FO ACTION SOCIALE

EN RESISTANCE

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 346 | NOVEMBRE / DÉCEMBRE 2022

N° 346

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

- Édito 3
- Communiqué/Déclaration 5
- Notre histoire 11
- Aide à Domicile 13
- Alisfa 19
- CCNT51 21
- CCNT66 / CHRS 23
- Familles Rurales 27
- Juridique 27
- Missions Locales 32
- Régies de Quartier 34
- Apprentis d'Auteuil 34
- VAE inversée 41
- Section Fédérale des Retraités 42

Inclus dans ce numéro :

RÉSISTANCE

- Les Oubliés du Ségur 45
- Mobilisation Petite Enfance du 6 octobre 48
- Mobilisation du 18 octobre 2022 49
- SDAS 25 51
- SDAS 42 52
- SDAS 59 53
- SDAS 74 54

Mon petit droit m'a dit 57

AGENDA MILITANT **2022 / 23**

	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	JANVIER 2023 *Bonne année 2023 !*	FÉVRIER	MARS
Bureau Fédéral	09 et 10	07 et 08	04 et 05 25 et 26	22	13
Conseil Fédéral					14, 15 et 16
Commission Contrôle & Conflits					
Comité Fédéral National					
Comité Confédéral National					22 et 23
CPPNI BASS	08	02			
Stage Fédéral	21 au 25 : S4 à Noirmoutier 29, 30 et 1er déc. : Parcours Cadres	*Joyeux Noëëëël !!!* *Bonnes vacances !!!*		07, 08 et 09 : Parcours DSC à Paris 23 : Parcours Travail Handicap visio	21 : Parcours Cadres en visio 27 au 31 : S1 à Noirmoutier
Réunions Nationales	14 au 18 : Formation AA à Paris 15 et 16 : Journées ML à Bordeaux 17 : Journée Action Enfance à Tours 21 et 22 : Journées BAD 24 : Journée Entraide Union	06 : Bureau SFR	18 : Journée des DSC à Paris		01 au 03 : Journées ML
AG des SDAS	18 : AG SDAS 74 18 : AG SDAS 56 21 : AG SDAS 57 30 : AG SDAS 67	13 : AG SDAS 13	19 : AG SDAS 89 27 : AG SDAS 41		

Edito

“ EN RESISTANCE

A l'approche de cette fin d'année 2022 où notre fédération a eu 50 ans, la résistance des salariés est le maître-mot qui caractérise la situation. Les grèves partout dans tous les secteurs concernant les salaires et les conditions de travail en témoignent. Je pourrais citer celle qui vient de se terminer dans les raffineries, mais aussi celle plus Parisienne de la RATP, celle en défense des lycées professionnels et celle dans un de nos secteurs celui de la « petite enfance ».

Et cela, malgré le bruit des bottes encouragé par ceux qui veulent en finir avec tous nos acquis sociaux comme l'âge de départ à la retraite.

Le 26 octobre 2022, le Président de la République a déclaré : *« A partir de l'été 2023, on devra décaler l'âge de départ de 4 mois par an. Donc à horizon 2025, on passera à 63 ans, à horizon 2028 à 64 ans, et à horizon 2031 à 65 ans »*. Il réaffirme qu'il ne dérogera pas à son projet. Il se permet par ailleurs de tenter le leurre de la contrepartie en rajoutant : *« les carrières longues qui ont commencé à travailler avant 20 ans »* pourraient partir avant l'âge légal.

Fausse contrepartie et leurre puisqu'actuellement c'est déjà le cas. La reconnaissance de la carrière longue existe déjà, vous pouvez faire valoir vos droits et ainsi partir plus tôt, mais et il y a un mais de taille, avant vos 63 ans la retraite complémentaire est diminuée de 10 % pendant 3 ans.

Dans cette période où l'inflation a atteint les 10 % en un an, perdre ainsi 10 % de pension sur une telle période, peu de retraités peuvent se le permettre. S'ils le font, c'est souvent qu'ils considèrent, et nous en connaissons quelques-uns, que poursuivre le travail dans les conditions dégradées que nous connaissons tous n'en vaut pas la chandelle.

La concertation en cours sur les retraites est bien l'arbre qui cache la forêt, celui de la volonté politique de casser tous nos droits présents à la retraite qui sont bien loin de nos revendications fédérales.

Pour rappel, après être passé en 1993 à 40 ans de cotisations, le système actuel, selon la réforme de Marisol Touraine et de François Hollande de 2014, prévoit, sans toucher à l'âge légal, d'augmenter le nombre de trimestres, au rythme d'un trimestre tous les 3 ans.

Un actif, qui prendra sa retraite en 2035 devra avoir cotisé 43 ans. Et ainsi, même si l'âge de départ pour obtenir une retraite à taux plein sans avoir cotisé suffisamment a été repoussé à 67 ans, la retraite restera amputée d'une partie de son montant, essentiellement sur sa partie complémentaire.

Dès lors que le Président, le 26 octobre dernier, a semble-t-il donné le *« la »* et sifflé la fin de récréation, comment FO peut préparer au mieux la nécessaire mobilisation en défense de nos retraites, si nous continuons de rester dans une telle « concertation » ? Ne serait-il pas temps d'en sortir ?

Le gouvernement aux ordres de son Président sera prêt, s'il le faut, à passer en force et utilisera, comme il le fait en ce moment à profusion, le bien nommé article 49/3 – alinéa trois de la constitution de la Vème République qui permet au gouvernement un « engagement de responsabilité », qui permet au gouvernement de faire passer le texte qu'il présente, sans vote, sous couvert du rejet de la motion de censure qu'un dixième de l'Assemblée se doit de déposer.

Et d'ailleurs y avait-il sur les retraites quelque chose à discuter ?

Pourtant, comme l'ont écrit les auteurs du dernier rapport du Conseil d'Orientation des Retraites (COR) : *« Les résultats de ce rapport ne valident pas le bien-fondé des discours qui mettent en avant l'idée d'une dynamique non contrôlée des dépenses de retraites »*.

Pourtant, notre Secrétaire Général Frédéric Souillot écrivait, fort justement en septembre 2022 dans le droit fil de ce rapport : *« ce qui n'était pas un problème financier il y a cinq ans en serait devenu un aujourd'hui ! Ne nous y trompons pas, si le problème n'est pas l'équilibre du système, c'est que l'objectif du gouvernement est ailleurs : détourner les cotisations retraite pour financer d'autres dépenses. C'est ce que la Première ministre a déjà laissé entendre : revaloriser les petites pensions, financer le grand âge… »*.

Sinon, question contrepartie nous en connaissons quelque chose à la Fédération, puisque sans revenir trop en arrière mais pour mémoire et parce que c'est notre actualité, la contrepartie du 183 euros net pour certains, et toujours pas pour tous, c'est bien l'ouverture exigée depuis décembre 2020 par le Premier ministre Jean Castex et réaffirmée lors de la conférence du social de 2021, de « l'indispensable » négociation d'un nouveau cadre conventionnel appelé CCUE (Convention Collective Unique Etendue).

Nous résistons, comme nous savons le faire et l'avons toujours fait pour tenter de bloquer un processus que tous veulent mettre en œuvre sauf FO Action Sociale et Santé Privée. Les comptes rendus et nos communiqués en attestent. Notre unité interne est un point d'appui et elle nous sert à créer des majorités d'oppositions, même parfois et de façon très limitée dans le temps avec la CFDT, pour dire.

Comme l'actualité des salariés n'est pas cette question mais bien les salaires et les conditions de travail, nous soutenons bien entendu tous nos syndicats qui tentent d'obtenir satisfaction. Certains d'entre eux témoignent dans ce bulletin de leurs avancées sur les *« 183 euros pour tous »* et nous savons que bon nombre qui n'en témoignent pas pour le moment ont obtenu des réelles avancés sur cette question. Les employeurs et le gouvernement ne nous en feront pas cadeaux. La preuve s'il en est, nos patrons de l'économie sociale refusent toujours de négocier un accord de Branche qui garantirait les 183 euros pour tous malgré leurs appels à la grève et leur tentative de mettre en place un front corporatiste sur cette question. Pour le moment, ils renvoient à leurs adhérents localement le soin de décider. Nous ne pouvons que dénoncer ce

leurre, lorsque l'on connaît le contexte local budgétaire contraint par les Conventions Pluriannuelles d'Objectifs et de Moyens (CPOM) ou les appels à projet.

C'est un recul de leur part qui nous va bien, comme celui qui a permis de revenir à une négociation des valeurs de points et des minimas conventionnels dans les conventions collectives 51 et 66 alors que tout avait été gelé au titre de la CCUE, depuis deux ans.

Même si 3 % c'est bien loin du compte, de mémoire et depuis l'année 1983 celle de l'austérité budgétaire imposée, jamais nous n'avions eu sur la table des négociations un tel niveau de proposition d'augmentation des valeurs de points.

Comme syndicat attaché à « la fiche de paie » et aux cotisations sociales non-exonérées qu'elle contient, seules garantes du financement de nos assurances sociales collectives (Santé, Retraite, Chômage), nous ne pouvons que nous en féliciter même si cette avancée est relative et loin du compte. D'ailleurs, la FEHAP et NEXEM, pourtant syndicat employeur dans la même confédération ne nous ont pas mis sur la table des négociations les mêmes propositions, loin s'en faut.

La peur d'un mouvement social généralisé du fait de la détermination des salariés qui se mettent en grève, avec nos syndicats ou sans eux d'ailleurs, lorsqu'ils en ont pris la décision en assemblée générale, doit y être pour quelque chose.

Et nous nous battons pour que ces 3 % minimum s'appliquent partout dans nos 11 champs de négociations paritaires où concernant les salaires et la mise en œuvre de ce qui a été obtenu dans la fonction publique, on est comme dans l'Aide à Domicile, à un zéro pointé.

Notre Force à la FNAS FO reste bien notre cohérence et notre détermination qui ne date pas d'hier. Elle s'appuie sur les fondements qui ont amené le syndicat autonome SNAIEI à rejoindre le syndicalisme libre, indépendant et confédéré en 1972, s'appuyant sur un nécessaire débat démocratique en congrès, où plus de 80 % des adhérents mandatés ont voté pour.

Nous restons attachés comme nos anciens à construire un secteur professionnel de l'action sociale non lucratif s'appuyant sur des conventions collectives nationales, la formation professionnelle continue diplômante et un financement public égalitaire.

Notre passé et notre présent sont liés. Ils sont un point d'appui pour continuer d'aider les salariés à prendre définitivement conscience qu'ils sont la majorité, qu'ils sont une force et obtenir que l'avenir soit tout autre.

Ils savent qu'ils peuvent compter sur nous pour tout faire pour obtenir satisfaction.

En cette fin d'année qui voit les budgets militaires flamber, partout dans le monde, afin de poursuivre, fomenter et préparer les guerres de demain, nous continuons de ré(clamer) pour notre pays, avec toute l'internationale syndicale et ouvrière : le pain, la paix et la liberté.

« Mais un jour viendra que toutes autant que nous sommes nous travaillerons en liberté » [1]

Il n'y a pas de meilleurs vœux à avoir et à nous souhaiter en cette fin d'année 2022.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

[1] *Extrait de la chanson des mondine, saisonnières qui désherbaient les champs en Italie du Nord*

AÉSIO MUTUELLE

Communiqué / Déclaration

“

DÉCLARATION FO ACTION SOCIALE ET SANTÉ PRIVÉE - CMP 3SMS[1]

OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

FO DÉFEND L'ASSOCIATION PARITAIRE OETH

L'accord agréé OETH a 31 ans.

Plus de 30 années plus tard, les résultats sont au rendez-vous, que ce soit le taux d'emploi, proche des 6 %, mais aussi au regard des réponses apportées aux travailleurs handicapés. FO y a contribué et nous en sommes fier.

En 2020, lors du renouvellement de l'Accord, toutes les organisations signataires qui ont rejoint cet accord au fil des années, dont FO en 1996, ont réaffirmé dans le préambule *« leur attachement profond à l'application des principes traduits dans les lois de la non-discrimination et d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération ou de formation professionnelle. »*

Nous sommes donc tous convaincus de la capacité des associations du secteur *« à donner une place et à porter attention aux travailleurs handicapés »* et surtout que les organisations signataires *« s'engagent à soutenir ces efforts à travers l'outil qu'elles ont créé à cette fin : l'association porteuse de l'Accord qui contribue à la mise en œuvre du programme pluriannuel à travers le financement d'aides, l'activité de conseil, la mobilisation des acteurs internes et externes aux établissements, l'entretien d'une dynamique de partenariat territorial au service de l'insertion et du maintien dans l'emploi. »*

L'association porteuse de l'Accord, c'est bien OETH, forte de la libre adhésion des signataires, et non le cadre de la Branche du Secteur Sanitaire Social et Médico-social, contrairement à ce qui nous est proposé dans le projet présenté et mis à la table des négociations ce jour, par la CFDT.

Pour FO, la volonté politique du gouvernement et de ses instances (Direction Générale de la Cohésion Sociale et Direction Générale du Travail) d'en finir avec le paritarisme libre de l'association porteuse de l'Accord, lieu que nous considérons comme seul à même de décider de son renouvellement ou de sa renégociation, n'est pas acceptable.

Tenter de faire du cadre de la confédération AXESS, le lieu d'une telle négociation est contraire à l'esprit même de cet accord.

À FO, nous pensons que le cadre de la négociation n'est pas celui, unique et unilatéral, qu'on tente de nous imposer de la seule confédération AXESS. Il ne s'agirait là que d'un marchepied à la mise en œuvre d'une éventuelle Convention Collective Unique Etendue, voulue par le gouvernement.

Le paritarisme existe ailleurs, aussi bien à OETH que dans toutes les commissions paritaires des différentes Branches auxquelles nous participons.

À FO, nous y sommes attachés et défendons l'Accord et l'association OETH, dernier lieu justement où la seule et libre adhésion permet aux organisations syndicales d'employeurs ou de salariés d'être autour de la table des négociations.

Ainsi, des organisations syndicales comme la CFE-CGC ou la CFTC y ont toute leur place. De la même manière, les organisations d'employeurs qui ne sont pas encore adhérentes pourraient les rejoindre.

Dès lors, la CFDT en décidant ce jour de mettre sur la table de négociations un tel accord, soutenue par d'autres, choisit, avec ses complices, d'exclure des signataires de l'Accord OETH.

Elle tente de faire table rase d'un tel cadre paritaire qui a plus de 30 ans et non soumis à la représentativité.

Pourtant, il y a encore 15 jours, nous étions tous présents autour de la table des négociations paritaires de l'Association OETH, avec la CFE-CGC et la CFTC, pour continuer de faire vivre cette forme de paritarisme dans le seul intérêt des salariés et des travailleurs handicapés.

Vous avez le droit de penser, vous qui soutenez ce projet, qu'il n'y aurait pas d'autre choix, pour que l'Accord OETH continue d'exister, d'en prendre prétexte pour repasser les plats sous d'autres formes, le projet politique que vous soutenez et qui n'a qu'un seul objectif : faire de la seule Branche 3SMS, le cadre unique et unilatéral de l'avenir de la négociation paritaire de notre Secteur Sanitaire, Social et Médico-social.

À FO, nous ne sommes pas dupes de cette volonté et de ces manœuvres.

Nous n'acceptons toujours pas que la seule négociation dans la Branche 3SMS gèle la libre négociation dans tous les champs conventionnels que nous avons à FO, et en son temps, mis en œuvre et contribué à construire ; que ce soit la CCNT51, la CCNT66, la Croix-Rouge ou les accords CHRS.

Cette situation nous empêche de répondre sans attendre à l'urgence salariale par la négociation dans les différentes conventions collectives, de l'augmentation des valeurs de points et des 183 euros pour tous, au regard de l'augmentation du coût de la vie et ainsi de répondre à la paupérisation des salariés de notre secteur qui se poursuit.

Vous comprendrez dès lors que nous n'acceptons pas que l'on tente de faire disparaitre OETH tel que nous l'avons construite.

Et nous l'acceptons d'autant moins qu'en plus d'exclure des organisations syndicales présentes dès 1991 lors de la signature de cet accord, cette négociation, si elle s'ouvrait, nous amènerait,

[1] *Commission Mixte Paritaire du Secteur Sanitaire Social et Médico-Social*

nous FO, à devoir décider ou pas d'apposer notre signature sur un accord auquel nous sommes pourtant attachés forts d'une association OETH où nous avons pris toute notre place, présidence et trésorerie, entre autres.

Alors solennellement, avant qu'il ne soit trop tard, nous demandons à l'ouverture de cette CMP, et pour les raisons que nous venons d'exposer, que ce point soit retiré de l'ordre du jour.

Le seul cadre légal et paritaire pour prolonger ou renouveler l'Accord OETH reste celui de l'association qui en est porteuse à savoir OETH.

En décidant de le respecter, par le retrait de ce point de l'ordre du jour, nous n'excluons personne et ainsi, nous décidons collectivement de renforcer le paritarisme dans ce moment où il est malmené par des injonctions gouvernementales.

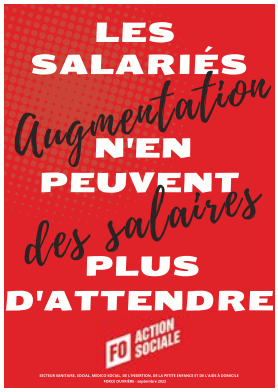
Paris, le 3 octobre 2022

”

“

MOTION DE SOUTIEN

La FNAS FO apporte son soutien à tous les salariés en grève et plus particulièrement ceux des raffineries Total et Esso. Ils revendiquent des justes augmentations de salaires comme nous le faisons dans tous nos champs conventionnels du Social et Médico-social, l'insertion, la protection de l'enfance, la petite enfance et l'Aide à Domicile.



A leurs légitimes revendications au regard du coût de la vie et des milliards versés aux actionnaires et qui partent en crédits de guerre, le gouvernement leur répond : réquisition.

Les revendications des salariés des raffineries en grève sont légitimes ! Elles doivent être satisfaites.

NON à la réquisition, OUI au droit de grève !

La FNAS FO appelle ses syndicats à envoyer des motions de soutien. Elles les invitent à se réunir avec les salariés en assemblées générales afin de décider ensemble, si possible dans l'unité, des actions à mener pour obtenir satisfaction sur nos propres revendications, à savoir :

- 183 euros pour tous sans contrepartie
- L'augmentation générale des salaires au minimum au niveau du coût de la vie
- Les entrées de grilles de salaires au minimum à 20 % au-dessus du SMIC
- La juste application de l'avenant 43 dans l'Aide à Domicile
- Le maintien et l'amélioration de toutes nos conventions collectives
- Un plan d'urgence pour l'amélioration des conditions de travail et la garantie des moyens nécessaires à l'exercice de nos missions de service public
- Le retour à la liberté de négociation

Paris, le 12 octobre 2022

”

“

CONFÉRENCE SALARIALE DU 20 OCTOBRE 2022

DÉCLARATION LIMINAIRE

FORCE OUVRIÈRE RÉAFFIRME QUE L'URGENCE DANS NOTRE SECTEUR EST L'AUGMENTATION DES SALAIRES POUR TOUS

FORCE OUVRIÈRE tire une nouvelle fois la sonnette d'alarme, FO dénonce la paupérisation des salariés, il n'y a pas eu d'augmentation de la valeur du point depuis de trop nombreuses années. Face au tassement des grilles de salaires lié à l'augmentation du SMIC, la question de la reconnaissance du diplôme et de la qualification se pose.

Avec une inflation qui risque d'atteindre les 10 % à la fin de l'année, les salariés ne peuvent pas entendre que l'augmentation de la valeur du point soit limitée. Trop de salariés se retrouvent en dessous du SMIC, c'est inacceptable.

FORCE OUVRIÈRE revendique des augmentations de salaire au moins à hauteur de l'inflation avec une clause de revoyure.

FORCE OUVRIÈRE rappelle une nouvelle fois que la négociation entre représentants des salariés et représentants du patronat ne doit pas être encadrée par l'Etat. Nous refusons que la négociation se transforme en chambre d'enregistrement des décisions du Ministère. Ce modèle tripartite, donc corporatiste dans sa forme, nous n'en voulons pas. De plus, le projet politique de convention collective unique, rappelé lors de la lettre de mission du Premier Ministre, Jean Castex, du 4 décembre 2020, a abouti à l'accord de méthode « Laforcade ». Accord qui vise à donner à certains 183 euros net mais exige en contrepartie, l'ouverture d'une négociation qui vise à casser nos droits conventionnels existants dont l'architecture de nos classifications référencées aux diplômes, notre ancienneté et nos congés.

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

- **L'augmentation immédiate des salaires dans toutes les conventions collectives, au minimum à hauteur de l'augmentation du coût de la vie**
- **Les 183 € net pour tous sans contrepartie**

- **Plus aucune grille de classification sous le SMIC**
- **Le maintien et l'amélioration des conventions collectives**
- **Des moyens à la hauteur des besoins pour l'amélioration des conditions de travail**
- **Des mesures d'urgence pour le secteur de l'Aide à domicile pour une réelle revalorisation des salaires et la prise en charge de tous les frais de déplacement**

"

"

CONFERENCE SALARIALE DU SANITAIRE, SOCIAL, MEDICO SOCIAL ET DE L'AIDE À DOMICILE

POUR LES SALAIRES CE SERA MISERABLE !

Le 20 octobre 2022, le ministère de la cohésion sociale nous a annoncé les modalités de transposition de la mesure de revalorisation de la valeur du point de la Fonction Publique au secteur privé non lucratif.

Dans le document qui nous a été transmis disparaissent la référence aux valeurs de points conventionnels, à l'ancienneté et aux conventions collectives existantes (51, 65, 66, CHRS, Croix-Rouge et Aide à Domicile).

Pour la Branche de l'Aide à Domicile il n'y aura rien de plus que les avenants 51 et 52 agréés en 2022 (augmentation de la valeur du point et des coefficients du degré 1) : soit ZERO.

Pour celui de la Branche Sanitaire et Sociale et médico-sociale, ce sera la répartition d'une masse salariale de 3 % à compter du 1er juillet 2022. Il n'y aura pas d'augmentation de la valeur du point !

Les négociations devront se dérouler *« à l'échelle de cette Branche en vue d'éviter toute distorsion dans la mise en œuvre entre conventions collectives »*.

Mais soyons rassurés, « les partenaires sociaux » pourront transposer « à leur main » les *« mesures générales applicables à l'ensemble des salariés combinées à des mesures plus ciblées »*. Et rassurés encore plus sachant que le texte *« doit être conforme avec l'objectif de convergence unique, cohérent avec le projet de mise en place d'une convention collective unique étendue »*.

Avec une inflation qui risque d'atteindre les 10 % à la fin de l'année, les salariés ne peuvent pas entendre que l'augmentation de la valeur du point soit limitée et inférieure à celle de la Fonction Publique. D'autant moins que nos grilles conventionnelles continuent pour bon nombre de salariés de débuter en dessous du SMIC. Pour eux, une hausse de la valeur du point, ils ne la voient jamais.

