction adéquate et cohérente.**

En effet, la sanction disciplinaire prononcée doit être **proportionnée à la faute commise**. L’employeur doit tenir compte du contexte qui entoure la faute. Il dispose d’un mois maximum pour sanctionner le salarié à partir de la date de l’entretien.

Le Conseil de prud’hommes peut annuler une sanction irrégulière en la forme, **injustifiée** ou **disproportionnée** à la faute commise.

Bon à savoir

Aucune sanction ne peut être prise sans que vous n’ayez été informé par écrit des reproches retenus contre vous. Sauf si la sanction envisagée est une sanction dite légère (avertissement, blâme…) n’ayant aucune incidence sur votre présence dans l’entreprise, votre fonction, votre carrière professionnelle ou votre rémunération, votre employeur doit alors vous **convoquer à un entretien préalable à sanction**.

Aucune sanction datant de plus de 3 ans ne peut être invoquée à l’appui d’une nouvelle sanction. Si vous avez été sanctionné une première fois pour certains faits il y a plus de 3 ans, votre employeur ne pourra plus se servir de cette sanction pour vous sanctionner plus sévèrement si vous commettez une nouvelle faute. Il devra également retirer de votre dossier les sanctions antérieures à 3 ans.

Dès l’instant où votre employeur convoque un salarié à un entretien pour une possible sanction disciplinaire (avertissement, mutation, mise à pied, licenciement…), le salarié peut se faire accompagner par un salarié, un membre représentant du personnel, un délégué syndical… **Art. L1332-2 du Code du travail** applicable pour tous les salariés de la Fondation Apprentis d’Auteuil.

Il est nécessaire de vérifier plusieurs points en amont :

- Vérifier le règlement intérieur et que la sanction n’est pas discriminatoire
- S’assurer que la sanction est proportionnée à la faute et justifiée
- Que la procédure est bien respectée
- Que le salarié n’a pas déjà été sanctionné
- Calculer si le délai pour agir n’a pas expiré

Le salarié, l’élu ou désigné peut et doit reprendre par écrit le contenu des échanges lors de l’entretien, ce qui peut constituer un mode de preuve non négligeable pour le salarié en cas de contentieux. N’oubliez pas que votre employeur prend également des notes pour rédiger le contenu de votre potentielle sanction. ”

“ LA RENTRÉE DIFFICILE À LA MECS DE LISIEUX, DÉGRADATION CONSTANTE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Nous avons alerté les différents acteurs du dialogue social, sur les conditions de travail et la violence exercée par plusieurs jeunes qui avaient pris le pouvoir dans le service hébergement.

Nous avons constaté de nombreux arrêts essentiellement dus à l'épuisement et a des agressions verbales et physiques régulières.

Le nouveau directeur a pris ses fonctions en début d'année et s'est retrouvé en épuisement professionnel au bout de quelque mois. La structure est gérée par une nouvelle direction avec de nouveaux chefs de services manquant d'expérience. Leurs engagements et leur bonne volonté ne peuvent pas résoudre toutes les situations sans l'accompagnement de la direction.

Cet été, il a été pris des décisions importantes pour venir soutenir l'équipe éducative. Plusieurs jeunes ont été déplacés dans d'autres établissements de la Fondation (main levée de placement et orientation de jeunes vers d'autres structures).

Depuis la rentrée scolaire, il a été mis en place, par le directeur, une note hebdomadaire qui a pour objectif de faciliter le partage régulier de l'information sur notre établissement.

Au retour de cette période difficile, nous portons la volonté de reconstruire un collectif Gabriel David, une équipe renforcée par de nouveaux professionnels. Nous sommes conscients de la difficulté de recruter des professionnels qualifiés. et Il faudra être attentif au manque d'expérience de terrain de certains jeunes salariés afin de leur permettre de faire face à ce public qui exerce une violence institutionnelle physique sur les autres jeunes et les salariés.

Suite aux nombreuses dégradations, des travaux sont effectué en urgence pour un accueil et un accompagnement de qualité dans des lieux agréables pour la rentrée scolaire.

Pour cela, différents outils de pilotage, de coordination, de transmission de l'information sont essentiels pour améliorer la communication.

Une modification du planning du service a été présenté au CSE afin de renforcer les temps forts de la MECS sur les Week-ends. La direction a aussi entendu nos revendications relatives à deux renforts sur le service et pour renforcer l'équipe éducative. Ils seront financés sur nos fonds propres.

Une cellule de crise est mise en place depuis juillet, tous les deux jours, pour faire face à notre situation de travail.

Une enquête du parquet de Lisieux-Caen est en cours quant à l'insécurité des salariés et des jeunes accueillis.

Un audit interne a été effectué en juillet par le conseil départemental afin de constater la situation que l'on dénonce depuis des mois.

L'ASE n'a pas pris en compte la situation et une menace de fermeture a pesé sur la MECS alors qu'un seul service est en souffrance face à ce jeune public accueilli.

Il est aussi nécessaire de se poser les bonnes questions. Pour garantir un accueil de qualité, nous devons avoir une réflexion sur les conditions de recrutement et de salaires. Nous souhaitons travailler avec des professionnels expérimentés et en capacité de gérer une activité de moins en moins évidente et former des jeunes professionnels dans de bonnes conditions.

Nous savons qu'il va falloir du temps pour reposer un cadre éducatif serein avec la reprise des fondamentaux de nos métiers. Toutes ces difficultés confirment la dégradation de nos conditions de travail et un manque de reconnaissance évident dans notre secteur d'activité. ”

“ LES CAMARADES FO ET LA MECS SANT JORDI DANS LA RÉGION SUD-OUEST EN DEUIL : une reprise scolaire dans une grande tristesse

« Au nom de Force Ouvrière », nous présentons nos sincères condoléances à la famille et à ses filles, aux proches, amis et collègues de **Karine ERNY**, salariée de la Mecs Sant Jordi en tant Responsable Administrative et Service Généraux, qui est décédée subitement le 19 août 2022.

Elle était également élue FO au CSE de la Région Sud-Ouest de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Cet évènement tragique a touché nos camarades FO et collègues de son établissement.

Elle a toujours beaucoup donné par sa bonne humeur, sa joie et son engagement pour contribuer à notre mission commune, pour les jeunes et les salariés.

C'est aussi ce qui nous rassemble aujourd'hui pour lui rendre hommage et la remercier.

Daniel LAURENT
DSC FO Apprentis d'Auteuil et Conseiller Fédéral

”

Section fédérale des retraités

“ 21ÈME ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 28 JUIN 2022

Au Siège de la Confédération FO à Paris

Jean-Marie PETITCOLLOT, Secrétaire de la Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière (la SFR), ouvre la 21ème Assemblée Générale et demande à Pascal CORBEX, Secrétaire Général de la FNAS FO d'assurer la Présidence.

Malgré la pandémie, la Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière a réuni son Assemblée Générale le 28 juin 2022 pour rendre compte de l'activité 2021-2022 et fixer les objectifs et orientations 2022-2023.

