FO ACTION SOCIALE

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 347 | JANVIER / FÉVRIER 2023

NON AU PROJET DE RETRAITE MACRON-BORNE

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 347 | JANVIER / FÉVRIER 2023

NON AU PROJET DE RETRAITE MACRON-BORNE

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 347 | JANVIER / FÉVRIER 2023

NON AU PROJET DE RETRAITE MACRON-BORNE

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 347 | JANVIER / FÉVRIER 2023

NON AU PROJET DE RETRAITE

347

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

- Édito 3
- Communiqué/Déclaration 4
- Notre histoire 18
- Aide à Domicile 20
- Alisfa 25
- CCNT51 27
- CCNT66 / CHRS 28
- Familles Rurales 29
- Juridique 31
- Représentativité 35
- Régies de Quartier 37
- Apprentis d'Auteuil 38
- Section Fédérale Cadres 44
- Section Fédérale des Retraités 46

Inclus dans ce numéro :

RÉSISTANCE

- Action Enfance 48
- Mobilisation 50
- Fondation de Rothschild 59
- Sourds et déficients visuels 60

Mon petit droit m'a dit 65

Comment dois-je procéder pour dénoncer un accord d'entreprise ?

AGENDA MILITANT **2023**

	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN
Bureau Fédéral	21 et 22	13	05 26 et 27	15 et 16 31	1er 19
Conseil Fédéral		14, 15 et 16			20, 21 et 22
Commission Contrôle & Conflits					
Comité Fédéral National					
Comité Confédéral National		22 et 23			
CPPNI BASS					
Stage Fédéral	07, 08 et 09 : Parcours DSC 23 : Parcours Travail / Handicap	21 : Parcours Cadres en visio 27 au 31 : S1 à Noirmoutier **COMPLET**	12 et 13 : Parcours Travail/Handicap 18 et 19 : Parcours Cadres	23 et 24 : Parcours DSC	06, 07 et 08 : Parcours Cadres 13, 14 et 15 : Parcours Travail/Handicap 26 au 30 : S2 à Noirmoutier **COMPLET**
Réunions Nationales	20 et 21 : Journées BAD	01 au 03 : Journées ML 06 au 10 : Apprentis d'Auteuil 29 et 30 : Journées DRCPNE-FP	04 : Journée Fondation Armée du Salut 06 et 07 : Journée Action Enfance	09 au 11 : Apprentis d'Auteuil	01 au 03 : Journées ML 26 et 27 : Journées BAD
AG des SDAS	02 : SDAS 84 03 : SDAS 25 10 : SDAS 44 16 : SDAS 48 17 : SDAS 31 28 : SDAS 76	03 : SDAS 02 04 : AG SDAS 22 17 : AG SDAS 63 30 : AG SDAS 03	13 : AG SDAS 36	12 : SDAS 74	

Edito

“ RÉFORME DES RETRAITES : RETRAIT DU PROJET MACRON-BORNE !

Bien évidemment mes meilleurs vœux 2023 à chacun d'entre vous et à chacune de vos familles, militants et lecteurs du bulletin fédéral qui sera le premier numéro en cette année de congrès fédéral, notre XIX^{ème}.

Il se tiendra à Port Leucate du 7 au 10 novembre 2023.

Nous démarrons 2023 forcément en lutte au regard du projet gouvernemental Macron/Borne qui prévoit un nouveau recul de nos droits à la retraite avec trois éléments clefs dans ce projet.

Ainsi ils ont décidé d'allonger l'âge de départ pour le porter à 64 ans et d'accélérer la réforme Touraine avec 43 annuités obligatoires de cotisations. A cela s'ajoute l'extinction des régimes spéciaux dès 2025.

Contrairement à la propagande en cours, les régimes de retraite sont en excédent et rien ne dit qu'ils seront déficitaires dans les années à venir.

Ils ne pourront qu'être excédentaires si nous obtenons satisfaction sur nos revendications à savoir l'augmentation des salaires au minimum à hauteur de l'inflation et des minima conventionnels à 20 % en dessus du SMIC grâce à une augmentation des valeurs du point dans chaque convention collective.

Nous rétorquons à ceux qui veulent nous tuer à la tâche que ce n'est pas notre travail dégradé et nos pauvres salaires qui contribuent aux déficits publics, mais bien les choix politiques et économiques. Ceux-là mêmes qui aboutissent à ce que contrairement au ruissellement annoncé, l'herbe pousse de moins en moins et contrairement à la gravité, nos poches restent bien vides.

Ainsi en 2022, 80 milliards d'euros ont été servis comme dividendes et rachats d'actions aux actionnaires du CAC 40, un record absolu. 377 milliards d'euros sont inscrits dans la loi de programmation militaire pour faire la guerre dans les cinq prochaines années.

Plus de 600 milliards d'euros ont été distribués aux capitalistes pour spéculer et licencier depuis trente mois.

Les 2100 salariés de chez Camaïeu en septembre 2022, les 1200 de chez Scopelec en décembre 2022 et les 1900 de Place du Marché, dernière liquidation judiciaire en date du 13 janvier 2023, savent ce qu'il en est. Au-delà des plans sociaux négociés, s'ils ne retrouvent pas d'emploi, ils subiront de plein fouet les conséquences de la réforme de l'assurance chômage.

Les salariés de nos différents secteurs fédéraux qui ne bénéficient toujours pas des 183 euros net et tous ceux qui ont vu en janvier leur salaire conventionnel passer en dessous du SMIC apprécieront, eux aussi, une situation qui voit les plus riches encore et toujours plus riches. Bon nombre d'entre eux s'enfonceront dans la misère sociale et salariale.

Mais ils se battent pour tenter d'obtenir satisfaction.

C'est le cas, en ce mois de janvier 2023, de nos camarades des établissements de la Fondation de Rothschild dans le 12ème arrondissement de Paris. Avec leur syndicat FO et des délégués de service, ils ont décidé de déposer leur cahier de revendications auprès de la direction. Ils exigent l'ouverture d'une négociation et iront s'il le faut à la grève. Ils refusent les inégalités salariales qui perdurent. Conséquence des primes attribuées à certains d'entre eux et pas à tous. Ils réclament la création des 256 postes qui manquent pour garantir une prise en charge et la sécurité nécessaire pour les 461 personnes âgées et handicapées dont ils s'occupent.

Nous sommes à leurs côtés. Ils peuvent compter sur nous.

Les salariés n'ont pas à payer la crise d'un tel système qui contribue à la destruction de notre modèle social de prise en charge des plus fragiles de notre société au nom des intérêts d'une minorité.

Nous mènerons toutes ces batailles dont cette bataille interprofessionnelle d'ampleur sur les retraites dont les enjeux sont considérables. Nous le ferons dans l'unité, forts de revendications claires et constantes que nous avons rappelées dans notre communiqué fédéral du 12 janvier 2023.

Concernant les retraites :

- **Pas de recul de l'âge légal de départ !**
- **Pas d'allongement de la durée de cotisations !**
- **Maintien de tous les régimes, pas touche aux régimes spéciaux !**
- ABANDON PUR ET SIMPLE DU PROJET MACRON-BORNE !

Encore et toujours :

- **Augmentation générale et immédiate des salaires – 183 euros pour tous sans contrepartie – minimum conventionnel à + 20 % du SMIC ;**
- **Maintien et amélioration des droits conventionnels ;**
- **Des moyens à hauteur des besoins – arrêt des exonérations de cotisations sociales.**

Nous sommes d'autant plus déterminés à obtenir le retrait du projet Macron/Borne et à nous organiser avec la majorité des salariés pour se faire parce que nous sommes des défenseurs inconditionnels de la retraite par répartition. Elle est cette solidarité intergénérationnelle qui fait que les actifs par leurs cotisations salariales contribuent à financer et garantir les retraites de nos aînés.

Que vive la Fédération Nationale qui vient d'avoir 50 ans, que vive notre Confédération générale du travail FO qui fête ses 75 ans. Nous sommes pour la retraite des vivants ! Pas celle des morts, comme l'écrivait Léon Jouhaux en 1911.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

”

Communiqué Secteur Sanitaire Social et Médico-Social (3SMS)

FO PROPOSE UN PROJET D'ACCORD POUR LES 183 EUROS POUR TOUS

Fin juillet 2020, suite au Ségur de la Santé, FO Action Sociale et Santé Privée portaient la revendication des « 183 euros net pour tous », dans le public comme dans le privé.

Ainsi, nous avons pris toute notre place, forts de cette revendication salariale égalitaire, lors des nombreuses mobilisations et manifestations qui ont eu lieu, à chaque fois que possible dans l'unité.

Nous continuons de porter cette juste revendication, puisque 28 mois après, et suite à la mission Laforcade, près de 240 000 salariés du secteur Social et Médico-Social, entre autres les plus bas salaires des conventions collectives nationales 51 et 66, en sont encore et toujours exclus. Et nous n'oublions pas que des secteurs professionnels entiers du Social, comme ceux de la petite enfance, de l'insertion et de l'Aide à Domicile en sont exclus.

Notre détermination est d'autant plus grande parce que nous savons que les salariés n'en peuvent plus d'attendre les nécessaires augmentations de salaires et de valeurs du point alors que l'inflation galopante renforce leur misère salariale. Les mobilisations en cours le prouvent.

Parce qu'il est plus que temps de satisfaire à cette juste revendication, le vendredi 2 décembre, lors de la commission paritaire de négociation du Secteur Sanitaire Social et Médico-Social, FORCE OUVRIERE a décidé de déposer pour la deuxième fois un projet d'accord salarial.

Ce projet d'accord permet l'attribution de 183 euros pour tous les salariés hors convention collective et tous ceux qui n'en bénéficient toujours pas dans les conventions collectives nationales 51 et 66. Il permet l'unité de toutes les organisations syndicales de salariés.

Pour FORCE OUVRIERE Action Sociale et Santé Privée, les moyens pour financer cet accord ainsi que cette juste égalité salariale sont là. Les milliards sont là. Ils doivent servir à financer les salaires et les moyens nécessaires au bon fonctionnement des différents secteurs du Social et non pas les marchés financiers, l'économie d'armement et de guerre.

Paris, le 30 novembre 2022

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

UNSP FO
153/155 rue de Rome 75017 PARIS
Tel : 01 44 01 06 00 - secretariat@unsfo.org

Déclaration Secteur Sanitaire Social et Médico-Social (3SMS)
Vendredi 2 décembre 2022

ACCUSÉE DE BRAQUAGE SUR NOS SALAIRES, AXESS QUITTE LA TABLE DE NÉGOCIATION !

Les employeurs, piqués au vif de se voir accusés de procéder à un hold-up sur nos salaires, ont décidé de quitter la réunion de négociation après une suspension de séance à leur demande.

Situation inédite s'il en est ! La question d'un accord pour les 183 € pour tous n'aura donc pas été traitée.

Le front commun pour une CCUE se dessine de plus en plus nettement. L'accord présenté par la CGT avec le soutien de la CFDT s'inscrit explicitement dans cette perspective. Pour obtenir les 183 € pour tous, ils font donc le choix d'abandonner les conventions collectives existantes. Mais pour l'instant : Rien ! Ni 183 €, ni CCUE…

La proposition FO d'un accord sur les « 183 € pour tous » est tout à la fois **égalitaire** (pour TOUS y compris les salariés non couverts par une convention collective), et **en défense des conventions collectives existantes !**

Car non, nous ne lâcherons pas la proie pour l'ombre !

NOS SALAIRES N'EN PEUVENT PLUS D'ATTENDRE

OUI AUX 183 € POUR TOUS SANS CONTREPARTIE

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

UNSP FO
153/155 rue de Rome 75017 PARIS
Tel : 01 44 01 06 00 - secretariat@unsfo.org

Déclaration FNAS FO
Commission Mixte Paritaire 3SMS Extraordinaire
Mercredi 7 décembre 2022

AXESS S'OBSTINE :
TOUJOURS PAS D'ACCORD 183 € POUR TOUS

Lors de la réunion extraordinaire du 7 décembre 2022 en visioconférence, deux points étaient à l'ordre du jour :

- Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)
- Demande d'un accord pour la revalorisation de tous les métiers du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif (« 183 € pour tous »).

Pour le premier point, un accord est mis à signature jusqu'au 16 décembre. Nous ne savons pas pour le moment qui en sera signataire. Force Ouvrière a rappelé ses positions déjà exposées dans des déclarations précédentes.

En ce qui concerne les 183 € pour tous, deux accords étaient présentés lors de cette réunion dont un accord FORCE OUVRIÈRE.

AXESS, malgré ses déclarations, a annoncé qu'elle ne signera pas d'accord puisque son financement n'en serait pas assuré.

Attachée à sa liberté et à son indépendance, FORCE OUVRIÈRE a rappelé n'être à la solde d'aucun gouvernement et a dénoncé la posture des employeurs refusant l'évidence. La justice sociale ne se fait pas avec des déclarations d'intentions, mais avec des actes !

Le constat est sans appel : en ne signant pas, et conformément aux positions gouvernementales, les employeurs portent seuls l'entière responsabilité de cette injustice des « 183€ mais pas pour tous ».

Pour la FNAS FO la revendication est claire :

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

Communiqué Secteur Sanitaire Social et Médico-Social (3SMS)

CCU ÉTENDUE, le Ministère veut passer en force !

Comme vient de le faire le gouvernement avec les retraites, le Ministère du travail a décidé de passer à la vitesse supérieure concernant l'ouverture de la négociation de la Convention Collective Unique Etendue.

Le 10 janvier 2023, lors de la Commission Mixte Paritaire 3SMS, le Président de la CMP a annoncé que le Ministère allait revoir la représentativité des organisations syndicales et patronales en invitant à la table des négociations l'UNSA, la CFTC, la CFE-CGC et UNICANCER.

Pour arriver à ses fins, avec la complicité inavouée des employeurs, le Ministère tente ainsi de faire entrer un carré dans un rond…

La quadrature de la représentativité a de beaux jours devant elle !

Comment réagiront ceux qui ont voulu cette représentativité en 2008 alors que celle-ci pourrait aujourd'hui se retourner contre eux ?

Pour notre part à FO Action Sociale et Santé Privée, nous restons opposés à l'ouverture de toute négociation sur une CCUE.

Les milliards sont là, ils doivent servir à financer les salaires, à renforcer les droits conventionnels existants et à embaucher à hauteurs des besoins !

Parce que nous sommes opposés à toute remise en cause de nos droits :

POUR l'augmentation générale des salaires et les 183 € pour tous sans contrepartie

POUR le maintien et l'amélioration des Conventions collectives existantes

NON à la Convention Collective Unique Étendue

NON à la contreréforme de retraites, ni report de l'âge de départ, ni allongement de cotisation

Tous en grève et mobilisés à partir du 19 janvier

Paris, le 11 janvier 2023

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

UNSP FO
153/155 rue de Rome 75017 PARIS
Tel : 01 44 01 06 00 - secretariat@unsfo.org

Communiqué FNAS FO

TOUS EN GREVE ET MOBILISATION

Le Gouvernement BORNE a dévoilé sa réforme des retraites : un allongement de l 'âge de départ porté à 64 ans, une accélération de la réforme Touraine avec 43 annuités et la fin des régimes spéciaux.

Un front unitaire des huit Organisations Syndicales CGT FO CFDT CFTC CFE/CGC UNSA Solidaires FSU a créé une dynamique par une première riposte le jeudi 19 janvier 2023 par la grève et des manifestations.

Sans attendre et partout dans les fondations, les associations, les établissements et les entreprises, l'heure est à la mobilisation dans l'unité d'autant plus que ce projet vient se rajouter à une situation d'appauvrissement des salariés par l'augmentation du coût de la vie et un niveau d'inflation à plus de 6 %.

La FNAS FO invite l'ensemble de ses syndicats à continuer de sensibiliser les salariés, à tenir des assemblées générales ou des réunions d'information pour définir les cahiers de revendications et décider avec eux de la meilleure façon de construire le rapport de force afin d'obtenir satisfaction.

Les milliards sont là. Ils doivent servir à financer les salaires, à renforcer les droits conventionnels existants et à embaucher à hauteur des besoins dans le secteur social et médico-social, de l'insertion, de la petite enfance, de la protection de l'enfance et de l'aide à domicile.

Nos revendications sont claires et constantes :

- **Augmentation générale et immédiate des salaires – 183 euros pour tous sans contrepartie – minimum conventionnel = + 20 % du SMIC**
- **Maintien et amélioration des droits conventionnels**
- **Des moyens à hauteur des besoins – arrêt des exonérations de cotisations sociales**

Et concernant les retraites :

- **Pas de recul de l'âge légal de départ,**
- **Pas d'allongement de la durée de cotisation,**
- **Maintien de tous les régimes, pas touche aux régimes spéciaux,**
- **ABANDON PUR ET SIMPLE DU PROJET MACRON-BORNE**

Paris, le 12 janvier 2023

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
www.fnasfo.fr

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

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE 75014 PARIS
T. 01.40.52.85.80 / C. lafnas@fnasfo.fr / www.fnasfo.fr

COMMISSION NATIONALE ASSISTANTES FAMILIALES ET ASSISTANTS FAMILIAUX FO

LA COLERE GRONDE !
SALAIRES au « TAQUET » ?
EXCLUS DU SEGUR !
EXCLUS DES MESURES POUVOIR D'ACHAT !

La Commission Nationale des Assistantes Familiales et des Assistants Familiaux FO s'est réunie le 25 novembre 2022. Elle constate que **la situation s'est encore détériorée** :

- **La rémunération issue de la Loi Taquet** n'est soit pas appliquée. Là où elle l'est, les salaires sont majoritairement inchangés ! Bien loin des promesses et de l'attractivité annoncée par le gouvernement !
- **Le manque de places d'accueil ne fait qu'augmenter,** pénalisant très particulièrement les enfants porteurs d'handicap ou souffrant de troubles psychiques. C'est un problème national lié au manque de places dans les établissements spécialisés. Par exemple en Indre et Loire, 1100 enfants sont en attente de place en IME/ITEP (chiffres éducation nationale). En Protection de l'Enfance, ce sont des milliers de mesures ordonnées par les magistrats qui ne sont pas exercées, qui restent en attente dans les services, faute de moyens humains (+ de 70 en Indre et Loire, plus de 250 dans le Finistère, 160 dans le Maine et Loire, 200 en Loire Atlantique….).
  Ce sont les enfants qui restent sur le carreau pendant 6 mois, parfois un an avec toutes les conséquences !

La Commission Nationale ASS FAM FO soutient les agents et les salariés qui se mobilisent le 29 novembre à Paris en défense de leurs conditions de travail et de leurs salaires. Ils dénoncent la situation de dégradation actuelle mise en exergue par l'hospitalisation d'une collègue, et la procédure disciplinaire engagée contre une autre. Ils exigent des moyens pour une vraie protection de l'enfance, dénoncent la surcharge de travail face au manque de places, la maltraitance institutionnelle tant auprès des jeunes que des salariés, et les nombreuses vacances de postes.

Dans le secteur privé non lucratif (CCNT66), comme dans le secteur public, **les Assistantes Familiales et les Assistants Familiaux ne bénéficient pas de l'augmentation des salaires liée aux mesures pouvoir d'achat** (3,5 % dans la fonction publique, à peine 3% à venir dans le privé). Les salaires des Assistantes Familiales et des Assistants Familiaux sont depuis la loi Taquet indexés sur le SMIC. Il est vrai que leurs salaires évolueront dorénavant avec le SMIC, mais, **allons-nous nous contenter de travailleurs sociaux payés au SMIC ?**

Ce n'est pas acceptable, les ASS FAM travaillent 24 H/24, 7 J / 7, sont diplômés d'Etat (DEAF) et payés au salaire minimum ! Est-ce le prix pour accueillir et accompagner les enfants à domicile H24 et éduquer les citoyens de demain !

Les fédérations FO Action Sociale et FO Services Publics et de Santé dénoncent la façon dont ces professionnels, indispensables aux services de Protection de l'Enfance, sont traités. Alors que les Assistantes Familiales et les Assistants Familiaux complètent déjà avec leur salaire les besoins financiers des enfants (alimentation, carburant, énergie…), en lieu et place des services garants, les fédérations FNAS et SPS FO constatent que leurs salaires n'augmentent pas, contrairement aux autres travailleurs sociaux ! C'est une honte !