Concernant les 183 € pour tous, le ministère n'a rien annoncé si ce n'est une prochaine conférence des financeurs.

FORCE OUVRIÈRE DÉNONCE :

- **Une hausse minimaliste de 3 % répartie sur 2022 et 2023 pour le seul secteur de la Branche Sanitaire, Sociale et médico-sociale, d'une masse financière à répartir entre champs conventionnels**
- **Une négociation encadrée par l'État et seulement dans le cadre du projet de Convention Collective Unique**
- **Rien au titre des salaires pour l'Aide à Domicile**
- **Le blocage des négociations dans les différentes conventions collectives de notre secteur**
- **L'enlisement des grilles salariales lié à l'augmentation du SMIC**

Le gouvernement poursuit ainsi sa politique d'austérité budgétaire qui vise à baisser le coût du travail et à casser nos droits collectifs conventionnels.

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

Nous invitons les salariés avec nos syndicats, à se réunir en assemblée générale, discuter et préparer les conditions du nécessaire rapport de force pour obtenir satisfaction.

Paris, le 21 octobre 2022

"

"

COMMUNIQUÉ FO ACTION SOCIALE ET SANTÉ PRIVÉE OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

FO REFUSE LA TENTATIVE D'OPA D'AXESS SUR OETH

Les statuts de l'association OETH prévoient dans leur préambule que *« cette association est régie, par la loi du 1/7/1901 et tous ses décrets d'application »*.

De même, *« le conseil d'administration paritaire, est le garant de ce dispositif et prendra, pendant la durée de l'accord, toutes les décisions relatives aux modalités d'applications de celui-ci. »*

Cette association est composée :

- **Des organisations employeurs signataires de l'accord OETH et de ses avenants**
- **Des organisations syndicales des salariés signataires de l'accord OETH et de ses avenants.**

Nous est présenté ce jour un texte intitulé « **Avenant à l'accord OETH.** »

FO considère que le cadre légal qui régit l'accord OETH n'a pas été respecté.

Dès lors, ce point ne peut être à l'ordre du jour, et encore moins un projet d'accord qui tente de créer un « nouvel OETH » alors que n'ont toujours pas été réunis à ce sujet les administrateurs d'OETH.

Ce passage à l'acte, soutenu par le ministère du Travail, est inacceptable. Il bafoue les règles statutaires et le règlement intérieur que paritairement nous avons signé, en toute liberté.

Au nom d'une urgence qui n'en est pas une et que chacun semble découvrir, alors que ce sujet est discuté régulièrement dans les instances d'OETH depuis plus d'un an, il faudrait pour « sauver l'accord OETH » - puisque cet accord arrive à son terme au 31 décembre 2022-, passer outre ses statuts associatifs et ainsi s'assoir sur la loi 1901 et ses règles.

Pour FO, cette façon de faire est illégale. Elle participe des processus plus généraux en cours qui voient l'injonction, et par là-même l'autoritarisme, devenir une règle.

A FO nous tenions à le rappeler avant que le Rubicon ne soit franchi et que de la sorte la CMP soit définitivement entachée par ce que nous considérons comme une forfaiture dont les salariés n'ont pas besoin. Vous servez là un autre dessein : ce fameux projet de Convention Collective Unique.

Face à cette situation, bien entendu, chaque organisation présente autour de cette table de négociation prendra ses responsabilités. Pour notre part, nous continuons de prendre les nôtres après vous avoir déjà alerté.

FO persiste et signe. Nous réitérons notre demande que ce point soit retiré de l'ordre du jour tant que conformément à ses statuts et son règlement intérieur, l'association OETH n'a pas décidé de prendre une telle décision.

Dans le cas contraire, nous prendrons toutes les initiatives nécessaires pour faire respecter les statuts et les droits qui constituent l'association OETH à laquelle nous sommes attachés.

Paris, le 26 octobre 2022

”

“

DÉCLARATION ALISFA

DÉCLARATION LIMINAIRE

Le déploiement d'une politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap passe par l'élaboration d'une stratégie cohérente fondée sur une politique ressource humaine structurée, le dialogue social et la mobilisation interne.

Plusieurs étapes sont à distinguer :

LE DIAGNOSTIC, LA DÉFINITION DES PRINCIPAUX AXES ET LA FORMALISATION.

Au nom de FORCE OUVRIÈRE, nous remercions l'AGEFIPH et JLO, pour l'état des lieux de la situation de la Branche sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap, les pistes d'action et les préconisations mises en avant pour progresser.

L'enjeu de tout diagnostic est de se poser les bonnes questions afin d'apporter des réponses adaptées et pérennes :

- en interrogeant nos pratiques au regard de la problématique handicap,
- en définissant des axes de progrès cibles pour initier un plan d'actions à court et moyen terme et les indicateurs qui permettront d'apprécier leur atteinte.

Cette phase de diagnostic a permis par ailleurs, nous en sommes convaincus, d'amorcer la sensibilisation des différents acteurs internes sur le handicap.

L'implication de tous dans la démarche est effectivement nécessaire afin d'avoir une dynamique collective sur ce sujet.

Il nous reste à formaliser la conclusion d'un accord de Branche, c'est une volonté que nous partageons tous.

Cet accord sera le résultat d'une négociation portant sur des mesures précises visant notamment à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.

FO privilégie l'accord de Branche de droit commun, non agréé, qui permet de bénéficier de l'offre interprofessionnelle de l'AGEFIPH.

Pour nous, l'important c'est le contenu de l'accord, qui doit respecter au minimum ce qui est exigé pour l'agrément :

- **un plan de recrutement,**
- **un plan de maintien,**
- **un objectif de taux d'emploi,**
- **un objectif de recrutement,**
- **des moyens dédiés.**

L'accord de Branche devra donc comporter un certain nombre de chapitres et d'articles qui constitueront un plan d'action.

LE PLAN D'EMBAUCHE (OBLIGATOIRE)

LES PARTENARIATS

LES ACTIONS D'INSERTION ET DE FORMATION

LE PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI (OBLIGATOIRE)

LES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

D'autres mesures peuvent être inscrites dans l'accord, même si elles ne relèvent pas directement de l'objet de l'accord, par exemple des mesures en faveur des aidants (absences rémunérées, aménagement du temps de travail…).

L'ANIMATION, LE PILOTAGE ET LE SUIVI DE L'ACCORD.

Pour chaque action définie dans l'accord, il faudra négocier un objectif précis et quantifié en spécifiant les indicateurs permettant de mesurer l'atteinte de l'objectif, les moyens (financiers, humains, les partenariats…) et un calendrier de mise en place.

Evidemment, nous souhaitons que des moyens soient identifiés, chiffrés, et qu'un budget soit alloué à cet accord handicap.

Voilà la feuille de route, il nous faut être ambitieux car pour Force Ouvrière, négocier sur le handicap, c'est travailler à l'égalité pour ceux qui vivent avec une différence.

Paris, le 27 octobre 2022

”

“

SALAIRES : ENFIN UNE AVANCÉE !

Les employeurs d'AXESS entament des négociations salariales dans les CCNT51 et 66. Telle est la déclaration qui a été faite lors de la Commission Mixte Paritaire du Secteur Sanitaire, Social et Médico-Social (3SMS) du 26 octobre 2022. **Ce résultat est le fruit de la mobilisation de FORCE OUVRIERE qui est restée campée sur ses revendications.**

Notre détermination et notre travail syndical ont aussi permis de peser sur le résultat de la conférence salariale du 20 octobre 2022. Nous avons ainsi obligé les employeurs et les pouvoirs publics à mettre la négociation sur les salaires au niveau de chaque Convention Collective Nationale en dehors de toute négociation relative à la Convention Collective Unique Etendue.

FORCE OUVRIÈRE participera donc à la négociation dans chaque convention collective et portera le mandat pour obtenir des augmentations de salaire.

FORCE OUVRIÈRE négociera des augmentations de salaire par champs conventionnel en refusant toute conditionnalité du financement par le ministère comme préalable au versement de la revalorisation.

Parce que l'avancée relative à l'augmentation des salaires de 3 % ne suffit pas, FORCE OUVRIERE exige une clause de révision dès janvier 2023.

Pour FORCE OUVRIÈRE l'augmentation proposée de la valeur du point n'est qu'une première étape.

FORCE OUVRIÈRE « syndicat de la fiche de paie », pour le maintien et l'amélioration des conventions, réaffirme ses revendications :

- L'augmentation immédiate des salaires dans toutes les conventions collectives, au minimum à hauteur de l'augmentation du coût de la vie
- Les 183 € net pour tous sans contrepartie
- Plus aucune grille de classification sous le SMIC
- Le maintien et l'amélioration des conventions collectives
- Des moyens à la hauteur des besoins pour l'amélioration des conditions de travail
- Des mesures d'urgence pour le secteur de l'Aide à Domicile pour une réelle revalorisation des salaires et la prise en charge de tous les frais de déplacement.

FACE A L'URGENCE ET POUR OBTENIR SATISFACTION, LES SALARIÉS DU SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL, MÉDICO-SOCIAL, DE L'INSERTION, DE LA PETITE ENFANCE ET DE L'AIDE À DOMICILE PRIVÉ NON LUCRATIF N'ONT PAS D'AUTRES CHOIX QUE DE SE RÉUNIR EN ASSEMBLÉE GÉNÉRALE, DISCUTER ET PRÉPARER LES CONDITIONS DU NÉCESSAIRE RAPPORT DE FORCE, POUVANT ALLER JUSQU'À LA GRÈVE, DANS L'UNITÉ LA PLUS LARGE PARTOUT OÙ CELA EST POSSIBLE !

Paris, le 28 octobre 2022

”

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

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

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

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

branchez-vous santé

AG2R LA MONDIALE

“

LA SÉCU. NOTRE SÉCU !

TITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

Article premier.

Il est institué une organisation de la Sécurité Sociale destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptible de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent.

L'organisation de la Sécurité Sociale assure dès à présent le service des prestations prévues par les législations concernant les assurances sociales, l'allocation aux vieux travailleurs salariés, les accidents du travail et maladies professionnelles et les allocations familiales et de salaire unique aux catégories de travailleurs protégés par chacune de ces législations dans le cadre des prescriptions fixées par celles-ci et sous réserve des dispositions de la présente ordonnance.

Des ordonnances ultérieures procéderont à l'harmonisation desdites législations et pourront étendre le champ d'application de l'organisation de la Sécurité Sociale à des catégories nouvelles de bénéficiaires et à des risques ou prestations non prévus par ces législations.

TITRE II : ORGANISATION TECHNIQUE ET FINANCIÈRE

Article 5.

La caisse primaire de Sécurité Sociale est administrée par un conseil d'administration, désigné pour cinq ans, comprenant :

Pour les deux tiers, des représentants élus des travailleurs relevant de la caisse (...) ;

Pour un tiers, des représentants élus des employeurs (...).

Extraits d'un texte rédigé par l'un des nôtres : Georges BUISSON, mort en 1946 et à qui l'on doit l'avant-projet d'ordonnance portant organisation de la Sécurité Sociale présenté lors de la séance du 24 juillet 1945 de l'Assemblée consultative provisoire.

”

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

Et ça change la vie !

groupe-apicil.com

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

GROUPE APICIL

Aide à Domicile

QUELQUES COMPARATIFS POUR COMPRENDRE LA POLITIQUE SALARIALE 2022

CONTEXTE

L'avenant 43-2020 et la promesse d'une revalorisation salariale n'est pas au rendez-vous. Au-delà des interprétations faites par les employeurs dans son application, les augmentations successives du SMIC *(Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance)* sont venues atténuer, voire annuler, ses effets. Les salariés du secteur subissent fortement l'inflation et ses conséquences financières au quotidien.

Les employeurs portent des avenants à la table des négociations. Mais il y a toujours un décalage dans le temps et une incertitude quant à l'agrément de ces avenants par le ministère des Solidarités et de la Santé.

De plus, l'USB (Syndicat Employeurs) s'aligne sur le SMIC, sans aucune volonté de faire plus. Les employeurs du secteur méprisent les travailleurs et les travailleuses qui interviennent auprès des publics fragiles.

L'avenant 50-2022, augmentant l'Indemnité Kilométrique de 3 cents pour la porter à 0.38 €/km, montre là aussi, le niveau de mépris tant des financeurs que des employeurs. **Nous revendiquons une prise en charge à la hauteur du barème fiscal (Cf. https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045352145).**

Comme vous le verrez, au fil de la lecture de cet article, nous perdons du pouvoir d'achat à chaque revalorisation du SMIC qui ne compense pas l'inflation galopante.

Il faut une augmentation de la valeur du point à la hauteur des besoins des salariés du secteur. Mais ce ne sont pas les choix qui sont faits par les employeurs !

Dans **l'avenant 51-2022** seuls les 3 coefficients du DEGRE 1 de la Catégorie EMPLOYÉ ont été augmentés.

Cela maintient un tiers des salariés du secteur (32 %) au SMIC, en permanence. Pour les autres, « employé à domicile » (26 %) ce sont quelques €uros de plus par mois : 62 € pour un temps plein !

Les salariées expérimentées - ayant + de 8 ans d'expérience et étant reconnues par leur employeurs en *« parfaite maîtrise »* de leur poste de travail - peuvent prétendre à un taux horaire de 12.01 €/h. Pour comparer, le SMIC est aujourd'hui à 11,07 €/h.

Quant aux salariées diplômées (Auxiliaire de Vie Sociale, Aide-Médicopsychologique et Aide-soignant) 25 % des effectifs de la Branche - si elles ont été justement reclassées lors de l'application de l'avenant 43-2020 – elles peuvent se voir gratifiées d'une rémunération au-dessus du SMIC de 254,28 € par mois pour un temps plein. 1.68 €/h au-dessus du SMIC, pour exercer à domicile, auprès de personnes ne pouvant plus faire seules les actes essentiels de la vie quotidienne.

Ces niveaux de salaires s'entendent sur la durée d'un échelon pouvant aller jusqu'à 4 ans.

Nous vous démontrons ici le manque d'intérêt pour le secteur de l'aide à domicile et par extension celui du social et médico-social et sanitaire.

Face à un tel manque de considération, **nous revendiquons à chacune de nos réunions paritaires une hausse de la valeur du point à hauteur du SMIC + 20 % soit 6,72 €.**

Nous dénonçons les lenteurs de décisions du gouvernement pour agréer les avenants, les difficultés rencontrées par les camarades, dans les départements pour la mise en application des avenants de politique salariale.

Les discours gouvernementaux de valorisation du secteur social et médico-social (réforme des SAAD 1er février 2022, plan grand âge et autonomie octobre 2021…) ne produisent pas d'effet. Ils témoignent de ce que nous qualifions de « mépris » car les Milliards sont là.

Vous trouverez quelques détails techniques de la politique salariale BAD dans les tableaux ci-dessous.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe

I. AVENANT 51-2022 :

AUGMENTATION DES COEFFICIENTS DU DEGRÉ 1 ET DE LA VALEUR DU POINT À 5,51 €

Cet avenant a permis de classer « temporairement » les salariés entrant dans la Branche au niveau du SMIC.

Son effet sur la rémunération ne dure que jusqu'au 1er juillet 2022, date à laquelle l'avenant 52-2022 prend le relais.

Durant sa courte vie, l'avenant 51-2022 est percuté par une nouvelle augmentation du SMIC le 1er mai 2022. *Cf. tableaux 3 et 4.*

A. AU 1er JANVIER 2022

1. Les nouveaux coefficients

	FILIERE INTERVENTION et FILIERE SUPPORT					
	Degré 1			Degré 2		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
EMPLOYÉ	~~286~~ 291	~~299~~ 304	~~318~~ 324	344	359	383
TECHNICIEN / AGENT DE MAÎTRISE	363	379	404	436	456	485
CADRE	485	507	540	583	610	649

La modification partielle des coefficients entraîne un tassement des grilles.

C'est une perte de reconnaissance de notre expérience et de notre qualification.

La progression entre le Degré 1 Échelon 1 et la fin de carrière était de 33.92 %. Avec l'avenant 51 cette évolution tombe à 31.62 %.
L'évolution des salaires perd près de 2 %.

SMIC : Salaire minimum au-dessous duquel le salarié ne peut pas être payé.

Seuls les coefficients du Degré 1, Catégorie EMPLOYÉ augmentent !

2. L'augmentation de la valeur du point à 5.51 €

Tableau 1

DIFFERENCE entre les SALAIRES MENSUELS BAD et le SMIC						
Classement	FILIERE INTERVENTION et FILIERE SUPPORT					
	Degré 1			Degré 2		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficients	291	304	324	344	359	383
Salaire de base[1] prévu par la CCN BAD en €	1 603,41	1 675	1 785	1 895	1 978	2 110
SMIC mensuel au 1er janvier 2022	1 603 €					
Différence entre salaire BAD et SMIC	+ 0,41 €	72,04 €	182,24 €	292,44 €	375,09 €	507,33 €

[1] *Les salaires de base sont arrondis à la valeur la plus proche par excès ou par défaut.*

41 cents au-dessus du salaire minimum mensuel !

La rémunération mensuelle pour un salarié à temps plein entrant dans la BAD

Tableau 2

DIFFERENCE entre les SALAIRES HORAIRES BAD et le SMIC						
Classement	Degré 1			Degré 2		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficients	291	304	324	344	359	383
SMIC horaire au 1er janvier 2022	10,57 €					
Taux horaire BAD *Salaire de base*	10,5717 €	11,04 €	11,77 €	12,50 €	13.04 €	13.91 €
Différence entre salaire BAD et SMIC	+0,0017 €/h *+ 0.02 %*	0,47 €/h	1,20 €/h	1,93 €/h	2,47 €/h	3,34 €/h

Salaire de base BAD : Rémunération prévue par la CCN BAD. Il s'obtient en multipliant un coefficient par la valeur du point.

Les employeurs « offrent » 17 millièmes d'€/h au-dessus du SMIC

B. AU 1er MAI 2022

Nouvelle revalorisation du SMIC pour compenser une partie de l'inflation. Le niveau de rémunération, pour les salariés entrant dans la BAD, **repasse sous le SMIC.**

Cette augmentation rend le contenu de l'avenant 51-2022 « dépassé ». En effet, les salariés entrant dans le BAD sont de nouveau payés sous le SMIC.

DIFFERENCE entre les SALAIRES MENSUELS BAD et le SMIC						
Classement	FILIERE INTERVENTION et FILIERE SUPPORT					
	Degré 1			Degré 2		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficients	291	304	324	344	359	383
Salaire de base BAD en €	1 603,41	1 675	1 785	1 895	1 978	2 110
SMIC mensuel au 1er mai 2022	1 646 €					
Différence entre salaire BAD et SMIC	- 42,59 €	29,04 €	139,24 €	249,44 €	332,09 €	464,33 €

Tableau 3

42,59 € EN-DESSOUS du SMIC !

La rémunération mensuelle pour un salarié à temps plein entrant dans la BAD

Tableau 4

DIFFERENCE entre les SALAIRES HORAIRES BAD et le SMIC						
Classement	Degré 1			Degré 2		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficients	291	304	324	344	359	383
SMIC horaire au 1er mai 2022	10,85 €					
Taux horaire BAD *Salaire de base*	10,5717 €	11,04 €	11,77 €	12,50 €	13.04 €	13.91 €
Différence entre salaire BAD et SMIC	- 0,2783 €/h *- 2,56 %*	0,19 €/h	0,92 €/h	1,65 €/h	2,19 €/h	3,06 €/h

L'Indemnité différentielle : Elle complète la rémunération pour être payé au minimum au SMIC, lorsque les coefficients de la CCN sont sous le SMIC.

Les employeurs ne font pas de proposition d'avenant afin de compenser cette nouvelle augmentation du SMIC

II. AVENANT 52-2022 :

VALEUR DU POINT À 5,62 €

A. APPLICABLE AU 1er JUILLET 2022

DIFFERENCE entre les SALAIRES MENSUELS BAD et le SMIC						
Classement	FILIERE INTERVENTION et FILIERE SUPPORT					
	Degré 1			Degré 2		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficients	291	304	324	344	359	383
Salaire de base BAD en €	1 635,42	1 708	1 821	1 933	2 018	2 152
SMIC au 1er juillet *(Identique au 1er mai)*	1 646 €					
Différence entre salaire BAD et SMIC	-10,58	+62,48	174,88	287,28	371,58	506,46

Tableau 5

10,58 €
EN-DESSOUS du SMIC

La rémunération mensuelle pour un salarié à temps plein entrant dans la BAD

Tableau 6

DIFFERENCE entre les SALAIRES HORAIRES BAD et le SMIC						
Classement	Degré 1			Degré 2		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficients	291	304	324	344	359	383
SMIC horaire = 1er mai 2022	10,85 €					
Taux horaire BAD *Salaire de base*	10,78 €	11,26 €	12,01 €	12,74 €	13,30 €	14,19 €
Différence entre salaire BAD et SMIC	- 0,07 €/h *- 0,65 %*	0,41 €/h	1,16 €/h	1,89 €/h	2,45 €/h	3,34 €/h

Les salariés du Degré 1, l'Échelon 1 sont sous le SMIC pendant 4 ans ! Pour les autres ce n'est pas Byzance…

B. REVALORISATION DU SMIC AU 1er AOÛT 2022

Les tableaux ci-dessous montrent l'impact de cette augmentation du SMIC sur les rémunérations de la BAD. Tant qu'un nouvel avenant ne viendra pas modifier la valeur du point, les calculs des rémunérations restent ceux applicables au 1er juillet 2022, prévus dans l'avenant 52-2022.