La Section Fédérale des Retraités avait comme objectif de faire aboutir les revendications suivantes :

- Défense du pouvoir d'achat et des conditions de vie des retraités,
- Défense du système de Santé
- Défense des personnels du médico-social et du Grand Age
- Défense du système de retraite par répartition,
- Défense des libertés fondamentales

La SFR s'est opposée aux projets du gouvernement, réforme des retraites, de l'assurance chômage. La réforme de l'assurance chômage a abouti et mis en application.

La crise sanitaire a révélé les carences de l'Etat à faire face à l'anticipation de l'épidémie du COVID 19 qui a imposé un état d'urgence[1] sanitaire permanent portant atteinte aux libertés fondamentales.

Les retraités dénoncent les décisions gouvernementales, en particulier le confinement strict, la limitation des déplacements et les atteintes aux libertés individuelles.

Une situation difficile pour les personnes âgées qui ont payé un lourd tribut en nombre de décès (écarté de la prise en charge à l'hôpital, privé de visite dans les EHPAD).

[1] *L'état d'urgence est une mesure prise par un gouvernement en cas de péril imminent dans un pays. Certaines libertés fondamentales peuvent être restreintes, comme la liberté de circulation ou la liberté de la presse.*

Dans cette période, le gouvernement suspend et reporte les réformes (retraite par points, prise en charge de la perte d'autonomie…).

Ce quinquennat a été catastrophique pour les retraités, par la dégradation du pouvoir d'achat et des conditions de vie des retraités, la poursuite de la destruction des droits collectifs, la crise de l'hôpital et du système de soins, les mauvaises conditions vie et de travail dans les EHPADS

La SFR constate que nos revendications ne sont toujours pas satisfaites, les réformes des retraites et du grand âge sont renvoyées après la crise. La mobilisation reste nécessaire pour la défense de nos acquis (Retraite, Sécurité Sociale, Système de Santé, Pouvoir d'Achat, conditions de vie des retraités et prise en charge du Grand Age).

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière est solidaire de l'ensemble des revendications des retraités, des salariés du privé et du public.

LES MOBILISATIONS 2021 – 2022

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière s'est mobilisée à l'appel de l'Union Confédérale des Retraités FO et du groupe des 9, de la Confédération Générale du Travail FO, de la Fédération Nationale de l'Action Sociale FO.

MOBILISATION DU 1ER OCTOBRE, 2 DECEMBRE 2021, 24 MARS 2022

A l'appel de l'Union Confédérale des Retraités FO et du groupe des 9, les Retraités de l'Action Sociale se mobilisent sur le pouvoir d'achat, pour la défense des droits acquis, des libertés fondamentales, des systèmes de protection sociale collective intergénérationnelle (Sécurité Sociale, santé, retraite).

Aucune revalorisation substantielle depuis des années, un rattrapage de 20 % est nécessaire bien loin de la revalorisation de 0,4 % au 1er janvier 2021 pour le régime général et de 1 % au 1er novembre 2021 pour les régimes complémentaires, ce qui ne couvre pas la hausse du coût de la vie de 1,6 %.

Pendant ce temps-là, il faudra encaisser les augmentations du coût de l'énergie autour de 10 % et des produits de première nécessité.

Le pouvoir d'achat est aussi impacté par la fiscalité avec le projet d'alignement de la CSG des retraités sur celle des actifs.

La SFR exige une augmentation des retraites et des pensions, un minimum de retraite au SMIC, des pensions de réversion sans conditions d'âge et de ressources.

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

- La gestion calamiteuse de la crise sanitaire.
- L'état de l'hôpital public avec l'application des réformes successives, les suppressions de lits et de postes de soignants en 8 ans pèsent lourdement sur le système de santé et les services hospitaliers. Il est temps de revenir à un grand service public de la santé avec des hôpitaux dotés en moyen et personnels suffisant.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO exige l'embauche des personnels nécessaires dans les services de santé, les EHPADs et les services d'Aide à Domicile.

La SFR défend le système solidaire et intergénérationnel de Sécurité Sociale et de retraite par répartition avec un financement issu des cotisations sociales.

Non à la réforme du système de retraite par points.
Non à un système fiscalisé ou par capitalisation.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO exige la prise en charge de la perte d'autonomie dans le cadre de la Sécurité Sociale avec un financement par les cotisations sociales.

La SFR constate à nouveau la fracture numérique, revendique le maintien et le développement des services publics de proximité qui répondent aux besoins de toutes et tous avec le maintien des guichets ou accueil physique dans les administrations, dans le domaine de la santé, de l'action sociale, des transports et du logement.

MOBILISATION DU 5 OCTOBRE 2021, 27 JANVIER 2022

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO soutient la journée de grève et de manifestations du 5 octobre 2021 pour nos salaires, nos emplois, nos conditions de vie et d'études à l'appel de l'intersyndicale CGT FO, CGT, FSU, Solidaires, des organisations de jeunesse FIDL, MNL, UNEF.

Les retraités sont concernés par les revendications des organisations syndicales de salariés et de jeunes.

Lors de sa dernière Assemblée Générale, la Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO a exigé :

- L'augmentation générale des salaires, des retraites et des pensions.
- L'abandon définitif des contre-réformes des retraites et de l'assurance chômage,
- La fin des fermetures de services, des suppressions d'emplois, du démantèlement et des privatisations dans les services publics.
- Le rétablissement de tous les droits et libertés pour la jeunesse comme pour le monde du travail.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO est solidaire des salariés et des jeunes pour la défense des droits acquis, des libertés fondamentales, des systèmes de protection sociale collective intergénérationnelle (Sécurité Sociale, santé, retraite).

Nous disons NON à la contre-réforme des retraites, à l'allongement de l'âge de départ, au démantèlement du service public.

MOBILISATION DU 1ER FEVRIER 2022

Les Retraités de l'Action Sociale FO sont solidaires de la journée de grève et de manifestations du 1er février 2022 lancée par la FNAS FO.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO appelle ses adhérents à soutenir les revendications :

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

MOBILISATION DU 9 JUIN 2022

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO apporte son soutien à la journée de grève et de manifestation du 9 juin 2022 lancée par la FNAS FO et l'Union des Syndicats de la Santé Privée FO sur des revendications que nous partageons.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO soutient les revendications des salariés :

- L'augmentation immédiate des salaires dans toutes les conventions collectives, au minimum à hauteur de l'augmentation du coût de la vie, des retraites et des pensions
- 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 !

Les retraités et les salariés sont solidaires et exigent une hausse générale des salaires et des retraites.

ORIENTATIONS 2022 – 2023

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière se mobilisera encore pour faire aboutir nos revendications (pouvoir d'achat, accès aux soins, à la santé pour tous, au respect du choix dans l'exercice du droit au libre arbitre concernant la vaccination, fin de l'Etat d'urgence sanitaire permanent portant atteinte aux libertés fondamentales).

Le contexte particulier actuel, le Conflit en Ukraine, la fin du quinquennat, les promesses de la nouvelle mandature pèsent sur l'actualité économique et sociale.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière condamne sans réserve la guerre qui sévit en Ukraine à la suite de l'invasion de l'armée russe et apporte son soutien aux travailleurs Ukrainien, aux syndicats et à la population qui est victime d'une situation qu'ils n'ont pas voulue.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière exige l'arrêt de toutes les guerres et de celle-ci en particulier qui déstabilise les populations et provoque le chaos économique.

