FO ACTION SOCIALE

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 348 | MARS/AVRIL 2023

L'HEURE EST À LA PRÉPARATION DE LA GRÈVE GÉNÉRALE

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 348 | MARS/AVRIL 2023

L'HEURE EST À LA PRÉPARATION DE LA GRÈVE GÉNÉRALE

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 348 | MARS/AVRIL 2023

L'HEURE EST À LA PRÉPARATION DE LA GRÈVE GÉNÉRALE

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 348 | MARS/AVRIL 2023

L'HEURE EST À LA PRÉPARATION DE LA GRÈVE GÉNÉRALE

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 348 | MARS/AVRIL 2023

N° 348

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

- Édito 3
- Communiqué / Déclaration 4
- Notre histoire 17
- Aide à Domicile 19
- Alisfa 23
- CCNT51 25
- CCNT66 27
- CHRS 35
- Missions locales 37
- Régies de Quartier 39
- Juridique 41
- Formation Professionnelle 44
- Apprentis d'Auteuil 47
- Section Fédérale des Cadres 54
- Section Fédérale des Retraités 56

Inclus dans ce numéro :

RÉSISTANCE

- Mobilisations 58
- SDAS 48 78
- SDAS 51 79
- SDAS 85 80

Mon petit droit m'a dit 82

AGENDA MILITANT **2023**

	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET/ AOÛT	SEPTEMBRE
Bureau Fédéral	13	05 et 06 26 et 27	15 et 16 31	01 19	04 et 05 juillet 31 août	11
Conseil Fédéral	14, 15 et 16			20, 21 et 22		13
Comité Confédéral National	22 et 23					
Stage Fédéral	21 : Bureau de la SFC 27 au 31 : S1 à Noirmoutier **COMPLET**	12 et 13 : Parcours Travail/Handicap	03 et 04 : Stage à Thème à Toulouse 23 et 24 : Parcours DSC	13, 14 et 15 : Parcours Travail/ Handicap 26 au 30 : S2 à Noirmoutier **COMPLET**		06 et 07 : Parcours DSC 25 au 29 : S3 à Noirmoutier **COMPLET**
Réunions Nationales	01 au 03 : Journées ML 06 au 10 : Apprentis d'Auteuil 29 : Journées DRCPNE-FP 30 : Bureau de la SFR	04 : Journée Fondation Armée du Salut 06 et 07 : Journée Action Enfance	03 : Groupe Développement	05 : Bureau de la SFR 26 et 27 : Journées BAD		18 au 22 : Semaine Apprentis d'Auteuil
AG des SDAS	03 : SDAS 02 04 : SDAS 22 17 : SDAS 63 17 : SDAS 81 18 : SDAS 34 27 : SDAS 50 30 : SDAS 03	13 : SDAS 36 19 : SDAS 13 20 : SDAS 10 21 : SDAS 91	12 : SDAS 74			

Edito

L'HEURE EST À LA PRÉPARATION DE LA GRÈVE GÉNÉRALE

Le gouvernement vient de passer en force en utilisant le 49.3 pour faire adopter la réforme des retraites, projet rejeté par 94% des actifs forts du soutien des 3 /4 de la population.

Ils l'ont fait, malgré, comme l'a souligné l'intersyndicale le 16 mars *« la formidable mobilisation sociale organisée par l'ensemble des organisations syndicales »* et *« les millions de travailleurs-euses, jeunes, retraités qui ont exprimé avec force et dignité leur refus d'un recul de l'âge légal à 64 ans et d'un allongement des trimestres de cotisation. »* Intersyndicale qui continue d'exiger l'abandon *« de cette réforme des retraites injuste, non équitable et brutale. »*

Le président de la République et son gouvernement portent l'entière responsabilité de *« la crise sociale et politique qui découle de cette décision, véritable déni de démocratie. »*

Dans ces conditions il ne laisse d'autre choix aux travailleurs et à leurs organisations que le recours à la grève générale pour obtenir satisfaction, à savoir, **L'ABANDON PUR ET SIMPLE du projet MACRON/BORNE.**

Face à ce coup de force, il revient à l'intersyndicale qui, à juste titre, a organisé la mobilisation depuis deux mois, d'appeler à préparer les conditions de la grève générale pour faire reculer le gouvernement.

Nous sommes en état de légitime défense.

Par ailleurs, la FNAS FO, avec les salariés des secteurs social et médico-social, de l'insertion, de la petite enfance et de l'aide à domicile, continue de revendiquer :

- L'Augmentation générale et immédiate des salaires ;
- Les 183 euros pour tous sans contrepartie ;
- Le minimum conventionnel = + 20 % du SMIC ;
- Le Maintien et l'Amélioration des droits conventionnels ;
- Des moyens à hauteur des besoins pour l'emploi et l'amélioration des conditions de travail qui passe par l'arrêt des exonérations de cotisations sociales.

La FNAS FO considère que l'heure est à la préparation de la grève générale.

C'est pourquoi, elle appelle ses syndicats et leurs sections syndicales, dans l'unité, à organiser partout des Assemblées Générales.

À elles de discuter et de décider des modalités pour poursuivre et amplifier le mouvement, entre autres de leur participation aux différentes journées de mobilisation et de grève proposées par l'intersyndicale, et plus particulièrement celle du jeudi 23 mars 2023.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

AÉSIO MUTUELLE

DÉCLARATION FO, CGT ET SUD
Commission Paritaire Mixte Secteur Sanitaire Social et Médico-Social
Jeudi 2 février 2023

183 € POUR TOUS TOUT DE SUITE

Alors qu'unanimement les organisations syndicales de salariés revendiquent les 183€ pour TOUS et TOUT DE SUITE, AXESS s'entête et refuse.

Les employeurs reprennent à leur compte le chantage du ministère **qui** conditionne l'octroi des 183€ à un engagement formel de négocier une Convention Collective Unique sans délai.

Face à cette nouvelle provocation pour l'ensemble des salariés du secteur sanitaire, social et médico-social, la CGT, FO et SUD ont finalement quitté la table de négociation.

CGT, FO et SUD dénoncent ce chantage qui est de la part d'AXESS et du gouvernement une atteinte à la liberté de négocier.

CGT, FO et SUD apportent leur soutien à toutes les mobilisations et grèves pour obtenir les 183€ pour TOUS et affirment avec détermination :

La retraite à 64 ans, c'est NON !
Retrait du projet MACRON-BORNE

Les 183 € pour TOUS, c'est TOUT DE SUITE !

Communiqué FORCE OUVRIERE
Conférence salariale

Les salariés et leur salaire n'en peuvent plus d'attendre !

La conférence salariale se réunit le 22 février 2023. Son rôle est d'annoncer les évolutions de salaire dans nos secteurs, sanitaire, social, médicosocial (CCNT51, CCNT66, CHRS, CCNT65), et de l'Aide à domicile, pour l'année 2023.

En 2022, malgré l'inflation (+ 6 %) et l'augmentation du coût de la vie (énergies, carburants, loyers…), les augmentations ont été largement insuffisantes. Ce fut environ 3 % sur 6 mois (CCN51, 66, CHRS, 65) et deux fois 1,5 % dans l'Aide à Domicile. Nous sommes bien loin du compte. Nous le sommes d'autant plus que seuls 70 % des salariés du secteur sanitaire, social et médicosocial se sont vus attribuer les 183 euros. Nous sommes d'autant plus loin du compte que la majorité des conventions collectives concernées voient toujours des salariés avec des indices conventionnels infra SMIC.

Tout le monde le sait ! Les établissements et services de nos secteurs n'arrivent plus à recruter du personnel pour assurer un travail de qualité, faute de salaires suffisants et de conditions de travail acceptables.

Nombre de salariés n'atteignent pas l'âge de la retraite en emploi. Ils sont en arrêt de travail ou en invalidité, pire, licenciés pour inaptitude et sans emploi, conséquences directes de la dégradation permanente des conditions de travail.

Pour FO, le gouvernement, ce mercredi 22 février, par l'intermédiaire du Ministère, doit répondre à l'attente qui s'exprime. Des millions de salariés manifestent et sont en grève contre le projet MACRON / BORNE sur les retraites. Ils réclament également des augmentations de salaires indispensables afin de faire face à l'envolée des prix et l'amélioration de leurs conditions de travail.

Les milliards sont là ! Ils doivent servir à augmenter les valeurs de point et les salaires, à renforcer les droits conventionnels existants et à embaucher à hauteur des besoins, et non pas à engraisser les actionnaires et servir au budget de guerre.

Dans le secteur Social, Médicosocial, Sanitaire, et de l'Aide à Domicile, des moyens d'envergure doivent être annoncés. Sans attendre, des négociations doivent s'ouvrir pour :

- ⇒ **des valeurs du point a minima à hauteur de 20 % au-dessus du SMIC,**
- ⇒ **les 183 euros pour TOUS, sans discrimination,**
- ⇒ **la juste application de l'avenant 43-2020 (Aide à Domicile),**
- ⇒ **un plan financier d'urgence pour nos secteurs.**

Nous ne saurions cautionner une conférence salariale qui depuis 40 ans ne sert qu'à annoncer l'austérité salariale et conduit nos secteurs dans l'état où ils sont aujourd'hui.

FORCE OUVRIERE, forte des mobilisations en cours, avec les millions de travailleuses et de travailleurs, de retraités et de jeunes en grève et en manifestation, prépare avec eux l'arrêt du pays à partir du 7 mars. Nous considérons que nous n'avons aucune raison de participer à cette conférence salariale. C'est pourquoi FORCE OUVRIERE décide de la boycotter.

Paris, le 22 février 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

COMMISSION PROFESSIONNELLE CONSULTATIVE
Déclaration

DIPLOMES D'ENSEIGNEMENT SPECIALISE POUR JEUNES SOURDS ET DEFICIENTS VISUELS :

FO NE VALIDE PAS LES NOUVEAUX DIPLOMES PROPOSES

Depuis 2018, FORCE OUVRIERE porte une grande attention concernant la refonte des diplômes d'État d'enseignement spécialisé pour les jeunes sourds et déficients visuels voulue par le ministère.

Cette refonte qui ne date pas d'hier et qui touche à sa fin, s'est accompagnée en 2022 de la fermeture du Centre National de Formation des Enseignants intervenant auprès des Jeunes Déficients Sensoriels (CNFEDS) rattaché à l'Université de Savoie Mont-Blanc.

Nous avons à cette occasion pris toute notre place pour obtenir la garantie finalement qu'un établissement de formation prenne le relais, et le choix s'est porté sur l'Institut National Supérieur de formation et recherche – Handicap et Enseignements Adaptés (INSHEA) qui, par ailleurs, dispense un Diplôme Universitaire (DU ASSA TFA/TFV) concurrent direct des diplômes d'enseignants spécialisés.

Les fins de formation ont été sécurisées et nous nous en félicitons mais nous restons étonnés que depuis septembre 2022 c'est bien une année blanche de formation d'enseignants spécialisés qui a lieu, en attendant que le nouvel établissement conventionné prenne le relais.

De la même façon, nous avons pris toute notre place pour permettre que continuent d'exister et d'évoluer les diplômes d'État concernés.

Dès lors, et nous tenons à le rappeler solennellement, ce jour, lors de la Commission Professionnelle Consultative qui a, à son ordre du jour, la présentation et la demande de validation des référentiels des différents diplômes concernés, FORCE OUVRIERE considère que de façon générale nous sommes loin du compte malgré 5 ans de travaux.

OUI, il y a urgence à valider des référentiels indispensables pour que perdurent ces diplômes mais NON vous ne pouvez pas nous demander de cautionner des résultats qui ne nous conviennent pas.

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

COMMISSION PROFESSIONNELLE CONSULTATIVE
Déclaration

Nous regrettons concernant le diplôme d'État pour jeunes sourds, à savoir le CAPEJS, que le référentiel proposé ne soit pas rapproché de celui des enseignants spécialisés de l'Éducation Nationale pour faciliter cette passerelle professionnelle.
De même, il ne contient pas suffisamment de spécialisation au « handicap associé », ce qui à nos yeux, va à l'inverse des intentions de départ de suivre les évolutions de l'accompagnement Médico-social. Cette absence de réelle modification du référentiel de 2018 s'accompagne d'erreurs de copier-coller qui n'ont pas été corrigées.
Malgré nos remarques ce document fait 14 fois référence à la notion de déficience, terme stigmatisant s'il en est.

Et que dire du projet de référentiel de compétences professionnelles qui en plus dans son ébauche beaucoup moins claire que celui de 2018 n'est finalement toujours pas finalisé en ce mois de février 2023, pour une rentrée programmée en septembre.

Force Ouvrière ne portera pas la responsabilité de cette refonte du CAPEJS au rabais n'offrant que très peu de perspectives en termes de formation et de passerelle.

FORCE OUVRIERE votera contre cette refonte et demande que nos remarques déjà apportées soient enfin prises en compte.