AUGMENTEZ LES SALAIRES

20 € d'INDEMNITES D'ENTRETIEN/ JOUR DANS TOUTE LA FRANCE

REVALORISATIONS DES INDEMNITES KILOMETRIQUES DES LE 1er KM !

183 EUROS POUR TOUS

POUR UNE VRAIE PROTECTION DE L'ENFANCE

Communiqué CCNT51

Braquage sur nos salaires !

La FEHAP, une nouvelle fois, a décidé de passer en force en signant une recommandation patronale concernant l'avenant sur l'augmentation de la valeur du point.

La FEHAP, au-delà du mépris de la négociation paritaire et de ses salariés, a décidé de spolier les salariés « infra-SMIC » et de détourner l'argent dédié aux bas salaires en refusant toutes mesures salariales pour eux. Ces salariés ne verront pas leur salaire augmenter de 3 %. Ils ne verront que la diminution de leur complément différentiel qui leur permet d'atteindre le SMIC.

Alors même que :

→ Dans la CCN 66/79 et CHRS, une recommandation patronale en cours prévoit une hausse des plus bas coefficients à hauteur du SMIC couplée à une augmentation de la valeur du point de 2,88%, applicable pour tous au 1er juillet 2022.

→ Dans la Branche de l'Aide à Domicile (BAD), une aide-soignante débute sa carrière avec 2000 euros brut/mois alors que dans la CCN 51 elle est seulement à 1910 euros brut/mois Ségur compris ! Quand une infirmière échelon 1 de la BAD, perçoit 2534 euros brut/mois, dans la CCN 51 elle n'aura que 2359 euros brut/mois Ségur compris !

→ Dans le champ d'ALISFA, le premier coefficient de base est de 20 euros au-dessus du SMIC, peu certes, mais toujours plus que dans la CCN 51 !

→ Dans les Régies de Quartier, même topo : disparation des 2 coefficients infra-SMIC et augmentation de 3,6 % depuis janvier 2022.

La FEHAP, elle, a décidé de garder cet argent pour équilibrer ses budgets ! Du vol organisé !

Paris, le 1er décembre 2022

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE 75014 PARIS
T. 01.40.52.85.80 / C. lafnas@fnasfo.fr et/ou fnassec@orange.fr / www.fnasfo.fr

Communiqué FO Action Sociale

Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

FO Action Sociale ne sera pas signataire de l'accord OETH

Pour tenter de garantir l'accord OETH existant, comme nous l'avons proposé au nom de FORCE OUVRIERE, il suffisait d'utiliser le cadre légal existant, à savoir les statuts de cette association régie par la loi 1901 composée des organisations employeurs et des organisations syndicales signataires.

La prorogation de l'accord OETH devait se décider dans ses instances actuelles et bien en amont de la date fatidique du 31 décembre 2022. Nous savons tous que sans la prorogation de cet accord et ensuite son agrément, ce sont les emplois et les droits des salariés qui en bénéficient qui sont amenés à disparaître.

Avec l'aval du ministère du travail, les employeurs d'AXESS et les autres organisations syndicales en ont décidé autrement. Dans l'urgence, a été mis à signature jusqu'au 16 décembre 2022, un accord OETH qui bafoue le droit puisqu'il ne proroge pas exactement l'accord précédent.

Ainsi, s'il reproduit l'accord initial et l'ensemble du règlement intérieur, il introduit la représentativité et non pas l'égalité en droit des organisations syndicales signataires de l'accord. Au lieu de permettre la libre adhésion à l'accord, il exclut des pans entiers de secteurs du Médico-Social de son application.

Les responsables de cette situation sont ceux qui en ont décidé ainsi.

FO n'a pas cessé d'exiger que les instances légales de l'association OETH prennent leurs responsabilités et garantissent bien en amont, l'accord OETH, les emplois des salariés d'OETH et tous les droits et les moyens des bénéficiaires.

A la FNAS FO, nous considérons que ce sont aux organisations qui ont accompagné ce processus illégal, et à elles seules, de signer un tel accord et de demander ensuite son agrément.

Dans un premier temps, et en toute cohérence, nous refusons de cautionner, par notre signature, une telle forfaiture.

Nous déciderons par la suite, si cet accord était agréé, de le rejoindre ou non.

Paris, le 16 décembre 2022

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE 75014 PARIS
T. 01.40.52.85.80 / C. lafnas@fnasfo.fr ou fnassec@orange.fr / www.fnasfo.fr

Communiqué FO ACI

Négociations salariales dans la Branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion :

FO Action Sociale signe l'accord de salaire minima pour 2023

Une négociation sur le salaire minima hiérarchique dans la Branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion s'est ouverte le 24 novembre 2022.

La revendication FO action sociale portait sur la nécessité de revaloriser la grille pour :

- Tenir compte de la réévaluation prochaine du SMIC au regard de l'inflation galopante (le premier indice n'est qu'à 3 € au-dessus du SMIC) ;

- Revaloriser la totalité de la grille pour ne pas l'écraser ;

La proposition de FO était de porter la valeur du point à 6,80 euros. Soit une augmentation de 7,1%.

Le Synesi qui ne proposait au début de la négociation qu'une augmentation de 4% de la valeur du point a fait un pas en avant avec une **augmentation de 5,1%, portant la valeur du point à 6,67 €**.

Même si ce n'est pas suffisant, pour FO action sociale, l'augmentation est significative et éloignera un temps la menace d'un recours à une fusion avec une autre Branche (Loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat)

A compter du 1er janvier 2023, la valeur du point est portée à 6,67 euros pour la Branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion.

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE 75014 PARIS
T. 01.40.52.85.80 / C. lafnas@fnasfo.fr et/ou fnassec@orange.fr / www.fnasfo.fr

Les salaires minima sont donc fixés comme suit :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Assistant(e) technique	265	270	285
	1 767,55 €	1 800,90 €	1 900,95 €
Assistant(e) administratif(ve)	265	280	305
	1 767,55 €	1 867,60 €	2 034,35 €
Comptable	265	280	305
	1 767,55 €	1 867,60 €	2 034,35 €
Accompagnateur(trice) socioprofessionnel(le)	285	315	345
	1 900,95 €	2 101,05 €	2 301,15 €
Encadrant(e) technique pédagogique et social	285	315	345
	1 900,95 €	2 101,05 €	2 301,15 €
Chargé(e) de missions ou de projets	315	345	375
	2 101,05 €	2 301,15 €	2 501,25 €
Responsable administratif et financier	345	375	405
	2 301,15 €	2 501,25 €	2 701,35 €
Coordinateur(trice)	345	375	405
	2 301,15 €	2 501,25 €	2 701,35 €
Directeur(trice)	405	455	505
	2 701,35 €	3 034,85 €	3 368,35 €

Paris, le 16 décembre 2022

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE 75014 PARIS
T. 01.40.52.85.80 / C. lafnas@fnasfo.fr et/ou fnassec@orange.fr / www.fnasfo.fr

CCNT 66/CHRS et CCNT51

Mesures salariales… Et alors ?

Dans la CCNT66/CHRS, nous avons été les seuls signataires d'un accord représentant une augmentation historique de la valeur du point - ce que nous n'avions pas connue depuis 40 ans - et ce, en défense des conventions collectives existantes.

Dans la CCNT51, nous n'avons pas signé cet accord injuste et inégalitaire. Aucune mesure n'a été prise pour les salaires infra-SMIC : c'est un véritable hold-up ! Par ailleurs, l'accord n'a été signé par aucune autre organisation syndicale.

En conséquence, les employeurs ont décidé de prendre des recommandations patronales concernant les augmentations des valeurs de point CCNT66/CHRS et CCNT51. Elles ont été agréées par la commission nationale d'agrément (CNA) et publiées au Journal officiel du 24 décembre 2022.

Dans la CCNT66 et les CHRS :	**Dans la CCNT 51 :**
– La valeur du point passe à 3,93 € – L'indice minimum garanti évolue à hauteur de 403 et 413 pour le coefficient d'internat dans la CCNT 66	– La valeur du point passe à 4,58 €
Ces mesures sont rétroactives au 1er juillet 2022	

Ces augmentations sont largement insuffisantes.

Insuffisantes, alors que nous n'avons pas, pour l'heure, obtenu satisfaction sur la revendication des 183 € pour tous sans contrepartie.

D'autant plus insuffisantes qu'avec une inflation galopante, le coût de la vie s'envole !

L'AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES
LES 183 € POUR TOUS SANS CONTREPARTIE
L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL…
C'EST MAINTENANT !

Paris, le 05 janvier 2023

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE 75014 PARIS
T. 01.40.52.85.80 / C. lafnas@fnasfo.fr et/ou fnassec@orange.fr / www.fnasfo.fr

Déclaration FNAS FO et USPAOC CGT

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation des 11 et 12 janvier 2023 à Marseille a validé le principe de mise en place d'une newsletter de communication de Branche afin d'informer les salarié.e.s et les structures du nouveau « système de rémunération et de classification » au travers de l'avenant 10-2022.

Cette newsletter précisait en préambule : *« Après plus de deux ans de négociations, l'avenant 10-2022 a été signé par ELISFA et la CFDT Santé sociaux. Cet accord, qui n'a pas fait l'objet d'opposition majoritaire, modifie les chapitres V (système de rémunération) et XII (système de classification) de la convention collective nationale des Acteurs du Lien Social et Familial (ALISFA) ».*

Cet avenant a été signé exclusivement par le syndicat minoritaire CFDT Santé sociaux.

Or, lors de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation des 11 et 12 janvier 2023, appuyée par le syndicat employeur ELISFA, l'organisation CFDT Santé Sociaux a refusé de faire apparaitre dans cette newsletter qu'elle en était la seule signataire en omettant la mention précisant qu'il n'est signé que par ELISFA et la CFDT Santé Sociaux

Il apparaîtra donc dans cette newsletter, *« Après plus de deux ans de négociations, l'avenant 10-2022 a été signé, le 22 décembre 2022. Cet accord, modifie les chapitres V (système de rémunération) et XII (système de classification) de la convention collective nationale des Acteurs du Lien Social et Familial (ALISFA) ».*

La FNAS FO et l'USPAOC CGT revendiquent une communication claire et transparente pour tous les salarié.e.s de la Branche. Elles dénoncent cette manœuvre de communication et in fine cette volonté manifeste de duper les salarié.e.s de la Branche ALISFA, par le biais d'une information inexacte, faisant croire, au travers des logos en bas de page qu'ils sont favorables à l'avenant 10.2022.

La FNAS FO et l'USPAOC CGT rappellent qu'ils ne sont pas signataires de cet accord de Branche !

Au regard de cette mascarade et de cette stratégie de passage en force, la FNAS FO et l'USPAOC CGT se retirent, jusqu'à nouvel ordre, de la programmation des groupes de travaux ayant pour objectif la mise en place des nouveaux outils sur « la nouvelle classification et rémunération ».

La FNAS FO et l'USPAOC CGT demandent un droit de réponse envoyé par le même canal que la newsletter.

Paris, le 16 janvier 2023

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

USPAOC CGT
14/16 rue des Lilas 75019 Paris
Tel : 01 42 40 94 02 - contact@uspaoc-cgt.fr

FO
ACTION SOCIALE
MISSIONS LOCALES

POUR LES **MISSIONS LOCALES**,
La **réforme des retraites** de Macron,
c'est le **Contrat d'engagement « vieux »** : **travailler plus longtemps, pour gagner moins et au mépris de la santé et du bien-être des salariés !**

POUR FO ACTION SOCIALE MISSIONS LOCALES,
la réforme des retraites, c'est NON !

AÉSIO MUTUELLE

Notre Histoire

“NON À LA RETRAITE DES MORTS”

Le 5 avril 1910, la loi institue pour la première fois un régime obligatoire d’assurance vieillesse ; retraites par capitalisation avec un âge de départ fixé à 65 ans.

Cette loi est vigoureusement contestée par notre jeune Confédération. Notre camarade Léon JOUHAUX, depuis peu Secrétaire Général, écrit dans *La Bataille Syndicaliste* du dimanche 7 mai 1911 :

« Nous sommes contre la loi des retraites pour les morts. Nous travaillons à obtenir la retraite pour les vivants. »

La Bataille Syndicaliste

QUOTIDIENNE

CONTRE L'ESCROQUERIE

LES INTÉRESSÉS RÉPONDENT

Nos raisons

PETITES BALLES

Aux abonnés! Aux lecteurs!

Mots de Bataille

UN IMPORTANT MEETING

Plus de 8.000 cheminots se dressent contre les Compagnies

L'Aube et la Marne attendent anxieusement

LA MANIFESTATION DE CHALONS

Les représentations de l'Espagne à la France

”

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

Aide à Domicile

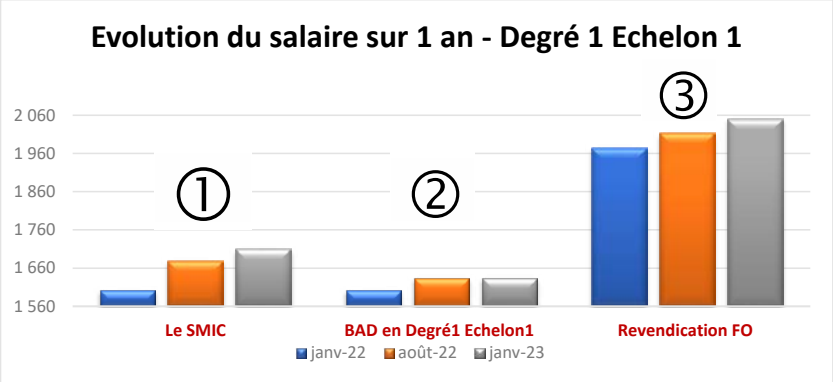
“ 2023, LA PAUPÉRISATION DES SALARIÉS S’AGGRAVE !

Au 1er janvier, le SMIC augmente pour atteindre 1709,28 € par mois pour un salarié à temps plein, soit 11,27 € de l’heure.

Sans augmentation de la valeur du point, il n’y a pas d’augmentation pour les salaires.

Degré 1, Échelon 1

Sur ce graphique vous pouvez voir, d’un côté l’augmentation progressive du SMIC ① et de l’autre la stagnation de la rémunération pour les salaires dans la BAD ②.



Dans les faits, ceux et celles qui sont classés sous le SMIC (Degré 1, Échelon 1) ont donc une indemnité différentielle qui augmente.

Quelle sont les conséquences pour les salariés du secteur ?

Degré 1, Échelon 2

Au 1er janvier 2023, un salarié peut rester en dessous du SMIC pour une durée de 8 ans et plus encore si l’employeur estime que vous n’êtes pas en parfaite maîtrise de votre poste pour atteindre l’Échelon 3.

DIFFERENCE entre les SALAIRES HORAIRES BAD et le SMIC

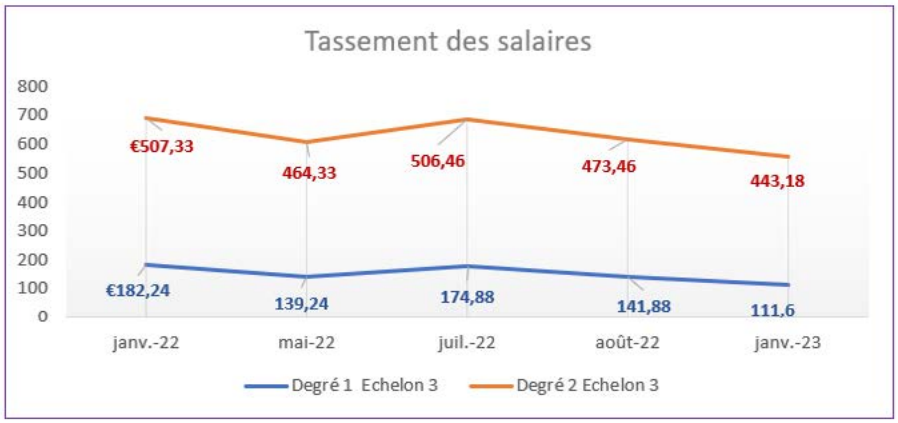
Classement	DEGRE 1			DEGRE 2		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coefficients	291	304	324	344	359	383
SMIC horaire 1/01/ 23	11,27 €					
Taux horaire BAD	10,78 €	11,26 €	12, 01 €	12,75 €	13,30 €	14,19 €
Différence entre salaire BAD et SMIC	- 0,49 €/h	- 0,01 €/h	0,74 €/h	1,48 €/h	2,03 €/h	2,92 €/h

DIFFERENCE entre les SALAIRES MENSUELS BAD et le SMIC
En application de l’avenant 52-2022

Classement	FILIERE INTERVENTION et FILIERE SUPPORT					
	DEGRE 1			DEGRE 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 1/01/ 23	1 709,28 €					
Différence entre salaire BAD et le SMIC	-73,86 €	- 0,80 €	111,60	224 €	308,30	443,18

Degré 1 et 2, Échelon 3

Tassement des grilles par rapport au SMIC à hauteur de 70, 64 € en Degré 1 Échelon 3 et 64,15 € en Degré 2 Échelon 3.



Notre délégation revendiquera lors de la prochaine commission paritaire nationale :

- la valeur du point à **7.04 €** (SMIC + 20 %)
- la prise en charge de l'**Indemnité Kilométrique à hauteur du barème fiscal** en vigueur et de **tous les km** parcourus dans l'exercice de notre mission
- la fin des plannings à « trous » et des modifications intempestives

Pour FO, OUI il y a urgence.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe

RÉUNION BAD À ANNECY

Le 6 décembre dernier, les camarades du SDAS FO 74 m'ont accueilli dans les locaux de l'UD FO Haute Savoie.

Une rencontre avec les salariés de l'Aide à domicile est organisée afin de répondre à leurs questions.

Guiomar, Carole, Françoise, Éric, Valérie, Rolande, Régine, salariés de l'ASAD ou d'Efficace sont présents pour cette rencontre organisée par Françoise et Alain.

Après avoir fait connaissance (différents métiers et différents secteurs géographiques d'intervention) nous entrons dans le cœur de l'actualité du secteur de l'Aide à Domicile. Avec Carole, désignée DS lors des dernières élections professionnelles à l'ASAD, nous avions déjà eu des contacts par mail et téléphone.

Nous abordons l'avenant 43-2020 et son application.

Éric se trouve confronté à un employeur qui dit ne pas avoir les moyens financiers d'appliquer l'avenant 43-2020 !

Les camarades comprennent, au fil du temps des échanges et des informations qu'apporte FO, que les modalités d'application ne se font pas correctement. Les financements existent, les avenants agréés et leur financement sont opposables aux financeurs. C'est aux employeurs d'aller chercher les moyens financiers auprès des Conseils Départementaux.

Nous constatons que nombre de salariés ne connaissent pas le contenu de l'avenant 43-2020 et ne savent pas quels sont leurs

droits. Ils se font ainsi spolier d'une part des avancées prévues dans l'avenant qui se voulait historique pour la revalorisation des salaires. *Dixit les communications gouvernementales.*

Carole a déjà préparé son dossier pour saisir la commission de recours et de suivi de l'avenant 43-2020. Son employeur lui refuse le passage en Degré 2, Échelon 3 malgré ses 17 ans d'ancienneté.

Guiomar jette l'éponge face à tant de mépris et quitte le secteur de l'Aide à Domicile dans les prochains jours. Elle a essayé de faire valoir ses droits mais devant un tel manque de reconnaissance, elle préfère partir.

Nous partageons tous la nécessité d'informer nos collègues. L'éloignement, la solitude sur le poste de travail, la charge de travail qui fatiguent et usent les salariés au point de ne plus avoir le courage de se battre pour le respect de leurs droits…

Nos camarades présents aujourd'hui, sont motivés pour faire bouger les choses. Des actions de communication vers la presse, vers les autres structures et les collègues vont se mettre en place dans les mois à venir, pour informer les salariés et développer notre syndicat.