Ce quinquennat n'a pas épargné les salariés, les chômeurs, les retraités, l'objectif étant toujours de baisser les acquis sociaux.

La SFR constate que les réformes libérales se poursuivent, que la casse sociale de la solidarité intergénérationnelle, des droits collectifs est toujours d'actualité. Nous soutiendrons toutes les initiatives permettant d'obtenir le retrait définitif et l'application de ces réformes (assurance chômage, retraite).

DÉFENSE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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, Retraite, Chômage vers la CSG mettant en cause le salaire différé et toute la protection sociale collective.

La SFR rappelle que la perte d'autonomie constitue un risque au même titre que n'importe quelle maladie et considère que ce risque doit relever de la Branche maladie de la Sécurité Sociale.

La crise sanitaire a montré les carences du système de santé qui impose une gestion en fonction de l'état de tension dans les hôpitaux.

Les 115 000 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 ont été écartés 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 et permette l'accès aux soins pour tous.

Non à un système de santé à deux vitesses.

LA SECTION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS DE L'ACTION SOCIALE FO DENONCE

Les exonérations de cotisations sociales patronales décidées par le gouvernement sans compensation, le transfert des cotisations vers la CSG par l'Etat met en péril le financement de la Sécurité Sociale et du système de retraite. Le gouvernement montre ainsi sa volonté de détruire le système de retraite par répartition pour favoriser le développement d'un système libéral capitaliste.

Nous sommes opposés au projet de tout recul de l'âge de départ à la retraite.

DÉFENSE DES RETRAITES

La SFR proclame avec force son attachement au système de retraite intergénérationnel interprofessionnel par répartition basé sur les valeurs de solidarité de la Sécurité Sociale issue du Conseil National de la Résistance de 1945.

LA SECTION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS DE L'ACTION SOCIALE FO EXIGE ET COMBAT POUR

- Le retrait du recul de l'âge à la retraite.
- L'annulation définitive de la réforme d'un système de retraite universel par points individualiste contribuant au creusement des inégalités sociales, au profit de la capitalisation.
- L'abrogation des réformes successives des retraites depuis 1993 : (2003 – 2010-2013).
- Le retour à la retraite à 60 ans pour tous avec blocage à 40 ans de cotisations ; et un retour à 37 ans et demi de cotisations, avec une pension calculée sur les 10 meilleures années indexée sur les salaires.
- La revalorisation significative des retraites.
- Le maintien du système de retraite par répartition basé sur la solidarité intergénérationnelle et interprofessionnelle.
- Maintien du financement des retraites par répartition par les cotisations assurant la pérennité du système des retraites du régime général et complémentaire.
- La suppression de l'augmentation de 1,7 points de la CSG pour tous les retraités.
- L'annulation de la fusion des différentes caisses de retraites complémentaires, et le maintien d'une gestion paritaire.

DÉFENSE DU POUVOIR D'ACHAT ET DES EMPLOIS

Le pouvoir d'achat se dégrade régulièrement, nous avons perdu un mois de retraite par an depuis 2014. En 2021, les revalorisations du régime général et du régime complémentaire 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 2033.

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

LA SECTION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS DE L'ACTION SOCIALE FO DENONCE

- La politique d'austérité, le gel des pensions, la non-compensation de l'augmentation du coût de la vie, la baisse constante du pouvoir d'achat, l'accroissement de la pression fiscale.
- La dégradation des conditions de vie des retraités avec des difficultés d'accès au logement, aux soins, aux services publics et aux associations gestionnaires des EPHAD non lucratif.
- La détérioration des conditions de travail des professionnels de la prise en charge des personnes âgées à domicile ou en établissement.
- Le remplacement des professionnels par des bénévoles pour la prise en charge des personnes âgées et handicapées.
- Le manque de moyens des financements publics favorisant la marchandisation et la financiarisation de tout le secteur des personnes âgées à domicile et en établissements spécialisés.
- L'augmentation des complémentaires santé liée à l'âge.
- Le tout numérique contribue à la dématérialisation conduisant à la destruction du lien social, des emplois, donc à l'asphyxie du Service Public.

EXIGE ET COMBAT POUR

- La prise en charge réelle à 100 % par la Sécurité Sociale des prothèses dentaires et auditives.
- La fin du gel des pensions ; la revalorisation des retraites au niveau des pertes de pouvoir d'achat équivalent à un mois de pension par an.
- Des pensions de réversion sans conditions d'âge et de ressources.
- L'indexation annuelle des pensions et des retraites des régimes de base et complémentaires au 1er janvier, des pensions de réversion au minimum sur les salaires.
- Un revenu minimum de retraite pour tous, au moins égal au SMIC pour une carrière complète.
- La suppression des conditions de ressources dans le régime général pour l'obtention des pensions de réversion.
- La baisse du coût de l'énergie (gaz, électricité).
- La baisse des charges liées au logement.
- L'arrêt des franchises, du déremboursement des médicaments et l'accessibilité des soins pour tous sur les fondements de la Sécurité Sociale de 1945.
- La suppression des contributions fiscales (CSG, CRDS).
- Le relèvement du plafond fiscal.
- Rétablissement de la demi-part fiscale supplémentaire pour les parents isolés, veufs ou veuves ayant élevé seuls leurs enfants.
- Suppression de la fiscalisation des majorations de pensions accordées aux retraités qui ont élevé trois enfants ou plus.
- Suppression de la contribution additionnelle de solidarité (CASA) de 0,3 % acquittée depuis le 1er avril 2013 par tous les retraités imposables pour financer le coût de la prise en charge de la perte d'autonomie (contribution qui de surcroît a été détournée de son objet plusieurs années).
- Suppression du plafonnement de l'abattement fiscal de 10 % qui contribue à pénaliser le niveau de vie de tous les retraités imposables.
- Le rétablissement des accueils physiques dans les services publics et des documents papier.

CONDAMNE

- La baisse et la non-revalorisation de l'Aide Personnalisée au Logement (APL).
- La suppression de la part fiscale attribuée aux retraités veufs ou veuves.
- La décote de 10 % des retraites AGIRC-ARRCO pendant 3 ans pour les salariés faisant valoir leur droit à la retraite à partir du 1er janvier 2019, n'ayant pas 63 ans révolus et l'avenant de juillet 2021 qui réduit la revalorisation des pensions complémentaires de 0.5 % par rapport à l'inflation.
- La marchandisation et la financiarisation des maisons de retraite et des EPHAD par les grands groupes.