DIFFERENCE entre les SALAIRES MENSUELS BAD et le SMIC						
Classement	FILIERE INTERVENTION et FILIERE SUPPORT					
	Degré 1			Degré 2		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficients	291	304	324	344	359	383
Salaire de base BAD en € *(= au 1er juillet)*	1 635,42	1 708	1 821	1 933	2 018	2 152
SMIC mensuel au 1er août 22	1 679 €					
Différence entre salaire BAD et SMIC	- 43,58 €	29,48 €	141,88 €	254,28 €	338,58 €	473,46 €

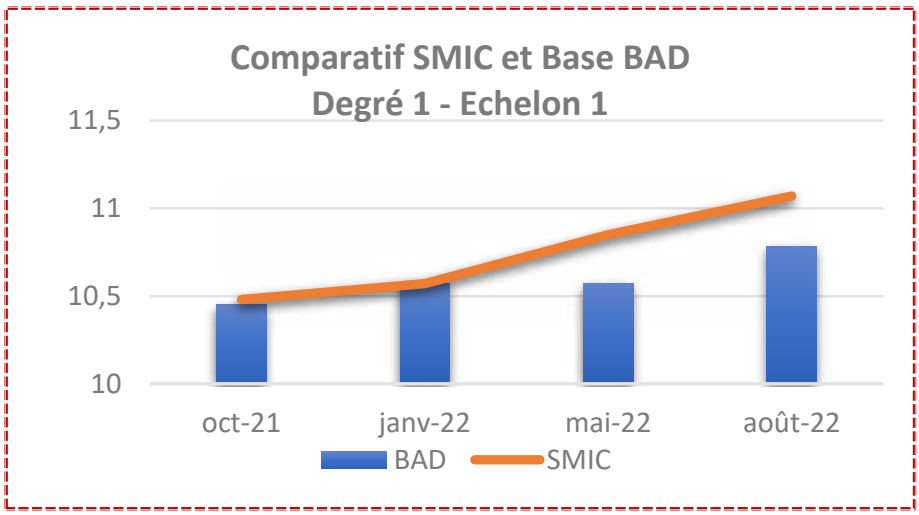
Tableau 7

43,58 €
EN-DESSOUS du SMIC

La rémunération mensuelle pour un salarié à temps plein entrant dans la BAD

Tableau 8

DIFFERENCE entre les SALAIRES HORAIRES BAD et le SMIC						
Classement	Degré 1			Degré 2		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficients	291	304	324	344	359	383
SMIC horaire = 1er août 2022	11,07 €					
Taux horaire BAD	10,78 €	11,26 €	12,01 €	12,75 €	13,30 €	14,19 €
Différence entre salaire BAD et SMIC	- 0,29 €/h	0,48 €/h	0,94 €/h	1,68 €/h	2,23 €/h	3,12 €/h



Encore une fois pas d'avenant permettant de répercuter l'augmentation du SMIC et la perte de pouvoir d'achat s'aggrave.

III. AVENANT 54-2022 :

VALEUR DU POINT À 5.77 €

Déposé à l'agrément en octobre 22. Date d'application « SI AGRÉMENT » avec effet rétroactif au 1er août 22.

Tableau 9

DIFFERENCE entre les SALAIRES MENSUELS BAD et le SMIC						
Classement	FILIERE INTERVENTION et FILIERE SUPPORT					
	Degré 1			Degré 2		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficients	291	304	324	344	359	383
Salaire de base BAD en €	1 679 €	1 754 €	1 869 €	1 985€	2 071 €	2 210 €
SMIC mensuel au 1er août 2022	1 679 €					
Différence entre salaire BAD et SMIC	0,07 €	75,08	190,48	305,88	392,43	530,91

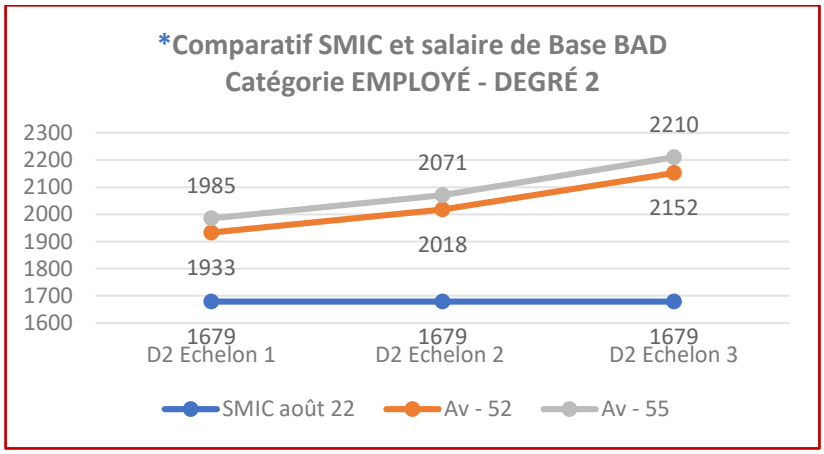
7 cents d'€uro AU-DESSUS du SMIC !

La rémunération mensuelle pour un salarié à temps plein entrant dans la BAD

Tableau 10

DIFFERENCE entre les SALAIRES HORAIRES BAD et le SMIC						
Classement	Degré 1			Degré 2		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficients	291	304	324	344	359	383
SMIC horaire = 1er août 2022	11,07 €					
Taux horaire BAD *Salaire de base*	11,0705	11,57 €	12,33 €	13,09 €	13,65 €	14,57 €
Différence entre salaire BAD et SMIC	0,0005 €/h	0,50 €/h	1,26 €/h	2,02 €/h	2,58 €/h	3,50 €/h

Encore une fois pas d'avenant permettant de répercuter l'augmentation du SMIC et la perte de pouvoir d'achat s'aggrave.



COMMUNICATION DANS LA BAD

LES NOUVELLES TECHNOLOGIES AU SERVICE DE LA FNAS FO

Au cours du mois de septembre, nous avons adressé aux camarades de l'Aide à Domicile un questionnaire concernant la durée de travail.

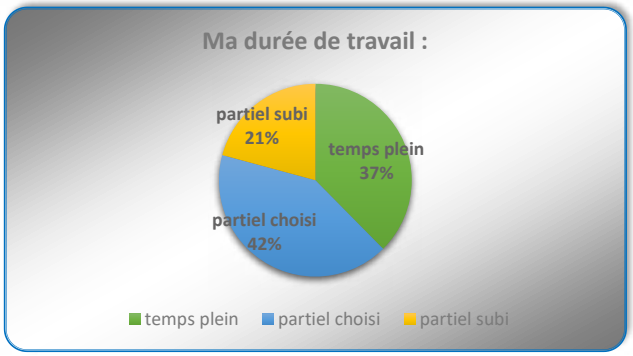
Le questionnaire (le sondage, l'enquête) est un outil de recueil rapide de données et d'informations. Il existe aujourd'hui des applications intuitives qui collectent et analysent les résultats. Elles permettent d'obtenir des statistiques sur des thématiques précises que nous choisissons de traiter. Nous avons fait le choix de questionnaires adressés par mail. Nos sondages sont courts. L'objectif est de vous mobiliser le moins de temps possible car nous savons qu'il manque à tous.

L'équipe fédérale de la BAD souhaitait savoir si le « temps plein » est une revendication que nous devons porter à la table des négociations nationales. Voici ci-dessous la synthèse de vos retours.

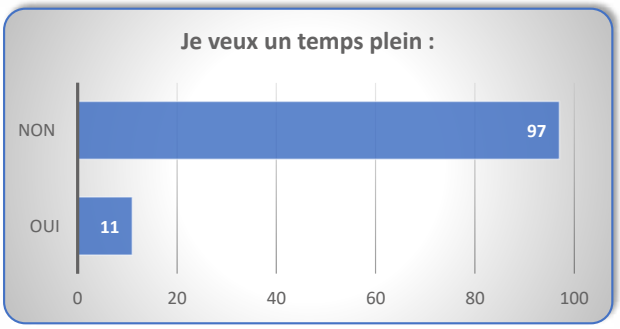
Je remercie vivement les camarades qui ont répondu à ce 1er questionnaire. D'autres vont suivre et je vous invite à y répondre afin d'avoir un nombre de retours suffisants permettant de pouvoir exploiter les résultats.

Par votre participation et votre implication, chacun prend sa place dans le travail syndical et nous permet de porter à la négociation des revendications qui sont les nôtres.

127 réponses



108 réponses



Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe

ANIMATION : LE CONTRAT D'ENGAGEMENT ÉDUCATIF

Contrairement à l'acronyme bien connu de la CEE « Communauté Économique Européenne », il existe sous la même appellation une disposition intitulée également CEE, inconnue du grand public. Il s'agit du CEE « Contrat d'Engagement Éducatif ».

Derrière ce vocabulaire, il convient de ne pas se fier aux apparences, ce contrat n'a rien de vraiment engageant.

Ce Contrat d'Engagement Éducatif a un objet premier de contourner les dispositions du Code du travail ainsi que les dispositions conventionnelles applicables, le plus souvent, dans le cadre de l'animation et de l'éducation populaire. Il est destiné aux personnes qui exercent des fonctions d'animation et d'encadrement de manière occasionnelle, 80 jours maximum sur une période de 12 mois consécutifs dans :

- des accueils collectifs de mineurs (accueil de loisirs sans hébergement, colonie de vacances)
- dans des établissements et services pour enfants, adolescents ou adultes handicapés lors de séjours d'accueil temporaire pour des activités liées aux vacances (activités de loisirs et des activités sportives)
- organismes proposant des formations au BAFA (Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur en accueils collectifs de mineurs) et au BAFD (Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur).

Ce travail d'animation occasionnel est appelé animation « volontaire » pour le distinguer de l'animation dite « professionnelle ». Pour nous, l'animation quelle qu'elle soit est un métier à part entière. On pense souvent, à juste titre, que ce contrat ne s'adresse qu'aux jeunes (job d'été ou job étudiant) mais il peut également concerner des éducateurs ou infirmiers sous certaines conditions.

A propos du BAFA, le Comité filière Animation, mis en place par le gouvernement, veut « renouveler l'attractivité du BAFA pour les jeunes en lui donnant du sens et permettre à l'État d'intégrer le BAFA aux politiques de jeunesse au même titre que les autres dispositifs d'engagement » : intégration dans le Contrat d'engagement jeune et information systématique des jeunes dans le cadre du lycée et du SNU (Service National Universel), aide pour les volontaires du service civique à se former au BAFA. *« Dans cette perspective, les organismes de formation seront invités à créer de nouveaux modules autour de l'intérêt général pour les stages d'approfondissement : projets citoyens, développement durable, inclusion/handicap… »*. Ces orientations (contrat d'engagement jeune, service civique, SNU, intérêt général) tirent l'animation vers le bénévolat.

Les textes régissant le CEE sont inscrits dans le Code de l'Action Sociale et des Familles et non dans le Code du Travail. Le gouvernement utilise un code censé protéger l'enfance, la jeunesse et les familles pour mieux contourner l'obligation légale d'appliquer la législation du travail.

Le CEE déroge au Code du Travail sur le temps de travail, le repos et la rémunération.

L'une des particularités de ce contrat se trouve dans le décompte de la durée de travail qui s'effectue exclusivement en jours. C'est ainsi que les heures supplémentaires ou complémentaires n'existent pas.

Le salarié n'a qu'une période de repos fixée à 24 heures consécutives minimum par période de 7 jours. En 2011, le Conseil d'Etat a jugé que la réglementation appliquée aux Contrats d'Engagement Educatif contrevenait à la législation européenne. Celle-ci spécifie que le salarié doit bénéficier d'un repos minimal quotidien de 11 heures, ou d'un repos compensateur s'il ne peut être pris. Ce repos quotidien peut toutefois être réduit ou supprimé si le salarié est logé sur place (présence permanente sur le lieu d'accueil) ou s'il est logé à domicile proche. Le repos est alors remplacé par un repos compensateur équivalent à 11 heures par jour qui peut être fractionné.

Le salaire déroge au SMIC et aux minimaux conventionnels. Pour un CEE, la rémunération par jour ne doit pas être inférieure à 24,35 € (2,2 SMIC horaire).

Le salarié est payé comme s'il faisait 2 h 12 mn de travail au SMIC horaire par jour, quelle que soit la durée réelle de son travail.

Un animateur dans une colo travaille environ 15 heures par jour soit à 1,62 € par heure. Un animateur qui travaille le mercredi après-midi dans un centre aéré (3h30) gagne 6,96 € de l'heure au lieu de 11,20 € dans un centre de loisirs sans hébergement, de la Branche Alisfa.

Afin de garantir la rémunération des « animateurs volontaires », la feuille de route du Comité filière Animation prévoit un CEE plus vertueux ! « Si la souplesse de ce contrat doit être conservée, la rémunération minimale apparaît insuffisante et non justifiée pour les accueils de loisirs en externat ». Il sera donc demandé au Comité de filière de définir une trajectoire pour revaloriser significativement le minimum légal de la rémunération et réserver ce contrat aux seuls accueils collectifs de mineurs avec hébergement. La FNAS FO ne participe pas au Comité de filière Animation. Celui-ci prévoit de négocier des accords-cadres ou interbranches en dehors des Branches et sous la houlette du gouvernement. De plus, nous n'avons pas notre place dans une instance avec des représentants d'associations, d'acteurs non syndicaux qui veulent se substituer à la négociation collective et au paritarisme.

Une seule position : stop à la casse sociale. Personne ne doit être exclu du Code du travail et des dispositions conventionnelles applicables.

Exigeons avec la FNAS FO, l'abrogation du CEE pour y substituer un vrai contrat de travail, un vrai salaire.

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

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

CCNT 51

“

AVENANT SUR L'AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT : UNITÉ SYNDICALE FACE AU MÉPRIS DES EMPLOYEURS FEHAP

Ce jeudi 3 novembre 2022, avec les camarades de la Santé Privée, nous sommes allés en CPPNI, déterminés, pour négocier sur l'avenant relatif à l'augmentation de la valeur du point.

Dès l'ouverture de la négociation sur la politique salariale, nous ouvrons le bal avec nos revendications concernant les différents articles inscrits dans cet avenant. Bien entendu, les employeurs nous refont le coup de la condition du financement par l'Etat et les Conseils Départementaux. Pour nous, c'est inacceptable et le faisons savoir : retrait de cet article pour entamer la négociation. Nous sommes suivis par toutes les organisations syndicales. Nous enchainons sur le fait qu'avec une augmentation de la valeur du point de 3 %, on est très loin du compte, il faudrait au moins une augmentation, a minima de 12 %, pour qu'il n'y ait plus de coefficients sous le SMIC.

L'ensemble des autres organisations syndicales (CFDT, CGT, CFTC, CFE-CGC) ont égrainé leurs revendications qui reprenaient ni plus ni moins les nôtres.

Face aux revendications de l'ensemble des organisations syndicales, le Président de la FEHAP commence son laïus sur les problématiques de garanties de financements. Il enchaine en nous expliquant qu'il faut aller vite pour que les salariés bénéficient de cette augmentation de salaire, qu'ils l'attendent. Et là, tombe le couperet FEHAP : « Les organisations syndicales doivent donner leur réponse sur une signature de cet avenant avant le 10 novembre 2022 ! »

Les employeurs nous ont écouté, mais comme à leur habitude ne valident en séance aucune demande des syndicats.

Mais cette fois-ci, tous les négociateurs, quelle que soit l'organisation syndicale, ont explosé face à ce déni de négociation. Comme d'habitude, la FEHAP n'écoute pas et n'entend pas l'urgence de négocier. Depuis plusieurs années, elle met un avenant sur la table, balaie systématiquement d'un revers de main les revendications des organisations syndicales de salariés. Pour les employeurs, la CPPNI n'est qu'une chambre d'enregistrement de la FEHAP !

Nous leur démontrons le contraire, il est inacceptable que les employeurs traitent avec autant de mépris les salariés. Nous prenons nos responsabilités et proposons aux autres organisations syndicales une suspension de séance, toutes sont d'accord et les employeurs, très surpris par cette unanimité quittent la salle.

Les échanges sont unanimes, nous ne pouvons pas accepter ce comportement des employeurs qui sont dans la non-négociation permanente et dans cette toute puissance : « Vous ne signez pas, ce n'est pas un problème, décision unilatérale et hop, pas besoin des organisations syndicales de salariés ». Pour eux aujourd'hui il n'y a plus besoin de négocier puisque tout est décidé par les enveloppes données par le ministère qu'ils utilisent comme ils veulent ensuite, c'est-à-dire, opter pour l'équilibre budgétaire dont la variable d'ajustement sont les salaires.

Nous définissons ensemble les revendications concernant cette négociation et une décision est prise à l'unanimité sur :

- **L'augmentation de 3 % de la valeur du point pour tous ;**
- **L'augmentation de 3 % en sus de l'indemnité différentielle pour les salariés infra smic ;**
- **La suppression de l'article 2 concernant les clauses de financement ;**
- **La mise en place d'une Clause de revoyure au 1er janvier 2023…**

Les Organisations syndicales décident de quitter la séance si elles n'obtiennent pas une réponse positive.

Au retour des employeurs, nous leur soumettons nos revendications. Face à notre détermination et notre unité, les employeurs demandent, à leur tour, une suspension de séance. Ils reviennent en nous informant que le Président s'engage à voir le conseil d'administration et lui remettre nos revendications avant de revenir vers nous. Nous leur précisons que nous n'accepterons pas un refus pur et simple et qu'une réelle négociation devra avoir lieu au sein de la CPPNI.

Notre détermination a obligé la FEHAP à modifier son comportement et nous avons senti une certaine discorde dans leurs rangs. Certains employeurs auraient souhaité avoir du grain à moudre face à leurs salariés en grève dès lundi prochain.

La FEHAP est incapable d'entendre la colère des salariés et l'urgence d'augmenter les salaires. Partout où nous le pouvons, nous devons mettre en place des Assemblées Générales, expliquer nos positions, nos revendications pour que les salariés soient prêts à aller jusqu'à la grève, si nécessaire, pour obtenir satisfaction à nos revendications.

Isabelle TESSIER
Conseillère Fédérale
Nathalie DE OLIVEIRA CALLANQUIN
Trésorière Générale Adjointe

”

La Macif,
c'est vous.

SOLUTIONS MACIF POUR LES CSE[1]

Assurez vos risques quotidiens, c'est important

Les activités proposées ou organisées par les CSE, COS, CAS et Amicales du personnel sont nombreuses (sports, sorties culturelles, voyages, ateliers créatifs, etc.). Un incident/accident peut vite survenir et engager votre responsabilité.

Rejoignez la Macif, l'assureur privilégié[2] des CSE.

Pour répondre à vos besoins, la Macif a conçu le contrat MAS (Multigarantie Activités Sociales), un contrat modulable qui assure le CSE pour ses activités et ses biens selon les garanties souscrites[3].

Ce contrat couvre[3] :

- **La responsabilité civile du CSE :**
Cette garantie assure le CSE, ses membres, salariés bénévoles et participants en cas de dommages accidentels causés à des tiers dans le cadre des activités.

- **La responsabilité civile des élus mandataires sociaux :**
Cette garantie protège les élus en cas d'erreur de gestion sanctionnée par une décision de justice.

- **La protection du patrimoine :**
Cette garantie optionnelle couvre les bâtiments et les biens du CSE en cas d'incendie, dégât des eaux, événement climatique et vol.

- **L'assistance juridique :**
Dans le cadre des activités sociales du CSE, la Macif peut vous aider à résoudre les litiges relevant du droit de la consommation auxquels vous pouvez être confrontés (par exemple si un lot de jouets de Noël s'avère défectueux ou si un vendeur d'ordinateurs indélicat vous a trompé lors d'un achat).

- **Les accidents corporels :**
Selon la formule souscrite, un capital en cas de décès ou d'invalidité, un remboursement des frais médicaux, une participation aux frais d'obsèques voire une indemnisation pour perte de salaire pourront être versés pour les membres, bénévoles et participants qui seraient victimes d'un accident lors des activités organisées par le CSE.

- **L'assistance aux personnes :**
Le contrat MAS prévoit une assistance pour les membres, salariés, bénévoles et participants lorsqu'ils subissent un événement de nature à interrompre la participation à l'activité du CSE.

- **L'organisation de voyage :**
Le contrat MAS permet également au CSE de s'assurer au titre de la garantie responsabilité civile d'organisateur ou vendeur de voyages et séjours s'il est soumis à cette obligation d'assurance. Le CSE peut aussi selon ses besoins souscrire la garantie annulation/interruption de voyages ou de séjours, perte de bagages.

POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS

Des conseillers sont à votre écoute au **09 69 39 49 55** (appel non surtaxé) du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30

Envoyez votre mail à **cse@macif.fr**

Consultez les informations sur **macif.fr**

De nombreux avantages en signant la convention de partenariat Pacte CSE[4].

La Macif propose aux CSE, COS, CAS et Amicales du personnel, s'ils sont titulaires d'un contrat MAS, de signer le **Pacte CSE** qui concrétise des engagements mutuels :

Vous nous aidez à faire connaître les solutions d'assurance Macif auprès des salariés de votre entreprise et la Macif vous propose des offres et des outils dédiés pour réussir votre mission.

Les avantages sont multiples :

- les salariés bénéficiaires du CSE ont droit à **un mois de cotisation offert[5]** pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto, Deux-roues, Habitation, ou Garantie Santé.
- dès que les salariés de l'entreprise souscrivent, ils bénéficient aussitôt de **réductions[6]** auprès de nombreuses marques. Pour en savoir plus, rendez-vous sur macif.fr onglet **« Macif Avantages »**.
- les membres de la structure sociale bénéficient de la **clause Auto Mission Sociale[7]**, couvrant **sans franchise** les véhicules personnels des élus, utilisés dans le cadre des missions confiées par le CSE, notamment en cas d'accident responsable.
- les salariés du CSE, COS, CAS, Amicales du personnel peuvent bénéficier gratuitement d'actions de prévention (sécurité routière, équilibre alimentaire...).

Conseil : ne vous limitez pas au contrat d'assurance que le chef d'entreprise vous propose, contrat qui n'a pas vocation première à couvrir le CE et vous prive de contrôle et de garanties adaptées. De plus, l'art. R2323-34 3° du code du travail oblige l'entreprise à rembourser au CE la prime d'assurance couvrant sa responsabilité civile.

(1) Par CSE, il faut entendre l'ensemble des différentes structures sociales CSE (Comité Social d'Entreprise), CAS (Comité d'Actions Sociales), COS (Comité des Œuvres Sociales) et Amicales du personnel.
(2) Un peu plus de 9 300 structures de type CSE, CAS, COS, Amicales du personnel assurées Macif au 31/12/2021.
(3) Dans les conditions et limites du contrat souscrit.
(4) La convention de partenariat Pacte CSE ne peut être signée que par les Comités sociaux et économiques titulaires d'un contrat Multigarantie Activités Sociales.
(5) Offre soumise à conditions, valable en 2021, réservée aux salariés bénéficiaires d'un Comité social et économique ayant signé un Pacte CSE en 2021. Est offert 1 mois de cotisation d'assurance (hors éventuel droit d'adhésion, frais de fractionnement) pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto (véhicules particuliers et fourgonnettes, à partir de la formule Élargie), Deux-roues (cylindrées de 125 cm^3 et plus, hors voiturettes), Habitation (Résidence principale / Résidence secondaire) ou Garantie Santé, en 2021. Le mois offert sera déduit de la cotisation du contrat souscrit. Offre non renouvelable et non cumulable avec toute offre en cours (par exemple, offre de parrainage), valable uniquement sur présentation d'un coupon disponible auprès d'un Comité social économique signataire.
(6) Offres soumises à conditions, valables en 2021, non rétroactives, réservées aux sociétaires de la Macif hors personnes morales. Renseignez-vous avant toute commande sur le site macifavantages.fr, sur le site market.macifavantages.fr et auprès des prestataires concernés sur les dates de validité et conditions de vente respectives.
(7) La clause Auto Mission Sociale est accordée dans les conditions et limites fixées dans la Convention Pacte CSE signée en 2021.

Crédit photo : Eric Audras / Onoky / GraphicObsession

Les offres **Macif Avantages** sont proposées par la société **M.A&S**, SAS au capital de 37 000 € - RCS Niort 509 462 636. Siège social: 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort - Immatriculée au Registre des Opérateurs de Voyages et de Séjours Atout France, sous le numéro IM079110011.