Concernant la nécessaire refonte des diplômes pour déficients visuels à savoir le CAEGADV (enseignement général), le CAEMADV (enseignement musical) et le CAFPETADV (enseignement technique) dont les arrêtés dataient de 1970, FORCE OUVRIERE salue le fait que la masterisation de ce diplôme soit prévue.
Mais nous tenons à exprimer notre inquiétude sur la perte de spécialisation du fait de cette fusion. Comme pour le CAPEJS, les référentiels sont bien loin du compte. De même, le rapprochement avec l'Education Nationale n'est pas possible.

FORCE OUVRIERE s'abstiendra et ne votera pas contre cette refonte spécifique, du seul fait de la reconnaissance de la mastérisation.

Paris, le 09 février 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

DECLARATION LIMINAIRE CMP 66 – CHRS du 15 FEVRIER 2023

SALAIRES, CONDITIONS DE TRAVAIL et RETRAITES :
LES SALARIES N'EN PEUVENT PLUS D'ATTENDRE.

FO EXIGE DES AVANCEES CONVENTIONNELLES

Alors que par centaines de milliers, les salariés avec les retraités, les chômeurs, les familles, les jeunes, lycéens et étudiants, se mobilisent dans chaque ville de France pour le retrait du projet de contre-réforme des retraites,

Alors que des milliers de salariés de notre secteur se battent toujours pour obtenir les 183 euros pour tous,

FORCE OUVRIERE ne peut que dénoncer l'attitude des employeurs :

- dans la BASSMS, c'est le chantage permanent à la CCUE et toujours pas les 183 euros pour tous ;
- dans la CCNT 66 et les accords CHRS, c'est un abandon conventionnel récurrent, une obsolescence programmée de nos classifications, de nos diplômes et de nos droits.

Les employeurs mentent.

Ils annoncent comme objectifs : « reconnaissance du secteur et attractivité des métiers ». FAUX.

1. Le secteur est dans un état à faire pleurer : manque de milliers de places pour les enfants et adultes handicapés, listes d'attentes honteuses en Protection de l'Enfance, des familles et des enfants à la rue dans des proportions jamais vues.

2. Rien n'est fait pour rendre le travail « attractif» mais tout est réuni pour qu'il soit « répulsif», pire encore il est devenu toxique. Démissions à la pelle, licenciements pour inaptitude, recrutement impossible, manque de personnels faute de candidats, dérives des pratiques professionnelles et maltraitances sur le terrain faute de personnels en nombre suffisant et qualifiés. La liste des dysfonctionnements est longue !

Confrontés à la carence à d'activité conventionnelle, les délégués syndicaux, quand il y en a, sont livrés à l'exercice de la négociation de gré à gré dans chaque association, pour tenter de conclure des accords améliorants les droits collectifs et ainsi le quotidien des salariés et des usagers, délaissés au plan national depuis plus de 15 ans.

C'est bien la volonté patronale, avec l'assentiment du gouvernement, qui a conduit à cet état d'abandon : diplômes non reconnus, métiers non répertoriés dans les classifications, congés trimestriels toujours attendus dans l'annexe 10, indices conventionnels enfouis sous le SMIC faisant disparaître les grilles de classification, etc.

Cette déshérence n'est pas une fatalité.

Un peu de respect pour la négociation collective et la justice sociale ! FO exige que la négociation conventionnelle assume son rôle. Il s'agit d'engager maintenant du progrès social, de garantir l'égalité de droits sur l'ensemble du pays, de mettre à jour et en conformité les garanties conventionnelles.

C'est à cette seule condition que le secteur retrouvera de l'avenir et pourra exercer ses missions de service public à la hauteur des besoins de la population, et en aucun cas par l'imposition d'une convention collective unique créée ex nihilo et destructrice des conquêtes sociales existantes.

FO EXIGE L'OUVERTURE DE NEGOCIATIONS IMMEDIATES POUR L'AMELIORATION DE LA CCNT 66 ET DES ACCORDS CHRS.

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

AVENANT SALARIAL CCNT 65

La FNAS FO avait décidé de signer l'Avenant 4-2022 en date du 9 décembre dernier portant revalorisation salariale.

Le 26 janvier dernier, la Commission Nationale d'Agrément (CNA) a rendu un avis favorable.

La valeur du point augmente donc de 3 % à partir du 1er juillet 2022, soit de **5,30 € à 5,459 €.**

Un salaire minimum garanti est également mis en place, correspondant au SMIC en vigueur + 50 €, soit 1 709,28 € (au 1er janvier 2023) + 50 € = 1 759,28 € (soit 322,27 points).

Cet avenant marque une augmentation significative comparé aux précédentes et la mesure consistant à ajouter 50 € au SMIC permet une revalorisation des bas salaires absolument vitale.

La signature et l'agrément d'un tel avenant signale dans le même temps l'existence concrète de la Convention Collective.

Certes ces mesures salariales sont plus qu'insuffisantes au regard de l'inflation que nous connaissons et l'augmentation du coût de la vie.

C'est pour la satisfaction de nos revendications qu'il nous faut mobiliser sans attendre et contre toute régression de nos droits :

- POUR LES 183 € POUR TOUS SANS CONTREPARTIE
- POUR L'AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES
- POUR DES MOYENS À HAUTEUR DES BESOINS
- POUR LE RETRAIT IMMÉDIAT DE LA CONTRE-RÉFORME DES RETRAITES

Paris, le 22 février 2023

www.fnasfo.fr

Communiqué FNAS FO

LE RETRAIT ET RIEN D'AUTRE

Comme le 19 janvier, à nouveau des millions sont en grève et en mobilisation le 31 janvier 2023.

Ce sont à nouveau des milliers de salariés des secteurs social et médico-social, de l'insertion, de la petite enfance, de la protection de l'enfance, de l'aide à domicile, qui, dans l'unité intersyndicale interprofessionnel (public-privé) exigent le retrait du projet de loi sur les retraites de MACRON-BORNE.

Ils disent NON à cette réforme qui prévoit un allongement de l'âge de départ en retraite porté à 64 ans, une accélération de la réforme TOURAINE avec 43 annuités obligatoires et la fin des régimes spéciaux.

Face à ce rejet, ce gouvernement persiste et signe. Il refuse d'entendre que la coupe est pleine, au moment où le coût de la vie et l'inflation plonge dans la pauvreté des millions de salariés.

Pourtant, 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 et non pas à engraisser les actionnaires et servir au budget de guerre.

LA FNAS FO soutient toutes celles et ceux qui avec leur syndicat ont décidé d'être en grève ou qui demain se mettront en grève forts de leurs assemblées générales et du mandat qu'ils auront décidé de porter.

Dans la perspective de la nécessaire généralisation de la grève, la FNAS FO invite l'ensemble de ses syndicats à continuer d'informer les salariés, à tenir des assemblées générales ou des réunions d'information pour définir, dans l'unité les cahiers de revendications et leur mandat.

La FNAS FO continue de revendiquer L'ABANDON PUR ET SIMPLE du projet MACRON/BORNE, ainsi que :

- L'Augmentation générale et immédiate des salaires
- Les 183 euros pour tous sans contrepartie
- Le minimum conventionnel = + 20 % du SMIC dans tout le Secteur Social et Médico-social et dans l'Aide à Domicile
- Le Maintien et l'Amélioration des droits conventionnels
- Des moyens à hauteur des besoins pour l'emploi et l'amélioration des conditions de travail qui passe par l'arrêt des exonérations de cotisations sociales

Paris, le 31 janvier 2023

www.fnasfo.fr

Communiqué FNAS FO

Dès le 7 mars, mettre « la France à l'arrêt »

Les Confédérations dans l'unité proposent de mettre le pays à l'arrêt dès le 7 mars prochain face au mépris de Macron et de son gouvernement à maintenir leur projet de réforme des retraites.

Dans cette perspective, réunie le mercredi 15 février par la Confédération avec toutes les autres Fédérations, la FNAS FO a répondu présente.

Comme l'ensemble des Fédérations, nous appelons nos syndicats et nos sections syndicales, dans l'unité, à organiser des Assemblées Générales, à définir avec les travailleuses et les travailleurs les modalités pour préparer le blocage de l'économie dès le 7 mars afin de **mettre « la France à l'arrêt »**.

Nos revendications restent d'actualité, dans les secteur Social et Médico-social, de l'Insertion, de la Protection de l'enfance, de la Petite enfance et de l'Aide à Domicile, à savoir :

L'ABANDON PUR ET SIMPLE du projet MACRON/BORNE, ainsi que :

- **L'Augmentation générale et immédiate des salaires ;**
- **Les 183 euros pour tous sans contrepartie ;**
- **Le minimum conventionnel = + 20 % du SMIC ;**
- **Le Maintien et l'Amélioration des droits conventionnels ;**
- **Des moyens à hauteur des besoins pour l'emploi et l'amélioration des conditions de travail qui passent par l'arrêt des exonérations de cotisations sociales.**

Nous sommes convaincus que c'est par l'unité que nous contraindrons Macron à retirer son projet et obtiendrons satisfaction sur toutes nos légitimes revendications.

Les milliards sont là ! Ils doivent servir à financer les salaires, à renforcer les droits conventionnels existants et à embaucher à hauteur des besoins, et non pas à engraisser les actionnaires et servir au budget de guerre.

Paris, le 20 février 2023

www.fnasfo.fr

L'intersyndicale est prête à durcir le mouvement

Depuis le 19 janvier dernier, la population ne cesse de démontrer sa très forte détermination à refuser le projet de réforme des retraites du gouvernement à travers les grèves, les manifestations mais aussi la pétition en ligne qui a atteint un million de signatures.

Au fil des semaines, les sondages démontrent également une hausse de ce rejet massif puisque dorénavant, plus de 7 français sur 10 et 9 travailleurs et travailleuses sur 10 se disent opposés au projet de réforme.

Ce mouvement social inédit par son ampleur est donc désormais ancré dans le paysage social. Le gouvernement, comme les parlementaires, ne peuvent y rester sourds.

Durant la poursuite des débats parlementaires, les organisations syndicales professionnelles et de jeunesse vont poursuivre la mobilisation et l'amplifier. Ainsi, elles appellent à une journée d'actions interprofessionnelles sur l'ensemble du territoire le 16 février. A cette occasion, les secrétaires généraux ou présidents des organisations syndicales manifesteront à ALBI pour appuyer l'ancrage fort de ce mouvement partout sur le territoire, dans les petites villes comme dans les plus grandes.

Par ailleurs, les parlementaires appelés à se prononcer sur ce projet de réforme doivent entendre comme le gouvernement, le mécontentement de la population, et rejeter massivement ce texte. Il en va de leur responsabilité. C'est dans ce cadre que l'ensemble des secrétaires généraux et présidents écriront à chaque parlementaire de l'arc républicain pour réaffirmer notre opposition et celle de la population. Parallèlement, nous appellerons nos structures locales à interpeler député-es et sénateurs-trices dans leurs circonscriptions.

Enfin, si malgré tout le gouvernement et les parlementaires restaient sourds à la contestation populaire, l'intersyndicale appellerait les travailleurs et les travailleuses, les jeunes et les retraité.e.s à durcir le mouvement en mettant la France à l'arrêt dans tous les secteurs le 7 mars prochain. L'intersyndicale se saisira du 8 mars, journée internationale de luttes pour les droits des femmes pour mettre en évidence l'injustice sociale majeure de cette réforme envers les femmes.

L'intersyndicale se réunira le 16 février au soir. D'ici là, elle appelle le gouvernement à retirer son projet de loi et les parlementaires à prendre leurs responsabilités face au rejet massif de la population face à ce projet injuste et brutal.

Paris, le 11 février 2023

Le gouvernement doit dès maintenant retirer son projet !

Depuis le 19 janvier, la population se mobilise massivement contre la réforme des retraites. Les différentes journées à l'appel de toutes les organisations syndicales et de jeunesse ont rassemblé des millions de travailleurs et travailleuses, jeunes et retraité.e.s.

Le 16 février, face à l'absence de réponse du gouvernement et du président de la République, l'intersyndicale a appelé à mettre la France à l'arrêt le 7 mars. Elle est forte du soutien des 3/4 de la population et de 94% des actifs qui refusent le recul de l'âge légal de départ à 64 ans et l'allongement de la durée de cotisations.

Aujourd'hui encore, ce sont plus de 3 millions de travailleurs et travailleuses, du public comme du privé, jeunes et retraité.e.s, qui se sont mobilisés, par la grève et/ou la manifestation.

C'est une journée historique par l'ampleur de ces grèves et de ces mobilisations. Des milliers d'écoles et de lieux d'études fermés, des entreprises privées, des administrations, et des villes à l'arrêt. Plusieurs centaines de manifestations et d'actions sur l'ensemble du territoire pour demander le retrait du projet de loi retraites.

A ce jour, ces mobilisations énormes conduites par une intersyndicale unie n'ont reçu aucune réponse de la part du gouvernement. Cela ne peut plus durer. Le silence du président de la République constitue un grave problème démocratique qui conduit immanquablement à une situation qui pourrait devenir explosive. En responsabilité, l'intersyndicale adressera un courrier lui demandant à être reçue en urgence pour qu'il retire sa réforme.