La FNAS FO reste disponible et à leur écoute pour travailler ensemble à la défense et à l'amélioration de nos droits.

😎 *Je remercie Alain pour sa visite guidée de la ville malgré un jour de foire annuelle, j'ai pu voir de beaux lieux et j'ai pu apprendre un peu de l'Histoire locale de la ville.*

Et alors, la vue sur les montagnes enneigées, sous le soleil… un vrai régal pour les yeux !!

Cf. Communiqué de presse SDAS FO 74 - 6 décembre 2022

”

“

COMMUNIQUÉ SDAS 74 DU 6 DÉCEMBRE 2022 :

UNE SITUATION DIFFICILE POUR LES PERSONNELS, ET DONC POUR LES PERSONNES ÂGÉES

Le Syndicat de l'Action Sociale FORCE OUVRIERE de Haute-Savoie a tenu une réunion le 6 décembre à CRAN-GEVRIER avec la présence d'Isabelle ROUDIL, Secrétaire Générale Adjointe de la Fédération Nationale de l'Action Sociale FO, négociatrice nationale en charge de la Branche de l'Aide à Domicile.

Ce n'est pas un scoop : dans le département de Haute-Savoie, comme dans tout le pays, le secteur de l'Aide à Domicile est en grande difficulté par un manque massif de personnel, mais aussi, par la situation des personnels qui ont en charge au quotidien les personnes âgées qui leur sont confiées.

L'immense majorité des personnels (95 % sont des femmes) est à temps partiel avec des salaires ne permettant pas de vivre normalement, d'autant plus dans notre département où la vie chère, dont en particulier le logement, à laquelle se surajoute l'inflation galopante des prix de première nécessité, de l'énergie, du carburant… Ce n'est pas à démontrer.

Dans de nombreuses associations, l'avenant 43 à la Convention Collective Nationale, qui est sensé améliorer les classifications et les salaires a été souvent appliqué *« à la tête du client »* et pour beaucoup, en dessous des possibilités de reclassement.

Après un tour de table illustratif des problèmes rencontrés par les personnels (conditions de travail de plus en plus difficiles, salaires, non-considération du travail accompli, etc…), Isabelle ROUDIL a répondu aux questions et interrogations soulevées et rappelé les revendications portées par FO dans ce secteur, en particulier :

- l'augmentation immédiate de la valeur du point, au moins au niveau de l'inflation,
- les 183 € net mensuels pour tous,
- l'augmentation des indemnités kilométriques,
- l'amélioration des conditions de travail, par exemple contre le morcellement des plannings, la limitation à 10H de l'amplitude de travail,
- la prise en charge des équipements neige par l'employeur,
- l'arrêt de glissements des tâches en respect des diplômes et qualifications, etc…

A l'issue de cette réunion fructueuse, des dispositions ont été prises en défense des personnels dans certaines associations pour faire respecter les droits collectifs et les textes règlementaires.

Les personnels sont invités à prendre contact avec FO Action Sociale Haute-Savoie pour s'informer des droits et pouvoir se défendre efficacement.

Françoise COUDERT
SDAS 74 : 07 55 62 32 82

”

ZOOM BAD 2023

Ouverture du Bal à 17 h

Ce jour-là, rendez-vous sur le site en cliquant sur le lien :

https://www.fnasfo.fr/vie-syndicale/agenda/

Puis, cliquez sur le lien Zoom affiché à la date de la réunion.

3 mars : https://us02web.zoom.us/j/89879356575
7 avril : https://us02web.zoom.us/j/82019411332
5 mai : https://us02web.zoom.us/j/89489231303
2 juin : https://us02web.zoom.us/j/89944592557
1 septembre : https://us02web.zoom.us/j/85088663967
6 octobre : https://us02web.zoom.us/j/84063335163

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

“ LES NOUVEAUX SYSTÈMES DE CLASSIFICATION ET DE RÉMUNÉRATION : UNE OCCASION MANQUÉE

L'opportunité tant vantée par Elisfa de rendre la classification plus simple à comprendre et à appliquer, est un fiasco. De plus, ce n'est pas avec cet accord qu'une véritable égalité salariale, tant attendue par les salariés, verra le jour.

La pesée des emplois nécessaire au calcul de la rémunération de base reste fondée sur des critères de compétences, le plus souvent subjectifs.

Le système repose sur 8 critères permettant de définir des niveaux de compétences et de responsabilités : formation requise, complexité de l'emploi, autonomie, dimensions relationnelles avec le public accueilli, responsabilités financières, responsabilités dans la gestion des ressources humaines, sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise et contribution au projet de l'entreprise. Chaque critère comporte plusieurs niveaux de positionnement de 1 à 5 ou 6 ou 7.

La méthode s'habille d'objectivité, de science et de rationalité alors qu'elle relève le plus souvent de notions ni quantifiables, ni mesurables. Seul le diplôme, document émanant d'une autorité légale, nationale, indépendante de l'employeur, peut établir la maîtrise des compétences et garantir une certaine impartialité et neutralité.

Le peu de place accordé au diplôme dans les 8 critères classants va à l'encontre de la volonté affichée de valorisation de la formation qualifiante des salariés et de professionnalisation de la Branche.

D'autre part, rien dans ce texte ne permet de renforcer l'objectif pourtant affirmé dans le préambule, d'égalité professionnelle femmes/hommes. La nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois est inscrite dans le Code du Travail.

La suppression de la RIS (Rémunération Individuelle Supplémentaire) et son remplacement par un système aisé d'ancienneté, d'évolution de carrière, était attendu tant par les salariés que par les employeurs. Si la RIS a bel et bien disparu, la simplicité n'est malheureusement pas l'apanage du nouveau procédé.

L'ancienneté au sein de la Branche professionnelle est valorisée à raison de 1 point tous les ans à la date anniversaire de l'embauche du salarié, soit de 55 euros brut au 1er janvier 2024. En cas d'interruption de carrière au sein de la Branche, seuls 50 % sont repris, mais à 2 conditions. Quant à l'ancienneté hors de la Branche, elle est laissée à la négociation individuelle avec l'employeur.

Et ce n'est pas tout. L'évolution de carrière dépend aussi de l'acquisition de compétences dans l'emploi-repère. L'avancement s'acquiert en 4 paliers qui peuvent être, soit automatiques, soit anticipés, soit conditionnés par deux éléments : un nombre minimum de 70 heures de formation suivie par le salarié et par l'évaluation de la tenue de poste réalisée par l'employeur lors d'un entretien annuel.

Une partie de la rémunération est basée sur l'évaluation de la tenue du poste réalisée par l'employeur ou son représentant laissant libre court aux préjugés des employeurs évaluateurs.

Après le progrès social apporté par les grilles Parodi (diplôme constituant l'élément déterminant de la rémunération), le salaire au mérite avec sa notion de récompense du salarié vertueux ramène à des pratiques archaïques.

En matière de salaire, la RMB (Rémunération Minimum de Branche) et la rémunération de base (produit de la valeur du point par la pesée) sont supprimées.

Elles sont remplacées par une rémunération de base composée d'un salaire socle conventionnel qui correspond au moment du classement dans l'emploi aux postes positionnés au premier niveau de chaque critère et d'un salaire additionnel composé du produit de la valeur du point par la pesée du poste. A cette rémunération de base se rajouteront les points d'ancienneté et les points correspondant aux paliers liés à l'acquisition de compétences… eux-mêmes liés à la formation et à l'appréciation de la tenue de poste par l'employeur.

Nous sommes loin de la limpidité et de l'égalité tant espérées par les salariés.

Nous dénonçons la conception rétrograde de ces systèmes de classification et de rémunération. Loin du progrès social, ils conduisent à l'individualisation des salaires, à la concurrence entre les salariés et à l'arbitraire patronal en matière de rémunération.

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.

3-000.114/22 - PHOTO GETTYIMAGES

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

“ FEHAP : DÉMONSTRATION DE LA HAUTEUR DU MÉPRIS QU’ELLE À ENVERS SES SALARIÉS

Depuis de nombreux mois, la FNAS FO se bat pour l’augmentation des salaires en réclamant une augmentation de la valeur du point ainsi que la suppression de tous les coefficients Infra-SMIC de façon à faire disparaître l’indemnité différentielle de salaire.

Le 10 novembre, la FEHAP propose un avenant pour passer la valeur du point à 4,58 euros mais refuse catégoriquement de faire disparaître les coefficients Infra-SMIC. Cela revient à dire que de nombreux salariés ne verront pas cette augmentation sur leur fiche de salaire. C’est inacceptable !

Toutes les Organisations Syndicales ont refusé de signer cet avenant. La FEHAP, sans remords, a organisé une CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d’Interprétation) exceptionnelle, le 28 novembre 2022.

Coup d’État ! Passage en force ! Et menaces à exécution !

Le Conseil d’Administration de la FEHAP ne fait pas dans la dentelle et « impose » une recommandation patronale avec une revalorisation du point à 4,58 euros. La discussion s’arrête là, ils n’iront pas plus loin pour 2022.

Pour Force Ouvrière, la négociation dans cette instance paritaire est méprisée, le dialogue social n’a plus de valeur puisque la FEHAP ne tient pas compte de tous ses salariés.

- Alors même que dans la CCN 66/79 et CHRS, une recommandation patronale en cours prévoit une hausse des plus bas coefficients à hauteur du SMIC, couplée avec une augmentation de la valeur du point pour tous au 1er juillet 2022.
- Dans la Branche de l’Aide à Domicile, une aide-soignante débute sa carrière avec 2000 euros brut/mois alors que dans la CCN 51 elle est seulement à 1910 euros brut/mois, Ségur compris ! Quant à une infirmière échelon 1 dans la BAD, elle perçoit 2534 euros brut/mois et dans la 51 elle n’aura que 2359 euros brut/mois, Ségur compris !
- Dans la Convention Collective ALISFA, le premier coefficient de base est de 20 euros au-dessus du SMIC, peu certes, mais toujours plus que dans la CCN 51 !
- Dans les Régies de Quartier, même topo : disparation des 2 coefficients infra-SMIC et augmentation de 3,6 % depuis janvier 2022.
- Dans les ACI (Ateliers et Chantiers d’Insertion), les employeurs et les organisations syndicales se sont mis d’accord pour une augmentation de 5,1 %, portant la valeur du point à 6,67 € à partir du 1er janvier 2023.
- Dans la CCNT 65, il est prévu une augmentation de la valeur du point de 3 % pour les coefficients supérieurs à 317 et pour les coefficients infra-SMIC (c’est-à-dire actuellement inférieurs ou égaux à 317), le salaire minimum garanti (SMIC) **+ 50 €**.

Aujourd’hui, **seule la CCNT 51 ne prévoit RIEN** pour les salariés dont les coefficients sont en dessous du SMIC. La masse salariale perçue par les pouvoirs publics pour compenser l’inflation en cette fin d’année va servir à rembourser les augmentations du SMIC de 2022 aux employeurs et aucune réelle augmentation de salaire pour les infra-SMIC.

La FEHAP démontre, l’ampleur du mépris qu’elle a pour ses salariés, et avec elle, celui de ce gouvernement qui, par un arrêté du 21 décembre 2022, a agréé la recommandation patronale du 23 novembre 2022, privant un grand nombre de salariés de la CCNT51 de cette augmentation de 3 %.

Contrairement à ce que la FEHAP essaie de faire croire aux salariés, elle ne se bat pas pour eux, ni pour les 183 € pour tous, ni pour de réelles augmentations de salaire. Elle cherche à faire toujours plus d’économie sur le dos des salariés. Preuve en est, elle les spolie de 3 % d’augmentation et se les met dans la poche comme une valeur d’ajustement de ses budgets !

La FNAS FO invite tous les camarades de la CCN 51 à informer les collègues de cette situation et de faire remonter leur mécontentement par tous les moyens.

Nathalie De OLIVEIRA CALLANQUIN
Trésorière Générale Adjointe
Isabelle TESSIER
Conseillère Fédérale

”

CCNT 66 / CHRS

“ RENTREE 2023, QELLES SONT LES REVENDICATIONS PORTEES PAR LA FNAS FO ?

Les faits sont là. Les difficultés, rencontrées par les salariés dans les établissements et services pour remplir les missions de service public qui leur sont confiées, sont connues et médiatisées. Elles se traduisent aujourd'hui par une crise sans précédent : difficultés de recrutement, manque de personnel, déqualification du secteur, perte de sens du travail social. Cette désertion est le résultat de plusieurs facteurs, dont le manque d'attractivité en termes de conditions de travail et de rémunération.

Sans relâche, les négociateurs FNAS FO portent à chaque séance de négociation les revendications issues de ses instances syndicales (congrès, conseils fédéraux, assemblées générales des syndicats…).

Depuis plus de 10 ans, les employeurs font front et affront à ces légitimes revendications, en renvoyant les sujets à un hypothétique « grand champ conventionnel » désigné aujourd'hui « convention collective unique étendue ».

L'analyse de la FNAS FO est claire : une convention collective unique étendue ne règlera en rien les difficultés des salariés.

Négocier dans la CCNT66, réviser, améliorer, mettre en conformité, c'est le rôle des fédérations de salariés et du syndicat employeurs. Ils ont la responsabilité de faire évoluer les conditions conventionnelles dans lesquelles s'exercent les missions de notre secteur, dans plus de 10 000 associations, grâce au travail de plus de 300 000 salariés.

Quels que soient les projets de convention unique des employeurs et de certains syndicats, rien ne doit empêcher les négociations et l'aboutissement d'accords de Branche. Il n'y aucune incompatibilité !

C'est pourquoi FO continue à porter à l'ordre du jour des commissions paritaires des sujets d'amélioration des conditions de travail et des rémunérations :

LES SALAIRES

- 183 euros net/mois pour tous sans contrepartie
- Rattrapage du pouvoir d'achat par l'augmentation de la valeur du point
- Mise en conformité des grilles de classification avec les niveaux de diplôme, évolution des grilles indiciaires (allongement pour les fins de carrière)

LES SURVEILLANTS DE NUIT ET LES MAÎTRESSES DE MAISON

- Intégration dans l'annexe 3 (personnel éducatif, pédagogique et social)
- Durée de travail hebdomadaire 30 H payées 35 pour le travail de nuit
- Prime de sujétion et de pénibilité
- Formation et évolution de carrière

LES CONGÉS TRIMESTRIELS

- Congés trimestriels annexe 10
- Amélioration du nombre de congés trimestriels pour toutes les catégories de personnel

LES ASSISTANTS FAMILIAUX

- Mise en conformité de la CCNT 66 avec les dernières évolutions législatives (Loi TAQUET)
- Révision de la grille de classification (évolution à l'ancienneté)
- Mise en place d'un repos mensuel (un week-end) lorsque l'assistant(e) familial(e) le demande.

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

”

“ AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT

Pour rappel, seule FO a signé l'accord « Mesures pouvoir d'achat » du 16 novembre 2022, prévoyant l'évolution de la valeur du point (de 3,82 à 3,93) et du salaire minimum garanti (de l'indice 376 à 403) garantissant ainsi l'augmentation de 3 % à tous les salariés par la suppression de tout indice infra-SMIC.

Ces mesures, même si elles sont largement insuffisantes compte tenu du contexte économique actuel, prévoyaient néanmoins une augmentation historique (près de 3 % d'augmentation, ce qui n'est jamais arrivé dans la CCNT 66), et surtout pour FO, permettent de faire vivre la CCNT66 et d'éloigner ainsi le risque de fusion administrative de notre convention collective.

Faute d'avoir été signé par une ou des organisations représentatives de salariés rassemblant au moins 30 % de représentativité dans le champ de la CCNT66, l'accord n'a pu entrer en vigueur.

NEXEM a décidé de prendre une recommandation patronale (en date du 22 novembre 2022) dont l'agrément a été publié au journal officiel le 24 décembre 2022.

Les mesures sont les suivantes :

- **l'augmentation de la valeur du point à hauteur de 3,93 €,**
- **l'évolution de l'indice minimum garanti à hauteur de 403 (413 pour le coefficient d'internat) pour la CCNT 66, ainsi que pour les Accords CHRS.**

Ces mesures sont rétroactives au 1er juillet 2022.

POUR LES ASSISTANTES FAMILIALES et LES ASSISTANTS FAMILIAUX

La recommandation patronale du 22 novembre 2022 ne s'applique pas à l'annexe 11 de la CCNT66 (Statut des Assistants Familiaux et Assistantes Familiales).

FO s'est énergiquement battue lors des négociations pour que les Assistants Familiaux ne soient pas exclus de cette revalorisation, nous avions obtenu une séance de négociation supplémentaire. Pour autant, nous n'avons pas pu contrecarrer les effets de la Loi Taquet qui ont modifié largement le mode de rémunération des Assistants Familiaux.

Pour rappel, depuis le 1er septembre 2022, la rémunération des Assistants Familiaux (AF) ne peut pas être en dessous de 1 SMIC pour le 1er enfant, et 70 SMIC horaire par enfant supplémentaire. Ceci est un plancher, le minimum obligatoire.

Ainsi, la rémunération des AF suit dorénavant l'évolution du SMIC. En conséquence, au 1er janvier 2023 elle suivra l'augmentation du SMIC (+1,81 %). La rémunération minimum légale sera donc de :

- **1er enfant : 1 SMIC mensuel : 1 709,28 euros brut/mois**
- **2ème enfant et suivant : 11,27 euros x 70 = 788,90 euros brut/mois par enfant.**

MEILLEURS VŒUX REVENDICATIFS ET MILITANTS POUR 2023

183 EUROS POUR TOUS ET SANS CONTREPARTIE

”

Familles Rurales

“

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ : BAISSE DU TAUX D'APPEL DE LA COTISATION

Depuis plusieurs années, nous essayons de faire baisser les réserves du régime général. Elles sont estimées à la fin 2022 à environ de 890 à 950 K€. Une réserve de prudence de 5 à 10 % maximum est suffisante, or celle du régime s'élève actuellement à 25 %. Il faudrait encore créer du déficit afin de puiser dans les réserves en réduisant le taux d'appel de la cotisation afin de diminuer le coût pour les salariés.

Malgré cela en 2021, le taux d'appel est passé de 80 % à 85 %.

Pour FO cette augmentation n'a jamais été justifiée et nous nous y sommes opposés. C'est la troisième année que nous demandons un taux à 80 %.

Le taux de cotisation du régime frais de santé Familles Rurales est assis sur le PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale). Ce dernier est réactualisé par les pouvoirs publics chaque année pour une date à effet au 1er janvier. Après deux années sans augmentation, le PMSS augmente de 6,90 % en 2023. Sur la base de ces éléments, avec le taux d'appel actuel de la cotisation à 85 %, la cotisation passerait en 2023 de 45,89 € à 49,06 € !

Avec un taux d'appel à 80 %, la cotisation s'élèverait à 46,19 € (32,43 € en Alsace-Moselle) et cela annulerait presque l'augmentation due au PMSS. C'est la proposition qui a été retenue. **La FNAS a signé l'avenant n°9 au régime santé fixant le taux d'appel à 80 % pour l'année 2023.**

La commission paritaire pourrait encore améliorer les garanties sans majoration des taux de cotisation : augmentation du plafond de prise en charge en médecine douce de 100 € à 150 € et diminution des restes à charge importants sur les honoraires hospitaliers. Ces dispositions sont actuellement évaluées par l'actuaire de Branche et la CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation).

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

”

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.

FOCUS SUR LES MESURES ESSENTIELLES DE LA LOI DITE « MARCHÉ DU TRAVAIL »

Par une **décision rendue le 15 décembre 2022 (n° 2022-844 DC)**, le Conseil constitutionnel a jugé que l'intégralité du projet de loi était conforme à la Constitution.
La **loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022** a été publiée au Journal Officiel du 22 décembre 2022, mais plusieurs décrets d'application seront nécessaires pour permettre l'application de la plupart de ses dispositions.
La réforme de l'assurance-chômage fera l'objet d'une publication plus complète.