LA SECTION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS DE L'ACTION SOCIALE FO EXIGE ET COMBAT POUR

- Un changement d'orientation économique basé sur la redistribution au lieu de favoriser les actionnaires pour assurer la pérennité du financement de la protection sociale collective par la cotisation, la baisse du chômage par la création d'emplois en CDI et sous statut.
- Le rétablissement de la part fiscale pour les nouveaux retraités veufs ou veuves.
- La prise en charge par la Sécurité Sociale de l'accompagnement des personnes dépendantes par des professionnels qualifiés et non par des bénévoles.
- Le maintien du droit à la retraite anticipée à taux plein des travailleurs handicapés.
- Le versement de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) à titre personnel non soumis à condition de ressources dans le foyer.
- Le maintien des pensions de réversion pour tous dès 55 ans.
- Le retour de la revalorisation des retraites au 1er janvier de chaque année.
- Le versement des retraites du régime général tous les 1ers de chaque mois.
- La revalorisation des retraites.
- Des moyens en personnel pour les hôpitaux et les EHPAD, un accès aux soins et à l'hébergement pour tous.
- La réouverture des services et hôpitaux publiques fermés et l'annulation des milliers de suppressions de postes effectués.
- L'engagement de la volonté publique pour la construction de structure répondant aux besoins d'hébergement des personnes âgées dépendantes.
- L'arrêt de la CRDS en 2024 et le report de la dette COVID de 200 Mds sur le budget de l'Etat
- Le retrait définitif du projet de réforme des retraites.
- La prise en charge de la perte d'autonomie et de la dépendance par la Branche maladie de la Sécurité Sociale financée par la cotisation et non la création d'une 5ème Branche.
- L'abrogation du 5ème risque géré par la CNSA[2] voté au PFLSS[3] 2022.

LA PRISE EN CHARGE DU GRAND ÂGE

Les différentes lois n'ont pas réglé le problème de la prise en charge du grand Age, la loi prévue dans ce quinquennat est remise à plus tard. Ce gouvernement a créé dans le PFLSS 2022 un cinquième risque géré par la CNSA.

L'évolution démographique et l'augmentation de l'espérance de vie pose le problème de la prise en charge de la perte d'autonomie. Les besoins de prise en charge de la perte d'autonomie sont exponentiels pour une part importante de la population qui aura 90 ans en 2035.

Les différents rapports (LIBAULT, Cour des comptes) montrent qu'il va falloir mobiliser des financements pour prendre en charge à

[2] *Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie*
[3] *Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale*

domicile ou en établissement les 100 000 personnes âgées dépendantes de plus en 2030.

Aujourd'hui, il manque des places dans les EHPAD, du personnel qualifié dans les établissements et les services d'Aide à Domicile. Le gouvernement décide d'un moratoire pour ne pas construire de nouveaux établissements misant sur le maintien à domicile. Dans ces conditions, il est impératif de renforcer les services d'Aide à Domicile par des embauches massives de personnel formé. Le rapport de la cour des comptes dit qu'il faudra consacrer 1M3 à 1M9 par an pour améliorer les conditions de vie et de travail.

La Section Fédérale de l'Action Sociale FO des Retraités exige que la dépendance soit prise en charge par la Branche maladie de la Sécurité Sociale avec une cotisation et un reste à charge modéré.

Le scandale ORPEA illustre la dérive de la marchandisation et de la financiarisation du secteur social.

Le scandale des EHPAD 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 et les conditions de travail des personnels qualifiés et payés en conséquence. 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.

L'orientation domiciliaire prôné par le gouvernement exige le recrutement d'Aides à Domicile avec une formation qualifiante et une revalorisation de salaire.

LA SECTION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS DE L'ACTION SOCIALE FO EXIGE PLUS PARTICULIEREMENT

- La construction de places d'EHPAD.
- La création de 300 000 postes dans le secteur médico-social, 200 000 dans les EHPAD et 100 000 dans l'Aide à Domicile formé et bien rémunéré.

LIBERTÉS FONDAMENTALES

Le gouvernement justifie l'attaque de nos libertés fondamentales avec une entrave de nos activités syndicales par la situation sanitaire.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière exige le retour à l'Etat de droits et l'abrogation de toutes ses lois liberticides.

En 2023, les Retraités seront mobilisés contre les projets du gouvernement qui débute une nouvelle mandature.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière est contre tout recul de l'âge de départ à la retraite, contre le moratoire de construction de place d'EHPAD.

LA SECTION FEDERALE DES RETRAITES DE L'ACTION SOCIALE FORCE OUVRIERE EXIGE ET COMBAT POUR

- La prise en charge de la dépendance par l'assurance maladie de la Sécurité Sociale.
- La revalorisation du pouvoir d'achat des retraités.

Voici nos orientations 2022 - 2023 approuvées par l'Assemblée Générale à l'unanimité.

Pour plus d'information consulter le rapport d'activité 2021-2022 et le projet 2022-2023.

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

Seul le développement syndical peut nous donner la force du changement.

Futurs Retraités, Venez à la Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière.

Jean- Marie PETITCOLLOT
Secrétaire de la SFR

Commission des psychologues

“ BAC + 8 POUR LES PSYCHOLOGUES ?

Le 10 juin 2021, des centaines de psychologues manifestaient devant le ministère de la Santé et en province devant les ARS contre le saccage de leur profession, en particulier contre l'arrêté du 10 mars 2021 et la para-médicalisation de la profession, pour le maintien de la pluralité des pratiques, et contre l'instauration d'un Ordre des psychologues.

D'autres manifestations ont eu lieu, et on a vu apparaître une « revendication » portée par certains organisateurs, telle que l'allongement des études à BAC + 8 ! Le SNP (Syndicat National des Psychologues) soutient cette revendication d'un *« doctorat professionnalisant de 3 ans dans le cadre de l'évolution des formations et pour le renforcement de la qualification professionnelle »*.

Essayons d'y voir clair.

I. L'enseignement officiel de la psychologie date de 1948, se séparant ainsi à la fois de la philosophie et de la médecine. C'est à cette date qu'une licence de psychologie est créée (licence « ancienne formule », enseignée à la Faculté des Lettres mais avec une partie à la Faculté des Sciences). Sa visée est professionnelle et très vite, il sera exigé un diplôme de spécialisation complémentaire et des stages pour pouvoir exercer.

Le DESS (diplôme d'études supérieures spécialisées) est reconnu dans la Fonction Publique Hospitalière : CHS (hôpitaux psychiatriques), hôpitaux généraux, CHU, dans la Fonction Publique Territoriale (Aide Sociale à l'Enfance, Protection Maternelle Infantile, Centre d'Action Médico-Sociale Précoce, Crèches), dans la Fonction Publique d'Etat (secteur de la justice, ministère du Travail), et dans le secteur privé ou conventionné : tous les établissements du secteur social et médico-social, en pratique libérale. Bien entendu, il est possible, pour les études de psychologie comme pour toutes les autres, de poursuivre au-delà du DESS et de préparer un doctorat, par exemple pour se diriger vers la recherche. Mais il s'agit dans cet article de définir ce qui concerne les salariés travaillant dans les établissements et services publics, les établissements sociaux et médico-sociaux.

Comme pour les autres disciplines universitaires, les cursus universitaires ont ensuite évolué en 2002 : Maîtrise et DESS ont été remplacés par Master 1 et 2 dans le cadre du LMD (Licence-Master-Doctorat) de la réforme des études universitaires.

A l'issue de longues années de discussions, une loi a été votée en 1985 définissant qui serait autorisé à faire valoir le titre de psychologue. Cette loi est le résultat d'un combat mené en commun par l'UNEF (Union Nationale des Etudiants de France), seul syndicat étudiant de l'époque, et les syndicats professionnels, qui entendaient que soit définie et protégée une profession confrontée à une contradiction : reconnue dans les Conventions Collectives et le statut des différentes Fonctions Publiques, cette profession n'existait pas officiellement. Avec la volonté que ce titre soit fondé sur des diplômes nationaux délivrés par l'Etat comme garantie de reconnaissance dans les établissements et services publics ou régis par les Conventions Collectives.