C'est forte de cette détermination exprimée aujourd'hui que l'intersyndicale soutient et encourage tous les secteurs professionnels à poursuivre et amplifier le mouvement.

L'intersyndicale appelle à se saisir du 8 mars pour pointer la détérioration particulière de la situation des femmes avec ce projet de réforme. L'intersyndicale soutient l'appel spécifique des organisations de jeunesse à se mobiliser jeudi 9 mars et appelle à rejoindre les rassemblements et manifestations, notamment à Paris, place de la République.

L'intersyndicale appelle à une nouvelle mobilisation interprofessionnelle ce samedi 11 mars puis dès la semaine prochaine, à une journée de manifestations et de grève, le jour de la commission mixte paritaire, moment important du calendrier parlementaire. Elle appelle toute la population à continuer la mobilisation et les actions, encore plus massivement pour dire non à cette réforme injuste et brutale.

Paris, le 7 mars 2023

8 MARS 2023

©Force Ouvrière 2023

AVEC FO, COMME CHAQUE JOUR

DÉFENDONS L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES !

FO

Communiqué FNAS FO

Après le 7 mars, poursuivre et amplifier le mouvement

Le 7 mars les salariés des secteurs : social, médico-social, de l'insertion, de la petite enfance et de l'aide à domicile, étaient à nouveau avec les millions dans la rue, en manifestation et en grève.

Ils participaient à cette mobilisation « historique », 6ème depuis deux mois à l'appel dans l'unité de toutes les confédérations.

Ils exigeaient le retrait du projet de réforme des retraites.

Pourtant, Macron avec son gouvernement, maintient son projet alors qu'il est rejeté par 94% des actifs fort du soutien des 3 /4 de la population.

Comme l'a écrit l'intersyndicale au soir du 7 « le gouvernement doit dès maintenant retirer son projet ». La démocratie l'exige lorsqu'un tel projet est rejeté de la sorte.

Dans la continuité et la cohérence de nos positions, la FNAS FO appelle ses syndicats et ses sections syndicales, dans l'unité, à continuer d'organiser des Assemblées Générales avec les salariés. À elles de décider des modalités pour poursuivre et amplifier le mouvement, entre autres de leur participation aux différentes journées de mobilisation et de grève proposées, et ainsi poursuivre « la mise à l'arrêt du pays ».

Discutons partout de la nécessaire grève générale à laquelle nos confédérations devront appeler dans l'unité pour obtenir satisfaction, si Macron et son gouvernement minoritaire continuent à ne pas les entendre et, ainsi, tentent définitivement de passer en force.

Nos revendications sont encore et toujours d'actualités et légitimes.

Nous exigeons :
L'ABANDON PUR ET SIMPLE du projet MACRON/BORNE
ainsi que :

- **L'Augmentation générale et immédiate des salaires ;**
- **Les 183 euros pour tous sans contrepartie ;**
- **Le minimum conventionnel = + 20 % du SMIC ;**
- **Le Maintien et l'Amélioration des droits conventionnels ;**
- **Des moyens à hauteur des besoins pour l'emploi et l'amélioration des conditions de travail qui passe par l'arrêt des exonérations de cotisations sociales.**

Les milliards sont là. Ils doivent servir à financer les salaires, à renforcer les droits conventionnels existants et à embaucher à hauteur des besoins, et non pas à engraisser les actionnaires et servir au budget de guerre.

Paris, le 8 mars 2023

www.fnasfo.fr

Communiqué FNAS FO

Le Conseil Fédéral, présent ce jour à la manifestation Parisienne contre le projet Macron/Borne, salue tous les camarades mobilisés et en grève dans toute la France pour obtenir l'abandon pur et simple du projet.

Paris, le 15 mars 2023

www.fnasfo.fr

Notre Histoire

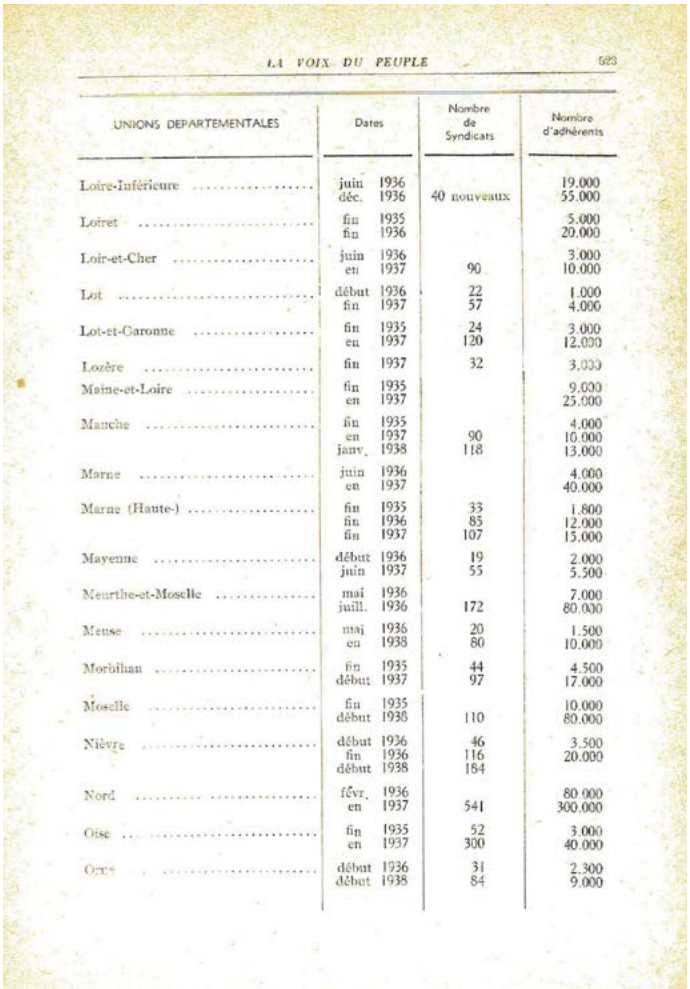
“

Nous sommes en juillet 1938. À la tête de la Confédération générale du travail réunifiée depuis 1935, Léon Jouhaux est toujours Secrétaire Général.

La grève générale de 1936 qui a mis la France à l'arrêt a permis de conquérir de nombreux droits comme les congés payés, la réduction du temps de travail, les conventions collectives nationales et des augmentations de salaire conséquentes.

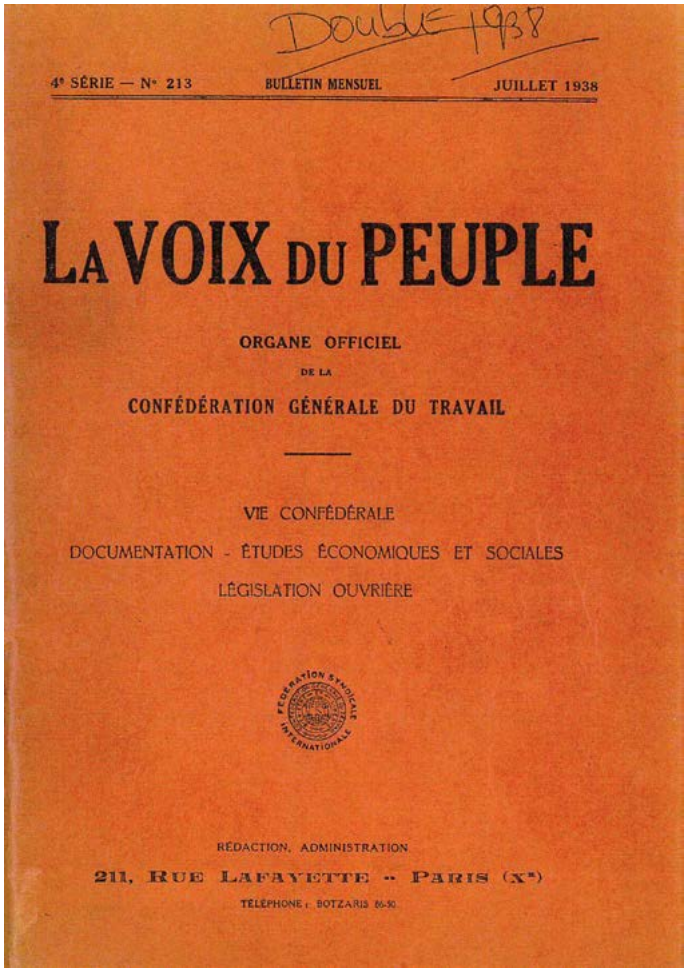
Dans ce mouvement de conquête sociale d'une ampleur inédite, les travailleurs ont retrouvé massivement le chemin du syndicalisme.

Dans le bulletin mensuel de la Confédération est détaillée l'augmentation des effectifs dans les unions départementales entre 1936 et 1938. La progression de la syndicalisation est considérable. Dans de tels moments, les travailleurs cherchent immanquablement à s'organiser et le syndicat retrouve sa place centrale et incontournable.



LA VOIX DU PEUPLE 523

UNIONS DEPARTEMENTALES	Dates	Nombre de Syndicats	Nombre d'adhérents
Loire-Inférieure	juin 1936 déc. 1936	40 nouveaux	19.000 55.000
Loiret	fin 1935 fin 1936		5.000 20.000
Loir-et-Cher	juin 1936 en 1937	90	3.000 10.000
Lot	début 1936 fin 1937	22 57	1.000 4.000
Lot-et-Garonne	fin 1935 en 1937	24 120	3.000 12.000
Lozère	fin 1937	32	3.000
Maine-et-Loire	fin 1935 en 1937		9.000 25.000
Manche	fin 1935 en 1937 janv. 1938	90 118	4.000 10.000 13.000
Marne	juin 1936 en 1937		4.000 40.000
Marne (Haute-)	fin 1935 fin 1936 fin 1937	33 85 107	1.800 12.000 15.000
Mayenne	début 1936 juin 1937	19 55	2.000 5.500
Meurthe-et-Moselle	mai 1936 juill. 1936	172	7.000 80.000
Meuse	mai 1936 en 1938	20 80	1.500 10.000
Morbihan	fin 1935 début 1937	44 97	4.500 17.000
Moselle	fin 1935 début 1938	110	10.000 80.000
Nièvre	début 1936 fin 1936 début 1938	46 116 184	3.500 20.000
Nord	févr. 1936 en 1937	541	80.000 300.000
Oise	fin 1935 en 1937	52 300	3.000 40.000
Orne	début 1936 début 1938	31 84	2.300 9.000



Double 1938

4e SÉRIE — N° 213 BULLETIN MENSUEL JUILLET 1938

LA VOIX DU PEUPLE

ORGANE OFFICIEL
DE LA
CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

VIE CONFÉDÉRALE
DOCUMENTATION - ÉTUDES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES
LÉGISLATION OUVRIÈRE

RÉDACTION, ADMINISTRATION
211, RUE LAFAYETTE — PARIS (Xe)
TÉLÉPHONE : BOTZARIS 86-30

Nous n'oublions pas d'où nous venons. Nous n'oublions pas ce que nous sommes. Nous n'oublions pas que la structuration même de notre organisation syndicale est aujourd'hui et sera demain, comme ce fut le cas par le passé, un outil essentiel de l'émancipation des travailleurs.

Document disponible sur le site fédéral.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

”

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

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

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

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

branchez-vous santé

AG2R LA MONDIALE

Aide à Domicile

“ LES JOURNÉES NATIONALES

Les 20 et 21 février dernier, une vingtaine de professionnels du secteur se sont réunis dans la salle Léon Jouhaux à la confédération. Nos camarades - 19 femmes et Hervé - travaillent soit, dans la filière intervention - Agent à domicile, Employé à domicile, Auxiliaire de Vie Sociale, Accompagnant Éducatif et Social, Infirmière, Aide-soignante – soit, dans la filière support comme Audrey, Assistante technique en téléassistance. Patricia et Émilie participent pour la première fois à nos journées de formation BAD.

Après le tour de table de présentation, nous faisons le point sur l'actualité dans le secteur. Nous expliquons « l'extension ». La CCNT BAASSD est une convention collective dite « étendue ». En effet, chaque avenant agréé doit ensuite être étendu. Cette procédure « d'extension » rend le contenu des avenants opposable aux financeurs et aux employeurs.

Isabelle et **Émilie** sont toujours soucieuses des délais que prennent ces procédures car pendant ce temps, le contenu de l'avenant ne s'applique pas aux salariés de leurs structures.

L'augmentation de la valeur du point à 5.62 €, elles ne l'ont vue apparaître dans leur salaire que le 20 janvier 2023. Alors que dans le texte, cette valeur s'applique dès le 1er juillet 2023.

Pourquoi ? Parce que leur employeur n'adhère à aucune des fédérations d'employeurs signataires de l'Avenant 52-2022 ! Il faut donc attendre la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension. Cela le rend obligatoire à tous les employeurs appliquant la CCNT BAASSD.