Le contrat Garantie Santé distribué par la Macif est assuré par **Apivia Macif Mutuelle**, mutuelle régie par le livre II du Code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française. SIREN 779 558 501. Siège social : 17-21 place Etienne Pernet 75015 Paris Cedex 15.

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 66 / CHRS

“ EN AVANT POUR L’AUGMENTATION DES SALAIRES !

Le 9 novembre 2022 est convoquée une négociation salariale dans la CCNT66/CHRS. Une augmentation de 3 % est annoncée par les employeurs.

Pour FO, c’est la preuve que les négociations peuvent bien avoir lieu à la table de négociations de chaque convention collective.

L’urgence de l’augmentation des salaires est un sujet à part entière. Il doit être déconnecté de la volonté de certains de négocier une convention collective unique - qui pour notre part ne répond en rien aux besoins des salariés !

Ce que FO revendique : l’augmentation de la valeur du point dans chaque convention collective. Pour la CCNT66/CHRS, FO revendique une valeur du point a minima à 4,50 euros tout de suite, évoluant jusqu’à 5 euros dans un cadre établi à court terme.

Aujourd’hui, la proposition des employeurs est 3,93 euros. Nous verrons qu’une telle augmentation n’était pas intervenue depuis longtemps. Que faut-il en penser ?

Nous vous proposons de faire un point sur l’évolution générale des salaires, et un récapitulatif de l’évolution de la valeur du point dans notre convention collective.

Pourquoi les salaires n’évoluent-ils plus de la même façon que le SMIC ?

De 1952 à 1982, l’échelle mobile des salaires permettait que les salaires augmentent, comme le SMIC, en fonction des hausses des prix constatées dans l’économie.

L’échelle mobile des salaires a été supprimée en 1982 par Jacques Delors qui était ministre des Finances dans le deuxième gouvernement de Pierre Mauroy. A l’époque l’inflation est prévue autour de 18 % (en 1982 et 1983), l’indexation des salaires sur les prix est accusée de participer à l’augmentation de l’inflation.

C’est donc au nom de la lutte contre l’inflation que cette indexation des salaires sur la hausse des prix est interdite en France. Depuis, il est clair que le pouvoir d’achat est grignoté progressivement, que l’évolution des salaires est TRES encadrée dans le public et surveillée de près dans le privé, même si à l’époque Pierre Mauroy avait déclaré son attachement à la politique contractuelle !

Ce dispositif est interdit par la loi depuis 1982 avec toutefois une exception pour le Smic, dont l’évolution dépend explicitement (mais pas seulement) de celle de l’indice des prix à la consommation.

Dans la CCNT66, il est flagrant de constater que l’évolution de la valeur du point s’est étiolée à partir de cette date, voire interrompue certaines années :

- À partir de 1982 avec la fin de l’indexation sur l’inflation, la valeur du point décroche.
- Le phénomène s’accentue dans les deux décennies suivantes (1980/2000),
- Et devient systématique à partir de 2000 et jusqu’à aujourd’hui (2022). **La valeur du point a augmenté de 37 centimes d’euros de 2001 à 2022 (+11 %), alors qu’il aurait fallu l’augmenter de 1,18 euros pour suivre l’augmentation des prix (35 %)**.

Alors que le SMIC évolue chaque année, la valeur du point reste figée pendant plusieurs années. Ainsi, **la valeur du point n’a pas changé pendant 39 mois** de janvier 2010 à avril 2013, établissant un record qui a été rapidement battu puisque d’avril 2013 à février 2017, **le point a de nouveau stagné pendant 46 mois.**

Force est de constater que depuis les années 2010 où les employeurs ont annoncé leur volonté de converger vers un grand champ conventionnel unique, l’évolution des salaires est insignifiante pour les budgets des salariés et de leurs familles. De là à y voir un lien…

Pour FO, l’accompagnement par nos employeurs des politiques de rigueur puis d’austérité a un coût pour les salariés et pour l’ensemble du secteur : des salaires qui n’attirent plus, des conditions de travail difficiles sans contrepartie, une déqualification et une perte de qualité des services rendues aux populations accueillies.

Historique de la valeur du point par décennies, comparées à l’inflation :

Année	Valeur du point au 1er janvier	Augmentation de la valeur du point en % sur la période	Inflation sur la période
1966 Naissance de la CCNT66	3,44 francs (au 1er Avril 1966)	/	/
1976	7,50 francs	+ 120 % en 10 ans	+ 110,9 %
1982 Fin de l’échelle mobile des salaires, début de la “rigueur”	14,71 francs = 2,24 euros	+ 96 % en 6 ans	+ 108,6 %
1992	20,04 francs = 3,11 euros	+ 36 % en 10 ans	+ 71,4 %
2002	3,47 euros	+ 12 % en 10 ans	19 %
2012	3,74	+ 8 % en 10 ans	+ 21,4 %
2021	3,82	+ 2,15 % en 10 ans	+ 9,35 %
2022 Négociation en cours	3,93 annoncé (à confirmer)	+ 3 % C’est plus que sur les 10 dernières années !	+ de 6 % annoncés sur un an, les 3% ne suffiront pas

Si la valeur du point avait suivi l'inflation, elle devrait être aujourd'hui a minima à 4,88 euros.

En une vingtaine d'années, le point a augmenté d'à peine 11 % alors que **le SMIC a progressé de plus de 40 %**, avec pour conséquence de voir le SMIC dépasser les plus bas salaires de la CCNT 66. Depuis le 1er août 2022, 15 grilles de la CCNT 66 débutent sous le **SMIC (en dessous de l'indice 403), et 7 grilles débutent 35 euros au-dessus du SMIC (indice 411).**

Depuis plus de 10 ans, les avenants salariaux proposés par les employeurs dans la CCNT66 ne visent qu'à se mettre en conformité avec la loi pour sortir les plus bas salaires de sous le SMIC. Cette politique favorise le tassement des grilles de classification puisqu'elle ne respecte pas l'échelle conventionnelle des salaires. De plus, les salariés concernés par les indices infra-smic ne voient pas la couleur des augmentations de la valeur du point, quand il y en a ! Seule l'indemnité différentielle diminue, leurs salaires restent au niveau du SMIC.

Ce ne sont pas les deux avenants miséreux de révision de la prime de sujétion spéciale en 2018 et 2020 qui auront marqué les portes monnaies des salariés.

Repères : en 2001, le salaire (indemnité de sujétion spéciale de 8,21 % comprise) d'une éducatrice spécialisée débutante était de **1,44 fois le SMIC**, il est aujourd'hui d'un peu moins d'**1,10 fois le SMIC**. Rappelons qu'avant 1980, ce salaire d'éducateur spécialisé approchait **2 fois le SMIC (1,96 fois le SMIC au 1er juillet 1975).**

RÉSISTER, REVENDIQUER, RECONQUÉRIR.
L'augmentation des salaires c'est maintenant !

Laetitia BARATTE
Conseillère Fédérale
Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

"

"

COMMUNIQUÉ CCNT66/CHRS/79

ACCORD MESURES POUVOIR D'ACHAT : FORCE OUVRIÈRE ACTION SOCIALE SIGNERA !

Le syndicat employeur NEXEM a mis à signature un avenant conventionnel qui prévoit :

- L'augmentation à 3,93 euros de la valeur du point (soit 2,88 % d'augmentation),
- L'augmentation de l'indice minimum conventionnel de 373 à 403 (Accord CHRS et CCNT66/79) et de 383 à 413 si sujétion d'internat (CCNT 66/79),
- Un engagement de revoyure au premier trimestre 2023.

Avec cet avenant, le salaire minimum conventionnel (403 x 3,93 € + 9,21 %) est égal à SMIC + 3 % au 1er juillet 2022.

Nous le signerons parce que :

- Il y a une urgence salariale au regard de l'inflation.
- C'est une avancée sans précédent, à savoir la plus forte augmentation de la valeur du point proposée depuis 40 ans.
- Cette augmentation bénéficiera à tous les salariés et supprime tous les coefficients infra-SMIC.
- Cela n'empêche en rien la poursuite de notre combat pour obtenir un accord sur les « 183 euros pour tous, sans contrepartie » déclinable dans la CCNT66/CHRS/79 sachant que les milliards sont là.
- Nous ne voulons pas que NEXEM puisse communiquer qu'ils sont les seuls à se préoccuper des salaires s'ils décidaient de mettre en œuvre une décision unilatérale.

Cependant :

- Cette augmentation est extrêmement insuffisante au regard de l'inflation et du niveau des salaires gelé depuis trop longtemps.
- Les Assistants Familiaux en sont exclus, et ce, depuis la prise en main par Adrien Taquet de leurs salaires en dehors du cadre conventionnel existant. Nous y étions opposés et nous avons refusé de participer à cette forfaiture.
- Notre signature seule ne permettra pas que cet avenant s'applique puisque nous ne pesons pas 30 % de représentativité.
- C'est un accord à prendre ou à laisser, qui entache la liberté de négocier

Sans attendre, pour les assistants familiaux, FO a déjà mis sur la table des négociations des propositions que nous porterons et discuterons dès le 23 novembre 2022.

Nous continuerons de revendiquer l'augmentation de la valeur du point à hauteur de l'inflation et l'ajustement des grilles de classifications afin de garantir les niveaux de salaires en fonction des diplômes (Accords CHRS et CCNT66/79).

Nous ne sommes pas de ceux qui ont décidé de lâcher la proie pour l'ombre d'une Convention Collective Unique. C'est notre cohérence et notre détermination.

Paris, le 18 novembre 2022

"

“ MAUVAISE NOUVELLE SUR LE FRONT DE LA FUSION DES BRANCHES

Par décision du 28 octobre 2022, le Conseil d'État a débouté la Fédération Nationale de l'Action Sociale FORCE OUVRIERE de ses demandes, dont la principale était *« d'annuler pour excès de pouvoir l'arrêté de la Ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion du 5 août 2021 portant fusion de champs conventionnels en tant qu'il procède au rattachement des Accords des centres d'hébergement et de réadaptation sociale (IDCC 783) à la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (IDCC 413). »*

Petit rappel des faits

Dans le grand mouvement de fusion des Branches professionnelles initié par les derniers gouvernements, mouvement de réduction drastique du nombre de ces Branches, le secteur de l'action sociale n'est pas en reste.

L'organisation patronale NEXEM (Intégrée depuis dans la Confédération patronale AXESS), s'est employée sans relâche durant plusieurs années à vouloir fusionner la convention collective 66 et les Accords CHRS ; cette volonté s'inscrivant dans une stratégie plus globale au niveau du secteur social sanitaire et médico-social (3SMS) d'élaboration d'une convention collective unique étendue (CCUE).

Un accord de fusion avorté

Une des premières étapes a consisté à proposer à la signature un accord de fusion de la CCNT 66 et des Accords CHRS. Cet accord, signée par la seule CFDT, fut frappé d'une opposition majoritaire FO, CGT et SUD. Lorsqu'un accord de Branche provoque une opposition majoritaire, celui-ci est finalement réputé « non-écrit » ; il n'a donc jamais existé juridiquement.

La fusion administrée

Malgré cela les employeurs, aidés par la CFDT, ont sollicité le ministère pour qu'il procède à la fusion administrée de ces deux Branches. Cette demande a reçu l'avis favorable de la sous-commission à la restructuration des Branches ; une majorité d'organisations syndicales et patronales s'étant en effet prononcées favorablement, même celles n'étant pas représentées à la négociation de ces champs conventionnels, et malgré l'opposition notamment de Force Ouvrière. Par arrêté, la ministre du travail de l'emploi et de l'insertion a donc entériné le 5 août 2021 cette fusion.

La saisine du Conseil d'État

La FNAS FO a pris ses responsabilités et a décidé de contester cet arrêté devant la juridiction compétente, le Conseil d'État.

Évoquons l'argument principal qui a présidé à cette décision de saisine. Nous avons considéré, et nous considérons toujours, qu'il s'agissait là d'une atteinte grave à la liberté de négocier et au paritarisme.

Nous ne pouvons que regretter dans ce jugement la confirmation que cette atteinte s'inscrive en première analyse dans les éléments-mêmes de la loi. Il est notable que selon le jugement du Conseil d'Etat : « La fusion décidée par le ministre répondrait à l'intérêt général de la restructuration des Branches. » Nous pouvons nous interroger sur cette notion d'intérêt général qui n'est jamais réellement définie et qui donc ne peut être réellement justifiée.

La négociation réduite au seul fait de conclure des accords

Les négociations dans les Accords CHRS n'auraient pas la vitalité nécessaire pour justifier de leur maintien comme Branche à part entière. Le Conseil d'État pointe le nombre insuffisant d'accords signés ces dernières années et l'absence de CPPNI, commission pourtant rendue obligatoire par la loi.

Comment peut-on réduire la question de la vitalité conventionnelle à la seule signature d'accords ? Il semble évident qu'à partir du moment où, pour maintenir l'existence d'un champ conventionnel, il est imposé par la loi de signer des accords, la question de la liberté dans la négociation se pose. Peut-on être libre de négocier lorsque pèse sur les négociateurs une obligation de conclure ?

L'absence de CPPNI

Pour ce qui est de la mise en place d'une CPPNI, et sans revenir sur tous les détails du contenu des négociations, nous pouvons simplement relever que les employeurs ont manifestement fait des propositions dont ils ne pouvaient ignorer qu'elles seraient rejetées par une majorité d'organisations syndicales et particulièrement par Force Ouvrière. Cet entêtement a logiquement conduit à l'absence de conclusion d'accords. C'est bien là l'illustration de cette atteinte à la liberté de négocier que nous dénonçons.

Quel recours ?

Les recours juridiques ne sont cependant pas épuisés. Il nous faudra dans les prochaines semaines affiner nos analyses, échanger avec nos conseils juridiques, et mettre en débat au sein de nos instances fédérales l'opportunité de poursuivre ou non le combat sur le terrain du droit.

Ne l'oublions pas : *« Les seuls combats perdus d'avance sont ceux qu'on refuse de livrer... »*

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

”

Protection, services, accompagnement social

Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements

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

malakoffhumanis.com

malakoff humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

MH-12552_1911

Familles Rurales

DE BONNES INTENTIONS MAIS LES BAS SALAIRES RESTENT OUBLIÉS !

Du jamais vu à Familles Rurales ! Alors que les employeurs ont toujours tenu un discours sur le manque d'argent et l'impossibilité d'augmenter décemment les salaires, en 2022, ils lâchent les rênes et proposent des augmentations qui peuvent aller jusqu'à 12 %.

Le principe : les employeurs n'augmentent pas la valeur du point (5,16 € en novembre 2022) mais augmentent les indices de base d'une façon dégressive des bas salaires vers les hauts salaires. Concrètement, les salaires augmentent de 12 % pour les premiers indices et de 2 % pour le plus haut indice.

Donc c'est bien ? Théoriquement, oui. Quand on analyse un peu plus finement ça se complique !

Et pourquoi ?

L'agent d'entretien en début de carrière bénéfice, a priori, d'une augmentation de salaire de 12 %. Quand il va regarder son bulletin de salaire, il va se rendre compte en bas à droite que son NOUVEAU salaire est supérieur à son ancien de 3,21 €. En fait, l'obligation d'être payé au minimum au SMIC fait qu'il n'a réellement qu'une augmentation de 0,19 %. Notre agent d'entretien après 5 ans d'ancienneté aurait une augmentation de 4,80 % : on est bien loin des 12 % annoncés !

De plus, nous n'avons aucun élément qui nous permette de savoir combien de salariés il y a dans chaque métier au sein de chaque groupe. FO ne peut pas savoir quel était l'effort réel des employeurs dans leur proposition.

Pratiquement pour tout le groupe 4, les plus bas salaires, l'augmentation réelle et mesurable sur la fiche de paie reste inférieure à l'inflation.

C'est pourquoi la FNAS FO n'a pas été signataire de cet accord salarial. Seule la CFDT l'a signé.

Olivier HALLAY
Conseiller Fédéral
Sylvie BECK
Secrétaire Fédéral

Juridique

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.

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 appelée ***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 SPST 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 employeur. - 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.

...ET CONCERNANT LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON : Questions pratiques et interrogations sur son organisation

Le Ministère du travail a établi un questions/réponses mis en ligne sur le site travail-emploi.gouv.fr le 28 avril 2022.

Attention : Ce document fait mention notamment de délais qui ne figurent ni de la loi, ni du décret. Comme l'a jugé le Conseil d'Etat sur le protocole sanitaire établi par le Ministère du travail, la valeur de ce questions/réponses et donc des délais qu'il précise serait celle d'une recommandation, et non d'une obligation *(CE référé, 17 décembre 2020, n° 446797 ; CE référé 19 octobre 2020, n° 444809).*

QU'EST-CE QUE LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON ?

Le rendez-vous de liaison est un dispositif introduit par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

L'article L.1226-1-3 du Code du travail dispose *« lorsque la durée de l'absence au travail du salarié justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, constitué par certificat médical et contrevisite s'il y a lieu, est supérieure à une durée fixée par décret, la suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'organisation d'un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail. »*

L'article D.1226-8-1 du Code du travail précise que *« la durée d'arrêt de travail à partir de laquelle l'organisation d'un rendez-vous de liaison est possible est de 30 jours ».*

Ce rendez-vous, qui n'est pas un rendez-vous médical, a pour objectif de **maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur et d'informer le salarié** qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de pré reprise, et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail.

À QUI EST-IL DESTINÉ ?

Ce rendez-vous est destiné aux salariés **en arrêt de travail de plus de trente jours.** La durée de l'arrêt de travail prise en compte peut être continue ou discontinue.

Est-ce que le rendez-vous de liaison concerne les seuls arrêts de travail qui ont débuté après le 31 mars 2022 ?

Les nouveaux textes semblent s'imposer aux arrêts de travail initiaux ayant débuté après le 31 mars 2022 et non à ceux déjà en cours à cette date.
Cependant, rien ne semble empêcher de s'inscrire dans ce nouveau dispositif, y compris pour des arrêts de travail déjà en cours.

Comment est appréciée la durée de l'arrêt de travail de 30 jours ?

Le questions/réponses du gouvernement retient que la durée de l'arrêt de travail prise en compte peut être continue ou discontinue. Cette interprétation, qui n'est prévue ni par la Loi ni par le décret, est très critiquable et parait contradictoire avec l'intérêt de ce dispositif. L'objectif de ce rendez-vous de liaison est de reprendre le contact avec un salarié en longue absence maladie et de pouvoir prévenir des situations d'inaptitude au travail par une anticipation des possibilités d'aménagement des postes et de reprise.

PAR QUI LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON EST-IL ORGANISÉ ?

Ce rendez-vous est organisé **à l'initiative de l'employeur ou du salarié.** L'employeur informe le salarié de l'existence de ce rendez-vous.

Le salarié qui sollicite ou accepte ce rendez-vous se voit proposer une date ***dans les 15 jours*** par l'employeur.

L'article L.1226-1-3 du code du travail dispose :
(Version en vigueur depuis le 31 mars 2022 - Création LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 - art. 27)
Lorsque la durée de l'absence au travail du salarié justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, est supérieure à une durée fixée par décret, la suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'organisation d'un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail.
Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, dont celles prévues à l'article L.323-3-1 du code de la sécurité sociale, de l'examen de pré reprise prévu à l'article L.4624-2-4 du présent code et des mesures prévues à l'article L.4624-3.
Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur informe celui-ci qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous.

COMMENT LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON EST-IL ORGANISÉ ?

L'employeur informe le salarié par tout moyen qu'il souhaite organiser un rendez-vous de liaison, lui rappelle l'objectif de ce rendez-vous et qu'il ne s'agit pas d'une obligation mais d'une possibilité. Ce rendez-vous peut être organisé à distance ou en présentiel. Le service de prévention et de santé au travail est prévenu par l'employeur ***huit jours*** avant la tenue du rendez-vous de liaison.

Dès lors que la durée de 30 jours d'arrêt de travail est donc dépassée, l'employeur doit porter à la connaissance du salarié par tout moyen une information concernant l'existence du rendez-vous de liaison, son objet et **le fait qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation.**

Cette information individuelle peut être réalisée par un courrier envoyé en lettre recommandée avec avis de réception ou par mail.

Une information générale de l'ensemble des salariés de l'entreprise sur l'existence de ce dispositif ou une clause dans le contrat de travail du salarié ne respecte pas l'esprit du texte.
Aucune sanction n'est précisée en l'absence d'information du salarié. Le salarié peut également prendre l'initiative de demander l'organisation de ce rendez-vous et l'employeur a alors l'obligation d'accepter.

QUI PEUT ASSISTER AU RENDEZ-VOUS DE LIAISON ?

Le service de prévention et de santé au travail est associé au rendez-vous de liaison. Il peut être représenté par un membre de l'équipe pluridisciplinaire ou par un membre de la cellule PDP. Cette association peut se faire :

- En préparant des documents informatifs (prospectus, flyers) sur le rôle de la cellule de PDP, sur les visites de pré reprise et plus largement sur les outils à disposition du salarié en faveur du maintien en emploi. ;
- En assistant au rendez-vous lorsque la situation du salarié le nécessite.

Le salarié peut demander la présence du **référent handicap** lors du rendez-vous **(C. trav., art. L.5213-6-1)**, étant rappelé que sa désignation est obligatoire dans les entreprises de 250 salariés et plus. Le référent est alors tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître. Dès lors qu'il est précisé que c'est *« à la demande du travailleur concerné »* qu'il participe au rendez-vous, l'employeur ne saurait imposer la présence du référent handicap au salarié.
En dehors de cette référence, le Code du travail ne prévoit pas la possibilité pour le salarié d'être assisté. Les parties pourraient néanmoins s'accorder sur cette éventualité et choisir d'autres personnes dont la présence peut être utile.

LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON EST-IL OBLIGATOIRE ?

Ce rendez-vous n'est pas obligatoire, le salarié peut refuser d'y participer. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus du salarié de se rendre à ce rendez-vous.

COMMENT SE DÉROULE LE RENDEZ-VOUS DE LIAISON ?

Dès lors qu'il a demandé ou accepté le rendez-vous proposé, le salarié devra être reçu par un représentant de l'employeur qui devra être capable de présenter les actions de prévention envisageables : convention de rééducation professionnelle en entreprise, essai encadré, visite de pré-reprise, aménagements du poste ou du temps de travail ou encore projet de transition professionnelle.

Attention : le salarié ne devrait pas être reçu par son supérieur hiérarchique. Le rendez-vous ne doit pas dériver vers des sujets professionnels ; il doit demeurer un rendez-vous dédié aux actions de prévention. Il ne doit donc pas être question des qualités professionnelles du salarié, d'insister pour connaître la date de retour du salarié, d'évoquer des éléments médicaux, ou encore une éventuelle inaptitude. Le rendez-vous ne sera pas non plus le moment d'interroger le salarié sur son éventuel souhait d'une rupture conventionnelle…

Le SPST devra être associé à ce rendez-vous, et donc être informé de son organisation. Le service pourra être représenté par un membre de l'équipe pluridisciplinaire ou par un membre de la cellule prévention de la désinsertion professionnelle. Le Médecin du travail n'assistera donc pas automatiquement à ce rendez-vous.