MESURES RELATIVES À L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Prolongation des règles d'assurance-chômage

Les règles d'assurance-chômage entrées en vigueur le 1er décembre 2021 ont pris fin le 1er novembre 2022. Afin d'assurer la continuité dans l'indemnisation des chômeurs et le recouvrement des contributions, et par **dérogation au calendrier classique de fixation de ces règles** (lettre de cadrage et négociation des partenaires sociaux), l'article 1er de la loi confie temporairement au Gouvernement la définition des mesures d'application du régime d'assurance-chômage.
Ces mesures seront applicables jusqu'à une date fixée par décret et **au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023**. Parallèlement, le Gouvernement engagera une concertation avec les partenaires sociaux sur la gouvernance de l'assurance-chômage, en vue d'une négociation portant notamment sur les conditions de l'équilibre financier du régime.

Prolongation du dispositif de bonus-malus

Le Gouvernement pourra prolonger **jusqu'au 31 août 2024** le dispositif de modulation de la contribution patronale d'assurance-chômage, dit « bonus-malus ». Le taux de contribution est fonction du taux de séparation de l'entreprise qui correspond au nombre de fins de contrat de travail donnant lieu à inscription à Pôle emploi rapporté à l'effectif de l'entreprise. Pour permettre aux employeurs de comprendre le taux de contribution qui leur est appliqué, les Urssaf pourront leur transmettre la liste des salariés ayant quitté l'entreprise et s'étant inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. Les conditions de cette transmission seront déterminées par décret. Ces dispositions sont applicables aux taux notifiés aux employeurs pour les périodes courant depuis le 1er septembre 2022 **(art. L.5422-12 du Code du travail modifié)**.

Modulation de l'indemnisation chômage en fonction de la conjoncture

L'article 2 de la loi permet de moduler les conditions d'ouverture ou de rechargement des droits à l'allocation chômage et la durée d'indemnisation en fonction d'indicateurs conjoncturels sur l'emploi et le fonctionnement du marché du travail **(art. L5422-2-2 du Code du travail nouveau).**
Par ailleurs, les droits au chômage seront ouverts au demandeur d'emploi qui aura été employé dans le cadre d'un CDI au cours de la même période de douze mois **(art. L.1243-11-1 et L.1251-33-1 du Code du travail nouveaux, art. L.5422-1 du même Code modifié)**.

SANCTION DU REFUS D'UN CDI À L'ISSUE D'UN CDD OU D'UNE MISSION D'INTÉRIM

Le nouvel **article L.1243-11-1 du Code du travail** prévoit qu'en cas de proposition par l'employeur de poursuivre la relation contractuelle de travail après l'échéance du **terme du CDD** sous la forme d'un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, avec une rémunération au moins équivalente pour une durée équivalente, relevant de la même classification et sans changement du lieu de travail, l'employeur notifie cette proposition par écrit au salarié. Si ce dernier refuse cette proposition, l'employeur en informe Pôle emploi en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.

Lorsque, **à l'issue d'une mission**, l'entreprise utilisatrice propose au salarié de conclure un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, sans changement du lieu de travail, elle notifie cette proposition par écrit au salarié. En cas de refus du salarié, l'entreprise utilisatrice en informe Pôle emploi en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé. **(article L.1251-33-1 du Code du travail).**

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application de ces dispositions.

L'article L.5422-1 du Code du travail est complété afin de prévoir qu'un demandeur d'emploi peut être privé du bénéfice de l'allocation d'assurance-chômage lorsqu'il a refusé deux propositions de contrat à durée indéterminée à moins que :

- le salarié ait été employé en CDI au cours de cette même période ;
- la dernière proposition ne soit pas conforme au projet personnalisé d'accès à l'emploi élaboré conjointement entre le demandeur d'emploi et Pôle emploi avant la date du dernier refus pris en compte.

PRÉSOMPTION DE DÉMISSION EN CAS D'ABANDON DE POSTE

Le nouvel **article L.1237-1-1**, inséré dans la section du Code du travail consacrée à la rupture à l'initiative du salarié par la loi « marché du travail », a pour objectif de limiter le recours des salariés à l'abandon de poste.

À notre avis : On ne le répètera jamais assez : l'abandon de poste n'est pas la meilleure manière de quitter une entreprise lorsque l'on veut partir.

L'employeur n'a aucune obligation de licencier un salarié qui ne se présenterait plus à son poste.
L'usage du pouvoir de licencier n'est qu'une faculté.
Même en présence du pire comportement fautif, l'employeur est libre de ne rien faire.
Un salarié qui abandonnerait son poste ne doit donc pas espérer faire l'objet d'un licenciement, notamment pour contourner un refus de l'employeur d'accorder une rupture conventionnelle par exemple, afin de percevoir des indemnités de la part de Pôle emploi.
En revanche, suite à un abandon de poste, l'employeur n'a pas à rémunérer le salarié, lequel ne travaille pas.

Une mise en demeure pour s'assurer que le salarié veut réellement quitter son emploi

Selon le nouvel **article L.1237-1-1 du Code du travail**, le salarié qui abandonne volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

Une présomption de démission en cas d'absence volontaire ...

Le texte instaure une **présomption simple** de démission du salarié, qui peut être renversée si le salarié conteste la rupture de son contrat de travail devant le juge.

L'application de cette présomption de démission est **subordonnée au caractère volontaire** de l'abandon de poste du salarié. En d'autres termes, si cet abandon de poste est contraint et résulte, par exemple, du comportement fautif de l'employeur, la démission ne peut pas être présumée.

À noter Les députés à l'origine de ce nouveau dispositif ont d'ailleurs indiqué dans l'exposé des motifs de la loi que la mesure ne s'appliquerait pas aux salariés qui quittent leur poste pour des raisons de santé ou de sécurité. Pour rappel, le Code du travail prohibe les **mesures discriminatoires fondées sur l'état de santé** du salarié **(C. trav. art.L.1132-1)**.

Par ailleurs, les sénateurs ont précisé dans leur rapport que certaines situations, considérées comme des motifs d'absence justifiée ou légitime, ne peuvent pas être qualifiées d'abandon de poste. Il s'agit notamment (Rapp. Sén. n° 61) :

- de l'exercice du droit de retrait, autorisé lorsque le travailleur estime se trouver dans une situation de danger imminent **(Cass. soc. 28-1-2009 no 07-44.556 FS-PB : RJS 4/09 n° 361)** ;
- de l'exercice du droit de grève **(C.trav. art.L.1132-2 et L.2511-1)** ;
- du fait pour un salarié de quitter son poste sans autorisation en raison de son état de santé afin de consulter un médecin **(Cass. soc. 3-7-2001 n° 99-41.738 FS-PF : RJS 10/01 n° 1133 ; Cass. soc. 2-12-2009 n° 08-40.156 F-D : RJS 2/10 n° 172)** ;
- du fait pour le salarié de ne pas revenir travailler à l'issue d'un arrêt de travail si la visite médicale de reprise n'a pas encore eu lieu **(Cass. soc. 20-3-2013 n° 12-14.779 F-D : RJS 5/13 n° 360 ; Cass. soc. 9-11-2017 n° 16-16.948 F-D : RJS 1/18 n° 13)** ;
- du refus du salarié d'exécuter une instruction de sa hiérarchie contraire à la réglementation **(Cass. soc. 14-10-1997 n° 95-43.719 D)** ;
- du refus d'une modification unilatérale du contrat de travail, telle que le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit **(Cass. soc. 22-5-2001 n° 99-41.146 FS-P : RJS 8-9/01 n° 992)**.

... subordonnée à l'envoi d'une mise en demeure au salarié ...

Pour pouvoir se prévaloir d'une présomption de démission du salarié qui abandonne son poste, l'employeur doit au préalable l'avoir mis en demeure de **justifier de son absence** et de **reprendre son poste** dans le délai qu'il fixe. Si le salarié ne répond pas, la procédure peut se poursuivre. Mais si le salarié justifie d'un motif d'absence légitime - notamment l'un de ceux évoqués ci-dessus (raison de santé, droit de retrait, etc.), ou réintègre son poste de travail, la présomption de démission tombe.

À noter : Le texte ne précise pas le **délai que l'employeur peut impartir au salarié** pour justifier de son absence et reprendre le travail. En tout état de cause, celui-ci ne peut pas être inférieur à un minimum fixé par décret à paraître.
La mise en demeure peut être transmise au salarié par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge.

À noter En pratique, dans la mesure où le salarié ne se présente plus au travail, le recours à la lettre recommandée semble plus adapté.

... et au respect d'un délai minimal

Le salarié qui ne justifie pas de son absence ou ne reprend pas le travail dans le délai qui lui a été imparti par l'employeur par mise en demeure est présumé démissionnaire à l'**expiration de ce délai.** Celui-ci ne peut pas être inférieur à un délai minimum qui sera fixé par décret en Conseil d'État (à paraître). Le contrat de travail est donc rompu à cette date.

À noter Ce délai devrait **commencer à courir** à compter de la date de notification de la mise en demeure, et non à partir de la date de l'abandon de poste. Il serait souhaitable que le décret à paraître précise si le délai court à compter de l'envoi de la mise en demeure par l'employeur, ou de sa réception par le salarié.

Une procédure accélérée de contestation devant les prud'hommes

Le salarié présumé démissionnaire peut contester la rupture de son contrat de travail en saisissant directement le **bureau de jugement** du conseil de prud'hommes, qui se prononce sur la **nature de la rupture** et ses conséquences.

À noter Lorsqu'un salarié démissionne sans faire état de réserves, puis saisit la justice d'une demande de **requalification de la rupture,** le juge peut considérer que cette **démission** est **équivoque**. S'il juge la démission équivoque en raison de **manquements reprochés à l'employeur**, celle-ci sera requalifiée en prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifient ou, dans le cas contraire, d'une démission **(Cass. soc. 9-5-2007 no 05-40.518 FS-PBRI : RJS 7/07 no 823).**
Le juge prud'homal doit statuer au fond sur la demande du salarié dans un **délai d'un mois**.

À notre avis : En pratique le délai d'un mois n'est pas tenable pour des raisons tenant tant aux moyens des conseils de prud'hommes qu'aux règles de procédure telles que le **principe du contradictoire**. Il n'en demeure pas moins que la procédure accélérée, également prévue en matière de **prise d'acte de la rupture** du contrat de travail **(C. trav. art. L.1451-1)** ou en cas de demande de **requalification d'un CDD en CDI (C. trav. art. L.1245-2)**, permet au justiciable d'espérer voir son affaire jugée plus rapidement qu'avec la procédure classique.

POSSIBILITÉ DE CONCLURE UN CDD POUR REMPLACER PLUSIEURS SALARIÉS

Selon une jurisprudence constante, un CDD ne peut avoir pour objet de remplacer plusieurs personnes. Dans le cas contraire, la Cour de cassation conclut à la requalification du CDD en CDI.

La loi sur le marché du travail permet de ne conclure qu'un seul CDD (ou contrat de mission) pour remplacer plusieurs salariés.

Il s'agit d'une expérimentation qui sera testée pendant 2 ans et ne s'appliquera que dans certains secteurs définis par décret.

Pour éviter que l'expérimentation s'achève avant d'avoir pu se déployer pleinement, **le délai de 2 ans ne commencera à courir qu'à compter de la publication du décret.**

Une première expérimentation **(article 53 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel)** sur ce sujet avait déjà été menée quelques mois et n'avait pas pu être menée à bien en raison du Covid. Elle concernait alors 11 secteurs d'activité comprenant 51 conventions collectives parmi lesquelles les associations qui relèvent de conventions collectives entrant dans l'un des secteurs suivants :

- sanitaire, social et médico-social ;
- économie sociale et solidaire au sens des dispositions de l'article 1er de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, pour les activités relevant de la radiodiffusion, de l'animation, du tourisme social et familial, du sport, des foyers et services de jeunes travailleurs, de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile et des acteurs du lien social et familial ;
- et services à la personne.

CONDITIONS LIÉES À L'ÉLECTORAT ET À L'ÉLIGIBILITÉ POUR LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Tirant les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel qui a déclaré contraires à la Constitution l'interprétation de la Cour de cassation des dispositions de l'**article L.2314-18 du Code du travail** qui conduisait à exclure de l'électorat les salariés assimilés à l'employeur pour les élections professionnelles **(décision n°2021-947 QPC du 19 novembre 2021)**, la loi précise désormais à l'**article L.2314-18** que *«sont électeurs l'ensemble des salariés âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.»*

En revanche, la loi inscrit formellement à l'**article L.2314-19 du Code du travail** les critères d'exclusion en matière d'éligibilité, qui faisaient l'objet d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation.

Il est ainsi désormais précisé que ne sont pas éligibles *«les salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique».*

Ces dispositions s'appliquent rétroactivement à la date du 31 octobre 2022.

RÉFORME DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

La loi prévoit la création d'un service public de la VAE ayant pour mission d'orienter et d'accompagner une personne demandant la validation des acquis de son expérience.

Le groupement d'intérêt public qui sera chargé de la VAE, devra mettre en place un guichet unique, via une plateforme numérique, mis à la disposition des candidats. Ce dispositif doit être ouvert à toute personne dont l'expérience est en lien avec la certification visée.

La VAE est prononcée par un jury dont la composition et les modalités de fonctionnement du jury chargé de prononcer la VAE sont fixées par décret.

Par ailleurs, à titre expérimental pour une durée de trois ans, à compter d'une date fixée par décret, et au plus tard le 1er mars 2023, les contrats de professionnalisation conclus par les employeurs de droit privé peuvent comporter des actions en vue de la VAE. Ainsi, dans des secteurs tendus, le contrat de professionnalisation pourra être le support de l'accès à la certification professionnelle, en associant la voie de l'alternance à celle de la VAE.

La VAE est désormais ouverte à toute personne qui justifie d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée.

En outre, la VAE n'est plus réservée aux seules personnes engagées dans la vie active. Les personnes inactives sur le marché du travail pourraient désormais engager une démarche de validation de leurs expériences acquises dans le cadre d'anciennes activités professionnelles, syndicales, bénévoles ou encore exercées dans le cadre familial (par exemple, proches aidants et aidants familiaux).

L'exigence d'une durée d'expérience minimale d'un an actuellement requise pour engager une démarche de VAE est supprimée.

Le parcours de validation est constitué d'actions d'accompagnement et/ou de formations. Peuvent désormais s'y ajouter des périodes de mise en situation en milieu professionnel.

Jacqueline BERRUT
Secrétaire Fédérale

Protection, services, accompagnement social

Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements

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

malakoffhumanis.com

malakoff humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

MH-12552_1911

REPRÉSENTATIVITÉ

“ LE 4ÈME CYCLE A DÉBUTÉ DEPUIS LE 1ER JANVIER 2021

Pour la prochaine mesure d'audience de la représentativité qui aura lieu en 2025, seront pris en compte les Procès-Verbaux des élections ayant eu lieu entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2024. Pour certains d'entre vous les élections ont ainsi pu déjà avoir lieu.

Comme vous le savez, la mesure de l'audience syndicale au national et interprofessionnel, au niveau des Branches, et au niveau régional est réalisée sur la base des élections professionnelles se déroulant dans les entreprises.

Il s'agit d'une représentativité ascendante. Toutes les voix comptent !

Il est déjà arrivé que nous perdions la représentativité dans une Branche pour quelques voix. Il est donc important de s'assurer de la bonne transmission des CERFAs (PV) des élections au Centre de Traitement des Élections Professionnelles (CTEP).

Il est donc fondamental de ne laisser aucune voix en chemin afin que la FNAS FO pèse de tout son poids dans l'ensemble des champs conventionnels qu'elle couvre et de renforcer la représentativité confédérale. C'est pourquoi, il est important de s'assurer de la bonne prise en compte de tous nos PV.

POUR RAPPEL :

Lorsque les résultats du 1er tour titulaire du Comité Social et Économique aux élections professionnelles sont proclamés (CERFAs remplis, signés et tamponnés) l'employeur doit **obligatoirement** transmettre, dès la proclamation des résultats, **une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salariés** qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés et aux organisations syndicales de salariés ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

Dans un deuxième temps, il a l'obligation de transmettre les procès-verbaux ou un exemplaire de carence dans les **15 jours suivant l'élection** l'élection conformément au Code du Travail **(article R. 2314-22)** au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail.

Quels sont les PV à envoyer ?

Tous les PV nécessaires à la mesure de l'audience doivent être envoyés, à savoir :

- Les PV 1er tour titulaires de chacun des collèges électoraux ;
- Y compris les PV de carence.

En cas de saisie dématérialisée des PV, l'employeur peut le faire lui-même ou utiliser la transmission des données via un prestataire de solution de vote électronique, sur le portail élections-professionnelles sur le site gouvernemental « MARS » à l'adresse suivante : http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr

En cas de recours à un procès-verbal papier, l'envoi postal au CTPE se fait à l'adresse suivante : **CTEP - TSA 79104 - 76934 ROUEN CEDEX 9**.

En résumé, c'est à l'employeur qu'il incombe d'envoyer les PV des élections au Centre de Traitement et aux Syndicats (les SDAS) concernés d'aller vérifier sur le site **(http://www.elections- professionnelles.travail.gouv.fr)** si cela a été fait.

Cependant comme aucune sanction n'est attachée à cette obligation, nous vous conseillons vivement de vérifier un à deux mois après le déroulement des élections professionnelles que les PV figurent bien sur le site MARS à l'adresse suivant : http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/ en cliquant sur l'onglet *« consulter un PV »*.

Cette consultation est en accès libre, cependant le nombre de consultations est limité.

À défaut, n'hésitez pas à transmettre vous-même les PV au CTEP. Ils recueilleront la même attention du CTEP que s'ils sont envoyés par l'employeur.

Comment expliquer l'absence d'un PV sur le site du CTEP ?

Plusieurs raisons peuvent expliquer l'absence des PV sur le site :

- L'employeur ne l'a pas envoyé ;
- Il est encore en cours de traitement par le CTEP ;
- Il est en anomalie.

Quelles sont les anomalies invalidant la prise en compte d'un PV pour la mesure de l'audience ?

Si des informations sont manquantes ou erronées, le CTEP envoie un courrier à l'entreprise en vue de procéder aux corrections des anomalies avec un code permettant de définir la nature l'anomalie (cf. en annexe 2 le référentiel des anomalies).

Les anomalies les plus récurrentes sont :

- L'absence de cachet de l'entreprise ou de signature des membres du bureau ;
- Le nombre de collèges électoraux qui ne correspond pas au nombre de PV reçus pour
- L'entreprise par le CTEP ;
- L'IDCC est manquant ou erroné ;
- Une erreur dans le numéro SIRET de l'entreprise,
- etc.

Si c'est le cas, je fais mes observations en ligne, en allant sur le site **http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr**

”

OCIRP : Union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale - © 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.

Régies de quartier

“ ACCORD ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'accord, dont la FNAS est signataire, aborde l'ensemble des thématiques de l'égalité professionnelle.

La CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation) a choisi de privilégier 5 thématiques, à partir de l'étude de 2017 diligentée par le SERQ (Syndicat Employeur Régie de Quartier). Il s'agit :

- Du recrutement/l'embauche.
- De la formation et la qualification.
- Des conditions de travail et la santé et sécurité au travail.
- De l'articulation entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales.
- De la rémunération effective.

La plupart des accords égalité sont constitués d'une reprise du Code du Travail et de déclarations de bonnes intentions. Malgré la volonté de la délégation FO, celui-ci n'échappe pas à cet achoppement. Les employeurs préférant souvent encourager les Régies à agir plutôt que de les obliger à faire. **A l'initiative de FO et afin de limiter l'inertie sur le sujet de l'égalité, les différentes thématiques sont accompagnées de fiches pratiques sur leur mise en œuvre et des indicateurs de suivi.**

Un certain nombre de mesures relèvent tout de même d'une véritable obligation concernant par exemple la mixité des métiers, la formation professionnelle, la procédure en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et/ou d'agissements sexistes. Il reste néanmoins certains progrès à faire.

La délégation FO a obtenu la prise en charge des frais supplémentaires de garde des enfants pour les familles monoparentales pendant la formation professionnelle, l'amélioration des conditions de travail de la femme enceinte avec une réduction journalière d'une heure de travail à l'issue du 4ème mois de grossesse.