La FNAS FO est attachée aux **conventions collectives nationales** qui permettent une égalité de traitement pour tous les salariés d'un même secteur professionnel. Quel que soit leur lieu géographique de travail ou la structure dans laquelle ils sont salariés.

Actuellement, nous revendiquons une augmentation de la **valeur du point à 7,04 € (SMIC + 20 %)**. Les salariés de l'Aide à Domicile doivent sortir de la paupérisation organisée depuis des années, par les gouvernements et les employeurs du secteur.

Nous échangeons sur l'accès aux informations nécessaires à l'exercice de nos mandats. Notre site internet fédéral[1] est le premier à visiter pour trouver des éléments de réponse à nos questions. De nombreux outils sont disponibles soit en libre accès, soit dans l'atelier du militant. Nous redonnons à **Sylvie** le mot de passe pour entrer dans l'atelier du militant car elle ne l'avait toujours pas enregistré.

N'hésitez pas à nous le demander vous aussi, si vous ne l'avez pas.

Un nouveau cycle électoral commence et les demandes autour du sujet sont nombreuses. Les camarades demandent et échangent autour des Protocoles d'Accord Préélectoraux, des professions de foi. Grâce aux écrans disponibles dans la salle de réunion, nous visionnons la vidéo réalisée par **Sophie**.

Elle a choisi ce support pour présenter sa liste de candidats FO. Elle a négocié, dans le PAP (Protocole d'Accord Préélectoral), l'envoi de cette vidéo par l'employeur à tous les électeurs.

Toujours avec le matériel informatique mis à disposition, nous réalisons en direct les pas à pas pour accéder au site gouvernemental d'enregistrement des résultats électoraux[2]. Nous faisons de même pour retrouver un accord d'entreprise[3]. Ces sites sont des sources d'informations qu'il faut utiliser régulièrement et tout particulièrement celui de la FNAS FO. Il est alimenté quotidiennement par l'activité syndicale de la Fédération.

Sonia qui sort des élections professionnelles dans sa structure présente la profession de foi qu'elle a réalisée pour ses élections. **Sabine** et **Gisèle** sont intéressées pour la personnaliser et l'utiliser dans leur association.

Vanessa axe son travail syndical sur la santé au travail dans sa structure et demande à recevoir le référentiel pénibilité de la BAD. La Branche de l'Aide à Domicile, en 2017, a financé cette étude afin d'éviter aux associations d'avoir à réaliser des plans d'actions qualifiés de coûteux par les structures.

Par la suite, aucun moyen n'a été alloué à la prévention des risques professionnels dans le secteur de l'Aide à Domicile. Et de fait, aucune amélioration des conditions de travail n'est apparue même si des préconisations sont listées dans ce référentiel.

De son côté, **Émilie** est en combat syndical pour obtenir le paiement des heures complémentaires majorées dès la 1ère heure. Pour l'aider, nous lui transmettons un arrêt de la Cour d'appel de fin 2020. Cet arrêt condamne l'UNA à appliquer la majoration dès la 1ère heure, comme le prévoit la loi.

L'employeur de **Patricia**, lui demande d'apporter les textes légaux l'obligeant à appliquer un avenant ayant un effet rétroactif. Il est

[1] *FNAS-FO - Fédération Nationale Action Sociale Force Ouvrière (fnasfo.fr)*
[2] *www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/resultats*
[3] *Comment consulter un accord d'entreprise ? | Service-public.fr*

adhérent à une fédération d'employeurs signataires dudit avenant. Il faut qu'il lise l'arrêté d'extension de la CCNTT BAASSD. Il a obligation d'appliquer les avenants tels qu'ils sont rédigés !

Nous abordons l'application de l'Avenant 43-2020. Nous visualisons les dernières grilles d'évaluation obligatoires. Nous apportons quelques précisions autour de leur utilisation afin que nos camarades ne soient pas lésés. **Audrey** est en difficulté avec son employeur qui refuse de la classer à l'Échelon supérieur. Il prétexte qu'elle ne réalise pas certaines missions mentionnées sur la grille d'évaluation. Or, les missions non-exercées par le salarié, ne peuvent pas être évaluées. La notice d'utilisation réalisée paritairement est jointe obligatoirement aux salariés et précise clairement que les compétences non-exercées sont « neutralisées » lors de l'évaluation.

Catherine nous fait un retour sur les véhicules de service mis à disposition par son association. Son employeur pensait que « cet avantage » allait faciliter l'embauche de nouveaux salariés. Dans les faits, ce n'est pas le cas. Les candidatures au recrutement sont rares.

De nombreuses autres questions sont posées tout au long de ces deux journées. Des précisions sont apportées. Des outils et des idées sont partagés.

Le travail syndical est indispensable pour la défense des droits des salariés et leur amélioration. C'est grâce à ces temps d'échanges que nous repérons et orientons nos priorités de revendications. La récurrence de certaines réclamations montre le mépris des employeurs du secteur de l'Aide à Domicile pour les salariés.

Notre énergie est parfois plus utilisée pour **« réclamer l'application de la convention collective »** que pour **« négocier l'amélioration des droits collectifs »**. Cela témoigne du mépris qui nous est porté.

Face à ce mépris, continuons à nous organiser collectivement et à lutter avec le soutien de la FNAS FO.

LES JOURNÉES LOCALES

Bravant la bise qui recouvrait toute la France ce dernier jour de février, Antoine m'attendait sur la passerelle de la gare de St Brieuc. Le petit vent glacial nous a conduit jusqu'à l'UD où la chaleur humaine et le café nous ont réchauffé.

À l'UD, Christine, Nathalie, Karine, Isabelle et Dominique se réunissent régulièrement pour échanger et travailler autour du secteur de l'Aide à Domicile. Loïc est présent pour la 1ère fois. Valérie, même à la retraite, répond toujours présente pour partager son expérience. Aujourd'hui, les camarades du 35 et du 29 n'ont pas pu se libérer.

Nous échangeons autour de questions pratico-pratiques du quotidien d'élu ou de délégué syndical. Les réclamations sont l'essentiel des actions et des ordres du jour des réunions du CSE.

Cela occupe nos mandats de délégués syndicaux au détriment du rôle de négociateurs d'accords. Nous devons être force de proposition. Portons des projets d'accords d'entreprise FO pour améliorer le droit existant.

Dans le département, les évaluations en lien avec l'Avenant 43-2020 débutent. Les grilles d'évaluation (Version 2) et la nouvelle notice d'utilisation de ces grilles commencent à être distribuées aux salariés. Les camarades se questionnent sur la lecture et la compréhension de ce document par les salariés peu habitués à ce genre d'outil de travail.

Nous faisons le point sur les heures complémentaires (temps partiel) et supplémentaires (temps plein). Dans certaines associations, des intervenantes à temps partiel dépassent les 35 h semaine en toute impunité.

Les camarades se battent pour avoir **un justificatif des heures réalisées** pour vérifier ce qui leur est payé. De même, **ils réclament une annexe détaillée** à la fiche de paie pour le paiement de ces heures : heures de délégation, heures de réunions, heures jours fériés, heures formation…

La santé des salariés du secteur reste la priorité de nos actions. La pénibilité est ignorée par nos employeurs. Alors même que leurs organisations de travail sont traumatisantes et délétères pour notre santé. Quel est l'avenir du secteur de l'Aide à Domicile, de ses salariés, lorsque nous constatons la gestion déplorable faite par certaines Directions. Aidés en cela par un accès et un contenu très limité de la BDES. Le volet « économique » est souvent inexistant.

Pour tout ce que nous avons abordé dans la journée, nous constatons la nécessité de se former pour comprendre et apprendre à lutter contre les décisions de nos employeurs. Dans notre secteur tant féminisé, perpétuons la devise : ***« L'émancipation des travailleuses doit être l'œuvre des travailleuses elles-mêmes »***.

P.S. : *Merci à Éric pour son accueil chaleureux même par grand froid. Merci à Jean-Pierre pour l'organisation et la préparation du repas.*

ZOOM BAD

Comme vous avez pu le voir dans le dernier bulletin de la FNAS FO (347), nous vous proposons une rencontre en visio tous les 1er vendredi du mois.

La 1ère ZOOM BAD de l'année s'est tenu le vendredi 3 mars à partir de 17 h.

De Lille à Ajaccio, du Var à la Haute Vienne, en passant par Millau ou Laval sans oublier la région Normandie ou celle d'Auvergne - Rhône Alpes, les conditions de travail ne sont pas tendres avec les personnels du secteur de l'Aide à Domicile.

Nous avons passé plus de 2 heures à partager et tenter de trouver des réponses à des problématiques diverses, parfois identiques malgré l'éloignement géographique.

Nord-Sud-Est-Ouest, mêmes combats.

Partout, les moyens manquent, entraînant une gestion financière de certaines associations catastrophique à l'instar de la gestion du personnel.

Les nouvelles camarades de Corse témoignent de leur mandat. Pas simple ! Aux relations tendues avec la direction s'ajoutent des tensions avec les autres syndicats. Difficile de travailler collectif dans ces conditions. Mais leur volonté et les objectifs restent imperturbables : défense et amélioration des droits des salariés de la structure.

Au Sud, une collègue se voit refuser l'Échelon 3 au motif qu'elle a été **trop « empathique »** dans **« un »** foyer. Les réactions sont vives. Au-delà de la question de base, sur la mesure que peut faire notre responsable hiérarchique de « l'empathie », nous nous questionnons sur ce reproche.

Nous sommes toutes d'accord pour dire que L'EMPATHIE est intrinsèque à l'exercice de nos métiers, du secteur social et médico-social. Ce type d'argument ne peut pas être avancé lors d'une évaluation. Et quid de la carrière entière de la salariée. Un seul exemple pris dans toute sa carrière ne peut pas être le motif à un refus d'évolution salariale.

La notice d'utilisation des grilles d'évaluation prévoit une évaluation des compétences sur **tout le parcours** dans le secteur. Il existe des outils, utilisons-les pour réclamer nos droits.

Au Nord, dans la capitale des Hauts de France les camarades constatent de nombreux décès d'usagers auxquels s'ajoute un flux migratoire des bénéficiaires vers les petites villes alentours. Pour répondre à cette situation, de nouveaux secteurs d'intervention sont alors proposés aux personnels d'intervention. Toujours plus de contraintes pour le salarié ! Alors même que la modulation du temps de travail est appliquée au secteur pour ***« faire face à la fluctuation des demandes de prise en charge[4] ».***

[4] *Accord de modulation du temps de travail du 30 mars 2006 : préambule.*

En même temps, sur d'autres territoires, les bras manquent pour assurer toutes les heures de prise en charge. Les collègues croulent sous le travail faute de personnel suffisant ! Avec toutes les conséquences sur notre santé physique et mentale.

En montagne, Aline quitte le secteur. Elle témoigne de son parcours de militante. À la suite d'un vice de procédure dans son licenciement pour inaptitude, l'association lui verse son salaire depuis plusieurs mois. Un vrai aveu d'amateurisme, pour les personnes en responsabilité des ressources humaines. Dans ce contexte, elle est soulagée de quitter l'Aide à Domicile et prépare activement sa reconversion professionnelle, bien loin du secteur.

En milieu rural, une de nos camarades entre en procédure contre l'association qui l'oblige à faire des interventions de technicienne de surface dans des entreprises. En effet, face au manque d'heures de prestations d'Aide à Domicile, l'association démarche les entreprises et envoie des personnels - qualifiés dans l'accompagnement de personne fragiles - faire du nettoyage de bureaux et locaux commerciaux !

Les responsables de structures mélangent les secteurs d'activités en opposition aux discours que nous entendons à la capitale. Régulièrement, les représentants des fédérations d'employeurs n'apprécient pas le mélange qui peut être fait par les ministères, entre le secteur marchand et le secteur associatif.

Vous avez lu une synthèse du tour de France réalisé ce vendredi soir sur terre. Nous continuerons nos périples les vendredi 7 avril, 5 mai et 2 juin. Rejoignez-nous en vous connectant sur le site de la FNAS onglet « vie syndicale » à la rubrique « agenda ». Cliquez sur le lien qui s'affiche, le jour de la ZOOM BAD.

Ceux qui vivent, ce sont ceux qui luttent. Victor Hugo.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe

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

Et ça change la vie !

groupe-apicil.com

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

GROUPE APICIL

PETITE ENFANCE - ASSISTANTES MATERNELLES

Habituellement perçues comme effectuant une occupation relevant de la sphère domestique demandant essentiellement des qualités affectives et du dévouement, ces salariées, le plus souvent des femmes, sont insuffisamment considérées comme des professionnelles.

En décembre 2022, la FNAS FO a mis en négociation sa proposition de statut des assistantes maternelles de crèche familiale. Celles-ci n'apparaissent nulle part dans la convention collective Alisfa (mis à part pour la prévoyance, grâce à la délégation FO).

Les dispositions de la convention collective leurs sont appliquées selon le bon vouloir des employeurs, de l'ensemble de la convention à rien du tout. Le statut leur permettrait de bénéficier de l'ensemble des droits liés à la convention collective sauf des dispositions dérogatoires qui relèvent du Code de l'Action Sociale et des Familles (salaires, durée du travail). Nous voulons que ces assistantes maternelles soient reconnues comme des professionnelles à part entière.