Jusqu'en 1985, la question du titre de psychologue fondé sur des diplômes n'étant pas réglée, les psychologues estimaient pouvoir utiliser le Code de déontologie comme une protection. Le Code de déontologie est issu d'un texte de 1961, il a subi différentes modifications et a été adopté par différentes organisations de psychologues dont le SNP en 1996. Citons en particulier deux aspects positifs : le secret professionnel et l'indépendance totale du psychologue qui doit être au service du patient et à nul autre. Mais il est sans valeur juridique puisque non inscrit au Code pénal.

II. Après ce détour par l'histoire de la profession, revenons à cette « revendication » d'une formation de BAC + 8 pour pouvoir exercer.

Dans le secteur social et médico-social, comme dans la Fonction Publique, le nombre de postes non pourvus augmente sans cesse. Un exemple : un décret paru le 24 décembre 2020 diminue le nombre de séances de psychologues prises en charge pour les malades atteints de cancer, dans les hôpitaux, pour pallier le manque de psychologues. L'urgence est-elle d'allonger le temps d'études, ou de pourvoir ces postes avec des conditions de travail décentes ?

Le passage de Licence en Master n'est pas automatique actuellement. Qu'en sera-t-il de l'accès à des études allant jusqu'à BAC + 8 ? Et si le Master 2 (BAC + 5) est maintenu, ne va-t-on pas vers un métier de psychologue « à 2 vitesses » ? Le gouvernement a mis en place un dispositif intitulé « Mon Psy Santé » rejeté par la profession. S'il concerne avant tout les psychologues travaillant en libéral, ne peut-on craindre que les « moins diplômés » soient les plus contraints d'appliquer ce que le gouvernement veut imposer : une psychologie d'Etat contraire à notre indépendance ?

Ne peut-on craindre également que soit imposée une transformation de notre métier ? Dans la Convention Collective Nationale 66 par exemple, il est précisé que les psychologues sont des Cadres techniques, et non des Cadres hiérarchiques. Les détenteurs d'un diplôme BAC+ 8 sont-ils destinés à se transformer en personnel d'encadrement ?

Dans tous les établissements du médico-social, on constate un transfert des tâches. Dans tous les établissements également, on constate la pénurie de psychiatres, pénurie organisée, programmée par les gouvernements successifs à travers le numérus clausus pour la formation des médecins. Dans beaucoup d'établissements où il n'y a pas de psychiatres, on demande aux psychologues de remplacer les psychiatres. Est-ce leur rôle ? Ne pourrait-on faire un parallèle avec ce qui se passe en psychiatrie, où des nouveaux métiers apparaissent : des infirmiers en « pratique avancée » pourraient par exemple renouveler des ordonnances. N'y a-t-il pas une comparaison à faire avec ce qui se passe dans d'autres professions de la Santé ? On demande à certaines infirmières de réaliser des actes qui revenaient aux médecins, à des puéricultrices ou à des sages femmes de se substituer aux pédiatres.

Faut-il rappeler également que les orthophonistes qui ont vu leur diplôme passer de BAC + 3 à BAC + 5 n'ont pas vu leur salaire changer dans les Conventions Collectives et doivent se battre aujourd'hui pour une revalorisation salariale correspondante à l'allongement des études ?

Voilà quelques questions qu'on peut légitimement se poser à propos de l'allongement à 8 ans d'études pour l'obtention du diplôme et du titre de psychologues.

Certains, aujourd'hui, revendiquent une « Convention Collective de haut niveau », comme si le gouvernement qui détruit nos droits, ferme établissements et services, pouvait chercher à imposer autre chose qu'une perte des acquis pour faire des économies. N'en n'est-il pas de même pour la réforme du diplôme des psychologues ? Est ce qu'on n'assiste pas à un véritable projet de bouleversement de la profession ? Le débat est ouvert.

Odile MOURRE
Jalal NEBACH
SDAS 92

”

RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-
TANCE

Communiqué psychologue

NOS REVENDICATIONS SONT TOUJOURS D'ACTUALITÉ

Depuis la mobilisation du 10 juin 2022, les psychologues n'ont toujours pas été entendus.

FO ACTION SOCIALE tient à réaffirmer ses revendications :

- **Le Refus de création d'un ordre des psychologues ;**
- **Le Retrait de l'arrêté du 10 mars 2021** qui, en plus de ne pas respecter la pluralité des approches psychologiques, poursuit le processus de para-médicalisation de la profession conformément à l'article L. 2135- 1 du Code de la santé publique dont nous demandons l'abrogation ;
- **L'Accès libre aux psychologues contre « l'adressage » ;**
- **Le Respect de la loi de 1985,** le respect de l'autonomie des psychologues, de la pluralité de leurs méthodes, outils et orientations théoriques ;
- **La Création de postes supplémentaires pérennes dans les CMPP et CMP,** afin de répondre décemment à la demande d'un public en souffrance et lui garantir l'accès sans délais ;
- **La Création des CMPP et CMP** nécessaires, publics et gratuits à la place des « plateformes de coordination et d'orientation (PCO) » ;
- **La Revalorisation des grilles indiciaires et salariales de rémunération** au regard de leur niveau d'étude et l'obtention **des 183 euros net pour tous ;**
- **L'augmentation immédiate des salaires,** au minimum à hauteur de l'augmentation du coût de la vie ;
- **Le rattrapage des 40 ans de blocage des salaires ;**
- **Le maintien et l'amélioration de toutes les conventions collectives.**

La FNAS FO invite les psychologues avec leurs syndicats à se réunir en assemblée générale, et s'ils le décident, à se mobiliser dans l'unité.

Paris, le 19 septembre 2022

SDAS 11

“

COLLÈGUES, CAMARADES,

A l'APAJH AUDE nous ne sommes jamais à jeun d'une surprise !

L'appel à la grève lancé par la FEHAP et NEXEM (syndicat employeur) pour le mercredi 28 septembre 2022 et appelant les salariés et organisations syndicales à marcher « main dans la main avec eux » est officiel.

Pour **FORCE OUVRIERE**, il est hors de question de pactiser avec un patronat qui n'a eu de cesse que de nous mépriser et d'ignorer toutes les légitimes revendications que nous portons depuis des années ! (30 ans de gel des salaires, 183€ pour tous, conditions de travail…)

Collègues, Camarades,

Posez-vous les bonnes questions !!!

Où étaient la FEHAP et NEXEM quand nous manifestions devant les portes closes des ARS ?

Quel soutien avons-nous reçu de leur part ?

Pour **FORCE OUVRIERE**, il n'est pas question de donner carte blanche à un patronat qui n'a pour seul et unique objectif que d'établir une convention collective unique au rabais pour l'ensemble du secteur social et médico-social enrobé par une pseudo mobilisation de leur part en réclamant les 183 euros pour toutes et tous entre autres !

Chez **FORCE OUVRIERE**, nous ne sommes pas dupes. Les bons sentiments soudain à notre égard des syndicats patronaux nous laissent perplexes, alors que dans bon nombre d'entreprises du secteur dont l'APAJH AUDE, il nous faut sans cesse argumenter et tenter de négocier pour obtenir des revalorisations financières nécessaires, justes et légitimes.