Nous avons particulièrement insisté sur l'acquisition d'outils de travail adaptés aux femmes : équipement alliant sécurité et confort, ergonomie et poids. Cette disposition ne peut qu'être bénéfique à l'ensemble les salariés.

La délégation FO a mis l'accent sur l'égalité salariale avec une volonté d'aboutir à un plan ambitieux de réduction des écarts de rémunération.

La grille de classification de type Parodi, dont le diplôme constitue l'élément déterminant avec comme seuls autres critères le degré d'autonomie et la responsabilité, établit un gage d'égalité salariale. Cependant, les Régies ont une pratique d'augmentations individuelles de salaires qui pourraient entrainer des écarts femmes/hommes injustifiés.

C'est pourquoi, elles devront :

- *« Chiffrer et mettre en place un rattrapage salarial, en affectant une enveloppe spécifique dans le budget annuel d'augmentations.*
- *Modifier des règles de rémunération directement ou indirectement discriminatoires.*
- *Informer et sensibiliser les cadres et professionnels RH impliqués dans leur mise en place.*
- *Suivre et assurer l'application de l'égalité salariale aux salariés de retour de congés pour raisons familiales ».*

Elles devront également effectuer une mesure objective et régulière d'éventuelles inégalités salariales. Un tableau disponible dans une fiche annexe afférente à l'égalité salariale sera complété chaque année, mis à disposition des représentants du personnel.

Et dès lors que seraient identifiés d'éventuels écarts injustifiés de rémunération entre les salariés, les Régies s'engagent à les réduire dans un délai d'1 an.

Nous avons fait mettre en place une commission de suivi de cet accord au niveau de la CPPNI. Les Régies devront transmettre annuellement les indicateurs de suivi et les accords d'entreprise signés. Elle est chargée de suivre l'avancée de la mise en place de l'accord, de collecter et d'analyser les données envoyées par les Régies et faire des préconisations permettant d'avancer sur l'égalité professionnelle Femmes/Hommes.

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

”

SYNCEA
Les experts aux côtés des CSE

Apprentis d'Auteuil

DÉVELOPPEMENT DE NOTRE ORGANISATION SYNDICALE À LA FONDATION APPRENTIS D'AUTEUIL

Le **syndicat FO Apprentis d'Auteuil** désigne 4 nouveaux délégués syndicaux sur les périmètres suivants :

- Périmètre **RP de Marcoussis scolaire** de la région **IDF : Amel TALAMALI**, Enseignante.
- Périmètre **RP de Meudon/Clamart/Boulogne** de la région **IDF : Mahamadou KOITA**, Moniteur Éducateur.
- Périmètre **RP de Perpignan** de la région **Sud-Ouest : Christelle TENA**, Secrétaire RH et communication.
- Périmètre **RP de Var/Alpes-Maritimes** de la région **Sud-Est : Claudine DURERO**, Coordinatrice – Formatrice.
- Périmètre **RP de la MECS Don Bosco** de la région **Nord-Est : Aurore CHARLES**, Éducatrice.

Nous souhaitons la bienvenue à nos nouveaux délégués syndicaux (31 délégués syndicaux et 5 représentants syndicaux sur les 5 régions CSE. Notre organisation syndicale continue de se développer dans une continuité de dialogue social mais aussi de soutien et d'accompagnement auprès des salariés.

LA PROCHAINE FORMATION SYNDICALE FO APPRENTIS D'AUTEUIL AURA LIEU À NOIRMOUTIER DU 6 AU 10 MARS 2023

Plus de 35 camarades, des différentes régions CSE de la Fondation, seront présents pour une formation syndicale d'une semaine avec pour objectif : la préparation des élections professionnelles.

En novembre 2023, les salariés seront amenés à élire et à désigner les représentants du personnel aux Apprentis d'Auteuil.

Tout au long de cette année, notre syndicat FO Apprentis d'Auteuil se mobilise pour être présent dans tous les établissements afin de mieux répondre aux réclamations individuelles et collectives.

Notre organisation syndicale va poursuivre son objectif de construire une convention collective à la hauteur des besoins et de nouveaux droits pour les salariés !

Cette année nous organiserons trois formations syndicales :

- Du 6 au 10 mars à Noirmoutier.
- Du 9 au 12 mai à Paris.
- Du 18 au 22 septembre à Paris.

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE POUR LA CAMARADE CÉLINE

Après des années en tant que relais de proximité, Céline occupe le poste d'Assistante de Direction à la MECS de Rouen. Une belle reconnaissance de son travail au quotidien depuis des années à la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Nous pouvons nous féliciter du combat mené par FO afin de faire reconnaître le droit des salariés, à temps partiel, d'augmenter leur temps de travail et de passer à temps plein.

Nous nous félicitons de cette évolution professionnelle et remercions la Direction d'avoir entendu la demande de Céline. Cette demande a été faite à plusieurs reprises par la salariée.

SITUATION À MASSY : la MECS Louis Roussel, toujours en difficulté, la Direction installe un système de vidéosurveillance. Mais dans quel but ?

La Direction de la MECS a envoyé une note d'information d'installation des caméras de surveillance sur le site de Massy.

Nous avons communiqué auprès de tous les salariés pour les informer des événements et du combat syndical que nous menons

quotidiennement sur ce site depuis des mois et sur la mise en route des systèmes de vidéosurveillance à compter du 16 janvier 2023.

FO vous apporte quelques précisions sur les éléments oubliés par la Direction de la MECS dans sa note d'information.

En effet, il est écrit que ce sujet a été abordé aux trois dernières AG de Louis Roussel => Il n'y a aucune trace écrite de cette information dans les PV envoyés aux salariés. Nous avons également posé la question à des salariés et aucune des personnes consultées n'a souvenir de cette information.

Dans la note, il est rappelé que ni les caméras, ni les systèmes de contrôle d'accès (également appelés « bip »), ne sont censés constituer un moyen de contrôle des mouvements des salariés. Pourtant, certains des salariés ont déjà été convoqués à cause de ces fameux « bips » électroniques.

Nous appelons donc à la vigilance de tous les salariés : si votre supérieur hiérarchique fait allusion, parle ou convoque un salarié concernant des faits dont il aurait pu avoir connaissance uniquement via ces différents systèmes de contrôle, de se rapprocher d'un délégué du personnel FO pour faire valoir ces droits !

La directrice d'établissement ajoute que « le droit du travail en vigueur en lien direct avec l'installation de ces types de dispositif sera strictement respecté » alors même qu'elle n'a pas respecté celui-ci en amont.

La règle est la suivante : lorsqu'une Direction prévoit d'installer un dispositif de ce type, celle-ci doit **obligatoirement** soumettre un document d'information auprès de la CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) et effectuer une consultation sur le projet en question auprès du CSE qui procède à un vote.

Il est important de rappeler la temporalité des différents événements dans le cadre de la MECS Louis ROUSSEL :

- Absence d'information préalable aux salariés.
- La Direction décide de *« profiter des travaux »* pour installer un système de vidéosurveillance en septembre sans consultation préalable auprès de la CSSCT et du CSE (installation d'un montant de 8 446 €).
- Le 21/09/22, les Instances Représentatives du Personnel (IRP) FO interpellent la Direction concernant ce projet par mail et demandent le document écrit pour la mise en place du système de vidéosurveillance.
- Le 26/09/22, réponse de la Direction, le document demandé n'est pas fourni alors même que les caméras sont déjà installées.
- En novembre 2022, il y a une consultation de la commission CSSCT durant laquelle le document demandé n'est toujours pas fourni aux élus.
- Le 19/12/2022, consultation en CSE avec un vote défavorable de la part des élus.
- Le 09/01/23, information écrite de la mise en route du système de vidéosurveillance.
- Le 16/01/23, mise en route du système malgré le vote défavorable du CSE.

Force est de constater que les valeurs de « confiance et de solidarité » prônées par la Direction sont présentes sur le papier, mais beaucoup moins dans les actes.

Le syndicat reste à la disposition de TOUS les salariés pour toute question autour de ce sujet ou en rapport avec leurs droits et conditions de travail.

Souriez, vous êtes filmés 🙂 !

”

“ REMISE À PLAT DE NOTRE CONTRAT « FRAIS DE SANTÉ & PRÉVOYANCE »

Notre accord et contrat avec Willis Towers Watson / AXA arrive à échéance fin 2023.
Nous travaillons sur le sujet depuis plus d'un an pour remettre notre contrat en concurrence avec d'autres prestataires.
Nous souhaitons un partenaire plutôt mutualiste et négocier des améliorations de notre protection sociale sans augmenter la cotisation des salariés.
Nous avons sélectionné un cabinet pour nous accompagner dans notre démarche afin de faire un bilan de notre contrat actuel, de rédiger un cahier des charges pour réaliser un appel d'offres en 2023 et pouvoir sélectionner des mutuelles en adéquation avec nos attentes.
Pour précision, le contrat sur la mutuelle est à l'équilibre mais celui sur la prévoyance est déficitaire depuis plusieurs années et diminue en 2021 et 2022.

”

“ TRANSFORMATION DU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF EN PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE COLLECTIF

Nous avons signé l'avenant sur l'**Accord PERECO** qui donne de nouveaux avantages sur la fiscalité et la portabilité. Elle permet une possibilité de déblocage anticipé aux salariés.

”

FO APPRENTIS D'AUTEUIL A SIGNÉ L'AVENANT À L'ACCORD FORMATION

Nous avons signé l'avenant portant sur la révision de l'accord triennal de mise en œuvre de la formation professionnelle.

Il prend en compte les orientations stratégiques et se développe en 3 axes :

1. **Impliquer** le manager dans le processus de formation.
2. **Former** les managers aux modalités de la formation de leurs collaborateurs.
3. **Engager** la Fondation dans une politique de formation en interne ambitieuse.

La commission de suivi permettra de faire le point sur le déploiement de cet accord à durée déterminée (date de fin : juin 2024) et d'anticiper la prochaine négociation.

Nous avons profité de cette négociation pour rappeler que la politique de gestion de la GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) n'était pas favorable au salarié et que son déploiement est beaucoup moins performant que l'accord GPEC négocié par FO.

La Direction avait dénoncé cet accord, une première à la Fondation. Elle reconnaît à demi-mot s'être trompée dans cette décision. Nous espérons pouvoir, dans les prochains mois, entamer une nouvelle ouverture de négociation à ce sujet.

NAO - MESURE COMPLÉMENTAIRE ET INFORMATION : PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR SUR LA PAIE DE FÉVRIER

La délégation FO avait envoyé ses revendications auprès de l'employeur et lui rappeler son engagement pris auprès de notre organisation syndicale.

Il a été négocié par FO et sera attribué une prime à tous les salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil dont les Apprentis avec 4 tranches de salaire brut.

- Une prime de **600 euros brut exonérés de cotisations** à tous les salariés ayant un salaire **moins de 2500 € brut**.
- Une prime de **400 euros brut exonérés de cotisations** à tous les salariés ayant un salaire **entre 2500 € et 5000 € brut**.
- Une prime de **250 euros brut** à tous les salariés ayant une rémunération de **plus 5000 € brut.**
- Une prime exceptionnelle de **400 euros brut** aux collaborateurs : Enseignants de l'Enseignement Privé et de l'Enseignement Agricole et les A.E.S.H.

Cette prime est calculée sur les 12 derniers mois au 31 décembre 2022 et correspond à la « prime partage de la valeur » dont le montant total est exonéré d'impôt sur le revenu au titre des revenus de l'année 2022.

La prime est modulée au prorata du temps de travail contractuel du salarié.

Dans le cas où le montant de la prime modulé atteint un niveau inférieur à 30 € brut, la Fondation Apprentis d'Auteuil verse un montant plancher égal à 30 euros brut.

Cette enveloppe budgétaire est proche de 4 millions d'euros après celle de juillet à hauteur de 8 millions d'euros. Pour pouvoir bénéficier de cette prime, il faut être présent à la date de signature de l'accord au 6 janvier 2023 et de son dépôt à l'administration.

Il s'agit bien d'une PPV (Prime de partage de la valeur, anciennement "prime Macron"). Elle sera bien sûr défiscalisée pour les salariés qui remplissent les conditions de défiscalisation et d'exonération des charges sociales en fonction des seuils de salaire définis par la loi.

Par ailleurs les AESH et les enseignants d'État percevront eux aussi une prime, mais soumise à charges sociales qui représentent 900 enseignants agents publics et AESH.

FO est signataire de cette négociation pour l'extension sur la NAO 2022 et apprécie le geste de la Fondation sur cette prime attribuée à tous les salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Nous sommes satisfaits d'avoir été entendus pour les salariés.

REVALORISATION SALARIALE DES ENSEIGNANTS SOUS CONTRAT AVEC L'ÉTAT ET DE LA RÉFORME DU LYCÉE PROFESSIONNEL

La Fédération FO poursuit son travail de revendications auprès du Ministère pour obtenir les revalorisations promises et attendues de longue date POUR TOUS et sans condition en début, en milieu et en fin de carrière !

Augmentation des salaires de tous les personnels, sans contrepartie !

Cette réforme de la formation et de l'enseignement professionnel reste confuse voire contradictoire.

Mais notre syndicat FO poursuivra son combat pour préserver les emplois des professeurs de l'enseignement général et professionnel.

Non seulement les personnels subissent un effondrement inédit de leur pouvoir d'achat, mais ils sont confrontés à des conditions de travail de plus en plus difficiles.

A la rentrée 2023, 2 000 nouvelles suppressions de postes ont été décidées par le ministre dans le secteur de l'Education Nationale.

A la Fondation, les établissements scolaires sont confrontés également à des conditions difficiles pour exercer leur métier.

FO prend acte du retrait de l'examen de ce texte de l'O.D.J. du prochain CT ministériel et revendique l'abandon définitif de cette indemnité pour mission d'innovation pédagogique.

Elle exige que la totalité de l'enveloppe budgétaire, qui doit être abondée car le compte n'y est pas, doit être consacrée à l'augmentation de tous les personnels, sans contrepartie !

FO invite les personnels à refuser ces concertations, qui n'ont aucun caractère obligatoire, et à se réunir pour construire le rapport de force pour gagner sur les revendications, en particulier salariales !

”

“ NÉGOCIATION DE L'ACCORD SUR LA FAMILLE CADRES À LA FONDATION APPRENTIS D'AUTEUIL

Nouvelle séance de négociation pour la Famille Cadres ce jeudi 12 janvier 2023, notre délégation était composée du Délégué Syndical Central FO, d'une cadre administrative, d'un chef de Service Educatif et d'un directeur de MECS.

Il est important que des Cadres décisionnels soient présents lors de la réunion pour faire entendre leurs positionnement et questionnement sur les conditions de travail et le management dans leur ensemble.

La mise en place de nouvelles séances (séminaire en février de 2 jours et une séance en mars) permet d'espérer la signature de cet accord d'ici la fin mars 2023, afin qu'il soit déployé en fin d'année pour tous les Cadres de la Fondation Apprentis.

Nous restons encore sur des points de blocage important sur nos échanges, mais nous avons entendu de la Direction qu'elle est prête à faire des ouvertures dans la négociation.

Nous avons recensé les propositions et les revendications des salariés qui ont répondu à notre enquête en ligne et des salariés ayant participé à nos séances de travail.

Nous avons travaillé deux volets : la **Classification** et l'**Organisation du Temps de Travail. Le dernier volet sur la rémunération est présenté aux organisations syndicales le 12 janvier 2023.**

Nous restons sur des points de blocage avec la Direction générale comme sur les Congés Ancienneté, les Ressourcements, le SFT et sur l'utilisation des régimes horaires dont le Forfait Jour et Heure.

Nous ne sommes pas satisfaits du système sur la classification dont le cadrage pour les Psychologues et les Formateurs.

Nous avons abordé le sujet sur la rémunération pour la Famille Cadres dont nous attendions la présentation, mais nous avons déjà des orientations sur l'évolution de la rémunération des salariés Cadres.

Nous pensons qu'il est nécessaire d'augmenter la rémunération des Cadres avec pour point de comparaison la convention collective 66 et 51 du secteur d'activité (ex : les Psychologues) mais également qu'un Chef de service ne peut pas être moins bien rémunéré qu'un Educateur Spécialisé.

Nous demandons une harmonisation cohérente sur les :

- Délégations de pouvoir et valorisation des astreintes.
- Ressourcement et ancienneté.
- Organisation du temps de travail (régime horaire, forfait jours et forfait heures).
- Rémunération.

Nous attendons que la Direction nous apporte des réponses à nos revendications et questionnements.

Nous serons en mesure de faire un retour plus complet sur la négociation de l'accord Famille Cadres lors du prochain bulletin de la Fédération.

”

“ Certains pour Noël reçoivent des cadeaux. À LA FONDATION DES APPRENTIS D'AUTEUIL, certains reçoivent une lettre de licenciement sans possibilité de se défendre sur des faits rapportés et non avérés

En cette période de fêtes de fin d'année nous allons vous raconter une histoire qui hélas se termine mal…

Le 6/12/22, trois salariées du service paie (à BOUGUENAIS) ont été convoquées à un entretien préalable à licenciement, et l'une d'entre elle me demande de l'accompagner. Les deux autres le seront par notre collègue de la CGT du site.

Pour restituer le contexte, ces 3 collègues n'ont jamais eu de remarques de leur manager que ce soit en entretien individuel ou en réunion jusqu'à ce courrier pour entretien à licenciement. Ces 3 collègues sont salariées de la Fondation depuis de nombreuses années sans aucun souci avec leur hiérarchie.

L'employée que je représente a des compétences supérieures aux attentes du poste, tant au niveau professionnel que relationnel. Il suffit de relire les entretiens annuels et professionnels dont le dernier en date est signé par le manager actuel. Les faits qui leur sont reprochés portent sur des paroles, des postures, des comportements. Ces faits ont été collectés par la manager, au cours des 2 derniers mois et découleraient de propos relatés par des collègues. Ces collègues ont été nommés pendant l'entretien à licenciement. Selon certaines salariées citées, ces propos ont été sortis de leur contexte, interprétés, voire inventés.

Lors de l'entretien, les salariées se sont senties calomniées et n'ont pas pu se défendre face à ces accusations car leur supérieure n'était pas présente lors de l'entretien.

Les trois salariées sont accusées d'insubordination, d'être en inadéquation avec les valeurs de la Fondation, de remettre en cause l'autorité avec l'intention de nuire et pour deux d'entre elles de discrimination envers des personnes handicapées. Accusations inacceptables et très humiliantes pour une des salariées, mère d'un enfant handicapé (fait ignoré par sa manager).

Les trois salariées nient ces reproches, elles sont choquées et se sentent humiliées et en totale incompréhension à l'écoute de ces reproches diffamatoires. Elles disent que si, sur le service, le climat est délétère elles n'en sont pas la cause.

Nous avons saisi la Direction Générale mais trop tard, le courrier de licenciement était déjà envoyé aux salariées.

Nous pouvons nous interroger sur le fait qu'aucune enquête n'a été réalisée par le service RH, avant d'engager des procédures contre ces trois salariées.

Nous pouvons nous interroger sur la rapidité à laquelle le licenciement a été mis en place sans preuves factuelles de fautes.

Nous sommes tristes de constater que les valeurs de bienveillance ne sont pas appliquées partout ni le management coopératif car, avant d'en arriver à une décision aussi brutale et démesurée, le dialogue devrait toujours être la porte d'entrée à une organisation en adéquation avec nos valeurs.

Nous vous laissons imaginer le climat social dans ce service où l'on peut recevoir, du jour au lendemain, une convocation pour licenciement alors que l'on effectue son travail depuis des années avec rigueur et professionnalisme.

Un droit d'alerte a été fait. Nous avons désigné un cabinet d'expertise sur les risques psychosociaux afin que les salariés, qui le souhaitent, puissent évoquer leurs conditions de travail et leur situation vécue depuis décembre suite au licenciement de trois collègues.

Nous espérons pouvoir en retirer des indicateurs forts afin de mettre en place un plan d'actions sur le management et le retour à une certaine qualité de travail car la confiance est perdue pour plusieurs salariés.

”

“ RÉFORME DES RETRAITES : C'EST NON !