Le 7 mars 2023, le HCFEA (Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de l'Age) a rendu un rapport intitulé « Vers un service public de la petite enfance » qui fait une large place aux assistantes maternelles. Cette idée de SPPE (Service Public de la Petite Enfance) date de 2005, elle a été reprise par N. Sarkozy, puis F. Hollande et enfin E. Macron.

Par service public, ils entendent, *« une activité d'intérêt général, assurée par des personnes, soit publiques (État, collectivités territoriales, établissements publics), soit privées, mais sous le contrôle d'une personne publique.*

Un service public doit respecter trois grands principes.

***Le premier principe de fonctionnement** d'un service public est celui de l'égalité devant le service public : chacun a un droit égal à l'accès au service et doit être traité de la même façon que les autres usagers du service.*

***Le deuxième** est celui **de la continuité :** le service public doit fonctionner de manière régulière et être accessible dans les mêmes conditions à tous les usagers.*

*Enfin, **le dernier principe** est celui **dit d'adaptabilité :** le service public a pour obligation de s'adapter aux besoins spécifiques et aux évolutions de la société » *.*

Dans le vocabulaire européen, on ne parle pas de services publics mais de services d'intérêt général (SIG) et de services d'intérêt économique général (SIEG). Nous sommes loin du service public tel que nous le concevons à Force Ouvrière.

Tous les enfants de moins de trois ans auraient un droit universel à être accueillis dans le cadre du SPPE. *« Celui-ci reposera sur les services d'accueil du jeune enfant financés par les pouvoirs publics qui respectent les principes d'un service public :*

les EAJE (multi-accueils, crèches et halte-garderie) financés par la PSU (Prestation de Service Unique)

- *les assistantes maternelles agréées et les maisons d'assistantes maternelles (MAM)*
- *l'école préélémentaire pour les enfants de 2 ans*
- *les LAEP (Lieu d'Accueil Parents-Enfants) et autres lieux d'accueil flexibles à condition qu'ils répondent aux exigences ci-dessus.*

En sont exclus les micro-crèches (privé lucratif) et la garde à domicile ».*

Le rapport propose de stopper le déclin de l'offre d'accueil chez les assistantes maternelles. Il représente le premier mode d'accueil, 32 % des places. Celui-ci est en baisse continue depuis 2014. Le rapport préconise une étude sur les facteurs de ce déclin, une enquête pour évaluer l'attractivité de la profession et une analyse des départs prévisionnels d'assistantes maternelles.

Les crèches familiales connaissant également un fort déclin, il s'agit de : *« Prolonger l'étude de 2017 sur les crèches familiales par une enquête approfondie menée par la Cnaf auprès des structures qu'elle finance sur les conditions salariales d'exercice en crèche familiale (moyenne des salaires horaires perçus, temps de travail) versus exercice indépendant (moyenne des salaires horaires perçus dans le département, temps de travail moyen), et la façon de les améliorer. Prévoir des actions de promotion des crèches familiales existantes auprès des familles et des assistantes maternelles, et, pour ces dernières notamment, une action de communication autour des avantages d'un exercice en crèche familiale »**

Ces préconisations démontrent une réelle volonté de valoriser les crèches familiales.

Le rapport préconise une réflexion qui devra être menée pour élargir les types de statuts des assistantes maternelles et imaginer d'autres modalités d'exercice du métier.

*« L'idée que le parent recherche un service d'accueil, qu'il est prêt à payer en tant que service, mais qu'il ne souhaite pas pour autant se transformer en employeur à cet effet. L'idée serait de passer par l'intermédiaire d'une structure prestataire, qui serait l'interlocutrice des parents qui contracteraient avec elle, et qui emploierait les assistantes maternelles travaillant dans son réseau en tant que salariées » **

Cette disposition nous inquiète. Si les assistantes maternelles semblent être salariées, le risque d'ubérisation ou de plateformisation a bel et bien été évoqué.

Le HCFEA prône à terme les MAM (Maison d'Assistantes Maternelles) comme mode privilégié d'exercice pour les assistantes maternelles avec *« la création de structures dédiées, nécessitant de mettre en place des modalités de fonctionnement collectif et de gestion adaptées en particulier pour les coûts de fonctionnement »*.

Nos camarades de la CAF nous mettent en garde depuis longtemps sur le développement des MAM. Celles-ci ne doivent pas être considérées comme des structures d'accueil collectives. Elles s'en distinguent notamment car les crèches respectent des normes d'encadrement (projets pédagogiques, nécessité d'avoir une infirmière…) alors que les Mam sont seulement soumises à un agrément de leurs locaux. Nous travaillons sur la petite enfance avec la Confédération, les autres fédérations concernées et nos représentants à la CNAF.

La FNAS reste vigilante sur l'évolution de la profession d'assistantes maternelles et œuvre à l'amélioration des salaires et des conditions de travail.

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

* Rapport du HCFEA : *« Vers un service public de la petite enfance »*

KLESIA Pro SOCIAL

VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

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

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

KLESIA Pro Social, c'est quoi ?

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

Comment y accéder ?

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

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

Télécharger dès à présent l'application via

Pour Apple

Pour Androïd

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

3-000.114/22 - PHOTO GETTYIMAGES

CCNT 51

SMIC horaire au 1er janvier 2023 :
11,27 € BRUT de l'heure.
SMIC mensuel au 1er janvier 2023 : **1709,28 € BRUT** soit 1353,03 € NET.
Point FEHAP : 4,58 € au 1er juillet 2022.

“ SALAIRES EN DESSOUS DU SMIC, ÇA SUFFIT !

ÉTAT DES LIEUX :

FILIÈRE SOIGNANTE :

Regroupement de métiers	Coefficient de base	Nombre de fonctions ou métiers rattachés	Brut mensuel	Indemnité différentielle smic
Agents des services de soins	306	4	1401,48	- 307,80 €
Auxiliaire de soins	376	2	1722,08	12,80 € au-dessus du smic
Assistant des activités de santé	376	4	1722,08	12,80 € au-dessus du smic

FILIÈRE ÉDUCATIVE ET SOCIALE :

Regroupement de métiers	Coefficient de base	Nombre de fonctions ou métiers rattachés	Brut mensuel	Indemnité différentielle smic
Agent des services éducatifs et sociaux	306	1	1401,48	- 307,80 €
Auxiliaire éducatif	339	2	1552,62	- 156,66 €
Auxiliaire de l'accompagnement éducatif et social	351	2	1607,58	-101,70 €
Assistant socio-éducatif	378	4	1731,24	21,96 € au-dessus du smic

FILIÈRE ADMINISTRATIVE :

Regroupement de métiers	Coefficient de base	Nombre de fonctions ou métiers rattachés	Brut mensuel	Indemnité différentielle smic
Employé administratif	329	3	1506,82	- 202,46 €
Technicien des services administratifs	392	3	1795,36	+86,08 € au-dessus du smic

FILIÈRE LOGISTIQUE :

Regroupement de métiers	Coefficient de base	Nombre de fonctions ou métiers rattachés	Brut mensuel	Indemnité différentielle smic
Agents des services logistiques niveau 1	291	1	1338,78	-370 ,50 €
Agents des services logistiques niveau 2	312	1	1428,96	-280,32 €
Ouvriers des services logistiques niveau 1	329	12	1506,82	-202 ,46 €
Ouvriers des services logistiques niveau 2	339	11	1552,62	-156,66 €
Technicien des services logistiques	392	5	1795,36	+86,08 € au-dessus du smic

Cette comparaison ne tient pas compte des points pour complément diplôme ou complément métier. Le premier est un élément inconnu pour nous et le second aléatoire puisqu'il repose sur des critères à l'appréciation de l'employeur (autonomie dans la réalisation des tâches, si le salarié est hautement qualifié...).

Depuis la dernière augmentation du SMIC au 1er janvier 2023 et l'augmentation de la valeur du point, au total 37 **fonctions ou métiers ont un coefficient en dessous du SMIC.**

Il suffit que le smic horaire augmente de nouveau de 0,8 % pour que les coefficients 376 repassent sous le smic et 1,4 % pour ceux à 378.

La filière la plus impactée aujourd'hui est celle des métiers de la logistique (25 métiers au total) et en particulier les ouvriers des services logistiques niveau 1 et 2 (23 métiers), qui plus est ne bénéficie pas non plus des 183 € (comme la filière administrative). Il y a donc une réelle nécessité à revoir certains coefficients. D'autant plus que cela concerne des métiers tout aussi important au bon fonctionnement des établissements, par exemple, commis de cuisine, ouvrier entretien, chef serveur, gouvernante en niveau 1 et ouvrier qualifié, lingère qualifiée, chef de cuisine en niveau 2.

La filière éducative et sociale est aussi impactée puisque ce sont les métiers les plus fréquents dans nos établissements médicaux-sociaux comme AES (accompagnant éducatif et social) qui pour la grande majorité ne bénéficie pas de complément métier ou diplôme.

Exemple de répartition coef infra-smic pour un ESAT / Centre d'habitat (60 salariés) :

- Filière soignante : 0
- Filière éducative : 12 salariés (essentiellement AES et veilleur de nuit).
- Filière administrative : 1 salarié
- Filière logistique : 13 salariés

Quasiment la moitié des salariés a un coefficient de base en dessous du SMIC : au total 26 sur 60 salariés soit 43,33%.

Exemple de répartition de coefficient infra-smic dans une Association comprenant une Maison d'Accueil Spécialisée, un Foyer d'Accueil Médicalisé, un Foyer Occupationnel d'Internat, un ESAT et un Foyer d'Hébergement Adulte, accueillant des adultes en situation de handicap, ainsi qu'une crèche à mixité sociale (200 salariés) :

- Filière soignante : 0
- Filière éducative : 96 salariés (essentiellement AES, veilleurs de nuit et agents socio-éducatifs)
- Filière Administrative : 2
- Filière logistique : 20

Plus de la moitié des salariés a un coefficient de base en dessous du SMIC : au total 118 sur 200 salariés soit 59%.

L'urgence pour la FNAS-FO c'est faire disparaitre les coefficients infra-SMIC et une véritable revalorisation de l'ensemble salaires, en passant par :

- L'augmentation de la valeur de point à 6 €
- Les 183 € pour tous et sans contrepartie

Nathalie De OLIVEIRA CALLANQUIN
Trésorière Générale Adjointe
Isabelle TESSIER
Conseillère Fédérale

COMMISSION NATIONALE FO
ASSISTANTES FAMILIALES ET ASSISTANTS FAMILIAUX

FICHES PRATIQUES « LOI TAQUET »
1 – LES REMUNERATIONS

Il faut différencier l'accueil permanent continu et l'accueil permanent intermittent.

COMMENT DIFFERENCIER L'ACCUEIL PERMANENT CONTINU ET INTERMITTENT ?

L'**article L.421-16 du Code de l'Action Sociale et des Familles** (CASF) stipule :
« … *Le contrat précise également si l'accueil permanent du mineur est continu ou intermittent.*

L'accueil est permanent continu :

→ ***s'il est prévu pour une durée supérieure à quinze jours consécutifs****, y compris les jours d'accueil en internat scolaire ou dans un établissement ou service mentionné au 2 du I de* ***l'article L.312-1 CASF*** *ou à caractère médical, psychologique et social ou de formation professionnelle (1),*

→ *ou s'il est prévu* ***pour une durée supérieure à un mois lorsque l'enfant n'est pas confié les samedis et dimanches*** *;*

L'accueil est permanent intermittent :
L'accueil qui n'est pas continu ou à la charge principale de l'assistant familial est ***intermittent…*** »

Dans la CCNT66 (employeur associatif), ***l'accueil dit « mixte »*** n'est plus actif.

COMMENT SUIS-JE REMUNERE(E) POUR UN OU PLUSIEURS ACCUEILS PERMANENTS CONTINUS ?

Décret du 31 août 2022 - **Art. D. 423-23 du CASF** :

« *La rémunération garantie d'un assistant familial est constituée d'autant de parts que d'accueils envisagés par le contrat de travail.*

La part correspondant au premier accueil ne peut être inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance mensuel*.*
Les parts correspondant à chaque accueil supplémentaire ne peuvent être inférieures à 70 fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance par mois et par enfant ».

A compter du 1er septembre 2022, la rémunération **MINIMALE** brute mensuelle est de :

→ **1678.95 euros brut pour le 1er enfant** (salaire minimum = 152 x 11,07 € smic horaire)
→ **774.90 euros brut par enfant supplémentaire** (70 x 11,07 € smic horaire)

Au 1er janvier 2023,

→ **1 709,28 euros brut pour le 1er enfant** (salaire minimum = 152 x 11,27 € smic horaire)
→ **788,90 euros brut par enfant supplémentaire** (70 x 11,27 € smic horaire)

COMMENTAIRE FO : Dorénavant les salaires des ASS FAM évolueront avec le SMIC.