Le rendez-vous peut-il être organisé en distanciel ?

Le Code du travail ne prévoit pas les modalités pratiques de l'entretien. En revanche, selon le Ministère du travail, il peut être organisé à distance ou en présentiel.

Chaque partie devra donner son accord sur les modalités retenues et le dispositif mis en œuvre devra garantir l'identification des parties et leur participation effective. Il faudra veiller à organiser l'établissement du compte-rendu et la signature de ce dernier.

Comment est traité le temps du rendez-vous et le temps de trajet du salarié ?

Le principe du rendez-vous de liaison est de permettre à l'employeur et au salarié de se rencontrer pendant l'arrêt de travail du salarié.

Le traitement du temps de l'entretien pose questions : constitue-t-il un temps de travail effectif ouvrant droit à rémunération ? Quid en cas d'accident survenu au cours de l'entretien ou sur le trajet ? Ces questions restent en suspens (comme pour l'entretien professionnel de retour d'absence prévu par l'**article L.6315-1 du Code du travail** qui peut en théorie avoir lieu avant la reprise du salarié).

Le salarié devra cependant veiller à être autorisé par son médecin traitant à participer à ce rendez-vous en application de l'**article L.323-6 du Code de la Sécurité sociale**.

QUELLES SONT LES SUITES DU RENDEZ-VOUS DE LIAISON ?

Le rendez-vous de liaison a pour objectif de maintenir le lien avec le salarié et de l'informer des différents dispositifs dont il pourrait bénéficier afin de favoriser son retour à l'emploi.

Si un compte-rendu doit être établi (et permet de prouver la tenue du rendez-vous), cette rencontre ne vaut ni étude de poste, ni visite de pré-reprise, même en présence du Médecin. Ainsi, aucun aménagement de poste, aucune modification du contrat ne pourra être imposée par une partie à la suite de cet entretien.

Enfin, la question pourrait se poser de la possibilité pour un salarié de solliciter plusieurs rendez-vous de liaison au cours d'un même arrêt de travail. Rien ne s'y oppose (de même que l'employeur pourrait en proposer à plusieurs reprises).

Jacqueline BERRUT
Secrétaire Fédérale

To be continued…

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.

Missions locales

“ COMMISSION NATIONALE : Pression des chiffres, dégradation de l’accompagnement global, FO dit non !

La Commission Nationale des Missions Locales FO s’est réunie les 15 et 16 novembre 2022 à Bordeaux, dans une situation générale marquée par une économie de guerre. Les milliards vont à l’armement (+3 milliards au budget militaire en 2023) au détriment des besoins sociaux de la population. Comme par exemple, moins 1,8 milliards à la Sécurité Sociale. A l’hôpital, des urgences et des services sont fermés, des services pédiatriques sont saturés…
La destruction des services publics s’accélère, les jeunes en subissent les conséquences. Les Missions Locales sont les témoins de leurs situations toujours plus chaotiques.

POLITIQUE SALARIALE

Une augmentation de 6 % est annoncée pour 2023, en deux fois, janvier et juillet.
Ce n’est pas un scoop, l’augmentation des salaires s’impose au gouvernement et aux employeurs face à l’inflation qui plombe les budgets des familles, et face à la crise du recrutement.

6 %, c’est plus que l’augmentation de la valeur du point sur les 10 dernières années, mais c’est très loin du compte pour rattraper la perte du pouvoir d’achat accumulée sur les deux dernières décennies. Elle ne couvre même pas l’inflation annoncée pour 2022. Les salariés ne sont pas dupes de la situation, d’autant qu’il leur est demandé des contreparties !

En effet dans de nombreuses Missions Locales, les injonctions vont bon train pour financer l’augmentation : réaliser toujours plus d’entrées dans le dispositif CEJ, diminuer le nombre de salariés, envisager la suppression de prime de fin d’année…

LES 40 ANS DU RÉSEAU DES MISSIONS LOCALES

Pour l’UNML, c’est l’occasion du lancement de la campagne de communication de deux mois à près d’un million d’euros. FO avait dénoncé ce choix dans sa dernière communication, au moment de l’annonce présidentielle de la fin de l’abondance.
Les salariés, eux, ne sont pas à la fête, surchargés de travail pour faire des entrées CEJ, rentabilité oblige : il faut financer l’augmentation de la valeur du point !

Dans le même temps, certains se voient attribuer une « doudoune floquée Mission Locale » pour supporter la baisse de température imposée dans les bureaux.
En 40 ans, les missions locales sont passées de la libre adhésion des jeunes à l’obligation de les faire entrer dans des dispositifs soumis aux objectifs imposés par les financeurs.
Les jeunes sont instrumentalisés, ils doivent se conformer aux critères d’admission.
C’est l’effacement progressif de l’accompagnement global et personnalisé.

CONTRAT D’ENGAGEMENT JEUNE

Moins d’an après son lancement, les inquiétudes de FO se sont malheureusement avérées. Le CEJ agit finalement comme un révélateur des réelles intentions des politiques publiques d’insertion et d’emploi : contrôle social, remplissage, rafistolage, bricolage. Les jeunes paient les conséquences d’années de politique d’austérité et de destruction des services publics, notamment de l’Education Nationale.

L’hypocrisie du système est dévoilée : justifier 15 h d’activité à tout prix. Le sens de l’accompagnement passe après, voire s’efface petit à petit. La singularité des parcours, l’épanouissement personnel et l’émancipation ne sont plus la priorité de l’accompagnement des conseillers. Un seul objectif : atteindre le nombre prévu de CEJ pour assurer le financement de la Mission Locale et donc des salaires, intensifiant la souffrance des salariés, peu voire pas, prise en compte.

Aujourd’hui, d’autres opérateurs que les Missions Locales proposent le CEJ et en dénoncent les incohérences. *(Lire article Localtis 7 novembre 22 : Contrat d’engagement jeune : la Fédération des acteurs de la solidarité déjà sceptique).*
Il est clair pour FO que le rôle du CEJ n’est pas celui annoncé « pour l’insertion des jeunes ».
Il modifie le rôle des Missions Locales, met les conseillers à la place de « commerciaux », d’opérateurs de saisies, utilisés pour distribuer de l’argent ou en soustraire lorsque le jeune est sanctionné, ou lorsqu’il est rémunéré, comme avec la plateforme inclusion.
FO dénonce ce système depuis longtemps, revendique le retour à des financement pérennes non liés à des objectifs. FO revendique le retour à la libre adhésion, à l’accompagnement global sans contreparties.

Le CEJ augure de l’arrivée de France Travail par l’ouverture à d’autres opérateurs préparant ainsi la mise en place d’un guichet unique.

FRANCE TRAVAIL : POUR QUOI FAIRE ?

Dès son annonce, la Commission Nationale des Missions Locales FO a formulé toute sa perplexité sur ce « machin » qui ne répond à aucun besoin exprimé par les acteurs concernés.

FO observe tout d’abord la sémantique et note qu’il ne s’agit pas de France Emploi, mais bien de France Travail…

Le manque d’information, de visibilité, le flou qui entoure les concertations du « Comité des parties prenantes » sont des sources d’incertitudes pour les salariés.

Selon le gouvernement, France Travail viendrait combler un défaut d'accompagnement des personnes, défaut dont aucune preuve n'a été avancée.
Les arguments mis en avant ressemblent fort à ceux qui avaient servi à mettre en place les Maisons de l'Emploi en 2005, en accentuant l'aspect autoritaire : *« Le ministère envisage la possibilité de mettre en place un* «cadre juridique harmonisé, sur les obligations, les sanctions et procédures associées» » *(extrait de l'article du* Monde *du 12 novembre 2022).*

L'arrivée de France Travail est d'autant plus surprenante que les Missions Locales ont toujours travaillé en réseau avec des partenaires territoriaux. C'est dans l'ADN du réseau. L'accompagnement global, spécifique des conseillers Missions Locales, intègre forcément le travail en partenariat (l'Aide Sociale à l'Enfance, les Centres Sociaux, les services Pôle Emploi, le tissu associatif et institutionnel en santé, logement, mobilité...).

Un autre point interroge fortement : la focalisation sur les bénéficiaires du RSA. La création de France Travail servirait-elle à anticiper la réforme du RSA ? Cette réforme est une promesse électorale qui envisage d'obliger les bénéficiaires du RSA à fournir 15H d'activité par semaine...
Tiens, ça rappelle quelque chose. De là à penser que le CEJ est un RSA jeunes masqué...
France Travail serait-il un outil miracle pour permettre aux **plus de 6 millions de chômeurs** (INSEE) d'accéder au plus de **360 000 offres non pourvues ?** (Chiffre 2ème trimestre 2022 DARES entreprises de plus de 10 salariés).

FO revendique :

- **Une augmentation de salaire nécessaire pour au moins compenser la perte de pouvoir d'achat due à l'inflation et sans contrepartie**
- **Des financements pérennes, la fin des contrats pluriannuels d'objectifs (CPO)**
- **L'amélioration des conditions de travail par la baisse de la charge de travail**
- **Les moyens d'une mise en œuvre digne de l'accompagnement global des jeunes**
- **Les moyens pour les projets d'insertion des jeunes : une allocation ferme sur laquelle les jeunes peuvent compter.**

REJOIGNEZ FORCE OUVRIERE

Communiqué de la Commission ML
Paris, le 16 novembre 2022

”

SYNCEA
Les experts aux côtés des CSE

Régies de Quartier

SALAIRES, ENFIN DU MIEUX !

Toutes les organisations syndicales de salariés ont signé l'accord salarial qui avec l'augmentation du point de 3,2 %, complémentaire à celle de 2 % du mois de janvier, porte l'évolution du point pour le second semestre à 5,2 %.

La valeur du point passe à 10,04 € avec effet rétroactif au 1er juillet dès la paie d'octobre.

Les 2 premiers coefficients, infra SMIC, de la grille de classification sont modifiés.
Le 1er coefficient à 160 est supprimé. Le suivant à 170 passe à 174 soit 68,01 € au-dessus du SMIC. Le coefficient 180, inchangé, correspond maintenant à un salaire de 1807,20 €, soit une augmentation de 146,20 € par rapport à l'ancien coefficient.

Au vu de l'inflation galopante, la délégation FO a particulièrement insisté pour inscrire une clause de revoyure dans l'accord. Nous avons obtenu gain de cause. Cette clause permettra une réunion rapide de la CPPNI qui réexaminera la valeur du point en cas d'augmentation du SMIC ou d'inflation.

La prochaine négociation salariale est prévue en décembre pour les salaires 2023.

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

Apprentis d'Auteuil

VERSEMENT DE LA « PRIME DITE SEGUR » A LA FONDATION APPRENTIS D'AUTEUIL

Cette Prime de revalorisation décidée par le gouvernement, est attribuée à certains salariés travaillant dans un établissement financé par la protection de l'enfance. Les établissements scolaires et internats scolaires de la Fondation ne sont pas concernés. Elle est financée par les conseils départementaux.

Depuis plusieurs mois, des négociations ont été menées au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil avec les organisations syndicales pour définir les conditions de revalorisation des salaires. Ces mesures ont été proposées par le Gouvernement à travers le Ségur et les ordonnances de l'accord Laforcade.
Force Ouvrière avait demandé son application lors de l'ouverture de la **NAO** en novembre 2021.
Le préambule au versement de cette prime repose sur l'homologation par les départements de cet accord. La Fondation s'est engagée à l'appliquer aux salariés et à mettre au contentieux les conseils départementaux qui ne respecteraient pas l'application de l'accord.
Les conditions de versement de cette prime Ségur au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil sont définies ci-dessous.

PERSONNES CONCERNÉES

Il y a 2 critères à respecter et qui sont à prendre en compte :

Critère 1 : Il faut exercer une activité à plus de 50 % sur un **établissement éligible.**
Un établissement éligible est un établissement financé par les départements. Il faut donc être salarié dans un établissement de la Protection de l'Enfance.

Critère 2 : Il faut avoir un poste rattaché à une **fonction éligible.**
La fonction est éligible si le salarié travaille face aux jeunes, en CDI ou CDD.

La liste des salariés (H/F) pouvant prétendre au versement de cette prime sont les :

- **Educateurs** (tous : éducateurs spécialisés, moniteurs éducateurs, éducateurs non diplômés, animateur).
- **Animateurs, Maîtres de maison, Surveillants de nuit, Chefs de service éducatif, Psychologues.**
- **CIP** (au titre « d'éducateur » sont également concernés s'ils travaillent dans un établissement relevant de la liste).

*En revanche, les **apprentis éducateurs** ne sont pas concernés.*

CALCUL DE LA PRIME SÉGUR

La prime Ségur est de **238 €** brut mensuels (qui correspond à 183 € net mensuels). Cette prime est proratisée selon votre temps de travail.

VERSEMENT DE LA PRIME SÉGUR

La prime a été versée sur votre bulletin de salaire du mois d'octobre. Une rétroactivité a été faite au 1er avril 2022. Cependant pour des situations qui n'ont pu être faites, elles seront régularisées entre novembre et décembre.

			Qté	Valeur unitaire	Montant	Part employeur
RAP	202204	VSG-Revalorisation métiers socio-éducatifs			238,00	
RAP	202205	VSG-Revalorisation métiers socio-éducatifs			238,00	
RAP	202206	VSG-Revalorisation métiers socio-éducatifs			238,00	
RAP	202207	VSG-Revalorisation métiers socio-éducatifs			238,00	
RAP	202208	VSG-Revalorisation métiers socio-éducatifs			238,00	
RAP	202209	VSG-Revalorisation métiers socio-éducatifs			238,00	

Les éléments apparaissent dans votre revenu brut sous la forme de revalorisation métier socio-éducatif.

POUR LES SALARIÉS AYANT QUITTÉ LA FONDATION ENTRE LE 1er AVRIL 2022 ET OCTOBRE 2022

Ils sont éligibles, selon les mêmes critères ci-dessus. Ainsi, il sera procédé dans les semaines qui viennent à des compléments de Soldes de Tout Compte...

« LES SALARIÉS DE LA FAMILLE AES SE FONT ENTENDRE LORS DU REGROUPEMENT ÉDUCATIF À MARCEL CALLO EN PICARDIE : 183 euros, pourquoi pas nous ? »

FO défend des revendications justes pour les salariés : 183 euros pour tous sans contrepartie.

En effet pourquoi pas **EUX** ? Quand on sait que ces métiers sont essentiels au fonctionnement d'un établissement. Pendant toute la période du Covid, les salariés étaient tous mobilisés pour maintenir l'activité.

Pourquoi opposer les salariés ? Créer des injustices et des inégalités de traitement dans un même établissement ? 183 euros pour TOUS !

Ne pas oublier que la CFDT a signé cet accord. La CGT s'est trompée d'adresse sur l'envoi de son droit d'opposition, ce qui a entériné l'accord sans possibilité de négociation pour les AES et autres salariés travaillant dans le champ de la protection de l'enfance.

Depuis de nombreux mois, notre organisation syndicale est mobilisée sur les différents mouvements sociaux, et reste active sur le terrain pour faire reconnaître les 240 000 salariés oubliés par cette revalorisation des salaires.

La direction générale de la Fondation Apprentis d'Auteuil s'est mobilisée aux côtés de l'UNIOPSS et d'autres acteurs, pour que soit reconnue l'action des professionnels de notre secteur d'activité des métiers du social.

La direction générale dit que les différentes actions du 28 septembre ne relèvent pas d'un mouvement de grève, mais d'une mobilisation de l'ensemble du secteur pour faire entendre la voix de la Fondation.

A ce titre, les salariés qui se sont rendus sur les différents points de rassemblement avec l'accord de leur manager ont été considérés en temps de travail et non impactés financièrement.

Le syndicat FO ne voit pas vraiment de distinction entre un rassemblement et un mouvement de grève pour faire reconnaître ses droits.

Ces mobilisations ont rassemblé les professionnels de santé, du médico-social et du social autour de 3 revendications :

- L'égalité de traitement entre le secteur public et le secteur privé non lucratif, notamment en termes de rémunération.

- L'extension du Ségur à tous les métiers quelle que soit la structure
- La compensation de la perte du pouvoir d'achat due à l'inflation.

Ces revendications ressemblent fortement à celles exprimées dans la rue par notre organisation syndicale et au sein de nos établissements à la Fondation d'Apprentis d'Auteuil.

Il est regrettable que la direction générale ne fasse pas de même lorsque les organisations syndicales qui se sont mobilisées bien en amont des employeurs ne comptabilise pas leurs heures de mobilisation en temps de travail.

Pourquoi cette différence de traitement ?

Nous espérons que la direction générale entendra notre mécontentement et agira pour le bien de tous les salariés.

Départ de notre camarade Salima de la Fondation vers d'autres projets professionnels

Depuis le 8 octobre, elle a démissionné de son poste de Chef de Service Educatif après 11 ans passés à la Fondation dans la Somme.

Elle a tenu à saluer les camarades par un dernier mail avant son départ définitif vers de nouvelles aventures professionnelles.
Sa mobilisation et son investissement au sein des différentes instances du personnel (CSE et CSE Central) ont été et resteront une richesse pour nous tous.
Ses convictions ont animé des débats de qualité, par exemple sur le Ségur et la NAO en mai dernier en Formation FO avec tous les camarades.

Sa démission fait suite à une demande de rupture conventionnelle refusée sans aucune motivation de l'employeur. Nous avons constaté que des demandes avaient été acceptées pour d'autres Cadres dans la région.

Pourquoi n'a-t-elle pas eu de revalorisation salariale comme ses collègues après avoir obtenu son CAFERUIS ?
Pourquoi des inégalités de traitement ou des discriminations entre les Cadres de la région Nord-Est ?
D'ailleurs Salima a dû se battre pendant trois semaines pour obtenir son solde de tout compte.

On ne peut lui souhaiter que le meilleur dans ses nouveaux projets.

Merci ma camarade, pour ta bonne humeur, ton investissement sans faille et ton courage.

Développement de notre organisation syndicale dans nos instances RP à la Fondation Apprentis d'Auteuil

Le CSE Nord-Ouest désigne une nouvelle Représentante de Proximité sur le périmètre RP de Rouen. Nous souhaitons la bienvenue à Céline DECHAMPS Assistante Administrative à FO Apprentis d'Auteuil.
Le CSE Sud-Ouest désigne une nouvelle Représentante de Proximité sur le périmètre RP de Sant Jordi. Nous souhaitons la bienvenue à Christelle TENA Secrétaire RH et communication à FO Apprentis d'Auteuil.

FORMATION SYNDICALE FO APPRENTIS D'AUTEUIL DU 14 AU 18 NOVEMBRE 2022

Plus de trente-cinq camarades dont 5 nouveaux militants sont présents à la confédération FO pour une formation syndicale des différentes régions CSE de la Fondation pour une semaine.

Cette semaine, nous organisons quatre demi-journées avec nos partenaires **(Secafi, Macif, AESIO)** sur différents sujets qui sont en lien avec la santé au travail, les conditions de travail et la prévention des risques psychosociaux. Notre semaine se complète avec des travaux pratiques sur nos outils de communication et sur le bilan de notre dialogue social à la Fondation Apprentis d'Auteuil sur les différentes instances du personnel, leurs interactions, leur qualité et leur fragilité dans leur fonctionnement.

Nous avons abordé le sujet sur le harcèlement avec notre partenaire **AESIO** et je remercie **Janine DHENAIN** et **Medhi GHANOS de SEMAFOR** en tant que psychologue du travail. Le sujet était « comment devenir un harceleur au travail et comment agir face au harcèlement ». Cela a permis d'avoir des échanges interactifs et aborder des situations concrètes vécues à la Fondation Apprentis d'Auteuil. Nous allons continuer ces travaux pour mieux appréhender ces situations et permettre de libérer la parole pour les victimes.

Je remercie notre camarade **Annick ALLEAUME, Conseillère Fédérale de la FNAS** et négociatrice à la CARSAT, d'avoir fait une intervention sur la retraite auprès des camarades. Chacun a pu s'informer sur le sujet au travers d'échanges interactifs.

Nous avions travaillé le sujet de la qualité de vie au travail pour alimenter la réflexion de l'équipe DSC FO qui participe à la négociation de l'accord sur la QVT.

Lors de la dernière formation, les militants ont amendé le questionnaire portant sur les risques psychosociaux en vue d'améliorer les propositions du syndicat. Nous avons désigné **Rose-Marie Martinez Fuente** pour porter notre position et participer à la désignation du cabinet d'expertise et à l'élaboration du questionnaire avec la direction générale et les autres organisations syndicales.

La camarade a fait le point sur l'avancée de la démarche RPS nationale et la mise en ligne du questionnaire. Les salariés et les enseignants ont été invités à participer à l'enquête en ligne.

Nous regrettons que la proposition d'ajouter une rubrique « Risques » n'ait pas été prise en compte par la direction.

Nos 2 questions étaient les suivantes :

- Avez-vous été victimes ou témoins de violence ?
- Vous sentez-vous en sécurité dans votre environnement de travail ?

Nous avons élaboré un outil de communication « LE GUIDE DU SALARIÉ » diffusé sur le terrain et à disposition sur le site internet : www.fo-auteuil.fr

Ce guide rencontre un vif succès auprès des salariés. On peut se féliciter de l'engagement des camarades dans ces travaux pour informer les salariés de leurs droits.

« SITUATION A MASSY, LA MECS LOUIS ROUSSEL TOUJOURS EN SOUFFRANCE AVEC UNE CONTINUITE DE LA DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

En 2019, Un mouvement était en marche à la MECS pour dénoncer les conditions de travail qui se dégradent chaque jour. Les salariés avaient besoin de se faire entendre et espéraient voir une direction entamer un vrai dialogue transparent et cohérent.

Pour mémoire, l'établissement était aussi dans une période de transition et d'incertitude dans le cadre d'une fusion de deux établissements MECS. Deux sites en un (Massy et Marcoussis) à l'initiative de conseil départemental pour passer en CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) qui a été signé ensuite entre le Département et la MECS Louis Roussel réunissant MASSY/MARCOUSSIS.

Les salariés travaillaient dans un climat de tension et un manque de transparence des décisions de la direction pour le bien-être des salariés.

Aujourd'hui encore les salariés sont dans un climat de travail qui mérite d'être entendu pour y apporter des décisions et des changements.

C'est pour cette raison que notre déléguée syndicale et représentante syndicale au CSE IDF a saisi l'inspecteur du travail sur différents points à éclaircir et à mettre en œuvre par la direction afin qu'elle puisse y apporter des réponses claires et précises sur les actions mises en place.