Il est illusoire de croire que cela se fera au bénéfice des salariés.

Bien au contraire ! Si nous répondons à leur appel, nous serons tondus et pendus !

En refusant de participer à cette mascarade qui n'est qu'une opération de communication et d'enfumage, **FORCE OUVRIERE**, plus que jamais, tient à affirmer sa liberté et son indépendance !

De plus, l'APAJH AUDE tente de proposer aux salariés que cette « grève » (pardon, ce « mouvement ») serait intégralement payée et que nous pourrions nous déplacer avec les véhicules de services. **ON CROIT REVER !**

Chez **FORCE OUVRIERE**, nous leur répondons simplement que les barricades n'ont que deux côtés !

FORCE OUVRIERE CONTINUE DE REVENDIQUER PLUS QUE JAMAIS ET URGEMMENT L'ATTRIBUTION DES 183 € POUR TOUTES ET TOUS, L'AUGMENTATION DU POINT D'INDICE ET UNE AMELIORATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES EXISTANTES EN NOUS OPPOSANT FERMEMENT A UNE CONVENTION COLLECTIVE UNIQUE ETENDUE.

”

RASSEMBLEMENT DEVANT LE SIÈGE DE L'AHS FC

JEUDI 22 septembre à 8H30

Égalité salariale, Justice sociale, légitimité économique !!

Nous demandons le versement de 100€ aux collègues exclus des « laforcade » !! jusqu'à l'extension pour tous des 183€ !

À l'AHS FC, 240 salariés sont exclus des «*dispositifs laforcade* » (augmentation de 183 € pour la filière socio-éducative), les agents administratifs, généraux, entretien, ouvriers, ASI.. **des collègues indispensables** et parmi les moins bien rémunérés...
Le Conseil Départemental du Doubs avait voté une délibération permettant d'augmenter de 100€ les salariés exclus travaillant sur des établissement qu'il finance. Les organisations syndicales, CGT, FO et CFDT demandaient donc que 100€ soient versés à tous les salariés exclus.
Alors que des négociations laborieuses avaient poussé l'employeur a finalement, fin juillet, proposer une augmentation de 80€ brut pour nos collègues (encore loin des revendications syndicales...), la direction générale, prend la décision (DUE courant août) de saborder les négociations et de n'augmenter les salariés que de 40€ !!
Une DUE comme son nom l'indique est une **décision unilatérale de l'employeur.** Il aurait pu décider un autre montant, y compris celui que lui même annonçait comme finançable dans son projet d'accord. Les organisations syndicales ne l'ont pas empêché. **Elles attendaient plus, c'est la décision de l'employeur de faire mois encore... Effarant, scandaleux !!**

Les organisations syndicales en responsabilité savent que l'enjeu salarial est immense et précieux et portent l'exigence de réelles augmentations salariales. Elles demandaient dans l'immédiat à l'employeur de s'aligner sur les 100€ mis à disposition par le CD 25, un minimum de justice sociale.
Les pouvoirs publics, les financeurs doivent répondre à cet enjeu mais dès maintenant il est de la responsabilité de l'AHS FC, en fidélité à ses valeurs de répondre à cette exigence. Avec une trésorerie importante, des économies sur les postes non pourvus... les finances de l'association le permettent !!
La rigueur budgétaire, les économies ne peuvent se faire constamment sur le dos des salariés !
Retards d'investissements, non remplacements, sinistralité, dégradation des conditions d'exercice du travail... STOP !!
L'employeur est seul responsable d'abaisser le montant à 40€.

La CGT et FO de l'AHS FC déplorent cette décision de l'employeur et appellent à se rassembler devant le siège de l'AHS FC jeudi 22 septembre dès 8h30 pour exiger une augmentation de 100€ pour tous les collègues exclus!! .

Les syndicats appellent à se mettre en grève ce 22 septembre (du 21 septembre 20 h au 23 janvier 7 h 30). Il est possible de ne débrayer que pour participer au rassemblement.

SDAS 30

“

Le SDAS 30 a invité Jacqueline Berrut pour une journée sur le thème « Négociation du PAP », le 7 juin 2022 à Nîmes.

Comme tout syndicat, cette année 2022-2023 est une année où le SDAS aura à se mobiliser pour négocier des PAP dans nos associations. Celles où nous sommes implantés mais aussi et surtout les autres.

Sur le Gard cela concerne 11 adhérents DS qui peuvent négocier dans leur association mais aussi à qui je demande de négocier dans d'autres structures selon la CCN.

Le SDAS faisant partie de la DRSDASFO Occitanie a choisi de proposer cette journée à nos camarades d'Occitanie. Nos camarades de l 'Héraut sont venus à 5.

Le mardi 7 juin nous avons eu la joie d'accueillir Jacqueline pour une journée qui a rassemblé 20 personnes.

Jacqueline nous a fait la présentation de l'importance des points sur lesquels nous devons être vigilants lors de la négociation.

Qui ? quand ? Comment ? Avant et après.

Les participants ont été très satisfaits de cette journée avec un repas sur place plateau-repas

L'après-midi a eu lieu les questions dans un débat très positif et constructif. Grand merci à Jacqueline pour cette journée et merci à chacun de sa participation.

Ce genre de journée est à refaire en Occitanie avec d'autres SDAS.

Bernadette ELZIERE
Secrétaire Départementale SDAS 30

”

SDAS 59

“

DU MOUVEMENT SYNDICAL AUX PAPILLONS-BLANCS ROUBAIX-TOURCOING...

Les salariés d'un des établissements de l'association des Papillons blancs de Roubaix-Tourcoing ont été surpris d'apprendre le licenciement d'une de leurs collègues, travaillant en qualité d'assistante sociale dans un ESAT, après 27 ans d'engagement en faveur de personnes en situation de handicap.

Et, au moment même où les syndicats avaient entamé par ailleurs des négociations avec l'employeur, la concernant, ils découvrent que ce dernier a pris, unilatéralement, la décision de la radier de sa liste du personnel. Celle-ci l'apprendra en se rendant sur son lieu de travail. La raison officielle de ce licenciement retenue est « la faute de subordination ».

Une intersyndicale s'est alors constituée (FO- CGT- CFTC), animée de l'intention de renouer un dialogue avec la Direction Générale, afin de tenter d'apporter une autre issue à cette situation. Malgré une demande de rendez-vous auprès du DG, et avant même que cette rencontre n'ait le temps d'avoir lieu, un courrier recommandé entérinant le licenciement pour faute grave lui a été adressé. Dont acte !

Parmi les actions menées, un setting a été organisé le jeudi 16 juin, devant l'ESAT du Roitelet, auquel ont été conviés les salariés et toute personne sensible à ce que nous constatons, au sein de notre association mais également plus largement dans le secteur médico-social : au moment où le secteur médico-social peine à recruter du personnel compétent est-il pertinent de licencier une personne dont le parcours ne souffre d'aucune ombre à son engagement durant 27 ans ?

Dans ce cadre, la presse et les médias locaux, également invités à nous rencontrer, nous ont permis de partager ce constat et ses interrogations et lui donnant l'écho au grand public.