27 février 2023

A NOTER : Il s'agit bien ici de la rémunération minimum légale.

La rémunération versée par l'employeur, ne peut être inférieure au SMIC. Dans certains départements la rémunération est plus favorable, elle est décidée par délibération du Conseil Départemental.

A NOTER : Lorsque l'assistant familial bénéficie du **stage préparatoire** organisé par l'employeur (« *…dans les 2 mois précédant l'accueil du premier enfant confié à un assistant familial au titre du premier contrat de travail suivant son agrément…* »), **il perçoit la même rémunération que s'il accueillait un enfant**. La rémunération équivaut au SMIC minimum. (**Art. L.421-15 CASF**).

A NOTER : Cette rémunération n'intègre pas les indemnités (entretien, déplacements, + 26 jours dans la CCN66…) qui viennent en plus de la rémunération minimum au SMIC.

JE TRAVAILLE DANS UNE ASSOCIATION, QUE DEVIENNENT MA REMUNERATION ET MON ANCIENNETE ?

Dans la CCNT66 (annexe 11 – avenant 351) : La grille de classification avec évolution à l'ancienneté se retrouve en totalité en deçà des nouveaux niveaux de rémunération.
C'est donc la rémunération légale qui s'applique. **Une prime différentielle** doit être versée pour combler la différence entre la rémunération conventionnelle et la rémunération minimum légale. La prime de sujétion spéciale (9,21%) fait partie intégrante du salaire de base, elle ne se rajoute pas au SMIC. En conséquence, diplôme ou pas diplôme, c'est la même rémunération quelle que soit l'ancienneté.

FO se bat en instance paritaire nationale pour obtenir une révision du texte conventionnel afin de réintroduire une grille de progression à l'ancienneté.

Que devient la rémunération pour l'accueil dit mixte ?
L'employeur peut continuer à le mentionner sur le bulletin de paye, en ce cas il doit compléter avec une indemnité différentielle. Il peut aussi basculer sur la rémunération légale. Dans ce cas, il est important de demander une explication des modifications du bulletin de paye.

COMMENT SUIS-JE REMUNERE(E) POUR UN ACCUEIL INTERMITTENT, EGALEMENT POUR UN ACCUEIL RELAIS ?

Article D.423-24 modifié du CASF :

A compter du 1er septembre 2022, la rémunération règlementaire et conventionnelle d'un accueil intermittent s'élève à **5.06 fois le SMIC** (contre 4 fois le SMIC auparavant),

→ **11.07€ x 5.06 = 56.01€ par jour et par enfant accueilli.**

A compter du 1er janvier 2023 :

→ **11,27 € x 5,06 = 57,03€ par jour et par enfant accueilli.**

A NOTER : Les indemnités sont dues pour toute journée commencée (**Article L423-29 CASF**).

27 février 2023

COMMENT SUIS-JE REMUNERE(E) POUR UN ACCUEIL EN URGENCE ET DE COURTE DUREE ?

La Loi n°2022-140 du 7 février 2022 dite Loi TAQUET introduit un nouveau type d'accueil répondant aux besoins **en urgence ET de courte durée** (**art. L423-30-1 CASF**).

La rémunération est identique à l'accueil classique, en fonction de l'accueil continu ou intermittent. Ce qui change, c'est la mise en place d'une indemnité de disponibilité.

Ce mode d'accueil spécialisé ouvre droit à une disposition réglementaire nouvelle relative à une **indemnité de disponibilité en cas de place vacante** (**art. D.423-25-1 CASF**)

NB : Cette indemnité n'est pas calculée de la même manière que les « accueils non réalisés » concernant l'accueil continu ou intermittent.

Art. L.423-30-1 CASF : « *Afin de pouvoir assurer sans délai des **ACCUEILS URGENTS ET DE COURTE DUREE,** les employeurs peuvent spécialiser dans cette forme d'accueil certains des assistants familiaux qu'ils emploient. Ces assistants familiaux s'engagent à recevoir immédiatement les enfants présentés par l'employeur, dans la limite d'un nombre maximal convenu avec lui. EN CONTREPARTIE, ils perçoivent, durant les périodes où aucun enfant ne leur est confié, **UNE INDEMNITE DE DISPONIBILITE**, dont le montant minimal, supérieur à celui de l'indemnité prévue au dernier alinéa de l'article L.423-30 (cf. Encadré ci-dessous), est fixé par décret en référence au salaire minimum interprofessionnel de croissance.* »

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

POUR RAPPEL, l'article L.423-30 CASF qui concerne les **ACCUEILS CONTINUS** ou **INTERMITTENTS** précise :
« *Sous réserve de stipulations contractuelles et conventionnelles plus favorables et sans préjudice des indemnités et fournitures qui leur sont remises pour l'entretien des enfants, les assistants familiaux relevant de la présente sous-section bénéficient d'une **rémunération garantie correspondant à la durée mentionnée dans le contrat d'accueil**, dans les conditions prévues au présent article.*

*Les éléments de cette rémunération et son montant minimal sont déterminés par décret en référence au salaire minimum interprofessionnel de croissance. Ce montant minimal varie selon que **l'accueil est continu ou intermittent**, au sens de l'article L. 421-16, et en fonction du nombre d'enfants accueillis confiés par un ou plusieurs employeurs.*

***Il ne peut être inférieur** au salaire minimum interprofessionnel de croissance mensuel. La rémunération cesse d'être versée lorsque l'enfant accueilli quitte définitivement le domicile de l'assistant familial.*

*L'employeur verse à l'assistant familial une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 80% de la rémunération prévue par le contrat, hors indemnités et fournitures, pour les **ACCUEILS NON REALISES**, lorsque le nombre d'enfants qui lui sont confiés est inférieur aux prévisions du contrat du fait de l'employeur. Le présent alinéa n'est pas applicable aux accueils prévus à l'article L. 423-30-1.* »

FORCE OUVRIERE précise que pour CHAQUE JOURNEE DE DISPONIBILITE, il faut comparer le salaire légal (2.25 x Smic horaire) avec le salaire

contractuel (90% de la rémunération contractuelle), et <u>retenir le plus intéressant pour l'assistant familial</u>.

NEANMOINS, LE MANQUE DE PRECISION DU LEGISLATEUR SUR LE TERME « REMUNERATION CONTRACTUELLE » POSE PROBLEME PUISQU'IL OUVRE VERS DE NOMBREUSES INTERPRETATIONS.

FORCE OUVRIERE déplore que, tous les articles du décret sur la rémunération des assistants familiaux se réfèrent *au montant du salaire minimum de croissance,* <u>SANS PRECISER s'il s'agit du salaire mensuel OU du salaire horaire</u>… !

A NOTER : l'assistant familial peut être spécialisé dans les **accueils d'urgence ET de courte durée**, pour l'ensemble des places de son agrément **OU** seulement pour une ou deux.

C'est un engagement contractuel qui peut être prévu sur un temps déterminé pour pallier à des situations d'accueil en urgence. Il peut être notamment envisagé lors de temps de répit qui permette à l'assistant familial d'être rapidement remplacé par un autre assistant familial et de pouvoir souffler au regard de contraintes particulièrement imposées par ce type d'accueil.

Il faut prendre le temps de convenir avec l'employeur de ces éléments (1 week-end par mois de répit par exemple) qui sera formaliser dans le contrat de travail (**cf. fiche pratique « Loi Taquet » 2 - le contrat de travail**)

J'AI BESOIN DE RENSEIGNEMENTS, JE NE VEUX PAS RESTER SEUL, JE REJOINS FO

Je suis assistant(e) familial(e) agent(e) **d'une collectivité**, Conseil Départemental Hôpital, foyer de l'enfance,

Je contacte :

Fédération FO SPS
153-155 rue de Rome
75017 PARIS
01 44 01 06 00
www.fo-publics-sante.org

fo.territoriaux@fosps.com
(Territoriaux)
fo.sante-sociaux@fosps.com
(Hospitaliers)

Je suis assistant(e) familial(e), salarié(e) d'une **association**,

Je contacte :

FNAS FO
7 passage Tenaille
75014 PARIS
01 40 52 85 80

www.fnasfo.fr

lafnas@fnasfo.fr

27 février 2023

COMMISSION NATIONALE FO
ASSISTANTES FAMILIALES ET ASSISTANTS FAMILIAUX

FICHES PRATIQUES « LOI TAQUET »
2 – LE CONTRAT DE TRAVAIL

1. GARANTIE DE REMUNERATION (EX-INDEMNITÉ D'ATTENTE)
2. INDEMNITE DE DISPONIBILITE (ACCUEIL URGENCE ET COURTE DUREE)
3. CLAUSE D'EXCLUSIVITE
4. REPOS MENSUEL

MON EMPLOYEUR ME PROPOSE DE SIGNER UN AVENANT A MON CONTRAT DE TRAVAIL, QUE DOIS-JE FAIRE ?

La première chose est de **ne pas se précipiter**. Il faut prendre le temps de s'informer pour connaître ses droits et ses devoirs, et pouvoir ainsi peser le pour et le contre. Il faut relire son contrat de travail et bien connaître ce qu'il stipule.

IL N'Y A AUCUNE OBLIGATION
A SIGNER UN AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL.

Ce qui est obligatoire et qu'il faut exiger, c'est le contrat d'accueil pour chaque enfant annexé au contrat de travail.

Article L.421-16 du CASF : « *Il est conclu entre l'assistant familial et son employeur, pour chaque mineur accueilli, un contrat d'accueil annexé au contrat de travail…* » (cf. encadré fin du document)

POURQUOI LA MODIFICATION DE MON CONTRAT DE TRAVAIL SE POSE ?

La Loi Taquet introduit de nouvelles dispositions que nous allons préciser dans cette fiche, qui doivent, pour s'appliquer, être inscrites au contrat de travail :

1. **La garantie de rémunération,** à hauteur de 80 % en cas de place vacante du fait de l'employeur « accueil non réalisé », en fonction du nombre d'accueil prévue au contrat de travail pour les accueils continus ou intermittent (**Art. L.423-30 CASF**).
2. **L'indemnité de disponibilité,** pour les places spécialisées d'accueils d'urgence et de courte durée (**Art. L.423-30-1 CASF**).
3. **La possibilité d'introduire une clause d'exclusivité**, qui engage l'employeur à maintenir la rémunération totale (100%) prévue au contrat de travail (**Art. L.423-31 CASF**) en cas de place vacante du fait de l'employeur,
4. **Le repos mensuel,** qui peut être prévu dans le contrat de travail, à savoir un samedi et un dimanche consécutifs par mois, en sus des congés payés (**Art. L.423-33-1 CASF**).

1 – GARANTIE DE REMUNERATION : QUAND TOUTES MES PLACES NE SONT PAS OCCUPEES, COMMENT SUIS-JE REMUNERE ? EST-CE QUE JE BENEFICIE DE LA GARANTIE DE REMUNERATION (EX INDEMNITE D'ATTENTE) ?

Depuis le 1er septembre 2022, lorsqu'une de mes places n'est pas occupée du fait de l'employeur, ma rémunération est garantie à 80% si le nombre de places pour lesquelles mon employeur m'embauche, est bien stipulé dans le contrat.

Article L.423-30 CASF « (…) *L'employeur verse à l'assistant familial une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 80 % de la rémunération prévue par le contrat, hors indemnités et fournitures, pour les accueils non réalisés, lorsque le nombre d'enfants qui lui sont confiés est inférieur aux prévisions du contrat du fait de l'employeur. Le présent alinéa n'est pas applicable aux accueils prévus à l'article L. 423-30-1 (accueils urgents et de courtes durées).* »

27 février 2023

A NOTER :

Je suis ASS FAM dans le privé : L'**article L.423-30 du CASF** s'applique d'emblée aux assistants familiaux employés par des personnes morales de droit privé.

Je suis ASS FAM dans le public : Pour les assistants familiaux employés par une collectivité, cet article L.423-30 CASF est applicable :

- → **Après délibération du conseil départemental**. Il est donc indispensable de réclamer cette délibération.
- → **Pour l'hôpital,** ce point doit être traité à l'ordre du jour du CSE (comité social d'établissement)
- → **Pour les foyers de l'enfance,** le point est traité au CSE puis fait l'objet d'une délibération du conseil d'administration.

COMMENT SE FAIT CONCRETEMENT LE CALCUL ?

IMPORTANT : Le calcul ci-dessous est le minimum légal. Dans les départements, les rémunérations prévues par les délibérations sont supérieures, ce sont bien ces dernières qui doivent vous être appliquées.

Deux places sont inscrites au contrat.
Les enfants réellement confiés en continu au cours du mois sont :

- au nombre de deux du 1er au 17 (**soit 17 jours**)
- puis seul un enfant est confié du 18 au 30 (**soit 13 jours**) car le contrat d'accueil d'un des 2 enfants prend fin le 17 du mois. Il quitte donc définitivement le domicile de l'assistant familial.