Nous apprenons également l'installation de caméras sur site sans aucune information des salariés en amont du projet et aucune information – consultation du CSE à ce jour. La directrice se justifie en prétendant que les caméras ne sont pas en marche et qu'elle attend la réponse de la CSSCT fin novembre. Il en ressort que nous ne comprenons pas cette installation si ce n'est que surveiller les salariés sur leur lieu de travail. La directrice prétend que c'est pour la sécurité des « intrusions » sur le site alors que si c'était réellement le cas, l'installation d'un portail aurait suffi. Si dans un second temps des intrusions persistaient, pourquoi ne pas envisager à ce moment-là l'installation de caméras. La direction contrôle et surcontrôle dans sa façon de manager l'établissement et nous constatons la crainte des salariés lorsque nous recueillons leur parole. Nous avons constaté de nombreux départs de salariés cadres ou employés ne supportant plus la pression exercée et le manque de soutien évident sur le site. Un tel climat toxique ne peut perdurer.

Ci-dessous des manquements importants et demandes de précision par l'inspection du travail.

1) INSTALLATION DE CAMÉRAS SANS INFORMATION DU CSE :

En application des dispositions de l'**article L. 2312-38 Code du travail :**

- Apporter vos éléments de réponse avec justification à l'appui, quant à l'absence d'information et consultation du CSE, préalable à l'installation complémentaire de caméras de vidéosurveillance ;
- Communiquer la copie du devis et de la facture d'installation de ces caméras.

2) COMMUNICATION DES PLANNINGS DE TRAVAIL AU PERSONNEL :

Il apparaît que les plannings des roulements de travail sont affichés et peuvent être facilement retirables.

Est-il envisagé l'installation d'un tableau fermé ou/et un outil complémentaire pour prendre connaissance plus facilement des plannings ?

Il est demandé de préciser ce que prévoit l'accord FENC en matière de délai de communication des plannings de travail et leurs modalités de transmission ? Nous constatons de très nombreux changements par manque d'anticipation et à la suite, de nombreux arrêts. Il y a un manque d'écoute évident des salariés par l'équipe de direction.

3) ENTRETIEN ANNUEL :

Notre déléguée syndicale et RS CSE indique ne pas avoir pu apporter ses observations avant la diffusion à son RH secteur, par son chef de service, de son entretien d'évaluation et professionnel. Elle a pris la décision de refuser de signer les entretiens.

Il a été demandé de préciser la procédure interne mise en place et ce qui est prévu également par l'**article L. 1222-3 Code du travail.**

4) L'EXERCICE DU MANDAT DE NOTRE DÉLÉGUÉE SYNDICALE, SES RELATIONS AVEC SON CHEF DE SERVICE :

Plusieurs saisines ont été adressées en lettre recommandée avec accusé réception par la salariée, en sa qualité de représentante du personnel. Les réponses apportées ne sont que juridiques mais les actes qui y sont avancés ne sont malheureusement pas en adéquation avec les actions mises en place au sein de la MECS et les difficultés perdurent.

Cette situation est susceptible d'interroger sur la qualité du dialogue social, notamment au sein de l'établissement.

De plus, notre déléguée syndicale et RS CSE a fait état à plusieurs reprises de ses relations tendues avec son chef de service et des reproches qu'il a formulé à son encontre, notamment dans son entretien professionnel ou à l'occasion de réunions professionnelles, et portant en partie sur l'exercice de son mandat. Celui-ci rejette les interventions émises par la salariée visant à rappeler les obligations de l'employeur en matière de conditions de travail du personnel.

En outre, il ressort des écrits où cette dernière exprime sa souffrance au travail, dont ces relations tendues qui en sont également à l'origine.

Comment la direction va restaurer de meilleures relations dans l'exercice de son mandat ?

De plus, et pour information, le syndicat avait dû intervenir pour permettre à la salariée de pouvoir faire une formation syndicale refusée à l'époque par la direction sur des motifs pouvant être considérés discriminatoires ou d'inégalité de traitement puisque non légaux au regard du Code du travail.

Nous rencontrons prochainement le responsable des ressources humaines périmètre DRA, et espérons mettre les choses au clair pour permettre à notre déléguée syndicale et RS CSE d'être respectée afin d'exercer son mandat dans de bonnes conditions.

5) UNE SOUFFRANCE AU TRAVAIL RESSENTIE PAR LES ÉDUCATEURS ET SOURCE DE DÉPARTS DE SALARIÉS :

Pour mémoire, l'**article L. 4121-1 Code du travail** fixe : *« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

La salariée et déléguée syndicale/RS CSE évoque une souffrance au travail, exprimée par certains de ses collègues éducateurs, lesquels demanderaient une mobilité sur une autre structure ou de négocier leur départ de l'institution.

Il est demandé à la direction de justifier des actions de prévention existantes pour éviter et lutter contre la souffrance au travail ainsi que les mesures prises en concertation avec le CSE, dans l'établissement.

Sur ce sujet :

- Une enquête a-t-elle été organisée avec l'appui du CSE ou du CHSCT ou par la MECS ?
- Un plan d'actions est-il déjà prévu et lequel ?
- Quelles sont les conditions de son suivi et quelle évaluation de son efficacité ?
- Le médecin du travail a-t-il été sollicité ?

- Un suivi des entrées et sorties du personnel est-il présenté au CSE ?

De plus, faire parvenir le DUERP mis à jour **(article R. 4121-1 Code du travail).**

6) AGRESSION DE LA SALARIÉE PAR UN JEUNE ACCUEILLI AU SEIN DE LA MECS :

Mi-octobre, la salariée déclare avoir été victime d'une violente agression verbale, par un jeune âgé de 15 ans, avec des propos tenus que l'on peut qualifier de violents, obscènes et injurieux, associés à des menaces physiques.

En outre, elle a été filmée par ce dernier avant qu'il ne diffuse, par la suite, ces images sur une plateforme (TikTok) avec des informations personnelles la concernant et la désignant comme une potentielle cible pour d'autres personnes. Elle s'est donc sentie menacée.

Elle a aussitôt informé son cadre d'astreinte et chef de service éducatif, de l'agression, lequel n'est pas intervenu et n'aurait donné aucunes consignes particulières à la salariée, en dehors de voir avec ces collègues pour gérer la situation. Elle a également procédé à un signalement interne de cet incident via un observatoire des incidents circuit 24h.

Le jeune devait être éloigné du service durant 3 jours sur une autre structure des AA, mais il a finalement dû être réintégré au bout de 2 jours pour comportement inadapté. Il sera donc conduit chez ses parents pour la moitié des vacances scolaires.

Par la suite, la salariée a déposé une plainte, seule, et la direction l'a reçu, dans ce contexte, neuf jours après l'agression. La directrice de l'établissement a évidemment été dans la continuité de son management toxique, c'est à dire nier les dysfonctionnements qui lui incombent et qui avaient pourtant été dénoncés au préalable par LRAR. Le rendez-vous a été, une fois de plus, une humiliation pour la RS CSE qui n'a absolument pas été soutenue et qui a été prise avec mépris par sa directrice.

A la lumière de ces éléments, on relève notamment des dysfonctionnements importants et manque de réponses et d'accompagnement de la part de la direction :

- Une absence d'accompagnement humain et juridique de la salariée victime d'une agression, par votre institution, afin de déposer une plainte auprès du commissariat, alors qu'il s'agit d'une agression et que celle-ci s'est déroulée sur son temps de travail et dans le cadre de ses missions ;
- Une absence d'écoute et de consignes données par la hiérarchie, dûment informée, quant à la nécessité de déposer une plainte au regard du comportement, des menaces proférées et de la diffusion d'informations sur Internet l'exposant en tant que cible ;
- Une absence d'information quant à la possibilité de bénéficier d'une déclaration d'accident du travail ;
- L'absence d'orientation vers le Médecin du travail ;
- Une absence d'aide et de soutien de la Fondation d'Auteuil.

Nous attendons aujourd'hui que la direction fasse par des mesures mise en œuvre.

Il est nécessaire à l'avenir de mettre un protocole sérieux, car une telle agression ne constitue, malheureusement pas un fait isolé dans l'établissement.

En 2018, l'inspectrice du travail avait interrogé la MECS Louis Roussel à qui on avait adressé en retour, une brochure interne de l'institution, intitulée ***« Incidents, accidents et infractions graves / conduite à tenir »***. Cette brochure prescrit en les détaillant, les actions à entreprendre et mesures à mettre en œuvre ; elle indique qu'il s'agit d'un engagement de la Fondation d'Auteuil.

Il ne suffit pas d'une brochure mais de vrais actes de management pour accompagner et soutenir les salariés dans le cadre d'une agression.

De même, il a été demandé de préciser, avec justification, si :

- La cellule de crise régionale prévue à cet effet s'est-elle réunie ?
- Le CSE a été informé de cette situation et si une enquête a été diligentée, selon les modalités prévues à l'**article R. 2312-2 Code du travail** ?
- Si cet incident a donné lieu, par exemple, à un retour d'expérience partagé avec l'équipe des éducateurs de votre établissement ?
- La procédure interne définie en cas d'agression du personnel par les jeunes dont vous avez la charge est connue de l'encadrement et de votre personnel ?

La direction devra communiquer et apportés les éléments de réponse et la copie des signalements similaires effectués par le personnel depuis un an compte tenu de la gravité des faits rapportés par notre syndicat.

Il faut peut-être envisager d'évaluer la direction actuelle et son équipe de direction sur sa capacité et l'application des process de la Fondation Apprentis d'Auteuil

Nous espérons réellement un changement sur le site et retrouver une qualité de travail à la MECS.

Daniel LAURENT
Délégué Syndical Central
Fondation Apprentis d'Auteuil
Conseiller Fédéral

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

Formation professionnelle

“ VALIDATION DES ACQUIS DE L’EXPÉRIENCE INVERSÉE : une nouvelle attaque contre les diplômes

Les sénateurs ont adopté en séance publique, mardi 25 octobre 2022 en fin de soirée, le projet de loi " Marché du travail ". À cette occasion, ils ont voté l’article 4 qui porte la réforme de la VAE intégrant l’expérimentation d’une " VAE inversée " appuyée sur un contrat de professionnalisation assoupli. Le gouvernement a par ailleurs décidé de la création d’un groupement d’intérêts publics dédiés à la VAE ; un site spécifique est déjà en fonction.

Alors que la validation des acquis de l’expérience fête ses 20 ans, et partant du constat que ce dispositif restait sous-utilisé, le gouvernement a décidé de faciliter le processus. Un rapport sorti en 2020, intitulé « De la VAE 2002 à la REVA 2020 », conceptualise ce renouveau de la VAE. Dans sa conclusion, le Rapport définit l’amélioration du dispositif par ces termes : « La REVA de 2020 (…) veut sortir de la sacralisation du tout diplôme, pour aller vers une société qui parte de l’individu et de son potentiel et l’amène à être le propre entrepreneur de sa vie (…). » Le caractère ultralibéral du projet est évident ; la remise en question du principe même du diplôme est totale.

EN QUOI CONSISTE CONCRÈTEMENT CETTE VAE INVERSÉE ?

Lors de la mise en place de la VAE, l’idée était de valider les acquis de l’expérience par le passage d’un diplôme après avoir exercé plusieurs années dans des fonctions requérant les compétences du dit diplôme. Il s’agissait donc de passer effectivement le diplôme en question avec un niveau d’exigence qui devait être celui imposé par la voie directe. Le principe ici se veut allégé et inversé dans le sens où l’issue est déjà connue au moment même de l’embauche. Le salarié est embauché dans la perspective d’acquérir les compétences nécessaires à l’acquisition d’une qualification au terme par exemple d’une action de formation en situation d’emploi (AFEST).

DE SON APPLICATION DANS LE SECTEUR SANITAIRE SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL (3SMS).

Le Haut-Commissariat aux Compétences (HCC) a dernièrement sollicité (avec une insistance peu commune) la Commission Paritaire Nationale de l’Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE FP) de la Branche. Il devait s’agir de mettre en place une expérimentation à destination des demandeurs d’emploi consistant en 3 étapes :

- Acquérir une certification grâce à un POEC[1]
- Poursuivre cette certification par une AFEST[2]
- Et pour finir obtenir un diplôme par la VAE

Il nous a donc été présenté comme une opportunité, un processus qui remet en question les diplômes bien plus encore que ne le faisait la VAE précédemment. Orienté par Pôle Emploi, le chômeur pourrait entrer dans un établissement grâce à une POEC afin d’obtenir une certification d’accompagnant en gérontologie au terme de 450 h. L’étape suivante aurait été de valider au bout d’environ une année d’AFEST un diplôme d’AES3. Les incertitudes liées à l’ensemble de ces éléments sont abyssales. Sans parler de la question du financement lui-même qui devrait donc amputer le salaire différé des salariés (la cotisation versée au titre de la formation professionnelle) au profit des demandeurs d’emploi dont la formation est pourtant une prérogative de l’Etat. Que dire de l’AFEST, dont les contours sont mal définis et qui peut être considérée comme la porte ouverte à tous les glissements de tâches possibles ? Comment considérer pour finir le niveau d’un diplôme ne répondant plus du tout aux exigences jusque-là nécessaires ?

Le positionnement de la FNAS FO a toujours été constant sur le sujet. Un presto datant de 2002 mettait déjà en garde sur cette dérive qui, à terme, devait affaiblir nos diplômes nationaux.

Mais comment pourrait-on s’étonner de la direction prise ? Plusieurs lois ont, ces dernières années, marqué le recul de la formation professionnelle envisagée comme émancipatrice et permettant la promotion sociale : cette refonte de la VAE s’appuie sur les modifications de la dernière en date, celle de 2018.

Il semble évident que cette nouvelle atteinte au diplôme concorde avec les velléités des employeurs, subsidiaires des gouvernements, à vouloir nous imposer une convention collective unique qui entérinerait une casse des classifications des conventions collectives existantes. Le combat que nous avons mené contre la Loi Travail trouve ici son prolongement. Ce combat était nécessaire. Plus que jamais, il le reste.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

”

[1] *Préparation Opérationnelle à l’Emploi Collective*
[2] *Action de Formation En Situation de Travail*

Section fédérale des retraités

“

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO dénonce la dégradation de la situation économique et sociale de cette rentrée et la poursuite de la casse des droits collectifs illustrée par la mise en application du programme présidentiel néo libéral.

Les projets gouvernementaux viennent en discussion, le lancement du CNR (Conseil National de la Refondation), les réformes de l'assurance chômage, des retraites, la prise en charge du grand âge. Les revendications ne sont pas satisfaites, les retraités doivent se mobiliser.

Tous concernés, salariés, retraités, chômeurs, nous sommes solidaires pour combattre les attaques contre la protection sociale collective. Résistons contre ceux qui pensent que les acquis du Conseil National de la Résistance seraient une entrave au développement économique et n'hésitent pas de mettre en cause la Sécurité Sociale, les Retraites, les droits des chômeurs.

Les retraités n'ont pas obtenu satisfaction sur le pouvoir d'achat, la prise en charge de la dépendance et du grand âge, le retour des services publics et de santé de proximité.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO est solidaire des luttes engagées par les syndicats pour la réhabilitation du système de soins et de l'hôpital public.

Les conditions de travail des soignants et la prise en charge des soins se dégradent. Les fermetures de lits se poursuivent, la pénurie de personnel persiste.

Les mesures prises du Ségur de la Santé et le doublement du paiement des heures supplémentaires décidées par la Ministre en urgence ne suffisent pas pour relancer l'Hôpital Public, l'accès aux soins, répondre aux problèmes des services d'urgence et aux déserts médicaux.

Il est impératif d'abandonner les objectifs de rentabilité et de financiarisation de l'offre de soins pour un hôpital public qui réponde aux besoins de santé de la population.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO exige le retour à un grand service public de la santé.

Nous soutenons les revendications de la FNAS FO, les 183 € pour tous et disons non au démantèlement des conventions collectives dans l'intérêt des salariés du secteur médico-social et de l'aide à domicile.

Le programme présidentiel se met en place, nouvelle réforme de l'assurance chômage, viendront ensuite celle des retraites et la prise en charge du grand Âge.

L'orientation des politiques à venir se trouve dans les débats parlementaires sur le budget 2023 et celui de la Sécurité Sociale. Au-delà du conflit en Ukraine et de la crise énergétique, les priorités du Président de la République, c'est la réforme de l'assurance chômage et des retraites.

La Section Fédérale des retraités de l'Action Sociale FO continue son combat pour la revalorisation du pouvoir d'achat et s'associera à toute mobilisation pour défendre les droits des chômeurs et les conventions collectives du secteur médico-social et de l'aide à domicile.

La Section Fédérale des retraités de l'Action Sociale FO a un cahier de revendications fourni, les sujets d'actualité vont nous mobiliser : défense du pouvoir d'achat, mobilisation contre les nouvelles réformes (assurance chômage, retraite, grand âge…).

A chaque projet, la Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO bâtira un argumentaire sur ce que nous ne voulons pas et affirmera ses positions.

Défense du pouvoir d'achat :

Le pouvoir d'achat continue à se dégrader, nous avons perdu 10 à 12 %, soit un mois de retraite par an depuis 2014. L'augmentation au 1er septembre 2022 de 4 % des retraites du régime général et 5,12 % au 1er novembre 2022 pour les régimes complémentaires ne suffisent pas à compenser pas la hausse du coût de la vie de qui avoisinera les 10 % en fin d'année. Ces pourcentages de revalorisation sont à minorer de la fiscalité appliquée aux retraités.

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

- La suppression des contributions fiscales (CSG, CRDS).
- Une nouvelle revalorisation d'ici la fin de l'année pour contenir les effets d'une inflation galopante, l'augmentation du coût de l'énergie et des produits de première nécessité.
- Le respect de l'indexation des retraites sur l'inflation.
- La ré-indexation des pensions sur les salaires
- Une augmentation des retraites et des pensions, un minimum de retraite au SMIC,
- Rattrapage des pertes de pouvoir d'achat équivalent à un mois de pension par an depuis 2014.

Réforme de l'assurance chômage :

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale dénonce cette réforme qui a pour but de réduire le droit à indemnisation des chômeurs (plus de mois travaillés pour avoir droit à indemnisation et radiation en cas de refus d'un emploi vacant).

Nous considérons que l'obligation d'accepter un emploi vacant selon l'état du marché de l'emploi local est une mesure discriminatoire.

L'ensemble des demandeurs d'emploi n'est indemnisé par les ASSEDIC, seulement 2 millions et demi de demandeurs d'emploi sur 5 millions.

Une nouvelle réforme des retraites :

Le Président de la République est déterminé à réformer les retraites sur les bases du recul de l'âge de départ à la retraite et de l'allongement de la durée de cotisation.

A ce projet nous répondons NON.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale est pour 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.

Elle demande l'abrogation de toutes les réformes des retraites depuis 1993 et en particulier la réforme Touraine (2014) qui porte l'âge de départ à la retraite à 64 ans et 43 années de cotisation en 2035.

Cette réforme des retraites n'est pas nécessaire, 62 ans et 41 années de cotisation pour une retraite à taux plein c'est déjà trop. Le rapport du Conseil d'Orientation des Retraites n'est pas alarmant sur le financement. Ce projet de réforme ne fera que pénaliser les carrières longues et ceux qui ont des travaux pénibles.

Les solutions pour combler les déficits de financement à venir se trouvent dans l'abondement de la cotisation, la fin des exonérations non compensées, l'emploi des seniors, une meilleure rémunération du travail.

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

- Le retrait du projet du recul de l'âge à la retraite à 65 ans.
- 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.
- 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.
- L'annulation de la perception des cotisations de l'ARGIC-ARRCO par l'URSSAF et le maintien d'une gestion paritaire.

Prise en charge du Grand Age :

L'évolution démographique et l'augmentation de l'espérance de vie posent la question de la prise en charge de la perte d'autonomie. Les besoins de prise en charge de la perte d'autonomie vont être grandissants pour une part importante de la population qui aura 90 ans en 2035.

Les différentes lois n'ont pas réglé le problème de la prise en charge du grand Age, la loi prévue dans le précédent quinquennat est remise à plus tard, nous attendons un nouveau projet de loi. Le gouvernement a simplement créé un cinquième risque géré par la CNSA (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie).

Les différents rapports indiquent clairement qu'il va falloir mobiliser des financements pour prendre en charge à domicile ou en établissement les 100000 personnes âgées dépendantes de plus en 2030.

Le gouvernement de la précédente mandature décide d'un moratoire pour ne pas construire de nouveaux établissements, alors qu'il manque des places en EHPAD, misant sur le maintien à domicile. Pour assurer le virage domiciliaire, il est impératif de renforcer les services d'aide à domicile par des embauches massives de personnel formé et bien rémunéré.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO condamne la pénurie de personnel dans les établissements de personnes âgées dépendantes qui est à l'origine de dysfonctionnements et de maltraitances.

L'amélioration des conditions de vie des personnes âgées et de travail des personnels passe par 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 EXIGE

- La prise en charge de l'autonomie par la Branche maladie de la Sécurité Sociale avec une cotisation et un reste à charge modérés
- La création d'un grand service public de l'autonomie
- L'abrogation du 5ème risque géré par la CNSA
- La construction de places en EHPAD
- La création de 300 000 postes dans le secteur médico-social, 200 000 dans les EHPADs et 100 000 dans l'aide à domicile.

En 2023 de nouvelles réformes sont programmées par le gouvernement, la retraite à 65 ans, la prise en charge de la dépendance, la question du pouvoir d'achat.

Restons mobilisés pour faire reculer les projets du gouvernement, pour la défense de nos droits acquis dans le secteur médico-social, pour la réhabilitation des services publics de proximité, de l'hôpital public et du système de soins.

Jean- Marie PETITCOLLOT
Secrétaire de la SFR

RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-
TANCE

FO HERAULT - 34 ACTION SOCIALE

SDAS FO 34 - Force Ouvrière
Action Sociale Hérault

Social, Médico-Social
NOTRE POUVOIR D'ACHAT
EST COMME LE SECTEUR
Non attractif !

Revalorisation du salaire!

SEGUR
=
IMPOSTURE

183 euros pour tous !

“ … Il nous faudra nous rappeler aussi que notre pays, aujourd'hui, tient tout entier sur des femmes et des hommes que nos économies reconnaissent et rémunèrent si mal … ”

E. Macron, Allocution du 13 Avril 2020

Mobilisés pendant le confinement … car ESSENTIELS

Vaccination obligatoire … car PROCHES PUBLICS VULNERABLES

Pour la Prime SEGUR 183€ … OUBLIÉS!

FORCE OUVRIERE apporte son soutien à tous les **OUBLIÉS** et **INVISIBLES** du SEGUR!
Le combat continue pour que l'ensemble des professionnels puisent toucher la prime SEGUR et cela sans contrepartie!

183€ POUR TOUS

STOP A L'INJUSTICE

La Lozère Nouvelle du 17 novembre 2022

MÉDICO-SOCIAL Force ouvrière mobilisée

Les oubliés du Ségur lancent un « *cri du cœur* »

Les représentants *Force ouvrière* des principaux établissements sanitaires de Lozère étaient réunis ce lundi 14 novembre dans le nouveau local syndical à Marvejols. Ils estiment que 20 à 30 % des salariés ont été lésés par le Ségur, et demandent que tous aient droit à une prime nette de 183 euros, sans contrepartie.