Le Gouvernement BORNE a dévoilé sa réforme des retraites : un allongement de l'âge de départ porté à 64 ans, une accélération de la réforme Touraine avec 43 annuités et la fin des régimes spéciaux.
Un front unitaire des huit Organisations Syndicales CGT FO CFDT CFTC CFE/CGC UNSA Solidaires FSU a créé une dynamique par une première riposte le jeudi 19 janvier 2023 par la grève et des manifestations.
Sans attendre et partout dans la Fondation, la mobilisation est dans l'unité d'autant plus que ce projet vient se rajouter à une situation d'appauvrissement des salariés par l'augmentation du coût de la vie et un niveau d'inflation à plus de 6 %.
FO Apprentis d'Auteuil invite tous les camarades à continuer de sensibiliser les salariés, à tenir des réunions d'information pour définir les cahiers de revendications et de construire le rapport de force afin d'obtenir satisfaction.
Cette mesure n'est pas justifiée, le rapport du conseil d'orientation des retraites (COR) indique clairement que le système des retraites n'est pas en danger, il n'y a aucune urgence financière.
Cette réforme va frapper de plein fouet l'ensemble des travailleurs, ceux qui ont commencé tôt, les plus précaires, ceux dont la pénibilité n'est pas reconnue et ceux n'ayant plus d'emploi avant leur retraite.
Ce projet, c'est le choix de l'injustice et de la régression sociale. Pour renforcer notre système de retraite par des mesures de progrès :

Tous Mobilisés le 19 janvier 2023,
Retrait de la réforme des retraites !
Augmentation des salaires pour tous sans contrepartie !
Annulation des suppressions de postes !

Daniel LAURENT
Délégué Syndical Central
Fondation Apprentis d'Auteuil

”

Accompagner l'équilibre de vie du salarié aidant

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

Chiffres clés

8,3 à 11 millions
d'aidants familiaux

60 %
sont des actifs

73 %
aident au domicile de l'aidé

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

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

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

Les droits du salarié aidant

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

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

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

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

Solidarité : don de jours de repos en entreprise

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

Le Groupe VYV mobilisé auprès des aidants et de leurs proches

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

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

GROUPE vyv
Entrepreneur du **mieux-vivre**

Chorum · Harmonie mutuelle · MGEFI · mgen · MMG · MNT · SMACL Assurances · vyv 3 · Arcade vyv

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

Section fédérale des cadres

“ QUAND LES RÉFORMES SONT À LA FÊTE, LES SALARIÉS TRINQUENT !

RÉFORME DE L'ASSURANCE-CHÔMAGE : INJUSTE ET PUNITIVE

Le lundi 21 novembre, le Ministre du travail Olivier DUSSOPT a présenté aux interlocuteurs sociaux les arbitrages attendus concernant la réforme de l'assurance-chômage. Et une fois encore, le Gouvernement a privilégié une mesure purement dogmatique. Au motif de renflouer les caisses du système, c'est à nouveau une réduction des droits qui va s'opérer.

Non contente de constituer une mesure injuste, punitive et ciblant toujours davantage les salariés les plus fragiles, la modulation à la hausse ou à la baisse de la durée des droits à l'assurance chômage selon l'évolution de la conjoncture économique marque un changement radical en matière de construction de notre système de protection sociale.

La baisse de 25 % de la durée d'indemnisation marque un pas de plus vers la précarisation des plus nécessiteux et notamment des seniors. Ces derniers sont les premières victimes du chômage de longue et même de très longue durée, puisque les 55 ans ou plus restent en moyenne inscrits plus de deux ans à Pôle emploi. Les Cadres seniors demandeurs d'emploi ne sont également pas épargnés. Environ 500 000 sont inscrits depuis plus de 2 ans (29 % pour les 55/59 ans et 39 % au-delà de 60 ans).

Quant à la récente sortie du porte-parole du Gouvernement, qui considère que « 18 mois, c'est suffisant pour trouver un emploi », elle relève d'un certain mépris, pour ne pas dire d'un mépris certain, caractéristique de l'état d'esprit animant les politiques actuelles. En suivant cette logique, on pourrait aller jusqu'à limiter la durée d'indemnisation à une minute, puisqu'il ne faut pas plus de temps pour traverser la rue.

La conditionnalité de demeurer sous le seuil des 9 % de chômeurs pour que ces mesures s'appliquent ne signifie pas grand chose, sauf à pérenniser le nouveau dispositif ; le risque d'atteindre ce seuil même à moyen terme pouvant être considéré comme très faible. En revanche, l'introduction d'un tel chiffre constitue un premier pas vers une logique de variable d'ajustement, modifiable à loisir et entérinant le curieux principe qu'en-dessous de 9 % de chômage dans le pays, tout va bien !

Le ministre du travail a beau certifier que si ces nouvelles règles étaient de nature à faire économiser jusqu'à 4 milliards d'euros, cela n'était *« pas la préoccupation ni l'objectif du gouvernement »*, le fait demeure que ce substantiel bénéfice va se réaliser sur le dos de salariés, ayant cotisé selon des règles du jeu prédéfinies, et qui ne bénéficieront plus d'une juste indemnisation.

Cette réforme aura également pour effet de saper le moteur de l'audace et de la prise de risque, notamment des Cadres, plus ou moins jeunes, contraints d'opérer des arbitrages entre leurs velléités d'initiative et d'évolution professionnelle et le souci de se prémunir contre tout risque d'incident de parcours. Sans compter que ces mesures viennent alourdir celles de la réforme de 2021, qui abaissait de 30 % le montant des indemnités pour les salaires supérieurs à 4 500 euros bruts dès le 7ème mois.

FO-Cadres rappelle que les Cadres contribuent au financement de l'assurance chômage à hauteur de 45 % et consomment moins de 21 % de ces ressources. Moins de 7 % d'entre eux en sont par ailleurs bénéficiaires. C'est donc d'abord et avant tout sur leurs efforts que le système trouve son efficience. Pourtant, rien n'est fait pour eux ; au contraire, ils seront tout aussi victimes des mesures à venir que les salariés non-Cadres.

FO-Cadres rappelle que la notion même d'assurance chômage implique par nature un caractère assurantiel. Revenir sur cette notion et la conditionner à des variables économiques aussi arbitraires qu'aléatoires ne peut conduire à terme qu'à une appréciation individuelle de l'ouverture des droits.

Les salariés, Cadres comme non-Cadres doivent donc pouvoir bénéficier quand ils en ont besoin des allocations pour lesquelles ils ont cotisé. Car, comme semble trop souvent l'oublier le Gouvernement, avant de prétendre à des indemnités de chômage, il faut avoir travaillé.

SOURCE : FO-CADRES, le 23 novembre 2022

À savoir : le 23 décembre 2022, le projet de décret en Conseil d'État relatif au régime d'assurance-chômage est parvenu aux organisations syndicales et patronales, durcissant de nouveau les règles d'indemnisation.

Le projet de décret prévoyait une baisse de 40 % de la durée d'indemnisation contre 30 % aujourd'hui lorsque le taux de chômage serait inférieur à 6 % (il est actuellement à 7,3 %).

La Première ministre Elisabeth Borne a annoncé le retrait de cette partie du décret qui a suscité la colère des organisations syndicales.

RÉFORME DES RETRAITES : C'EST TOUJOURS NON !

Le mardi 10 janvier 2023, Élisabeth Borne a officiellement annoncé la teneur exacte de la réforme des retraites. Malgré une opposition de la majorité des Français et de l'ensemble des organisations syn-

dicales, le gouvernement persiste dans sa volonté d'imposer une réforme injuste et inefficace.

Parmi les mesures annoncées figurent le report de l'âge légal de départ de 62 à 64 ans, accompagné d'une accélération de l'allongement de la durée de cotisation (43 annuités, soit 172 trimestres en 2027 au lieu de 2035 comme initialement prévu par la loi Touraine). Ces mesures obligeront les salariés à travailler plus longtemps, alors même qu'un salarié sur deux n'est déjà plus en emploi au moment de liquider sa retraite et que 42 % des Cadres inscrits à Pôle Emploi le sont depuis plus d'un an.

La réforme pénalisera dans un premier temps les salariés qui ont commencé à travailler tôt. Ces derniers devront poursuivre leur activité malgré une durée de cotisation suffisante. Elle pénalisera également les jeunes en retardant leur entrée sur le marché du travail. Enfin cette réforme passe sous silence ses effets sur la détérioration de l'état de santé des salariés contraints désormais à travailler plus longtemps.

Le contexte économique et social, ne justifie pas l'urgence d'une réforme. Le régime de retraites sera excédentaire de 3,2 milliards d'euros cette année et devrait connaitre un déficit projeté de 12 milliards d'euros pour 2027. Un déficit qui ne met nullement en péril le système actuel. D'une part ce déficit représente à peine 3 % des dépenses annuelles de retraite et moins de 0,8 % du PIB. D'autre part, le COR (Conseil d'Orientation des Retraites) prévoit par la suite un retour progressif à l'équilibre à horizon 2070.

En justifiant une réforme sur la base d'une dynamique non contrôlée des dépenses des retraites, le gouvernement admet implicitement n'avoir aucun autre fondement qu'idéologique. Il exclut ainsi délibérément l'option d'un financement par l'octroi de ressources complémentaires. Pire encore, il élude l'enjeu de l'accroissement du taux d'activité et particulièrement celui des seniors. Pourtant, une réelle politique en la matière génèrerait de facto les ressources nécessaires pour pallier tout besoin ultérieur de financement des retraites.

Contre ce projet de réforme injuste et inefficace, les Cadres et Ingénieurs FO répondent présents à l'appel intersyndical pour une première journée de grève et de manifestations le 19 janvier 2023.

SOURCE : FO-CADRES, le 11 janvier 2023

”

“ LE DROIT DE GRÈVE DES CADRES EN FORFAIT JOURS

Un droit à valeur constitutionnelle mais pas sans impact sur la rémunération

En contrepartie du droit de grève, le salarié perd son droit à rémunération. Si, dans la plupart des cas, la détermination de l'étendue de la perte salariale ne pose pas difficulté, ce n'est toutefois pas le cas lorsque le salarié n'est pas soumis à un décompte horaire de sa durée de travail, ce qui est le cas des Cadres en forfait-jours.

Les Cadres du secteur privé peuvent-ils faire grève ?

Les Cadres du secteur privé peuvent faire grève et sont soumis aux mêmes règles que tous les autres salariés. Le droit de grève est un droit à valeur constitutionnelle reconnu à tout salarié dans l'entreprise.

Aucune convention collective ne peut interdire ou limiter le droit de grève. Il en est de même pour le contrat de travail.

Quel est l'impact de la grève sur la rémunération du Cadre en forfait jours ?

À défaut d'accord collectif ayant fixé d'autres modalités, la retenue sur salaire en cas de grève d'un salarié en forfait jours se calcule en fonction d'un horaire fictif lorsque la grève est d'une durée inférieure à la journée complète ou à la demi-journée. (Cour de cass. 13 novembre 2008 n°06-44608)

Un salarié absent pour motif de grève n'a pas à réaliser l'ensemble des jours de travail, prévus dans le forfait et n'a pas à rattraper les jours pendant lesquels il a été absent. Les jours de repos sont proportionnellement affectés par les absences puisque lors d'une grève, l'absence du salarié suspend l'exécution du contrat de travail.

Une retenue sur salaire doit pouvoir être effectuée lorsque le salarié se met en grève pour une durée inférieure à la demi-journée ou à la journée. L'employeur peut revenir à une base horaire fictive pour déterminer le montant de la retenue sur salaire.

Ceci est néanmoins impossible lorsque l'accord collectif indique qu'aucune retenue sur salarie ne peut être effectuée pour une absence inférieure à la demi-journée.

Exemple :

Un salarié au forfait jours perçoit 4166.67 euros par mois sur 12 mois pour 218 jours travaillés. Un jour de travail équivaut donc à 199.2 euros. Le salarié fait grève pendant 2 heures. L'horaire collectif applicable dans son établissement est de 35h par semaine et 151.67 heures par mois.

- Le taux de salaire horaire fictif du salarié est égal à 4166.67 / 151.67 = 27.47 euros
- L'employeur peut donc effectuer une retenue de 27.47 x 2 = 54.94 euros sur le salaire mensuel du salarié au titre de cette grève.

SOURCE : FO-CADRES, le 29 novembre 2022

Section fédérale des retraités

RAPPEL

Le 21 mars 2023, la Section Fédérale des Cadres de la FNAS FO organisera, en visioconférence, une journée nationale de formation à destination des Cadres de l'Action Sociale.

Elle visera à offrir aux Cadres de notre secteur l'opportunité d'exprimer leurs préoccupations et leurs attentes.

De nombreux témoignages attestent ainsi de l'évolution d'une pratique et d'une fonction.

Les Cadres doivent imposer un débat de fond sur leur statut, revendiquer sur les déroulements de carrières, les salaires, la rémunération des astreintes, le temps de travail, les congés, la formation…

Une démarche que la FNAS FO souhaite la plus large possible pour que la prise en considération de la parole des Cadres participe pleinement à la construction d'une réponse syndicale à même de défendre leurs intérêts.

CADRES DANS L'ACTION SOCIALE : quels moyens ?

UN PARCOURS EN 3 SESSIONS

Session A : 1 Journée Nationale Fédérale
En visioconférence, le 21 mars 2023

Session B : 1 session de formation de 2 jours à Paris
(Prérequis : avoir participé à la Session A)
18 et 19 avril 2023

Session C : 1 session de formation de 3 jours à Paris
(Prérequis : avoir participé à la Session B)
06, 07 et 08 juin 2023

Gil Silvestri
Conseiller Fédéral

MOBILISATION DU 19 JANVIER 2023 CONTRE LE NOUVEAU PROJET DE RÉFORME DES RETRAITES

MOBILISATION maximum le 19 janvier 2023 contre le projet de réforme des retraites présenté par le gouvernement le 10 janvier 2023.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO soutient sans réserve l'appel à la grève et à manifestation **du 19 janvier 2023** lancé par la Confédération CGT FORCE OUVRIERE et l'intersyndicale élargie. Le projet du gouvernement confirme le recul de l'âge de départ à la retraite à 64 ans et l'augmentation du nombre de trimestre à valider. Le gouvernement présente un projet de réforme brutal avec application rapide au 1er septembre 2023 pour les salariés à partir de la génération 1961.

Nous vous appelons à manifester pour le retrait du projet.

Dès l'annonce du projet présidentiel sur les retraites, la Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO s'est opposée au recul de l'âge de départ à la retraite et à l'augmentation de la durée de cotisation.

Dans nos résolutions de l'Assemblée Générale de juin et du bureau du 6 décembre 2022 nous avons pris position pour une mobilisation générale contre ce projet et exiger le retrait.

Aujourd'hui, il n'y a aucune raison de reculer l'âge de départ à la retraite et d'augmenter les trimestres à valider. Cette nouvelle réforme des retraites n'est pas nécessaire.

Le gouvernement veut convaincre du bien-fondé de cette réforme et se donne pour mission de sauver le système de retraite par répartition à long terme.

Les arguments habituels sont développés : déficit des régimes de retraite dû à l'augmentation des personnes qui vont partir à la retraite par rapport à la baisse des actifs qui cotisent.

Pour répondre aux arguments du gouvernement qui passe son temps à dramatiser la situation financière des régimes de retraites.

La réalité est tout autre.

Le rapport du Conseil d'orientation des retraites n'est pas alarmant sur le financement, le COR constate un léger excédent en 2021 et 2022.

La réforme Touraine (2014) porte déjà l'âge de départ à la retraite à 64 ans et 43 années de cotisation en 2031, alors pourquoi précipité les choses ?

Il y a d'autres solutions pour répondre au déficit de financement à venir : augmentation de la cotisation, fin des exonérations non compensées, travailler sur le maintien dans l'emploi des seniors, une hausse générale des salaires plutôt que des primes dites Macron ou autres qui n'apportent pas de cotisations sociales supplémentaires.

Reculer l'âge de départ à la retraite à 64 ans et augmenter le nombre de trimestres à valider ne fera que pénaliser les salariés aux carrières longues et ceux qui ont accompli des travaux pénibles. Ils rencontreront bien des difficultés à obtenir une retraite à taux plein.

Ce projet n'est ni plus ni moins que l'accélération de la réforme Touraine en ramenant l'application en 2027.

Nous disons que 62 ans et 41 années de cotisations pour une retraite à taux plein c'est déjà trop.

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

- Le retrait du projet de réforme des retraites portant l'âge de départ à 64 ans et 43 ans de cotisations.
- 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 indexées sur les salaires.
- Le maintien du système de retraite par répartition basé sur la solidarité intergénérationnelle et interprofessionnelle.
- Le maintien du financement des retraites par répartition par les cotisations assurant la pérennité du système des retraites du régime général et complémentaire.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO approuve la déclaration de l'intersyndicale élargie avec la CGT FO du 10 janvier 2023 sur son opposition à tout recul de l'âge légal de départ en retraite et à toute augmentation de la durée de cotisation.

C'est la raison pour laquelle la Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO appelle tous ses adhérents à soutenir la grève et à participer **aux manifestations du 19 janvier 2023** pour obtenir le retrait du projet.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO invite les Retraités à se rapprocher des Syndicats départementaux de l'Action Sociale et des Unions Départementales FO pour participer aux manifestations.

Venez massivement le 19 janvier 2023 participer aux manifestations pour obtenir le retrait du projet de réforme des retraites 2023

Jean- Marie PETITCOLLOT
Secrétaire de la SFR

Action Enfance

« CEUX QUI LUTTENT NE SONT PAS SÛRS DE GAGNER, MAIS CEUX QUI NE LUTTENT PAS ONT DÉJÀ PERDU »
B. BRECHT

La section syndicale FO ACTION ENFANCE vous souhaite une bonne et heureuse année 2023. Elle fait le vœu de voir aboutir des avancées sociales en termes de conditions de travail et d'augmentations de salaire pour TOUS !

La situation générale est inquiétante, avec la poursuite de la destruction des services publics et les conséquences que l'on connait. Que ce soit dans le secteur de l'énergie, et surtout dans le secteur de la santé et de l'hôpital. Notre secteur n'est pas mieux loti, des milliers d'enfants n'ont pas de places dans les établissements spécialisés, d'autres attendent la mise en œuvre des mesures de protection pendant des mois, malgré des ordonnances judiciaires.

DES NOUVELLES DES ÉTABLISSEMENTS

La section syndicale s'est réunie et a fait le point sur la situation dans chaque village et dans chaque service représenté. Elle fait des constats identiques et effrayants dans de nombreuses structures :

- Des salariés sont abandonnés à leur sort, seuls, ils font face à la charge de travail à cause du manque de personnel.
- Les démissions sont toujours aussi nombreuses. Le turn-over important est source d'inquiétudes pour les salariés et fortement déstabilisant pour les jeunes accueillis et leurs familles.
- Des travaux de réhabilitation dans certains établissements bousculent la vie des jeunes et mettent les salariés en surcharge de travail. Aucun accompagnement au changement n'est sérieusement anticipé par les directions.
- L'accueil des nouveaux salariés est toujours déplorable et bien souvent dans l'urgence.
- Des faits graves sont constatés sur différents sites laissant les salariés en désarroi et les enfants en insécurité, faute de réponses adaptées.
- Des professionnels non issus du secteur social sont embauchés, certains se trouvent en difficulté pour exercer les missions en Protection de l'Enfance car ils ne connaissent ni le secteur, ni le métier, et mettent les professionnels en surcharge de travail pour les « former » ; tous les salariés embauchés doivent être d'emblée inscrits dans un cycle de formation qualifiante.
- Dans certains établissements, les restructurations et le déploiement de nouveaux services génèrent une surcharge

de travail pour le personnel administratif et technique, sans nouvelles embauches !

- La Fondation n'a pas mis en place une réflexion sur l'utilisation du logiciel Sil'Age, en particulier sur le stockage de données sensibles, comme les informations médicales.
- **Plusieurs droits d'alerte** sur les risques psychosociaux démontrent à nouveau que les dysfonctionnements liés à la gestion humaine et à l'organisation des établissements ne sont pas réglés. Pourtant les salariés et leurs représentants n'ont de cesse de le signaler !