Périodes	Nombre d'enfants	Rémunération 1ERE PLACE (A)	Rémunération 2EME PLACE (B)	Calcul Rémunération TOTALE	Calcul en euros au 01 01 23 (voir détail ci-dessous)
1er au 17 du mois (17 jours)	2	1 SMIC (**152 h**)	70 h	**A + B** X 17/30	1415,64 €
18 au 30 du mois (13 jours)	1	1 SMIC (**152 h**)	(Place vacante) 70 H x 80 %	**A** x 13/30 **B** 0,80 x 13/30	1014,18 €
				TOTAL	**2429,74 €**

A (1ère place) = SMIC mensuel et **B** (2ème place) = 70 fois le SMIC horaire par mois et par enfant

Le détail du calcul en euros / SMIC au 1er janvier 2023

- du 1er au 17 du mois : (1709,28 + 788,90 = 2498,18) x 17/30 = 1415,64 €
- du 18 au 30 du mois : 1709,28 x 13/30 + (0,8 x 788,90) x 13/30 = 740,69 + 273,49 = 1014,18 €

TOTAL MENSUEL = 1415,64 + 1014,18 = **2429,74 €**

Le calcul en euros / SMIC du 1er septembre 2022 au 30 décembre 2022 : pour vérifier vos fiches de paie

- du 1er au 17 du mois : (1678, 95 + 774,90 = 2453,85) x 17/30 = 1390,52 €
- du 18 au 30 du mois : 1678,95 x 13/30 + (0,8 x 774,90) x 13/30 = 727,55 + 268,63 = 996,18 €

TOTAL MENSUEL = 1390,52 + 996,18 = **2386,70 euros**

RAPPEL : La rémunération cesse d'être versée lorsque l'enfant accueilli quitte définitivement le domicile de l'assistant familial.

COMBIEN DE TEMPS DURE LA GARANTIE DE REMUNERATION ?

4 mois, ensuite l'employeur recommence à verser le salaire, ou engage une procédure de licenciement pour cause d'absence d'enfants à confier.

Article L423-32 du CASF : « *L'employeur qui n'a pas d'enfant à confier à un assistant familial pendant une durée de quatre mois consécutifs est tenu de recommencer à verser la totalité du salaire à l'issue de cette période s'il ne procède pas au licenciement de l'assistant familial fondé sur cette absence d'enfants à lui confier* ».

27 février 2023

2 – INDEMNITE DE DISPONIBILITE : J'AI DES PLACES RESERVEES A L'ACCUEIL D'URGENCE ET DE COURTES DUREES, QUELLE EST LA GARANTIE DE REMUNERATION ?

Les employeurs peuvent spécialiser des assistants familiaux dans les accueils urgents et de courte durée (**article L.423-30-1 CASF**). Les assistants familiaux s'engagent à recevoir sans délai un nombre de personnes convenu contractuellement.
En contrepartie, ils perçoivent une indemnité de disponibilité qui « ne peut être inférieure à 2.25 fois le montant du salaire minimum de croissance, **SANS POUVOIR** être inférieure à 90% de la rémunération prévue par le contrat de travail ».

Pour chaque journée de disponibilité, il faut comparer le salaire légal (2.25 x Smic horaire) avec le salaire contractuel (90% de la rémunération contractuelle), et retenir le plus intéressant pour l'assistant familial. Le problème est le manque de précision du législateur sur le terme rémunération contractuelle.

3 – CLAUSE D'EXCLUSIVITE : MON EMPLOYEUR ME PROPOSE UNE CLAUSE D'EXCLUSIVITE, QUE DOIS-JE FAIRE ?

La **clause d'exclusivité** peut contraindre le salarié à n'avoir qu'un seul employeur. En contrepartie l'assistant familial est assuré d'être rémunéré à hauteur des places de son agrément à 100 %, qu'elles soient pourvues ou non. Pourquoi pas, dans un monde idéal nous serions tentés d'y voir un progrès ?
Pourtant, une telle clause peut vite devenir un enfer pour une famille d'accueil qui ne pourrait refuser un accueil qu'elle estime inadapté pour l'enfant, ou « nocif » pour l'équilibre des autres enfants accueillis et de sa propre famille.

Pour FORCE OUVRIERE, l'assistant familial est responsable de qui vit sous son toit. Il doit toujours garder le droit d'accepter ou non un accueil. Cette maîtrise indispensable au bon déroulement de l'accueil familial est mise à mal par la clause d'exclusivité. Il est donc difficile de conseiller les salariés sur ce sujet sauf à encourager un maximum de précautions, qui nous paraissent impossible à transcrire dans un contrat de travail.

L'article L. 423-31 modifié du CASF (article 28 de la loi) dispose :

« Le contrat de travail passé entre l'assistant familial et son employeur précise le nombre de mineurs ou de jeunes majeurs âgés de moins de vingt et un ans susceptibles d'être confiés à l'assistant familial, dans les limites prévues par l'agrément de ce dernier. Il peut inclure une clause d'exclusivité ou prévoir des restrictions aux possibilités de cumul d'employeurs, si l'employeur est en mesure :

- *1° - Soit de lui confier autant d'enfants que le nombre fixé par l'agrément détenu par l'assistant familial ;*
- *2° - Soit de compenser ces restrictions par un salaire égal à celui dont l'assistant familial aurait bénéficié s'il avait effectivement accueilli autant d'enfants que son agrément le permet.*

Le présent article n'est pas applicable aux accueils prévus à l'article L. 423-30-1 [accueils urgents et de courte durée]. Il peut être dérogé aux clauses ou stipulations mentionnées au deuxième alinéa du présent article, avec l'accord de l'employeur, en cas de situation exceptionnelle et imprévisible.»

La mention d'une clause d'exclusivité reste facultative.

4 – REPOS MENSUEL : JE SOUHAITE POUVOIR BENEFICIER D'UN WEEK-END DE REPOS MENSUEL

C'est une possibilité apportée par la loi, mais rien n'oblige l'employeur à l'accorder. Il ne s'agit pas forcément d'un week-end par mois systématique, mais d'un **droit qui permette à l'assistant familial d'en bénéficier lorsqu'il en fait la demande**.

Article L. 423-33-1 du CASF : « *Le contrat de travail passé entre l'assistant familial et son employeur **peut** prévoir que l'assistant familial bénéficie **d'au moins un samedi et un dimanche de repos consécutifs par mois**, qui ne s'imputent pas sur la durée de congés payés qui lui est accordée* ».

COMMENTAIRE FO : C'est un progrès, mais restreint à une faculté et non à une obligation de l'employeur. **Pour FORCE OUVRIERE**, ce droit devrait être accessible à partir du moment où l'Assistant Familial le demande. Concrètement, pour bénéficier de ce nouveau droit, il devra être mentionné dans le contrat de travail. **FORCE OUVRIERE encourage ses représentants à porter cette revendication en négociation avec les interlocuteurs patronaux, de façon à obtenir des garanties collectives. Certains départements commencent à le mettre en place.**

27 février 2023

Ce sujet doit être traité en lien avec les POLITIQUES DE SANTE ET DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS, menées dans les services et établissements.

Plus largement, ce sujet doit permettre de concevoir différemment l'accueil des enfants, en particulier les placements complexes, de façon à créer des réseaux, des binômes, des relais, et éviter au maximum l'épuisement et le burn-out des professionnels et des familles.

J'AI BESOIN DE RENSEIGNEMENTS,
JE NE VEUX PAS RESTER SEUL,
JE REJOINS FO

Je suis assistant(e) familial(e), salarié(e) d'une **association**,

Je contacte :

FNAS FO
7 passage Tenaille
75014 PARIS
01 40 52 85 80

www.fnasfo.fr
lafnas@fnasfo.fr

Je suis assistant(e) familial(e) agent(e) **d'une collectivité**,
Conseil Départemental
Hôpital, foyer de l'enfance,

Je contacte :
Fédération FO SPS
153-155 rue de Rome
75017 PARIS
01 44 01 06 00
www.fo-publics-sante.org
fo.territoriaux@fosps.com
(Territoriaux)
fo.sante-sociaux@fosps.com
(Hospitaliers)

LE CONTRAT D'ACCUEIL

Article L421-16 CASF
(version en vigueur depuis le 16 mars 2016)

Il est conclu entre l'assistant familial et son employeur, pour chaque mineur accueilli, un contrat d'accueil annexé au contrat de travail.

Ce contrat précise notamment le rôle de la famille d'accueil et celui du service ou organisme employeur à l'égard du mineur et de sa famille. Il fixe les conditions de l'arrivée de l'enfant dans la famille d'accueil et de son départ, ainsi que du soutien éducatif dont il bénéficiera. Il précise les modalités d'information de l'assistant familial sur la situation de l'enfant, notamment sur le plan de sa santé et de son état psychologique et sur les conséquences de sa situation sur la prise en charge au quotidien ; il indique les modalités selon lesquelles l'assistant familial participe à la mise en œuvre et au suivi du projet individualisé pour l'enfant. Il reproduit les dispositions du projet pour l'enfant mentionnées à l'article L. 223-1-2 relatives à l'exercice des actes usuels de l'autorité parentale et à l'information des titulaires de l'autorité parentale sur cet exercice. Il fixe en outre les modalités de remplacement temporaire à domicile de l'assistant familial, le cas échéant par un membre de la famille d'accueil.
Le contrat précise également si l'accueil permanent du mineur est continu ou intermittent. L'accueil est continu s'il est prévu pour une durée supérieure à quinze jours consécutifs, y compris les jours d'accueil en internat scolaire ou dans un établissement ou service mentionné au 2 du I de l'article L. 312-1 ou à caractère médical, psychologique et social ou de formation professionnelle (1), ou s'il est prévu pour une durée supérieure à un mois lorsque l'enfant n'est pas confié les samedis et dimanches ; l'accueil qui n'est pas continu ou à la charge principale de l'assistant familial est intermittent.

Le contrat d'accueil est porté à la connaissance des autres membres de la famille d'accueil.

Sauf situation d'urgence mettant en cause la sécurité de l'enfant, l'assistant familial est consulté préalablement sur toute décision prise par la personne morale qui l'emploie concernant le mineur qu'elle accueille à titre permanent ; elle participe à l'évaluation de la situation de ce mineur.

27 février 2023

POUR UNE GRILLE DES SALAIRES À LA HAUTEUR DE LA SITUATION

Depuis de trop nombreuses années, les employeurs ont accompagné les politiques d'austérité des gouvernements qui se sont succédé. Ils peuvent toujours aujourd'hui s'en défendre, ils ne demeurent pas moins responsables d'une situation à la fois de blocage des salaires et de tassement des grilles de classification.

Lors de la commission mixte paritaire du 15 février dernier, la FNAS FO a notamment proposé à la négociation et à la signature un avenant aux Accords CHRS pour refonder la grille de classification existante (la proposition ne concernant dans un premier temps que les grilles des salariés des groupes 1 à 5).

Contre la sempiternelle réponse des employeurs qui renvoient à une hypothétique Convention Collective Unique Étendue des améliorations salariales conventionnelles, nous avons fait le choix de revendiquer l'amélioration des grilles de salaire existantes.

Cette revendication se construit autour des grilles de classification établies à l'origine-même des Accords CHRS au début des années 1980 en reproduisant une réelle progression à l'ancienneté.

Le tassement de grille

L'effet conjugué de l'augmentation mécanique du SMIC liée à l'inflation et des enveloppes budgétaires faméliques octroyées chaque année par les pouvoirs publics a conduit à un tassement de grille dénoncé et combattu depuis plus de 20 ans. Le trop peu de moyens disponibles pour les salaires a réduit la pertinence-même des grilles de classification dans ce champ conventionnel.

En 2022 ce mécanisme nous a conduit, dans un contexte d'inflation galopante, a une situation terrible : tous les salariés du groupe 4 sans ancienneté (par exemple, un moniteur éducateur) ne percevaient plus que le SMIC à l'instar du tiers des salariés couverts par les Accords CHRS.

Recommandation patronale de décembre 2022

Dans la CCNT66 et les Accords CHRS, une recommandation patronale (agréée début janvier) porte la valeur du point à 3,93 € et fixe l'indice minimum garanti à hauteur de 403 ; ces mesures étant rétroactives au 1er juillet 2022.

Une conséquence visible de ces mesures est la disparition de tous les indices infra SMIC, indices remplacés par 403, soit le SMIC (au moment de la recommandation) + presque 3 %... Ce n'est plus un tassement, mais une disparition d'une partie de la grille et d'une possible progression à l'ancienneté.

Une revendication juste et de progrès

Pour répondre à ces changements et rétablir l'échelle des salaires en préservant l'égalité constitutive des grilles dites Parodi, nous avons donc proposé la grille de classification suivante, avec pour point de départ l'indice minimum 403.

Il va sans dire que l'entrée de la grille n'est pas suffisante et devrait pour être cohérente intégrer les 183 € net pour tous. Il ne semble pas exagéré, abusif, ni même irréaliste que de revendiquer un salaire minimum qui ne pourrait être en-deçà du SMIC + 183 € pour TOUS les salariés sans exception.

Qualification et augmentation générale des salaires

Le progrès et la justice sociale sont déjà là. Déjà là dans la structure-même de nos conventions collectives nationales.