Hervé ADGNOT
Educateur, Représentant syndical central FO
Yazid HADDAR
Neuropsychologue, Délégué syndical central FO

”

CHAMBÉRY

Les salariés de la Sauvegarde dénoncent un Ségur injuste

Parmi les participants à cet appel à la solidarité, des militants de la CFDT Santé sociaux, de Sud santé sociaux et de la CFE - CGC. Photo Le DL/G.J.

Les personnels de la Sauvegarde de l'enfance ont manifesté à Chambéry, ce jeudi 30 juin.

Jeudi 30 juin, à l'appel de FO action sociale, une petite centaine de personnels de la Sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence des Savoie, soit environ la moitié des salariés de la structure associative en Savoie, a lancé un appel à la mobilisation solidaire, avec débrayage et un blocage partiel de l'avenue du Comte vert, à Chambéry. « Lors de la réunion de Négociation annuelle obligatoire (NAO), la direction générale a fait plusieurs propositions pour la mise en place de la revalorisation salariale du Ségur. Celles-ci étant dans la lignée des propositions gouvernementales et départementales, elles sont, pour nous, inéquitables et inentendables. À ce jour, il reste encore des exclus à cette revalorisation de 183 euros, comme les personnels techniques, administratifs ou employés à des fonctions supports. S'il est acquis qu'une partie des professionnels touchera cette revalorisation, nous devons néanmoins rester vigilants, solidaires et maintenir la pression. Et ce d'autant plus que le Département de la Haute-Savoie a accordé la revalorisation à tous les professionnels », explique Guillaume, responsable syndical FO à la Sauvegarde de l'enfance.

G.J.

SAVOIE

Grand Lac octroie la prime de 183 € aux "oubliés du Ségur de la santé"

La mobilisation des salariés a porté ses fruits. Photo FO

Le 7 juillet dernier, à l'appel de Force Ouvrière (FO), des agents de Grand Lac du Service d'aide à domicile (SAD), du Service de soins infirmiers à domicile (SIAD), de la résidence autonomie L'Orée du bois, de l'organisme de portage des repas et du service de lutte contre l'isolement se mobilisaient devant le Zénith à Aix-les-Bains pour exiger l'application du Ségur de la santé à toutes les catégories de salariés.

Vendredi 22 juillet, une délégation FO composée de Laurence D'Introno, secrétaire départementale service public, Sandrine Pidoux, secrétaire du syndicat FO Grand Lac et quatre agents de différents services, ont été reçus par Renaud Beretti, président de la communauté d'agglomération Grand Lac, entouré de responsables et d'élus en charge de l'aide sociale. Après deux heures de réunion concernant les "oubliés du Ségur de la santé", l'employeur a considéré comme légitimes les revendications portées par FO. La négociation a abouti à l'octroi dès le 1er août, d'une prime mensuelle de 183 euros nets par mois aux agents concernés.

« Au mois de septembre, les débats de l'Assemblée nationale devraient transformer cette prime en complément de traitement indiciaire, permettant aux 183 euros d'entrer intégralement dans le salaire et donc dans le calcul des retraites », précise Laurence D'Introno.

La responsable syndicale FO, tout en se félicitant de la « compréhension dont ont su faire preuve les dirigeants de Grand Lac », ajoutait que « les négociations se poursuivent dans les établissements n'ayant toujours pas pris la dimension de la nécessité de cette mesure salariale ».

Guy JACQUEMARD

ADIMC, LETTRE OUVERTE

INACCEPTABLE :
11 salariés de l'ADIMC 74 complètement exclus des suites du Ségur (183 €) !

Oui, pour FO, il est inacceptable que 11 salariés de l'ADIMC 74 ne perçoivent pas 1 centime !

L'Etat est certes responsable de cette situation. Pour autant, avec les contre-réformes successives, dont les CPOM (Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens), les employeurs sont quasiment maîtres dans l'utilisation des budgets.

Aucun argument, aucun prétexte ne peut justifier cette mesure discriminatoire !

FO a fait une proposition pour permettre que ces 11 salarié(e)s puissent au moins bénéficier d'une mesure atténuant cette situation : l'employeur, Direction générale et responsables de l'Association peuvent très bien -légalement- faire bénéficier ces 11 salarié(e)s d'un avancement d'un échelon dans leur grille de rémunération.

Il leur suffit d'appliquer l'Article 39 de la Convention collective.

Ils peuvent même aller plus loin dans l'augmentation de salaire : un employeur peut augmenter un salaire, mais ne peut pas le réduire !

Qu'attendent-ils pour le faire ?

FO s'adresse à nouveau à l'employeur pour que le bon sens l'emporte.

FORCE OUVRIERE :
le Syndicat libre et indépendant !

MON PETIT DROIT M'A DIT

MON PETIT DROIT M'A DIT

MON PETIT DROIT M'A DIT

MON PETIT DROIT M'A DIT

Mon petit droit m'a dit

QUESTION SUR ▶ LE MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE

Le 21 juillet 2022, à la demande du DSAS 03, une visioconférence a été organisée afin de répondre à toutes leurs questions d'ordre juridique et faire un point sur l'actualité du secteur. Pour ce « Petit Droit m'a dit », deux sujets ont été sélectionnés : Le temps partiel thérapeutique et prise de la journée d'absence « mandat électif » dans la CCN 66.

Commençons par nous accorder sur un point, car chaque mot compte. On ne devrait pas l'appeler mi-temps, mais « temps partiel thérapeutique » !

▶ L'EMPLOYEUR PEUT-IL REFUSER LA MISE EN PLACE D'UN TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE ?

Si l'employeur estime que la mise en place d'un temps partiel thérapeutique préconisée par le médecin du travail est impossible, il devra motiver par écrit son refus et rechercher une solution pour permettre au salarié de reprendre le travail, en sollicitant à nouveau le médecin du travail. En effet, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés dans l'entreprise. Il doit prendre en considération les propositions de mesures individuelles que le médecin du travail lui indique.

Il est à préciser que le salarié est fondé à demander la résiliation judiciaire de son contrat lorsque l'employeur refuse son retour et le dispense de travailler alors que le médecin du travail avait déclaré le salarié apte à une reprise à un temps partiel thérapeutique **(Cass. soc., 13 mai 2015, no 13-28.792)**.

De même, l'employeur ne peut licencier un salarié du seul fait qu'il ne peut, pour le bon fonctionnement de l'entreprise, accepter un temps partiel thérapeutique compte tenu de la nature des fonctions pour lesquelles le salarié a été engagé, de la structure et de l'objet social de la société **(Cass. soc., 22 janv. 2003, no 02-40.499 ; Cass. soc., 21 janv. 2003, no 00-44.364).**

En cas de temps partiel thérapeutique lié à un accident du travail, l'employeur qui licencie le salarié s'expose à la sanction prévue à l'**article L. 1226-15 du Code du travail**, à savoir, une indemnité de 12 mois de salaire **(Cass. soc., 26 oct. 1999, no 97-41.314).**

▶ FAUT-IL SIGNER UN AVENANT ?

Un avenant contractuel doit venir formaliser les modalités de mise en œuvre du temps partiel thérapeutique puisqu'il s'agit d'une modification du contrat de travail.

▶ COMMENT SE FAIT LA MISE EN PLACE D'UN TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE ?