Pourquoi faut-il en arriver jusque-là ?

De façon générale, la section syndicale dénonce le manque de moyens dévolus à la Protection de l'Enfance. La Fondation Action Enfance doit prendre toute sa part pour obtenir les moyens humains à la hauteur des exigences que confèrent les missions de service public en Protection de l'Enfance. Les équipes doivent s'étoffer de professionnels pluridisciplinaires : infirmiers, médecins psychiatres, maîtresses de maison, psychologues.

VOTRE CONTACT : Aicha KHATRI 06 20 35 08 12
aichakhatri.pro@gmail.com
FO Action Enfance - site internet : foactionenfance.fr

À NOUVEAU, LA SECTION SYNDICALE FO RÉITÈRE SES REVENDICATIONS

- Maintien et augmentation des postes éducatifs à 35H
- Formation des cadres à un management plus horizontal et bien traitant
- Formation systématique des salariés non diplômés
- Augmentation immédiate et significative des salaires pour tous
- Augmentation du nombre de personnel et pourvoi immédiat des postes vacants : administratifs, techniques, éducatifs, soignants
- Rythme de travail respectant la vie personnelle des salariés
- Durée du travail : égalité de traitement, baisse de la cible annuelle et uniformisation
- 183 euros net/mois pour tous
- Mise en place d'un 13ème mois
- Valorisation du travail de nuit

AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT

Dans la CCNT 51, la valeur du point passe à 4,58 € avec effet rétroactif au 1er juillet 2022. C'est une augmentation de près de 3 %, largement insuffisante au regard de l'inflation (+ 6 % en 2022).

Malheureusement, elle ne profitera pas aux plus bas salaires (indices conventionnels infra-SMIC). Ces salariés verront seulement leur indemnité différentielle diminuer, et resteront au SMIC.

C'est scandaleux.

SUR LES 183 EUROS POUR TOUS

La lutte continue pour obtenir les 183 euros pour tous sans contrepartie au niveau des négociations nationales.

En attendant, FO demande à nouveau une prime pour les salariés d'ACTION ENFANCE qui en sont exclus.

L'ACTUALITÉ C'EST LE FRONT DU REFUS
NON A LA RÉFORME DES RETRAITES !

Dans la situation précaire et douloureuse que les salariés subissent depuis des années, faisant fi du front commun intersyndical, le gouvernement annonce malgré tout un allongement de la durée de cotisation et un report de l'âge de départ en retraite !

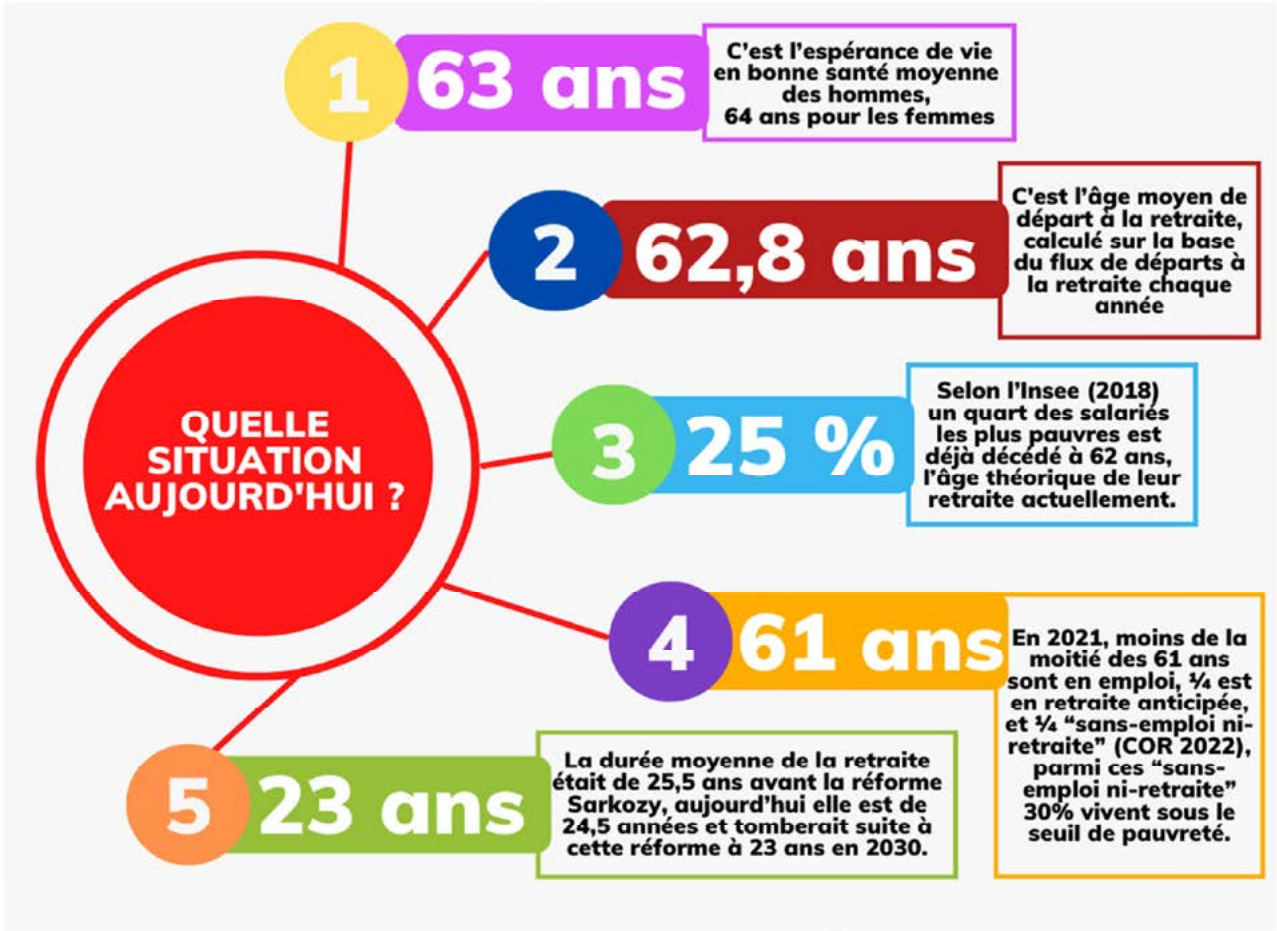
Pour FO c'est non !

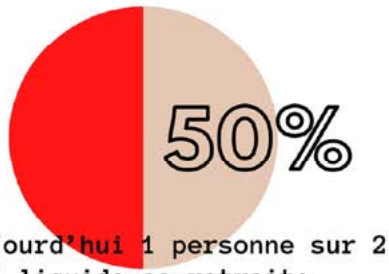
La riposte s'engage dès le 19 janvier 2023 :
TOUS EN GRÈVE ET EN MANIFESTATION

FO
dès le
19
janvier
en grève pour
nos retraites !

RÉFORME DES RETRAITES, POUR FO C'EST NON !

La vérité par les chiffres





Aujourd'hui 1 personne sur 2 qui liquide sa retraite n'est plus en emploi mais soit au chômage, en arrêt maladie, en invalidité ou bénéficie de minima sociaux.

Si la réforme des retraites est pour le gouvernement la mère des réformes, pour FO, les retraites seront la mère des batailles !

MOTION
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE SDAS FO 37

ENIÈME CONTRE-RÉFORME DES RETRAITES,

POUR LE SDAS FO 37 DES PRÉCISIONS S'IMPOSENT !

Avec les réformes successives, la réalité pour bon nombre de salariés, concernant leur âge de départ en retraite, est déjà au-delà de 64, 65 voire 67 ans ! Avec la contre-réforme Touraine les salariés nés en 1973 doivent déjà cotiser 172 trimestres soit 43 ans.

Et ce nombre ne peut qu'augmenter.

Que dire du nombre de salariés de 55 ans et plus au chômage qui ne peuvent qu'attendre pauvrement l'âge légal de départ ? Que dire également de l'injustice du mode de calcul des trimestres comptés que s'ils commencent en janvier, avril, juillet ou octobre ?

Que dire des carrières hachées qui produiront pour ces salariés un rallongement des annuités pour une pension de misère ? Que dire pour les jeunes qui démarrent plus tard dans leur carrière et qui cumulent des contrats trop courts pour compter dans les trimestres cotisés ?

La France n'a jamais produit autant de richesse grâce à ses salariés, et il faudrait encore leur réduire leurs droits ?

Ce n'est pas aux salariés de payer la crise Covid ni la guerre en Ukraine !

C'est pourquoi, le SDAS FO 37, réuni à son Assemblée Générale annuelle, exige

- ✓ L'abandon du mode de calcul au trimestre calendaire : 3 mois même disjoints = 1 trimestre
- ✓ Retour au calcul des 10 meilleures années
- ✓ Indexation du point de retraite sur le niveau des salaires
- ✓ Révision complète de la prise en compte de la pénibilité, tant physique que psychique, dans le calcul de départ
- ✓ Augmentation du taux de cotisation

ET surtout, retour aux 37.5 annuités et à 60 ans comme âge légal de départ en retraite, au meilleur des 2 conditions

Il est temps de reconquérir nos droits, de reconquérir notre Sécurité Sociale !

ANNECY le 16/01/23

LA REFORME DES RETRAITES : C'EST NON !!!

Le SDAS FO 74 s'inscrit pleinement dans le communiqué de l'intersyndicale nationale et se félicite de l'unité pour combattre et REFUSER la réforme des retraites.

Réforme injuste et qui, une fois n'est pas coutume, impactera tous les salariés, et plus particulièrement les femmes, les plus précaires et accentuera les inégalités.

Jusqu'où sont-ils capables d'aller ?

Pour tout le monde, ce sera 2 ans de plus avec un départ à 64 ans et une durée de cotisation à 43 ans pour une retraite à taux plein. INACCEPTABLE !!!

Le gouvernement martèle sans cesse que les caisses de retraites sont vides alors qu'elles sont excédentaires en 2021 et 2022 et que les risques futurs sont limités.

L'argent existe : les milliardaires n'ont jamais encaissé autant de milliards sur le dos des salariés !

Augmenter les salaires, c'est des cotisations en plus pour les retraites et la santé !

Alors, pas d'hésitation :

RESISTONS, et FAISONS RECULER LE GOUVERNEMENT !!!

Pour FO Action Sociale 74, la réforme Macron/Borne, c'est NON !

TOUS EN GREVE

à partir du 19 Janvier 2023

et Manifestation devant la Préfecture d'ANNECY à 14 H.

Contact : fran.coud@orange.fr 07 55 62 32 82

SDAS 11

SDAS 25 :

12 000 à **BESANÇON**,
6 000 à **MONTBÉLIARD**
600 à **PONTARLIER** par -10°
3 600 à **VESOUL**

SDAS 40 :

MONT-DE-MARSAN 6 500 personnes

SDAS 69 :

LYON 38 000
VILLEFRANCHE SUR SAÔNE 2 200

SDAS 89 :

2 500 à manifester à **SENS**
et près de 6 000 à **AUXERRE**

SDAS 19

SDAS 30

SDAS 59

SDAS 75

SDAS 80

SDAS 82

SDAS 89

DR OCCITANIE

THEATRE
FO

FO
Association Joseph Sauvy
BORN TO BE
BORN CONTRE
LA RÉFORME DE
BORNE
SDAS FO66
FO ACTION SOCIALE
SYNDICAT DEPARTEMENT
DE L'ACTION SOCIALE

Estimations
Partages

Fondation de Rothschild

CAHIERS DE REVENDICATIONS

La section FORCE OUVRIÈRE avec les salariés et leurs délégués de pôle de la Fondation de Rothschild Maison de Retraite et de Gériatrie, Unité de Soins de Suite et le Foyer Logement ALIX, situés 76 rue de Picpus 75012 Paris, réunis en Assemblée Générale, ce jour, revendiquent :

Concernant les SALAIRES :

- L'augmentation des salaires de TOUS les corps de métiers au minimum de 15 % au regard de l'augmentation du coût de la vie.
- Le versement à TOUS les corps de métiers de la prime de 600 euros versée aux Infirmières Diplômées d'État en 2021.
- Le versement mensuel à TOUS les corps de métiers de la prime mensuelle de métiers de 500 euros versée aux Infirmières Diplômés d'État et celle de 200 euros versée en préparateur en pharmacie.
- Le versement à TOUS les corps de métiers qui ne l'ont pas eu de la prime grand âge.

Pour un même travail, un même salaire (Auxiliaire de Vie Sociale / Aide-Soignante, ...).

Concernant les CONDITIONS DE TRAVAIL,

au regard de la surcharge de travail et des glissements de tâches, nous revendiquons les embauches suivantes :

POLE RINA de 4 étages avec 92 lits :

- Pour le 1er étage / 6 AS + 2 agents de restauration + 2 agents d'hygiène + 2 IDE
- Pour le 2ème étage / 6 AS + 2 agents de restauration + 2 agents d'hygiène + 2 IDE
- Pour le 3ème étage / 4 AS + 2 agents de restauration + 2 agents d'hygiène + 2 IDE
- Pour le 4ème étage / 4 AS + 2 agents de restauration + 2 agents d'hygiène + 2 IDE

Ainsi que pour la nuit, 2AS par étage = 4 et 1 IDE pour 4 étages = 4

POLE DITZA (UVA) de 3 étages avec 60 lits :

- 2 IDE par étage
- 6 AS par étage
- 2 agents de restauration par étage
- 2 agents d'hygiène par étage

Ainsi que pour la nuit, 2 AS par étage = 6 et 4 IDE pour les 3 étages.

POLE GUILA de 5 étages avec 160 lits :

- 8 AS par étage
- 4 agents de restauration par étage
- 1 agent d'hygiène par étage
- 2 IDE par étage

Ainsi que pour la nuit, 10 IDE et 10 AS.

POLE MALKA de 4 étages pour 156 lits :

- 10 AS par étage
- 2 IDE par étage
- 2 agents de restauration par étage
- 4 agents d'hygiène par étage

Ainsi que pour la nuit, 8 AS et 8 IDE.

LE RECLASSEMENT des salariés en fonction de leur diplôme (art thérapie, ...) et non des postes occupés.

LE REMPLACEMENT des brancardiers et des magasiniers pendant leurs vacances.

CRÉATION D'UNE SALLE DE REPOS pour 25 personnes avec le matériel et toutes les conditions d'hygiène nécessaire.

RÉPARATION sans attendre de l'horloge digitale collective et mise en conformité des vestiaires.

EMBAUCHE DES POSTES VACANTS quelques soient les métiers et les pôles (Pharmacie, Administratif, Service technique, Lingerie, Animation, Aide-soignante, Magasinier, Kiné, Brancardier, Psychologue, Hôtesse d'Accueil, Cadre, Médecin, Coiffeur, Diététicien, Auxiliaire de Vie Sociale et Auxiliaire de Vie Sociale Tikva, ...).

Ils demandent à la direction l'ouverture d'une négociation sans attendre et n'hésiteront pas à faire grève pour obtenir satisfaction.

Opposés à la remise en cause de l'âge de départ à la retraite à 64 ans, à l'accélération de la réforme Touraine avec 43 annuités obligatoires de cotisations et à l'extinction des régimes spéciaux dès 2025, ils revendiquent :

- Pas de recul de l'âge légal de départ,
- Pas d'allongement de la durée de cotisations,
- Maintien de tous les régimes, pas touche aux régimes spéciaux,
- ABANDON PUR ET SIMPLE DU PROJET MACRON-BORNE

Paris, le jeudi 19 janvier 2023

Sourds et déficients visuels

Entrevue du 23 novembre 2022 avec la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS) suite à la réunion du 7 juin 2022 avec la DGCS concernant la refonte des diplômes du Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement des Jeunes Sourds et du Certificat d'Aptitude à l'Enseignement Général des Aveugles et des Déficients Visuels et la fermeture du Centre National de Formation des Enseignants intervenant auprès des Jeunes Déficients Sensoriels (Cf. bulletin 344).

Une délégation FO a rencontré la DGCS, le 23 novembre dernier. Elle était composée de :

- **Pascal CORBEX** (Secrétaire Général de la FNAS FO – Fédération Nationale d'Action Sociale)
- **Juan NAVARRO** (Secrétaire Général du SNPASS FO – Syndicat National des Personnels des Affaires Sanitaires et Sociales et Secrétaire Général adjoint de la FAGE FO – Fédération de l'Administration Générale de l'Etat),
- **Laure BEYRET** (Professeur CAPEJS à l'INJS – Institut National de Jeunes Sourds de Paris et Secrétaire Générale adjointe du SNPASS-FO en charge des établissements publics),
- **Alexis RAMOUNEAU** (Professeur CAPEJS et représentant syndical FO au CSDA – Centre Spécialisé pour Déficients Auditifs d'Albi).

Cette entrevue s'inscrit dans la continuité des échanges amorcés en juin au sujet de la refonte des diplômes CAPEJS (Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement des Jeunes Sourds) et CAEGADV (Certificat d'Aptitude à l'Enseignement Général des Aveugles et des Déficients Visuels) et la fermeture du CNFEDS (Centre National de Formation des Enseignants intervenant auprès des Jeunes Déficients Sensoriels) dont vous trouverez, pour rappel, le contenu en fin de compte-rendu.

Après un bref rappel du contexte par la DGCS (Révision quinquennale des diplômes dans le cadre de leur inscription au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles), adaptation des diplômes à l'évolution des métiers…), nous avons discuté autour de trois thématiques :

- La fermeture du CNFEDS et ses conséquences
- La refonte en elle-même
- Le devenir de ces professions

Vous trouverez le contenu de ces échanges sous la forme de Questions de la délégation FO/Réponses du Ministère ci-après.

Certains aspects de cette refonte nous questionnent. Ainsi, nous avons indiqué que la transmission des documents étant proscrite, cela était contraignant pour nous et nous empêchait d'avoir tous les éléments de cette réforme. De plus, le rapprochement des deux handicaps (sourds + déficients visuels) occasionne le recours récurrent à l'expression « déficience sensorielle ». Si cela n'est pas blessant pour les déficients visuels, cela est offensant pour nombre de personnes sourdes et qu'il serait judicieux de trouver une autre formulation.

En outre, cette refonte ne peut pas être déconnectée du contexte, des conditions d'exercice des professeurs concernés. Ainsi nous avons rappelé que certaines évolutions nous inquiètent : voir des professeurs ne plus être enseignants avec un glissement de tâches vers de l'accompagnement en classe (interfaces de communication) ou comme professionnels ressource pour les enseignants de l'Education Nationale (EN), ne plus exercer leur cœur de métier, ne pas pouvoir continuer à enseigner dans un autre contexte s'ils le souhaitent faute de passerelles…

Nous avons donc évoqué en fin d'entrevue nos craintes à ce que ces diplômes disparaissent à cause de la rupture d'un an qui crée un vide mais aussi faute d'envois en formation :

- **Du côté des INJ (Instituts Nationaux de Jeunes Sourds et de Jeunes Aveugles)**, la subvention Etat servant à rémunérer les enseignants stagne, les concours n'ouvrent plus…
- **Du côté du médico-social privé,** certains établissements font le choix d'un envoi en DU (Diplôme Universitaire), INSHEA (Institut National Supérieur formation et recherche – Handicap et Enseignements Adaptés), FISAF (Fédération Nationale pour l'Inclusion des personnes en situation de handicap sensoriel et DYS en France), ont recours à d'autres professionnels à la place d'enseignants…

QUESTIONS DE LA DÉLÉGATION FO / RÉPONSES DU MINISTÈRE

Sur la fermeture du CNFEDS et ses conséquences

Une convention pour fiabiliser la fin des formations devait être signée entre le CNFEDS et la DGCS cet été, qu'en est-il ?

Cette convention pluriannuelle est en cours de finalisation.

Lors de notre entrevue de juin dernier, nous avions évoqué les fins de formation pour les étudiants en 1ère année de CAEGADV. Il leur restait deux ans de formation sachant que le CNFEDS allait fermer à la fin de leur 2ème année. Comment ces fins de formations ont-elles été sécurisées ?