« *C'est un cri d'alarme, un cri du cœur que nous lançons. Il y a des personnes en grande difficulté* », alerte Romain Richard, moniteur éducateur à l'association l'*Arc en Ciel*.

Dans le secteur du médico-social, qui représente 5 000 emplois en Lozère, la grogne monte. Suite au Covid, le gouvernement a mis en place le Ségur de la santé, dont l'un des principaux piliers concernait la revalorisation des professionnels.

« *Une prime de 183 euros a été appliquée à toute la fonction publique hospitalière. Mais dans le médico-social, cela s'est fait par saupoudrage* », déplore Pierre Bruel, secrétaire départemental du syndicat d'action sociale *Force ouvrière* (SDAS-FO).

« *Les personnels accompagnants ont touché cette prime. Mais pour nous, tous les salariés devraient la toucher puisqu'ils accompagnent tous, à leur niveau, les personnes que nous accueillons. Aujourd'hui, notre demande est claire et précise : il faut que les oubliés du Ségur puissent toucher ces 183 euros* », insiste Romain Richard. Car ces personnes exclues sont « *celles qui ont déjà les plus bas salaires dans nos institutions, avec des grilles de salaires en dessous du SMIC, même s'il y a un rattrapage* », rappelle-t-il.

Tous les représentants FO soulignent l'importance de ces salariés pour le bien-être des personnes prises en charge dans leurs établissements.

« *Pendant le Covid, on a charbonné sans se poser de question.* » « *Le climat morose fait que les salariés sont dégoûtés, cela crée une désorganisation.* » « *On va au clash. Il y a des burn-out, les salariés craquent, les gens ont envie d'aller voir ailleurs…* »

Tant de témoignages des professionnels présents lors de la réunion pour alerter sur les difficultés du secteur.

Parmi les principales revendications, FO demande le « *rattrapage des quarante ans de blocage des salaires et l'augmentation immédiate des salaires à hauteur de l'augmentation du coût de la vie* ».

Depuis 2020, le SDAS-FO48 a participé à une dizaine d'actions, sans résultat probant. Les professionnels envisagent donc une grève des salariés du médico-social sur toute la Lozère le jeudi 24 novembre.

MA

SYNDICAT DÉPARTEMENTAL DE L'ACTION SOCIALE SDAS FO 48 FO ACTION SOCIALE	**Syndicat Départemental Action Sociale FO de la Lozère** Site du Clos du Nid – Route de Mende **48100 GREZES** **Site internet : sdas-fo48.fr**

APPEL à l'ACTION

pour « les Oubliés du Ségur »

Le SDAS-FO 48 appelle l'ensemble des salariés du Médico-Social à une Action Départementale, **avec Grève**, le Jeudi 24 Novembre 2022, afin de pouvoir aller déposer les pétitions départementales auprès du responsable du GCSMS de la Lozère basé à la Direction Générale du Clos du Nid.

Depuis 2020, notre revendication principale reste la même, à savoir :

183 € pour TOUS…sans contrepartie

FO se réjouit d'être rejoint dans cette revendication par d'autres organisations syndicales…

RASSEMBLEMENT

Jeudi 24 Novembre 2022 à 10h

à l'Esplanade de Marvejols

IPNS : SDAS-FO 48 – Site du Clos du Nid – Route de Mende – 48100 GREZES

Petite Enfance

UNE FORTE MOBILISATION

Le 6 octobre 2022, il y avait du monde dans la rue à la manif parisienne à l'appel du collectif **"PAS DE BÉBÉS À LA CONSIGNE"**, de la CFDT, la CGT, la FSU, Sud et la FNAS FO.

Afin d'obtenir de meilleures conditions de travail et de meilleurs salaires, face au cynisme du gouvernement, les salariés des crèches, plus que jamais déterminés, ont répondu massivement par la grève et la manifestation.

Du jamais vu depuis le début de la réforme des modes d'accueils !

Mobilisation du 18 octobre 2022

“

18 OCTOBRE 2022
Tous mobilisés et en manifestation pour les salaires et contre la remise en cause du droit de grève!

La FNAS FO s'inscrit pleinement dans l'appel interprofessionnel de la Confédération Force Ouvrière.

Les salariés du social et médico-social, de l'insertion, de la protection de l'enfance, de la petite enfance et de l'aide à domicile n'en peuvent plus d'attendre de vrais salaires et de meilleures conditions de travail.

La FNAS FO exige l'ouverture immédiate de négociations salariales en urgence dans toutes les conventions collectives.
Face à un gouvernement et un patronat sourds aux revendications syndicales, notamment en matière de salaires, il est devenu indispensable d'obtenir une meilleure répartition des richesses.

STOP aux milliards destinés aux actionnaires et à la guerre alors que les salariés vivent dans la misère.

La FNAS FO apporte tout son soutien aux mobilisations et grèves en cours notamment dans les raffineries. Face à cette juste résistance des salariés, la méthode autoritaire utilisée quand le gouvernement ou le patronat refuse de négocier c'est la réquisition des salariés. Elle remet en cause le droit de grève pourtant droit constitutionnel.

La FNAS FO appelle tous ses syndicats à préparer la mobilisation du mardi 18 octobre, dans l'unité, en convoquant partout des Assemblées Générales dans les établissements et services.

Nos revendications n'en peuvent plus d'attendre, à savoir :

- L'augmentation immédiate des salaires dans toutes les conventions collectives, au minimum à hauteur de l'augmentation du coût de la vie ;
- Les 183 € net pour tous sans contrepartie ;
- La juste application de l'avenant 43 (classifications et salaires) et la prise en charge au réel, des frais professionnels dans l'Aide à Domicile ;
- Le maintien et l'amélioration des conventions collectives ;
- Des moyens à la hauteur des besoins pour l'amélioration des conditions de travail et de la prise en charge ;
- La défense du droit de grève.

TOUS Ensemble PUBLIC-PRIVE
Le 18 octobre 2022
Portons Nos Revendications

”

“ SDAS 35

“

SDAS 42

FO
Action Sociale
FNEC-FP

FO
Education spécialisée-CHRS-Animation-Accompagnement-Soins-Aide à domicile-Insertion...
Action Sociale
force ouvrière

SDAS 25

“ EVOLUTION DES ENTREPRISES ADAPTÉES (EA) DANS LE CADRE DES NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES (NAO) À LA FONDATION PLURIEL

La loi i n°2018-771 de septembre 2018 a réaffirmé l'Entreprise Adaptée comme une entreprise à part entière du milieu ordinaire et clarifie le cadre juridique applicable notamment par la réaffirmation de la vocation économique et sociale des entreprises adaptées.

L'objectif étant de faire évoluer le statut de ces établissements pour mieux correspondre à la législation.

Depuis près de deux années, l'employeur de la Fondation Pluriel (ex ADAPEI du Doubs) a entamé des négociations dans le cadre des NAO avec les organisations représentatives (FO, SUD, CGT, CFDT et CFE-CGC) sur un projet d'évolution des EA.

Des groupes de travail avec les Organisations Syndicales ont été mis en place à raison d'une fois par mois depuis 2 ans.

L'employeur a proposé 2 modèles très différents ; l'un sur un centre d'activité autonome (CAA) et l'autre sur une filiale.

N'ayant pas une connaissance suffisante sur ces deux hypothèses, nous avons fait appel à un cabinet externe (Syndex) afin d'étudier en intersyndicales ces 2 options.

Il faut savoir que la loi permet les deux hypothèses d'évolution possible (CAA ou filiale).

Après plusieurs réunions en intersyndicale avec le cabinet Syndex, l'option CAA a été retenue à l'unanimité par les Organisations Syndicales. Ce modèle permettrait d'engager une multitude de chantiers indispensables à mener pour accompagner la transformation des EA et des ESAT[1] dans un climat plus sécurisé, sans subir de pressions économiques trop fortes à court terme.

La création de centre d'activité autonome permettrait aussi dans un premier temps de donner à tous (Direction, salariés, organisations syndicales, ...) le temps d'analyser précisément la situation actuelle, de définir une stratégie adaptée, de construire une nouvelle organisation, d'élaborer des prévisions réalistes et de déterminer ensemble un statut collectif adapté et de mettre en œuvre ensemble ce changement.

Après la réalisation de cette étape et l'atteinte d'une stabilisation, les OS auraient accepté de réfléchir à une évolution possible vers une filialisation, à condition que la représentation du personnel de ces nouvelles entités soit établie en cohérence et en complémentarité avec celle de la Fondation, dans le respect de son projet sociétal et de ses valeurs.

Lors d'une énième NAO et malgré une apparente concertation et de nombreux mois de discussions infructueuses, nous avons appris qu'une décision était prise et déjà actée par le Conseil d'Administration. A FO nous n'étions pas surpris que dès le départ une seule hypothèse nous semblait réellement à l'étude par l'employeur, à savoir, la filiale.

Nous regrettons que la décision autoritaire et unilatérale de l'employeur ne rende malheureusement pas possible la mise en œuvre du scénario que toutes les OS dont FO considérions le plus adapté : la création de centre d'activité autonome dans un cadre sécurisé.

Compte tenu de la décision prise par la Direction et le conseil d'administration (la filialisation des Entreprises Adaptées), l'intersyndicale et FO demandent à ce que le soutien de la Fondation Pluriel à ces futures filiales soit formalisé au travers de la signature d'un accord visant à préciser ses engagements et garantir au maximum, la pérennité à long terme des Entreprises Adaptées.

Nous pensons à FO que ce choix qui est politique était fait

4 HAUTE-SAÔNE Mardi 25 octobre 2022

AUTET

Foyer Comtois : vent de révolte du personnel de l'établissement

La structure, qui accueille des jeunes placés par l'Aide sociale à l'enfance, est en proie à un lourd conflit, depuis que l'un de ses éducateurs spécialisés est visé par une procédure de licenciement. Il est reproché, à cet homme, soutenu par la très forte majorité des salariés, des faits de maltraitance sur mineurs.

Que se passe-t-il dans les murs du Foyer Comtois, cette structure sociale qui, nichée dans le calme d'Autet, n'a jamais fait parler d'elle ? « En dix mois, 20 % du personnel s'en est allé, après rupture conventionnelle, burn-out, licenciement, inaptitude, démission ou tout simplement refus de prolongation de contrat, et 10 % sont en arrêt maladie. » Une information qui émane des « salariés du Foyer Comtois », dans une lettre ouverte signée par 31 d'entre eux, « sur un effectif de 40 équivalents temps plein », toujours selon la même source.

L'arrivée d'une nouvelle directrice adjointe, depuis janvier, revenant comme dénominateur commun, pour le personnel sondé. « Elle parle mal aux gens, les infantilise, quand elle ne les humilie pas », confie une première salariée du centre de placement familial. En son sein, Olivier Tropet y travaille « depuis 17 ans », en tant qu'éducateur spécialisé. Depuis le 6 octobre, il est mis à pied et informé d'une procédure de licenciement à son encontre. « On me reproche des faits de maltraitance sur enfants, alors que je n'ai jamais eu le moindre souci, partout où je suis passé », éclaire-t-il.

Sans ambiguïté, ses collègues, qui dénoncent « une enquête à charge », vont dans son sens. « Au vu des éléments constitutifs justifiant cette sanction, tout personnel agissant au Foyer Comtois est susceptible à tout moment de se voir licencier », écrivaient-ils, dans une lettre ouverte adressée aux élus locaux et parlementaires haut-saônois. « Le fait, par exemple, que je maintienne un enfant en pleine crise, plaqué contre le mur, passe pour un étranglement », décrit le professionnel, persuadé de « payer » pour la représentation syndicale, qu'il incarne au Foyer Comtois. « Depuis deux ans, je suis délégué Force Ouvrière », précise-t-il.

Audit et inspection du travail

C'est, à ce titre, qu'il était monté au créneau, l'hiver dernier, pour le paiement d'heures supplémentaires de l'année 2021. « Depuis, les relations se sont fortement dégradées », résume-t-il. « Je travaille au Foyer Comtois, depuis 2004. Hormis ma grossesse, c'est la première fois que je suis en arrêt de travail. Il est hors de question que l'on se taise, qu'on ne se batte pas pour nos conditions de travail », confesse Line Simonin.

Aux côtés de cette éducatrice spécialisée, une autre salariée parle « de maltraitance institutionnelle », sous fonds de gestion « déshumanisée et financière ». Une autre revient directement au sujet Olivier Tropet. « Je travaille avec lui depuis six ans. Olivier n'avait pas besoin d'élever la voix pour être respecté, et c'est à lui que l'on va reprocher des faits de maltraitance. » Ces collègues s'étaient déplacés, ce lundi, devant les locaux du siège de l'Association départementale du Doubs de Sauvegarde de l'enfant à l'adulte (ADDSEA), qui gère le Foyer Comtois.

Un Comité social et économique extraordinaire s'y tenait, à l'issue duquel la question du licenciement d'Olivier Tropet a été rejetée (8 voix contre et une abstention), par les représentants du personnel de l'ADDSEA. « Nous avons été informés par plusieurs enfants de faits graves au sein d'un des établissements tenus par l'association et qui a entraîné la mise en œuvre d'une enquête interne. Nous regrettons la médiatisation de cette affaire à ce stade de l'enquête alors que nous instruisons encore les faits. Nous ne souhaitons pas en dire davantage afin de préserver l'intérêt des jeunes et des professionnels de cet établissement », a réagi la direction. Avant d'éventuelles suites politiques, un audit extérieur et une enquête de l'inspection du travail vont prochainement être menés. « On en attend beaucoup », glissent des professionnels du Foyer Comtois.

Maxime CHEVRIER

C'est au siège de l'ADDSEA, plus connue sous le nom de la Sauvegarde du Doubs, qu'un Comité social et économique extraordinaire était relatif à la situation du Foyer Comtois, établissement social où un éducateur spécialisé est visé par une procédure de licenciement contesté par le personnel. Photo ER/Maxime CHEVRIER

[1] *Etablissement et Service d'Aide par le Travail*

depuis le début et que le prétendu dialogue social prôné par la Direction n'était qu'une façade. Nous avons perdu beaucoup de temps pour rien !!!!

De plus, nous n'avons à ce jour d'éléments concrets et rassurants sur les sujets suivants :

1. L'état des lieux de l'existant.
2. Le projet social des différentes activités /établissement.
3. La stratégie adaptée pour chaque activité et pour chaque territoire.
4. Les actions commerciales adaptées.
5. Redéfinition des statuts collectifs par activité.

Malgré le désaccord unanime des OS vis-à-vis de la position de la Direction sur la filialisation, celles-ci ainsi que FO considèrent qu'il est de notre devoir de poursuivre notre implication dans les négociations.

Nous avons donc demandé à ce que des engagements forts soient pris par la Fondation pour sécuriser au maximum la viabilité des entreprises adaptées au travers d'un accord ainsi que d'une représentation du personnel et syndical commune à l'ensemble.

De plus, cette restructuration des EA n'est pas sans conséquence pour les salariés d'EA et le personnel d'encadrement notamment sur les conventions. **Jusqu'à maintenant, la majorité du personnel de ces EA dépend encore de la CCNT66. Demain, par une dénonciation des accords, ils feront partie soit de la Convention de la Métallurgie pour les EA de l'Industrie, soit de la Convention de la Propreté pour les EA de Prestations de service.** Vous pouvez bien évidemment imaginer que toutes ces conventions sont bien différentes et que notre travail à FO notamment, qui est partagé par l'ensemble des OS, c'est que le salarié ne perde rien en niveau des transpositions des conventions que ce soit sur la rémunération, le temps de travail, les congés, ...

Risque aussi demain, si une EA n'est pas rentable, quelle sera la position de la Fondation ? Continuera -t-elle à renflouer un éventuel déficit au prétexte qu'avant tout, ce qui compte, c'est le projet social des personnes ?

Ou bien va-t-elle se débarrasser de cette EA sous prétexte qu'elle n'est plus rentable avec évidemment derrière un plan social et des salariés laissés sur le carreau ?

Quelle assurance sera apportée par la Fondation pour garantir le maintien d'un projet social fort au service des publics handicapés, public prioritaire de la Fondation et non une évolution vers des EA dédiés à des publics rencontrant des handicaps plus limités ou rencontrant essentiellement des difficultés sociales ?

Décidément plein d'autres questions encore sont sur la table. Mais nous ne lâcherons rien à FO !!!

Yves LOUIS
SDAS 25

SDAS 42

INTERVENTION AU CONGRÈS DE L'UD 42

Mes camarades,

Je vous apporte le salut fraternel du syndicat de l'action sociale de la Loire.

Nous apportons notre soutien à nos camarades grévistes des raffineries, qui nous ouvrent la voie pour continuer à revendiquer et à se mobiliser contre le gouvernement de Macron qui méprise la classe ouvrière et ne cesse de l'attaquer. Nous trouvons scandaleux qu'il remette en cause le droit constitutionnel, en appelant à briser la grève et en ayant recours à la force pour réquisitionner des grévistes.

Nous devons donc continuer de nous mobiliser face à la baisse considérable du pouvoir d'achat accentué gravement par l'inflation galopante et le refus du gouvernement d'augmenter les salaires, au profit de primes qui affaiblissent notre Sécurité Sociale, et avec la réforme des retraites annoncée par Macron, ainsi que la réforme de l'assurance chômage.

C'est pourquoi, dès le 18 octobre, il nous faudra être dans un processus de mobilisation interprofessionnelle par la grève, car ils ne nous laissent plus le choix, c'est le seul moyen pour faire reculer le gouvernement, et le stopper dans sa course destructrice des droits.

Concernant notre Branche de l'action sociale, nous continuons de revendiquer la revalorisation salariale des 183 euros pour toutes et tous sans contrepartie, le maintien et l'amélioration de nos conventions collectives, le rattrapage du pouvoir d'achat et l'augmentation de la valeur du point, des moyens en effectif à hauteur des besoins, le refus de la convention collective unique et la juste application de l'avenant 43 pour les aides à domiciles.

Trop de salariés du secteur social et médico-social continuent d'être exclus de cette revalorisation salariale ; c'est d'ailleurs pour cela qu'au niveau local, après discussion avec des salariés du secteur, nous avons décidé d'une mobilisation le 18 octobre devant le Conseil Départemental et la métropole de Saint Etienne.

Nous savons que nous pourrons compter sur le soutien de notre UD pour obtenir une audience auprès du département et de la métropole, pour faire entendre nos légitimes revendications.

Nous vous informons qu'une camarade et moi-même avons présenté notre candidature à la commission exécutive de l'UD. Nous voterons pour le rapport d'activité de l'UD.

Bon congrès à tous mes camarades, la lutte continue, vive le syndicalisme libre et indépendant, vive le syndicat départemental Force Ouvrière de la Loire, et vive la Confédération FO.

COMMUNIQUE DU SYNDICAT DEPARTEMENTAL DE L'ACTION SOCIALE FORCE OUVRIERE DU NORD

AIDE A DOMICILE dans le Nord : 8 000 Salariés en danger !!

Vendredi 28 octobre 2022, le Syndicat Départemental de l'Action Sociale Force Ouvrière du Nord, en intersyndicale avec les syndicats CGT et CFDT a interpelé le Département. Le matin, l'intersyndicale s'est rendue à la Conférence de Presse qui se tenait à la Maison de l'Aide à Domicile à Lille. Etaient présents les représentants des Fédérations d'employeurs UNA Nord, ADMR Nord et Adédom.

Dans le département du Nord, depuis octobre 2017, les modalités de tarification prévues par le Code d'Action Sociale et des Familles, ont été de manière unilatérale abandonnées : un montant de prise en charge unique a été fixé par le Conseil Départemental, quel que soit le public accompagné et le type de prestations proposées, et un reste à charge complémentaire a été autorisé avec un plafond maximum occasionnant de fait d'importantes difficultés financières pour les structures d'aide à domicile.

8000 salariés dans le département risquent de perdre leur emploi et 45 000 personnes risquent de ne plus être pris en charge !

Sur les sujets abordés, le Syndicat Départemental de l'Action Sociale FO du Nord a rappelé que face à l'accroissement de la population âgée, il était nécessaire d'avoir du personnel qualifié.

Nous avons par ailleurs rappelé nos revendications :

- Amélioration des conditions de travail ;
- Revoir les modes d'organisation du travail ;
- L'arrêt de la fragmentation des interventions ;
- Prise en charge au réel des déplacements et application de l'avenant 36/2017 sur la prise en charge à 100% du titre de transport. Cette prise en charge est en effet conditionnée au financement par le Conseil Départemental ;
- Revalorisation des salaires.

Sur l'avenant 43, agréé le 5 août 2021 et mis en œuvre au 1er octobre 2021, qui avait pour objectif de revaloriser les salariés des Services d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SAAD), le Syndicat Départemental de l'Action Sociale FO du Nord a rappelé que celui-ci a été négocié avec les Fédérations Employeurs et qu'il était

SYNDICAT DEPARTEMENTAL
DE L'ACTON SOCIALE FO 59
BOURSE DU TRAVAIL
254 BD DE L'USINE
CS 90022 – 59045 LILLE CEDEX

foactionsocialenord@gmail.com

ÉTAT DES LIEUX DES CENTRES D'ACTION MÉDICO-SOCIALE PRÉCOCE

Je viens vous parler de la destruction du secteur médico-social organisée par les gouvernements successifs et par les Agences Régionales de Santé (ARS) via les associations de parents d'enfants handicapés gestionnaires des structures des établissements ou service médico-social (ESMS) tels que les Centres d'Action Médico-Sociale Précoce (CAMSP).

Je viens également dénoncer les mensonges et les effets d'annonce du gouvernement qui n'ont qu'un seul but, montrer une belle façade, une belle apparence aux familles et à leurs enfants en souffrance et de ce fait, ne répondent pas aux besoins que nécessite leur état psychique et physique. Ne nous y trompons pas, il n'y a aucune vision humaniste dans les changements orchestrés dans le Médico-Social.

Je viens dénoncer la connivence des associations de parents d'enfants handicapés gestionnaires des structures des ESMS avec les ARS.

Psychomotricienne dans un CAMSP depuis plus de 20 ans, je témoigne de la dégradation des soins. Les CAMSP ont été créés par un décret appelé annexe 32 bis. Ce décret n°76-389 du 15 avril 1976 décline les différentes missions des CAMSP, le mode de fonctionnement, les médecins devant être présents dans les équipes, les professionnels pouvant être embauchés ainsi que l'agencement des locaux adaptés à l'exercice de leur mission. Depuis quelques années, les ARS ne se basent plus sur ce texte fondateur mais veulent le remplacer par leurs recommandations qui viennent alors modifier les missions des CAMSP et oh surprise permettre d'appliquer la feuille de route des gouvernements !