La mise en place d'un temps partiel thérapeutique suppose une prescription du médecin traitant du salarié, l'accord de la CPAM pour l'octroi des indemnités journalières, l'avis du médecin du travail et l'accord de l'employeur pour l'organisation d'un temps partiel thérapeutique.

Attention : seul l'avis du médecin du travail lie l'employeur.

En pratique, le salarié informera le médecin du travail de la rédaction par son médecin traitant d'un certificat de temps partiel thérapeutique et de la réponse favorable de la CPAM.

Le médecin du travail, pour tenir compte de cet avis, rendra un avis d'aptitude sous réserve d'un aménagement du temps de travail.

L'**article L 4624-3 du Code du travail** précise que le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur **(C. trav, art. L 4624-3).**

En cas de temps partiel thérapeutique lié à un accident du travail, l'employeur qui licencie le salarié s'expose à la sanction prévue à l'**article L 1226-15 du Code du travail**, à savoir, une indemnité de 12 mois de salaire **(Cass. Soc, 26 oct. 1999, no 97-41.314)**.

Si l'employeur estime que la mise en place d'un temps partiel thérapeutique préconisée par le médecin du travail est effectivement impossible, il devra motiver par écrit son refus et rechercher une solution pour permettre au salarié de reprendre le travail, en sollicitant à nouveau le médecin du travail.

▶ DÉPARTEMENTALE ET RÉGIONALE (FAUT-IL LES DISTINGUER ?)

Oui, il faut les distinguer

▶ COMBIEN D'HEURES PEUT-ON COMPTER ?

Décision de la ***Cour de cassation du 10 juillet 2013 n°12-14215*** *: dans la mesure où l'exercice d'un mandat national, régional ou départemental implique des fonctions et responsabilités différentes, le crédit de 10 jours ne saurait être global en cas de cumul par un salarié de mandats syndicaux électifs.*

▶ POUR ALLER PLUS LOIN, LES FAITS :

Estimant que le crédit d'absence autorisé de 10 jours par an et par mandat électif ne résulte pas de la CCNT 1966, un employeur engage une procédure de dénonciation de ce qu'il considère comme un usage. Il diffuse alors une note de service selon laquelle, les absences au titre d'un mandat syndical électif seront dorénavant limitées à 10 jours par an, quel que soit le nombre de mandat.

Deux salariés titulaires de mandats électifs au sein des organismes directeurs d'un syndicat départemental contestent la décision de l'employeur et assignent l'association devant le TGI afin de maintenir le droit à bénéficier d'un crédit d'heure de 10 jours d'absences au titre d'un mandat électif par an et par mandat.

La Cour d'Appel fait bon droit aux diverses demandes des requérants en s'appuyant sur les dispositions de l'**article 8-c de la CCNT 1966**. Selon ce dernier, des autorisations exceptionnelles d'absence de courte durée peuvent être accordées, à concurrence de 10 jours ouvrables par an, aux personnels membres des organismes directeurs des syndicats au niveau national, régional ou départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier de leur mandat pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

Effectuant une autre lecture de l'**article 8-c**, l'employeur se pourvoi en cassation soutenant notamment :

- Que ce texte crée une autorisation d'absence collective par nature, et donc que les absences exceptionnelles ne peuvent en toute hypothèse pas excéder 10 jours au total par salarié quel que soit le nombre de ses mandats,
- Et que lesdites absences ne constituent pas un droit mais une simple possibilité soumise à l'autorisation de l'employeur.

Décision de la Cour de cassation

(Cass. Soc, 10 juillet 2013, n°12-14215)

Selon la Haute Juridiction, le crédit de 10 jours est personnel aux titulaires d'un mandat syndical électif de sorte que c'est à juste titre que la Cour d'Appel a pu juger que les dispositions de l'**article 8-c de la CCNT 1966** conféraient à chaque représentant syndical un droit à un crédit de 10 jours par an et par mandat.

Ainsi, dans la mesure où l'exercice d'un mandat national, régional ou départemental implique des fonctions et responsabilités différentes, le crédit de 10 jours ne saurait être global en cas de cumul par un salarié de mandats syndicaux électifs.

Par ailleurs, commente la Cour de cassation, la possibilité pour un salarié de cumuler ou non différents mandats syndicaux électifs est une décision qui appartient seule aux syndicats concernés et aux électeurs de ces organisations.

Pour ce qui concerne le régime des demandes d'absences, la Cour de cassation rappelle que si l'employeur a bien la possibilité de ne faire droit à ces demandes, il ne s'agit pour autant pas d'une faculté discrétionnaire qui aboutirait alors de vider de son sens l'article 8-c de la CCNT 1966.

Le refus d'absence doit être fondé et prononcé au cas par cas en fonction du risque de perturbation dans les services qu'entraîne une absence à la date sollicitée, le 3ème paragraphe de l'article 8 précisant : *« Prenant en considération la structure et les activités des organismes concernés par la présente convention, les parties signataires reconnaissent que le droit syndical doit s'exercer sans qu'il résulte de perturbations dans les services et en respectant la nécessaire discrétion envers les usagers et leurs familles, tout en tenant compte des contraintes éventuelles des horaires de fonctionnement ».*

Il résulte enfin de ce jugement que la note de service rédigée par l'employeur devait être réputée non écrite, et comme étant illégale. En effet, la dénonciation de ce que l'employeur considérait comme étant un usage et consistant à accorder un crédit d'autorisations d'absences de 10 jours par an et par mandat électif devait être tenue pour inexistante, ce droit, soumis à autorisation, résultant de la CCNT 1966 et non d'un usage.

Au final, en restreignant le crédit de jours accordés aux salariés titulaires de plusieurs mandats syndicaux électifs, l'employeur a donc porté une « atteinte excessive » au droit syndical.

David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint

CALENDRIER FEDERAL 2023

Janvier
04 et 05 **BF**
18 **DSC**
25 et 26 **BF**

Février
07, 08 et 09 **DSC**
22 et 23 **BF**
23 **TH**

Mars
13 **BF**
14, 15 et 16 **CF**
27 au 31 **S1**
21 **C**

Avril
05 et 06 **BF**
12 et 13 **TH**
18 et 19 **C**
26 et 27 **BF**

Mai
15 et 16 **BF**
24 et 25 **DSC**
31 **BF**

Juin
01 **BF**
06, 07 et 08 **C**
13, 14 et 15 **TH**
19 **BF**
20, 21 et 22 **CF**
26 au 30 **S2**

Juillet
04 et 05 **BF**

Août
31 **BF**

Septembre
12 **BF**
13 **CF**
20 et 21 **BF**
25 au 29 **S3**

Octobre
11 et 12 **BF**

Novembre
07 au 10
XIXe Congrès de la FNAS
à Port Leucate (66)

Décembre
04 **BF**
05, 06 et 07 **CF**

LÉGENDE :

BF = *Bureau Fédéral* | **CF =** *Conseil Fédéral* |
C = *Parcours Cadres* | **DSC =** *Parcours Délégués Syndicaux Centraux* | **TH =** *Parcours Travail et Handicap* |
S1, 2 et 3 = *Stage à Noirmoutier*

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 : 26/09/2022 - **B.A.T.** : 05/10/2022 - **Date supposée de réception :** 13/10/2022