Les fins de formations ont été sécurisées. Il reste à voir l'organisation de la 3ème année sachant qu'il y a peu ou pas de présence à Chambéry. Cela se passe avec l'INJA (Institut National de Jeunes Aveugles) qui est le lieu de stage.

La DGCS envisage-t-elle de communiquer sur la fermeture du CNFEDS et la refonte des diplômes ?

Concernant la fermeture du CNFEDS, la communication s'est faite dans le cadre de la relation ordinaire avec les structures.

Concernant le nouveau partenariat avec l'INSHEA (Institut National Supérieur formation et recherche – Handicap et Enseignements Adaptés), un communiqué de presse devait sortir le 21 novembre. Le partenariat concernera la formation initiale et la formation continue.

Le dispositif de VES (Validation des Études Supérieures) du Master 2 « Enseignement et surdité » à l'Université de Savoie Mont Blanc a fermé en septembre : comment valider le Master par VES en attendant ?

Avec la fermeture du Master 2, il n'est plus possible de le valider par VES. Il faudra attendre l'ouverture du nouveau Master pour pouvoir valider ce diplôme universitaire par VES donc une fois que le master sera ouvert en septembre 2023 et que la mise en place de la VES sera effective.

L'obtention du CAPEJS par VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) nécessite de pratiquer la parole mais certains établissements ne veulent pas que les agents / salariés en fassent sans avoir été formés au préalable et sans être tutorés (sachant qu'ils ne peuvent payer de tuteurs), est-ce que la DGCS pourrait intervenir afin que les candidats concernés puissent finaliser leur VAE ?

Il faudra prévoir de refaire des modules / sessions spécifiques de formation théorique en parole mais dans l'immédiat, cela n'est pas possible. En outre, la DGCS a bien pris en note la difficulté de terminer la VAE pour certains professeurs et va refaire le point sur cela.

Sur la refonte en elle-même

La refonte des diplômes a pris du retard, que se passera-t-il si elle ne peut pas être achevée à temps ?

En effet, le calendrier présenté en Commission Professionnelle Consultative (CPC) « Cohésion Sociale et Santé » a légèrement glissé. Au besoin, la DGCS intensifiera le travail pour terminer à temps.

Devant quelles instances cette refonte sera-t-elle présentée ?

Ces textes passent devant la CPC « Cohésion Sociale et Santé » et devant la Commission « Education Scolarisation » (CES) du CNCPH (Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées).

Pourquoi certaines Organisations Syndicales (OS) participent au Groupe de Travail (GT) interne à la DGCS et pas d'autres ?

Les OS présentes ont été mandatées par les membres de la CPC. Il aurait pu en être de même du côté du CNCPH (les représentants dans ce GT n'étant pas des OS mais des associations). Nous avons indiqué que nous ne souhaitions pas faire partie de ce GT interne préférant laisser œuvrer les experts.

L'Education Nationale (EN) ne semble pas vraiment partie prenante de cette refonte (absente lors de la présentation de la refonte le 18 novembre devant la Commission Education Scolarisation du CNCPH). Les passerelles vers ce secteur (comme les PEJS – Pôle d'Enseignement de Jeunes Sourds) indiquées dans les notes d'intention, ne semblent pas se concrétiser. Pourquoi ?

La DGCS ne connaît pas les raisons de l'absence de la DGESCO (Direction Générale de l'Enseignement Scolaire) le 18 novembre dernier. Elle a indiqué que l'Education Nationale était bien un partenaire.

A noter que lors de la présentation du 18 novembre, il a été dit qu'il était difficile de formaliser des passerelles en l'absence de l'acteur concerné.

Comment vous positionnez-vous par rapport aux formations déjà en présence : CAPPEI (Certificat d'Aptitude Professionnelle aux pratiques de l'Education Inclusive) et DU INSHEA (Institut National de Jeunes Aveugles) / FISAF (Fédération nationale pour l'Inclusion des personnes en Situation de handicap sensoriel et DYS -Troubles spécifiques du langage et des apprentissages en France) ? Pourquoi des équivalences DU INSHEA / FISAF vs CAPEJS / CAEGADV ne sont-elles pas envisagées ?

Pour l'instant, la DGCS construit un diplôme d'État de A à Z puis elle travaillera avec l'INSHEA pour créer le master permettant la dispense des enseignements théoriques du CAPEJS et du CAEGADV. Ensuite des équivalences pourront être établies. Pour l'instant, il n'y a pas eu de demande de la part de l'INSHEA / FISAF pour que des équivalences soient établies. Il faut en premier une demande, puis on compare les référentiels et enfin on prend la décision de valider ou non une équivalence d'Unités d'Enseignements.

Sur le devenir de ces professionnels

Avec la mise en place de l'école inclusive, cela peut générer de la frustration pour les professeurs CAPEJS / CAEGADV qui ne sont plus en situation d'enseignement direct car soit formateurs de professeurs Education Nationale (EMAS : Equipe Mobile d'Appui Spécifique), soit en co-enseignement… Est-ce que cette refonte permettra de s'adapter à ces nouvelles situations ?

La refonte prend en compte les modalités d'exercice du métier. Dans le cahier des charges, les professeurs CAPEJS / CAEGADV sont des appuis ressources, apportent des conseils aux équipes pédagogiques. Lors de la présentation du 18 novembre, une analogie avait été faite entre les enseignants en EMAS et en SSEFS (Service de Soutien à l'Education Familiale et à la Scolarisation). Nous avons tenu à clarifier la différence : en SSEFS, le professeur a en charge le suivi du jeune, intervient auprès du jeune… alors qu'en EMAS, il conseille et forme les professionnels de l'EN qui ont en charge le jeune. La position d'enseignant est différente de celle de formateur. La DGCS a indiqué que certains professeurs CAPEJS / CAEGADV s'engageaient dans la formation au niveau du CNFEDS et de l'INSHEA et que cela n'était pas problématique. Nous avons indiqué qu'il fallait bien faire la part des choses entre le fait de devenir formateur par choix (avec souvent des appétences pour cela) et le fait de devoir l'être (= imposé) et qu'il fallait donc pouvoir être accompagné dans ces nouvelles missions. La DGCS a indiqué que cela ne pourrait pas être en formation initiale car il y a un volume horaire de cours maximal en Master (choix à faire) et que cela n'est pas une pratique coutumière mais pourrait faire l'objet d'un module de formation continue.

“ FO EN DÉFENSE DES DIPLÔMES D'ÉTAT

Suite à l'annonce, courant mai, par l'Université de Savoie Mont-Blanc de la fermeture programmée du CNFEDS (Centre National de Formation des Enseignants intervenant auprès des Jeunes Déficients Sensoriels) qui permet de former des enseignants à l'obtention des :

- **CAPEJS** (Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement des Jeunes Sourds).
- **CAEGADV** (Certificat d'Aptitude à l'Enseignement Général des Aveugles et des Déficients Visuels).
- **CAEMADV** (Certificat d'Aptitude à l'Enseignement Musical des Aveugles et des Déficients Visuels).
- **CAFPETADV** (Certificat d'Aptitude aux Fonctions de Professeur d'Enseignement Technique aux Aveugles et Déficients Visuels).

Des diplômes d'Etat délivrés par le Ministère des Solidarités et de la Santé, FO a sollicité une audience auprès de la DGCS.

En effet, ce centre unique en France fait partie, d'un point de vue historique, de l'engagement précurseur de notre pays dans la formation des enseignants spécialisés et la scolarisation des élèves sourds avec l'abbé de l'Epée et Déficients Visuels (DV) avec Valentin Haüy. Ainsi, pour FO, il paraît difficilement concevable que ce type de formations puisse disparaître au vu des besoins criants en enseignants spécialisés sur le territoire et sans que le Ministère trouve une solution pour que des spécialisations perdurent.

Toujours d'un point de vue historique, à la fin des années 1970, les enseignants auprès des enfants et adolescents handicapés dans les ESMS (Etablissements et Services Médico-Sociaux) ont été intégrés dans des corps d'enseignants de l'Education Nationale (EN) à l'exception des professeurs spécialisés pour jeunes sourds et déficients visuels.

Mardi 7 juin 2022, une délégation FO composée de :

- **Juan NAVARRO** (Secrétaire Général du SNPASS-FO),
- **Audrey MARTIN** (Professeur CAPEJS et secrétaire de section FO à l'INJS de Metz),
- **Alexis RAMOUNEAU** (Professeur CAPEJS et représentant syndical FO au CSDA d'Albi),
- **David GREGOIRE** (représentant FO à la CPC cohésion sociale et santé)

a rencontré la DGCS pour évoquer ce sujet.

Dès le début de la réunion, FO a rappelé ses revendications : le maintien d'un centre de formations avec des moyens adaptés ainsi que de diplômes de niveaux 7 de qualité pour l'enseignement des élèves sourds et déficients visuels.

Par ailleurs, FO a souligné les conséquences de cette décision à savoir :

- les énormes désillusions pour les collègues et pour les familles, les élèves et l'enseignement spécialisé de manière générale,
- la crainte de l'extinction des corps.

FERMETURE DU CNFEDS ET SES CONSÉQUENCES

Le constat a été fait que la fermeture du CNFEDS était fortement préjudiciable surtout aussi soudainement. Les raisons évoquées par l'Université de Savoie Mont-Blanc quant à cette fermeture, qu'elle dit effectuer « à regret », sont le manque de moyens financiers en lien avec le besoin en ressources humaines, la dotation de la DGCS insuffisante (bien que le CNFEDS ne l'ait jamais interpelé à ce niveau) mais aussi la faible attractivité de cette formation (diminution importante du nombre de candidats) et la difficulté à s'engager dans la recherche.

La DGCS nous a indiqué avoir été informée tardivement de cette fermeture l'empêchant de pouvoir anticiper ce constat. Mais elle est désireuse d'accompagner au mieux les fins de formations pour les élèves professeurs actuels.

Pour éviter une rupture des formations en cours, une convention de fonctionnement entre l'université de Savoie Mont Blanc, le CNFEDS et la DGCS doit être signée dans l'été. FO a demandé à être présent lors de cette présentation, ce qui a été accepté.

REFONTE DES DIPLÔMES DU CAPEJS ET DU CAEGADV

Parallèlement, une refonte des diplômes est envisagée notamment pour les axer davantage vers du "handicap associé" et l'école inclusive. Des notes d'opportunité ont été présentées par la DGCS quelques jours avant l'annonce de la fermeture du CNFEDS en CPC (Commission Professionnelle Consultative) cohésion sociale et santé. Le CAPEJS et le CAEGADV refondus devraient être effectifs pour la rentrée septembre 2023. Un travail collaboratif avec l'INSHEA est prévu (le CNFEDS se retirant).

Ainsi, il y aura une année blanche entre septembre 2022 et septembre 2023. FO a partagé son inquiétude de cette année "off" pour les futurs formés.

Un des objectifs de cette refonte est de favoriser le rapprochement des formations des enseignants spécialisés du secteur médico-social et de l'EN. Par ailleurs, il est aussi question de masteriser le CAEGADV et de maintenir la masterisation du CAPEJS.

La DGCS nous a aussi assuré qu'elle souhaitait garder le même style de diplômes d'état permettant de conserver les cadres d'emplois actuels (convention collective 66 et décrets statutaires des professeurs des INJ où il est fait référence à ces diplômes).

Un groupe de travail doit réfléchir à cette « nouvelle formation ».

Pour toutes les questions relatives aux VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) et aux VES (Validation des Études Supérieures), la DGCS n'a pas pu nous donner d'informations car les référentiels ne sont pas encore établis.

MOBILITÉ ET DEVENIR DES PROFESSIONS

En ce qui concerne les passerelles avec l'EN, la masterisation du diplôme CAPEJS les renforce déjà. Elle permet d'avoir le même référentiel que l'EN.

La DGCS s'est voulue rassurante quant au devenir de la profession : pas d'extinction prévue.

Cela nous interpelle face à l'absence de concours de titularisation depuis de nombreuses années dans le corps des professeurs des INJ et la fusion programmée des conventions collectives 66/CHRS et51 en une convention unique.

Circulaire confédérale

Secrétariat général
Numéro 10-2023

Réf. : FS/BM/SD

Paris, le 20 janvier 2023

RETOUR MOBILISATION DU 19 JANVIER 2023

Chères et chers camarades,

Nous étions plus de 2 millions. C'est un succès ! La mobilisation a été massive et contrairement à ce que disait l'exécutif, la résignation n'était pas là et la détermination est forte.

Vous avez reçu le communiqué intersyndical que vous trouverez en pièce jointe.

Conformément à nos mandats de congrès qui appelle à l'unité la plus large possible pour gagner sur nos revendications, la délégation Force Ouvrière a tenu la place de la confédération lors de l'intersyndicale qui s'est réunie hier soir à 18h00. Elle y a porté nos revendications.

Nous avons obtenu l'appel à multiplier les actions et initiatives partout sur le territoire, dans les entreprises et services, dans les lieux d'étude, y compris par la grève, notamment autour du 23 janvier, jour de présentation de la loi au Conseil des ministres.

La confédération soutient la totalité des mouvements, actions et initiatives, assemblées générales afin de faire reculer le gouvernement. Elle appelle les travailleurs, du public comme du privé à préparer des assemblées générales pour discuter des poursuites de la mobilisation.

Comme nous l'avions écrit dans le communiqué du 10 janvier : mobilisons-nous, dès le 19 janvier, par les grèves et mobilisations.

Si le gouvernement ne renonce pas, il portera seul la responsabilité du risque de blocage de l'économie et du pays.

Avec cette réforme injuste et injustifiée tout le monde prendra 2 ans ferme !

Nous sommes déterminés. Continuons pour faire reculer le gouvernement, dans l'unité la plus large, préparons et amplifions la journée de grève et de manifestations interprofessionnelles du 31 janvier décidée en intersyndicale pour faire plier l'exécutif.

Frédéric SOUILLOT,
Secrétaire général

Annexe : Communiqué intersyndical du 19 janvier 2023

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière
141 avenue du Maine - 75680 Paris Cedex 14 - Tél. 01 40 52 82 00
http://www.force-ouvriere.fr

DROIT
M'A DIT

MON PETIT
DROIT
M'A DIT

MON PETIT

QUESTION ▶ Comment dois-je procéder pour dénoncer un accord d'entreprise ?

RÉPONSE

▶ QU'EST-CE QU'UNE DÉNONCIATION ?

C'est la procédure qui permet de faire disparaitre un accord collectif. Elle n'est possible que pour les accords à durée indéterminée.

Qui peut dénoncer ?

N'importe laquelle des parties signataires selon la procédure prévue par l'accord lui-même **(C. trav, art L 2261-9)**.

▶ QUEL FORMALISME ?

Un préavis doit être respecté. Sa durée est de trois mois en l'absence de stipulation expresse. Une durée plus courte peut être prévue par l'accord. Cette date de préavis est importante, puisque c'est à compter de l'expiration de ce préavis qu'est calculée la durée pendant laquelle l'accord dénoncé continue de s'appliquer.

Les accords d'entreprise ou d'établissement sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ou l'établissement. Un employeur ne peut donc pas décider unilatéralement de ne plus appliquer une convention collective à laquelle son entreprise est soumise, sans l'avoir dénoncée **(Cass. Soc., 13 novembre 2001, n°99-42.709).**

▶ COMMENT LA DÉNONCIATION EST-ELLE NOTIFIÉE AUX SIGNATAIRES ?

L'auteur de la dénonciation doit la notifier aux autres signataires de l'accord. Elle doit être déposée selon les règles habituelles auprès des services du Ministère du travail **(C. trav, art L 2261-9 et D 2231-2).**

La dénonciation n'est pas valable lorsque l'employeur remet au délégué du syndicat signataire de l'accord dénoncé, une copie de la lettre de dénonciation et non l'original **(Cass. Soc., 15 février 2012, n°10-21.330).**

« *Ne constitue pas l'acte de dénonciation la communication au CSE par l'employeur de sa décision de dénoncer l'accord, lors d'une réunion à laquelle assistent des représentants syndicaux appartenant aux organisations syndicales signataires de l'accord. Ce n'est donc pas à la date de cette réunion que la dénonciation prend effet* **(Cass. Soc., 16 février 1989, n°86-41.035)**. »

▶ EST-IL POSSIBLE DE PROCÉDER À UNE DÉNONCIATION PARTIELLE ?

Si l'accord collectif le stipule expressément ou si les parties sont d'accord.

▶ QUELS SONT LES EFFETS DE LA DÉNONCIATION ÉMANANT DE LA TOTALITÉ DES SIGNATAIRES EMPLOYEURS OU SALARIÉS ?

→ **Maintien du texte dénoncé.**

L'accord continue à s'appliquer :

- Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué.
- Soit à défaut, pendant un an à compter de l'expiration du préavis, sauf clause prévoyant une durée plus longue **(C. trav, art L 2261-10).** Cette durée plus longue doit être fixée.

Tant que l'accord dénoncé est en vigueur, l'employeur ne peut négocier avec les salariés un avenant à leur contrat de travail entraînant la renonciation à certains avantages prévus par cet accord, en matière de rémunération **(Cass. Soc., 26 mai 1998, n°96-41.053).**

→ Nouvelle négociation et accord de substitution.

Une nouvelle négociation s'engage dans les trois mois qui suivent le début du préavis. Toutes les organisations syndicales représentatives doivent être invitées et il s'agit d'une nouvelle négociation et non de la poursuite de discussions engagées avant la dénonciation **(Cass. Soc., 9 février 2000, n°97-22.619).**

Cette négociation peut déboucher sur un accord dit de substitution, y compris avant l'expiration du délai de préavis. Le nouvel accord peut alors entrer en vigueur avant la fin du préavis.

L'Accord de substitution remplace l'accord dénoncé, sous réserve toutefois de la prolongation temporaire de certains avantages de l'ancienne convention, qui peut être prévue par l'accord de substitution. Un salarié ne peut pas réclamer le paiement d'une prime d'ancienneté calculée selon les dispositions de l'ancienne convention si le mode de calcul de cette prime ne figure pas parmi les avantages dont la prolongation temporaire est prévue **(Cass. Soc., 11 février 2015, n°13-13.689).**

Si aucun accord de substitution n'est conclu, l'accord dénoncé devient inopposable à l'employeur au-delà du délai d'un an à compter de la fin du préavis.

▶ ET QUAND LA DÉNONCIATION ÉMANE D'UNE PARTIE DES SIGNATAIRES ?

Selon l'**article L 2261-11 du Code du travail**, lorsque la dénonciation émane d'une partie seulement des signataires, employeurs ou salariés, l'accord reste en vigueur entre les autres signataires.

L'accord continue de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur du droit de substitution, ou, à défaut, pendant un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

▶ QUELLE CONSÉQUENCE SUR LES SALAIRES ?

Si l'accord dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis (soit 15 mois si le préavis légal s'applique), les salariés concernés bénéficient d'une garantie de leur rémunération. Son montant annuel, pour une durée de travail à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de l'accord dénoncé et du contrat de travail, lors des 12 derniers mois.

Si l'accord de substitution est annulé et non remplacé dans le délai requis, les salariés des entreprises concernées bénéficient de la garantie de rémunération **(Cass. Soc., 9 novembre 2005, n°03-43.290).**

La garantie peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération dû au salarié en vertu de l'accord dénoncé et de son contrat de travail et le montant de la rémunération résultant du nouvel accord, s'il existe, et du contrat. S'il est prévu que l'accord dénoncé continue à s'appliquer pendant un délai supérieur à un an, le maintien de la rémunération s'applique à compter de l'expiration de ce délai, si un nouvel accord n'a pas été conclu.

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	21 et 22			07, 08 et 09	23	
MARS	13	14, 15 et 16	27 au 31 COMPLET			21
AVRIL	05 26 et 27				12 et 13	18 et 19
MAI	15 et 16 31			23 et 24		
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 (au 19/01/23 il reste 4 places)			
OCTOBRE	11 et 12					
NOVEMBRE	06 et 22	**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 : 20/01/2023 - **B.A.T.** : 27/01/2023 - **Date supposée de réception :** 07/02/2023