1) Modification des plateaux techniques :

a) Non-remplacement des médecins pédopsychiatres au prétexte qu'il n'y en a plus ! Aucune offre d'emploi à paraître pour tenter d'en trouver ! Comme par hasard, cela correspond à la volonté du gouvernement de couper la tête au monde « psy » rappelez-vous les paroles à l'Assemblée Nationale de Madame Cluzel : « *La psychiatrie est criminelle* ». Cela converge également avec l'avis de la HAS[1] qui indique que les médecins pédiatres sont habilités maintenant à poser des diagnostics d'autisme ou de Troubles Neuro Développementaux (TND). Ainsi, les médecins deviennent interchangeables ! Tout devient somatique et à la poubelle le relationnel et la santé psychique ! Ainsi, dans des équipes qui devraient être pluridisciplinaires, c'est-à-dire avec une représentation équivalente de professionnels des soins psychiques et des soins somatiques, nous assistons à un déséquilibre vers le tout somatique et neurologique. La souffrance psychique des enfants et de leur famille est niée le plus souvent.

b) Non-remplacement poste pour poste des soignants qui partent en retraite ou démissionnent au prétexte que les ARS n'exigent plus des remplacements à équivalence. Cela permet donc aux structures de faire ensuite leur organisation interne de diverses façons : regrouper plusieurs petits temps partiels pour, selon l'employeur, augmenter l'attractivité du poste. En réalité, cela permet bien souvent de transformer le poste initial souvent paramédical en poste de neuropsychologue ou de coordinateur. Cela a un impact sur le budget et le groupe II (charge de personnel, puisqu'un poste de cadre (neuropsychologue) remplace un poste de salarié paramédical (non-cadre). Également au passage notons que l'offre de soins est transformée : à la place de soin orthophonique, psychomoteur, ergothérapique ou éducatifs souvent hebdomadaires ou bi-hebdomadaires, une offre de soins neuropsychologique est proposée qui consiste la plupart du temps à quelques rendez-vous pour faire un bilan neuropsychologique. Or un bilan neuropsychologique, s'il est utile et nécessaire dans certains cas, n'a jamais soigné ! Il permet de poser un diagnostic et donner quelques conseils. Cette nouvelle pratique permet, entre autres, d'augmenter le nombre d'enfants vus en bilan au CAMSP ce qui se traduit en terme administratif par une augmentation de la file active.

Comme c'est étonnant, il s'agit de l'indicateur principal utilisé maintenant par les employeurs et l'ARS. Cet indicateur est mis en exergue dans les CPOM (contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens) auxquels sont maintenant assujettis tous les établissements sociaux et médicosociaux. Ainsi, le nombre d'enfants reçus pour un bilan prime sur le nombre d'enfants réellement soignés. En effet, l'augmentation du nombre d'enfants vus en bilan ne répond pas à une augmentation du nombre de possibilités de prises en charge par les paramédicaux, d'autant qu'ils sont généralement moins nombreux ! Ainsi, les ESMS ne déploient pas tous les moyens pour répondre aux besoins des enfants et de leur famille. Et pourtant, ils remplissent une mission de service public !

c) Transformer les postes de chef de service en poste de directeur adjoint implique une rémunération plus élevée et donc, un impact sur l'enveloppe budgétaire du groupe II pour les établissements médico-sociaux. Par effet de ricochet, l'enveloppe restante étant plus faible, il est difficile d'embaucher des paramédicaux dont la mission est de soigner afin de répondre concrètement aux besoins des familles et de leurs enfants en difficulté. Cette multiplication des directeurs adjoints et coordinateurs répond à la commande de l'Etat via les ARS de développer des conventions et des partenariats avec les libéraux et d'autres structures.

Ainsi, les nouvelles embauches des professionnels et les nouvelles missions transforment l'offre proposée aux besoins des familles et de leurs enfants. Les employeurs eux-mêmes

[1] *Haute Autorité de Santé*

parlent *« de la transformation de l'offre »* et *« d'un changement de paradigme dans le soin »*. Sur le terrain, les salariés et les familles vivent la transformation de l'offre comme négative ! Elle a pour conséquence une destruction et une fragilisation du parcours de soin liées aux discontinuités et au morcèlement de celui-ci.

2) Transfert des compétences :

Lorsque les postes ne sont pas remplacés, nous assistons à un transfert de certains métiers pris en charge par d'autres professionnels sans explication ni présentation aux familles. Ainsi, un éducateur peut faire « assistant social », un directeur adjoint peut faire assistant social, chef de service… Que faut-il penser de cette confusion des rôles et des métiers ? Certains métiers seraient-ils en panne de sens ou de cadre ?

Par ailleurs, les employeurs appliquent déjà ce que le gouvernement et les fédérations employeurs souhaiteraient faire passer officiellement sous couvert de la future CCUE[2] : disparition des diplômes d'Etat et mise en place de postes en fonction des compétences. Il y a danger pour la préservation de l'égalité des professionnels et de la rémunération. De plus, il s'agit également d'une attaque contre les études et les diplômes d'Etat des professionnels de santé.

En conséquence, on assiste de ce fait à un vrai danger pour la qualité des soins futurs prodigués aux enfants et aux familles.

C'est un procédé insidieux mis en œuvre sans attaque frontale. Il s'agit d'une mise en place d'une politique du fait accompli à la manière d'un passage à l'acte.

Questionné sur la situation par les IRP[3] lors des réunions plénières, l'employeur botte en touche en apportant des réponses non satisfaisantes : *« Nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir pour avoir le plateau technique nécessaire, mais ces métiers sont en tension »* ou bien *« Les professionnels ont toutes les compétences requises pour remplir toutes ces missions ! »*

Comment est-il possible pour un professionnel d'intégrer toutes les connaissances pratiques et théoriques de professions aussi variées ? Quel sens pour une famille ou un enfant de rencontrer un professionnel qui n'aura pas les compétences requises pour répondre aux questions ?

Quelle reconnaissance pour les professionnels diplômés embauchés dans une structure qui voient une partie de leur travail exercé par un professionnel n'ayant pas le diplôme adéquat ? Théoriquement, si on s'appuie sur le discours gouvernemental, les personnes diplômées devraient être considérées comme « méritantes » et donc être reconnues, valorisées pour le savoir appris au cours de leurs études. Comment comprendre alors que certains professionnels se mettent à remplir plusieurs missions ? Les budgets octroyés aux ESMS sont en baisse. Donc pour entrer dans les prévisions des CPOM et respecter les budgets, cette solution de cumul de missions par un même professionnel est une aubaine ! On pourrait presque penser que les paroles du gouvernement sur le mérite et la reconnaissance du travail sont possibles si cela ne coûte pas cher ! Ainsi, l'effet de ces embauches, à visée plutôt diagnostique ou de coordination sans augmentation du nombre de soignants paramédicaux, a pour conséquence un allongement des listes d'attente des CAMSP. De ce fait, l'augmentation des demandes de bilans et d'évaluations est une difficulté pour les CAMSP qui doivent dans le même temps continuer d'exercer correctement leurs missions de prévention pour lesquels ils ont également été créés. Les équipes se trouvent régulièrement devant un dilemme : faut-il privilégier les enfants très petits afin d'éviter que les symptômes se cristallisent et entrent dans une spirale délétère pour leur développement, ou faut-il plutôt privilégier les plus grands, déjà rentrés à l'école, et qui sont en souffrance ainsi que leurs parents car les troubles empêchent l'intégration et les apprentissages ? Au passage, je pense également aux professeurs des écoles et aux autres enfants en grande difficulté liée à ces situations d'intégration scolaire non satisfaisantes.

Ainsi, lorsque les tutelles nous répètent à l'envie la *« logique de parcours »*, je réponds qu'il y a une incohérence de parcours orchestrée par les budgets contraints alloués aux structures et par les orientations partisanes au niveau des soins. Bien sûr un budget a été pour les 1000 premiers jours et ensuite qu'en est-il ? Il existe un goulot d'étranglement.

3) Une logique de soins vers le libéral :

Ces changements bien en marche concernant les embauches, accompagnés et facilités par les associations gestionnaires des ESMS ont des conséquences sur le niveau de soins et la capacité pour les CAMSP d'y répondre, obligeant les familles à réaliser les soins hors CAMSP vers le libéral. Quelles conséquences pour les parents et les enfants :

a) Obligation pour les familles de se déplacer vers différents cabinets de soins alors qu'elles bénéficiaient de ces prises en charge sur un même lieu.

b) Des familles qui doivent faire le lien entre les différents professionnels et qui se battent pour que les informations circulent, que la pensée collective puisse exister permettant une évolution positive de leurs enfants. Sans ces liens, le danger est qu'il y ait une vision morcelée de l'enfant qui ne permettra pas de se représenter ses difficultés.

c) Des familles fatiguées devant une multitudes de dossiers à remplir pour la MDPH[4] afin de bénéficier des aides nécessaires pour assurer les soins de leurs enfants. Aujourd'hui, l'État ne permet plus aux CAMSP d'assurer les soins et participe à la destruction du médico-social. Il faut comprendre également que les budgets liés aux soins changent d'enveloppe. Ce ne sont plus des budgets fléchés pour l'ARS, mais fléchés pour la MDPH. Est-ce que cela coûterait moins cher ? Il y a des chances que la réponse soit positive et pour plusieurs raisons : certains parents pour des raisons diverses (maladie, incompréhension des divers documents à présenter,

[2] *Convention Collective Unique Etendue*
[3] *Instances Représentatives du Personnel*
[4] *Maison Départementale pour les Personnes Handicapées*

difficulté de déplacement, difficultés liées à l'utilisation d'outils numériques pour demander des aides et remplir des papiers) vont baisser les bras, les professionnels en libéral n'ont pas forcément la connaissance de toutes les aides ou circuits possibles comme un professionnel (assistant social par exemple) dans une structure pourrait l'avoir.

d) Des frais de soins très élevés, car si certains professionnels paramédicaux telle que l'orthophonie et la kinésithérapie sont remboursés par la Sécurité Sociale, d'autres (ergothérapeute, psychomotricien, éducateur, psychologue) ne le sont pas. Ainsi, les soins nécessaires aux besoins de l'enfant sont très coûteux pour les familles qui pourraient donc être amenées à choisir les soins en fonction de leurs moyens malgré parfois les allocations délivrées par la MDPH. De plus, il faut savoir que la demande d'aide auprès de la MDPH, même très argumentée par des comptes-rendus des professionnels, n'est pas forcément accordée.

4) Conséquence de cette migration des soins vers du libéral :

a) Des soins morcelés avec des difficultés de cohérence des soins. En effet, certains parents peuvent être amenés à faire des choix parmi les soins nécessaires pour le bon développement de leur enfant du fait de contraintes financières alors que souvent plusieurs soins doivent se faire en parallèle et non l'un après l'autre.

b) Des discriminations liées aux moyens financiers des parents et à leur niveau socio-culturel. Pour un gouvernement qui veut être le champion de l'égalité, de la mixité partout, c'est dommage !

c) Des structures privées mais ayant une mission de service public orientent vers des soins en libéral **qui ne répondent pas** aux mêmes logiques financières.

d) Transfert des listes d'attente des structures aux libéraux.

En attendant, les enfants ne sont toujours pas accompagnés, ni leurs parents !

5) Mise en place de plateforme :

Conscientes qu'il existe partout des embouteillages au niveau des soins, les ARS créent maintenant des plateformes d'orientation et de coordination (PCO). Elles ont un protocole de filière balisé dans le temps pour valider la demande, faire les évaluations et débuter les soins chez des professionnels libéraux conventionnés tels que les psychomotriciens, les psychologues. Il faut savoir que ce conventionnement les fait travailler pour une rémunération à l'acte plus basse que ce qui est demandé par ces mêmes professionnels dans un cadre libéral. Encore une fois, quelle reconnaissance des diplômes d'Etat pour ces professionnels ?

Quelle considération de la valeur du travail d'un professionnel en libéral et d'un professionnel en structure ? Comment comprendre ces inégalités pour un même diplôme ? De plus, de l'aveu-même de certains syndicats de professionnels qui ont négocié avec le gouvernement sur les PCO, ce système ne fonctionne pas et des points seraient à revoir. Malgré ces messages d'alerte, le gouvernement laisse entendre qu'il souhaite étendre ce protocole au-delà des 6 ans…

Ces soins engagés chez des libéraux conventionnés sont payés par la MDPH via une allocation spécifique attribuée pour 1 an et renouvelable si besoin pour 6 mois. Oui, vous avez bien lu, 1 an renouvelable éventuellement 6 mois, soit 18 mois. C'est vraiment méconnaître les besoins des enfants et les processus de soin qui bien souvent, sauf pour des difficultés légères, ont justement une durée minimum de 18 mois.

6) Le double discours des employeurs :

Depuis le SEGUR et les accords LAFORCADE, les employeurs font face à une pénurie de professionnels qui démissionnent, dégoutés par l'exploitation que l'on fait d'eux, la non-reconnaissance de leur travail, une rémunération en berne depuis plusieurs années et donc une perte du pouvoir d'achat.

Devant cette désertion massive, les employeurs commencent à envoyer des courriers au gouvernement pour soutenir les demandes des salariés.

Mais dans le même temps, ils continuent d'appliquer les mesures du gouvernement sur la nouvelle organisation du médico-social et contribuent ainsi au démantèlement du secteur.

Si les employeurs pensent que les disparités de salaires et les pertes de pouvoir d'achat sont importantes, comment comprendre que lors des négociations avec les syndicats, ils n'acceptent pas d'augmentation du point plus conséquente ? Qu'ont-ils donc tant à perdre ? Les associations gestionnaires des ESMS semblent s'être installées dans une confortable servitude.

Elles ne prennent guère conscience des effets délétères de ces orientations politiques, budgétaires sur la santé des plus jeunes, citoyens de demain.

Voici l'état des lieux des CAMSP, il manque le regard sur les IME[5], les SESSAD[6]. D'après les échos de certains collègues travaillant dans ces structures, la tendance est similaire. Tout le monde a entendu parler des IME qui ferment. Il est curieux de ne pas entendre plus fermement les associations gestionnaires des IME défendre leurs structures et leurs salariés. Est-ce qu'il y aurait des accords implicites entre les ARS et les associations gestionnaires des ESMS ?

Ainsi, j'ai souhaité par ce texte alerter de mon point de vue de soignante des dangers liés à la destruction mise en œuvre dans les CAMSP, qui semblent bien peu guidés par une vision humaniste mais par une vision comptable. La déconnexion est de plus en plus grande entre les professionnels de terrain aux prises avec la souffrance, l'inquiétude des enfants et de leur famille et les directions formées maintenant dans des écoles de management qui comprennent bien peu de chose aux pathologies psychiques et/ou somatiques des enfants.

[5] *Institut Médico-éducatif*
[6] *Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile*

Ne pourrait-on pas voir, dans la dégradation des soins au niveau des CAMSP, la préparation des fermetures des IME ? En effet, des soins en libéral permettent moins facilement l'accompagnement des familles vers une orientation de leurs enfants quand cela est nécessaire dans une structure de type IME ou un service tel que le SESSAD.

Cet état des lieux montre que la réduction du temps de soin par les CAMSP reporte les demandes de soins vers les libéraux, eux-mêmes déjà embolisés par de longues listes d'attente. Au final, les perdants sont les familles et les enfants.

C'est pourquoi, il est nécessaire de continuer à dénoncer ce qui se passe et se met en place, orchestré par les gouvernements successifs, les ARS et les associations de parents d'enfants handicapés et ainsi refuser la destruction des ESMS.

Restons vivants, continuons à dénoncer et à penser !

Patricia DENNEBOUY
SDAS 74

”

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 ▶ Les forces de l'ordre peuvent-elles refuser de prendre ma plainte ?

▶ NON *à partir du moment où les faits relèvent de la sphère pénale.*

Aucun policier ou gendarme ne peut refuser de prendre la plainte d'une victime. **L'article 15-3, alinéa 1er du Code de procédure pénale** dispose que *« Les officiers et agents de police judiciaire sont tenus de recevoir les plaintes déposées par les victimes d'infractions à la loi pénale, y compris lorsque ces plaintes sont déposées dans un service ou une unité de police judiciaire territorialement incompétents. Dans ce cas, la plainte est, s'il y a lieu, transmise au service ou à l'unité territorialement compétents.»*. C'est donc **une obligation légale qui est imposée aux forces de police et de gendarmerie**, lesquelles sont donc tenues d'enregistrer la plainte de la victime qui s'adresse à elles.

Dans le prolongement de cet **article 15-3** précité, la charte dénommée ***« Accueil du public Assistance aux victimes »***, qui doit être affichée obligatoirement dans tous les locaux d'accueil de police et de gendarmerie, précise en son article 5 *« Les services de police nationale et de la gendarmerie nationale sont tenus de recevoir les plaintes déposées par les victimes d'infractions pénales, quel que soit le lieu de commission »*.

En conséquence, **les services de police et de gendarmerie doivent enregistrer la plainte de toute victime en toutes circonstances et cela quel que soit le lieu où a été commise de l'infraction.** Ainsi, la personne qui a été victime de violences conjugales survenues à Lille peut parfaitement déposer sa plainte auprès des services de police ou de gendarmerie situés à Paris ou à Nouméa (Nouvelle-Calédonie) ou en quelque autre point du territoire national, cela quel que soit son lieu de résidence.

Par ailleurs, il convient d'indiquer également que le fait qu'il n'existe pas d'éléments de preuve au moment du dépôt de la plainte ne peut justifier le refus d'enregistrer celle-ci par les services de police ou de gendarmerie. De plus, une infraction pénale n'est pas une affaire privée.

Cependant, le seul motif légitime qui pourrait fonder le refus d'enregistrer la plainte d'une victime par un fonctionnaire de police ou de gendarmerie serait que les faits dénoncés ne relèvent pas à l'évidence et de manière manifeste d'une infraction à la loi pénale. Ainsi, le non-paiement d'un loyer ou le refus de changer un véhicule atteint de vices cachés ne sont pas en soi des infractions pénales, mais relèvent de litiges civils.

Afin qu'il n'y ait aucun doute sur les droits de la personne victime, **l'article 10-4 du Code de procédure pénale** dispose expressément : *« A tous les stades de l'enquête, la victime peut, à sa demande, être accompagnée par son représentant légal et par la personne majeure de son choix, y compris par un avocat, sauf décision contraire motivée prise par l'autorité judiciaire compétente. »*. Cette information doit être portée à la connaissance des victimes par les officiers et agents de police judiciaire en application des dispositions de **l'article 10-2 du Code de procédure pénale.**

QUEL RECOURS POUR LA VICTIME EN CAS DE REFUS DE PRENDRE SA PLAINTE ?

En cas de refus de prendre sa plainte, la victime dispose essentiellement de trois recours possibles, étant précisée qu'elle peut toujours consulter un avocat pour la conseiller dans ses démarches.

Le premier recours consiste pour la victime à saisir le Défenseur des droits

Sa mission essentielle est définie par le premier alinéa de **l'article 71-1 de la Constitution**, à savoir, veiller au respect des droits et libertés par les administrations de l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics, ainsi que par tout organisme investi d'une mission de service public, ou à l'égard duquel la loi organique lui attribue des compétences.

S'agissant de la déontologie, **l'article 4 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits** dispose que ce dernier est chargé notamment ***« De veiller au respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité sur le territoire de la République »***. Il incombe donc à cette autorité de veiller au respect de la déontologie par les personnes exerçant les activités de sécurité en France, en l'espèce la Police et la Gendarmerie.

Le Défenseur des droits peut ainsi demander des informations aux administrations, aux personnes privées, aux ministres et effectuer toutes vérifications dans les locaux concernés. Il convient de préciser que lorsque les faits signalés sont susceptibles de revêtir une qualification pénale, il doit aviser le procureur de la République, comme toute autorité administrative, officier public ou fonctionnaire, sur le fondement du deuxième alinéa de l'article 40 du Code de procédure pénale. Il convient de préciser que le Défenseur des droits a eu à connaître de refus de plainte.

Ainsi, dans une **décision n° 2020-203 du 7 décembre 2020**, il a recommandé au ministre de l'Intérieur que soit engagée une procédure disciplinaire à l'encontre d'un brigadier de police en raison de ses manquements aux devoirs de courtoisie et d'exemplarité, la victime ayant essuyé des refus d'enregistrer sa plainte par deux policiers qui ont fait preuve de comportements inappropriés. Par lettre du 2 novembre 2021, le ministre de l'Intérieur a précisé au Défenseur des droits s'agissant de ce cas qu'il avait diligenté une procédure administrative à l'encontre du brigadier de police et qu'une sanction disciplinaire avait été prise à son encontre. La victime peut saisir le Défenseur des droits directement **en ligne** suite au refus de prendre sa plainte par les professionnels de la sécurité concernés.

Le second recours est interne à l'administration concernée

Les faits dénoncés sont traités par les inspections générales de contrôle internes des activités des services. À cet effet, les victimes disposent d'un formulaire de signalement qu'elles peuvent remplir aux fins de saisine soit l'**inspection générale de la Police Nationale (IGPN)** pour les faits concernant des fonctionnaires de police soit l'**inspection générale de la Gendarmerie Nationale (IGGN)** lorsque ces faits ont trait aux fonctionnaires de gendarmerie.

Un troisième recours consisterait à saisir les autorités judiciaires chargées d'exercer les poursuites à l'encontre d'auteurs d'infractions

La victime pourra ainsi s'adresser au procureur de la République dont dépend le commissariat ou la brigade de gendarmerie qui aurait refusé de prendre la plainte de la victime ou encore au procureur général de la cour d'appel dont relèvent les commissariats et brigades. Ces deux autorités de poursuite peuvent donner instruction aux services d'enquête de recevoir la plainte d'une victime. Cette dernière peut également saisir directement le procureur de la République d'une plainte, celui-ci étant compétent également pour recevoir celle-ci ainsi que les dénonciations et en apprécier la suite à leur donner en application du premier alinéa de **l'article 40 du Code de procédure pénale**.

David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint

CALENDRIER FEDERAL 2023

	Bureau Fédéral	Conseil Fédéral	Noirmoutier	Parcours Délégués Syndicaux Centraux	Parcours Travail et Handicap	Parcours Cadres
JANVIER	04 et 05 25 et 26			18		
FÉVRIER	22			07, 08 et 09	23	
MARS	13	14, 15 et 16	27 au 31			21
AVRIL	05				12 et 13	18 et 19
MAI	15 et 16 31			24 et 25		
JUIN	1er 19	20, 21 et 22	26 au 30 COMPLET		13, 14 et 15	06, 07 et 08
JUILLET	04 et 05					
AOÛT	31					
SEPTEMBRE	11 20 et 21	13	25 au 29			
OCTOBRE	11 et 12					
NOVEMBRE	**07 AU 10 - XIXe CONGRÈS DE LA FNAS À PORT LEUCATE (11)**					
DÉCEMBRE	04	05, 06 et 07				

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 : 18/11/2022 - **B.A.T.** : 29/11/2022 - **Date supposée de réception :** 12/12/2022