Progression à l'ancienneté et salaire liés à la qualification (et donc à la personne) sont indispensables pour que l'égalité ne soit pas un vain mot.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

Ancienneté	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5
Échelon de début	403	420	445	465	495
Après 1 an	418	437	464	485	520
Après 3 ans	433	454	483	505	545
Après 5 ans	448	471	502	525	570
Après 7 ans	463	488	521	545	595
Après 9 ans	478	505	540	565	620
Après 11 ans	493	522	559	585	645
Après 14 ans	508	539	578	605	670
Après 17 ans	523	556	597	625	695
Après 20 ans	538	573	616	645	720
Après 24 ans	553	590	635	665	745
Après 28 ans	568	607	654	685	770
Après 32 ans	583	624	673	705	795

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.

Missions locales

“ PLACE AUX JEUNES, À L’EMPLOI ET AU PROGRÈS SOCIAL

Encore deux ans de plus pour arriver à la retraite ?
France Travail Jeunes ?
FO dit non !

La Commission Nationale des Missions Locales FO s’est réunie les 1er, 2 et 3 mars 2023 à Paris. Elle constate que la situation générale est toujours aussi détériorée pour les salariés, les jeunes, les retraités du point de vue international avec l’économie de guerre qui perdure, du point de vue économique avec des salaires trop bas et une inflation qui galope, et aussi du point de vue social avec la poursuite de la casse des services publics.

C’en est trop !

- → Les salariés, les jeunes, les retraités n’en peuvent plus des mensonges d’Etat comme le soi-disant déficit des retraites.
- → Ils n’en peuvent plus de la provocation permanente que constitue l’austérité alors que les milliards sont là.
- → Ils n’en peuvent plus des mesures antisociales comme le refus du repas à 1 euros pour les étudiants.
- → Ils n’en peuvent plus des choix gouvernementaux qui destinent les aides publiques aux entreprises et aux marchés financiers, et les restrictions au peuple.

Dans les Missions Locales cela se traduit par la dégradation des situations des jeunes, par du turn-over des salariés mécontents des conditions de travail et de rémunération, par de la souffrance au travail.

Pour les salariés des Missions Locales, comme pour 80 % de la population, il est hors de question de travailler encore deux ans de plus !

RÉFORME DES RETRAITES

Depuis le 19 janvier, la résistance et la colère s’expriment avec détermination. Nous vivons une situation inédite par l’ampleur de la mobilisation pour le retrait de la réforme MACRON/BORNE sur les retraites, et l’unité intersyndicale.

Face à cela, le gouvernement provoque chaque jour avec des déclarations mensongères ! Sous couvert de pragmatisme, il s’agit purement de la matérialisation de l’idéologie libérale. D’où, les mensonges répétés par exemple sur l’équilibre financier du régime de retraite.

La Commission nationale des Missions locales FO engage l’ensemble des salariés du réseau à se mobiliser ce 7 mars par la grève et la manifestation, et à se réunir pour décider de la reconduction du mouvement jusqu’au retrait du projet de réforme !

POLITIQUE SALARIALE

L’augmentation de la valeur du point en 2023 pourrait paraître conséquente, il n’en est rien ! Rien pour le rattrapage de la valeur du point gelée pendant des années. L’augmentation prévue en 2023 ne comblera même pas la perte du pouvoir d’achat liée à l’inflation et à l’explosion continue des prix pour les ménages : logement, énergie, alimentation, transports etc….

Pour FO, les salaires doivent augmenter de façon significative. FO revendique également les 183 euros pour tous les salariés des Missions Locales, qui font partie intégrante de l’accompagnement socio-éducatif.

CONTRAT D’ENGAGEMENT JEUNE : UN AN APRÈS

Un an après son lancement, les analyses et les inquiétudes de FO se confirment. Le CEJ est venu remplacer un dispositif qui fonctionnait et qui avait fait ses preuves, la Garantie Jeunes. En effet, avec l’arrivée du CEJ, l’idéologie libérale est à l’œuvre, toujours avec l’obsession du travail à tout prix (et si possible au plus bas coût). FO dénonce cette marchandisation et l’instrumentalisation de la jeunesse.

Le CEJ n’est pas un outil destiné à l’insertion durable des jeunes dans la société. Le CEJ est un pansement sur une jambe de bois, un dispositif occupationnel.

- → Sa durée déterminée est largement insuffisante (6 mois, 12 au mieux). Cette temporalité n’est pas suffisante à l’émergence d’un projet individuel, à une orientation et une insertion pérenne.
- → Son contenu est lié à l’injonction et au contrôle, bien loin des besoins des jeunes et du cœur de métier des Missions Locales.

Pour FO, le réel objectif du déploiement du CEJ, est de préparer l’arrivée d’un nouveau système, dans lequel l’insertion et l’emploi s’effacent au profit d’un contrôle du travail et de l’activité.

C'est cette même idéologie qui a abouti à la contre-réforme de l'assurance chômage.

FO maintient ses revendications : le retour à des financements pérennes non liés à des objectifs, le retour à la libre adhésion pour les jeunes, à l'accompagnement global sans contrepartie.

En novembre 2022, FO écrivait : *« Le CEJ augure de l'arrivée de France Travail par l'ouverture à d'autres opérateurs préparant ainsi la mise en place d'un guichet unique »*. Nous y sommes !

« FRANCE TRAVAIL JEUNES » À LA PLACE DES MISSIONS LOCALES : QUELLE CON-FUSION !

En novembre 2022, nous écrivions : France Travail pour quoi faire ?

4 mois plus tard, quelques réponses se dessinent :

→ Le **changement de nom** des Missions Locales : **« France Travail Jeunes »**

→ L'annonce d'un **algorithme** pour déterminer l'orientation.

Sur le changement de nom, FO rappelle son inquiétude quant au choix du vocabulaire : France Travail. Ce vocabulaire fait partie de l'empreinte voulue par ce gouvernement : France Compétences, France Stratégie, France Services, France Connect, France Relance etc…. Pour France Travail, il faut bien noter que ce n'est pas France Emploi. A quoi sert de changer de nom, à part vouloir imposer une idéologie ? Ne plus nommer c'est faire disparaître.

Les Missions Locales disparaîtront avec les valeurs qui ont fondé le réseau.

Pour FO, les Missions locales ne doivent pas changer de nom.

Pour FO, **l'algorithme** est à nouveau une émanation de l'idéologie libérale qui veut « rationaliser, optimiser » pour substituer l'intervention humaine par la technologie. Le postulat qui voudrait que la technique soit plus efficace que l'Homme cache d'autres objectifs moins avouables, comme la baisse du coût du travail humain et les restrictions de liberté.

Pour FO, la technologie, l'intelligence artificielle doivent être au service de l'humain, non pas pour le remplacer, mais pour diminuer la pénibilité.

Le progrès social, la liberté et les valeurs fondamentales de ce qui fait société doivent rester des priorités irréductibles.

Les jeunes ont besoin de dialogue, d'écoute, de référent réel et non virtuel. Les outils doivent rester des outils. Les parcours individuels sont faits de doutes, d'évolutions, de changements. C'est à l'opposé du modèle que veut imposer « France Travail ». La petite phrase qui voudrait faire croire qu'il reste possible d'intervenir après l'algorithme vise uniquement à faire accepter que les choix et les décisions ne sont plus du ressort de l'individu, mais d'un résultat dicté par l'outil. Demain, ce sera une nouvelle étape, toujours plus liberticide.

FO dénonce à nouveau la méthode qui consiste à imposer après un semblant de concertation, des décisions qui ne servent finalement qu'à faire avancer le programme politique : austérité pour les pauvres, abondance pour les riches.

FO soutient les salariés des Missions Locales qui, dans ces conditions, continuent à résister et à défendre leurs emplois.

FO revendique :

- **Des financements pérennes, la fin des contrats pluriannuels d'objectifs (CPO)**
- **Les moyens à hauteur des besoins de l'accompagnement global des jeunes**
- **Les moyens pour les projets d'insertion des jeunes : une allocation ferme sur laquelle les jeunes peuvent compter**
- **Une augmentation significative des salaires et les 183 euros pour tous, tout de suite**
- **L'amélioration des conditions de travail par la baisse de la charge de travail**

FO s'oppose à la mise en place de France Travail, d'autant plus de France Travail jeunes. Ces projets ne répondent en rien aux besoins des salariés et des jeunes.

REJOIGNEZ FORCE OUVRIÈRE

Régies de quartier

“ SALAIRES 2023 : DÉCISION UNILATÉRALE DES EMPLOYEURS

Au début de la négociation des salaires 2023, le SERQ a proposé une augmentation de la valeur du point différenciée selon les coefficients : 1,81 % jusqu'au niveau 3, coefficient A, puis 1 % jusqu'au niveau 4, coefficient D, puis 0,81 %. Nous voulons une augmentation générale des salaires. Les employeurs ont renoncé d'eux-mêmes à leur proposition face aux difficultés techniques pour faire les paies.

Selon le SERQ, les Régies ont eu du mal à absorber l'augmentation de salaires de l'année passée. Par ailleurs, leurs budgets ont augmenté de 6 % sans augmentation des recettes car les tarifs sont bloqués dans les appels d'offre.

La délégation FO a demandé une augmentation immédiate des salaires de 2 %, dès janvier avec une revoyure en juin. Les autres organisations syndicales (CFDT, CGT et Solidaires) veulent une augmentation de 1,81 % pour tous.

Au final, le SERQ a statué par décision unilatérale d'une augmentation de la valeur du point à partir de mars à 1% avec l'engagement de faire une réunion de revoyure en juin. Nous savons tous que c'est insuffisant. La hausse des prix touche durement les salariés.

Nous constatons que les employeurs bénéficient d'exonérations de cotisations sociales pour quasi tous les salariés des Régies. Nous considérons qu'ils peuvent et doivent faire un effort sur les salaires.

En effet, la majorité des salariés des Régies sont payés au SMIC ou concernés par des exonérations de cotisations sociales car celles-ci ciblent les salaires ne dépassant pas 1,6 SMIC. À force d'exonérations, il ne reste plus aucune cotisation patronale Urssaf au niveau du SMIC. Le gouvernent incite les entreprises à pratiquer de bas salaires et à mettre à bas notre système de protection sociale.

Entre 1991 et 2022, le taux de cotisations patronales a chuté de 42,6 % à 7 % au niveau du SMIC. Les exonérations sont estimées à 75 milliards d'euros pour 2022 auxquelles se rajoutent 10 milliards de manque à gagner pour la Sécurité Sociale dûes aux exemptions d'assiette.

Certaines Régies ont distribué des primes « Macron », également exonérées de cotisations, ce qui fragilise encore la Sécurité Sociale. Ces primes ne doivent en aucun cas se substituer à l'augmentation des salaires, de même que l'épargne salariale que le SERQ voudrait négocier.

Le salaire est la principale source de financement du système de protection sociale collective. Il est, et doit rester, le levier susceptible de maintenir le pouvoir d'achat des salariés.

Sylvie BECK
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

ZOOM SUR LES PRINCIPALES MESURES CONCERNANT LA RELATION DE TRAVAIL APRÈS LA LOI D'ADAPTATION AU DROIT EUROPÉEN

*La loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne transpose des directives européennes **(n° 2019/1158 et 2019/1152)** pour ce qui concerne le droit du travail, en matière de période d'essai, congés parentaux et de proches aidants, d'information du salarié sur la relation de travail et de participation aux résultats.*

*Définitivement adoptée le **28 février 2023**, elle deviendra applicable une fois parue au JO et sous réserve de la parution des décrets d'application parfois nécessaires.*

PÉRIODE D'ESSAI : VERS LA FIN DES DURÉES MAXIMALES DÉROGATOIRES PRÉVUES PAR DES ACCORDS DE BRANCHE ANTÉRIEURS AU 26 JUIN 2008

Durées dérogatoires plus longues prévues par certains anciens accords. - En 2008, la loi portant modernisation du marché du travail a inséré dans le code du travail des règles fixant des durées maximales de période d'essai, variant selon les catégories de personnel (ouvriers/employés : 2 mois ; agents de maîtrise/techniciens : 3 mois ; cadres : 4 mois) **(c. trav. L.1221-19 ; loi 2008-596 du 25 juin 2008, art. 2).**

Néanmoins, la loi a aussi prévu qu'il restait possible d'appliquer les durées plus longues prévues par un accord de branche conclu avant le 26 juin 2008 **(c. trav. art. L.1221-22)**. Une réserve cependant, la durée de la période doit être raisonnable, comme l'exige la jurisprudence au regard de la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Fin de la dérogation. - La loi d'adaptation au droit européen supprime cette dérogation **(loi art. 19, I, 2° ; c. trav. art. L.1221-22 modifié)**.

Cette mesure entrera en vigueur 6 mois après la promulgation de la loi **(loi art. 19, II)**.

Il deviendra alors impossible de déroger aux durées maximales prévues par le code du travail, étant rappelé que la période d'essai est renouvelable une fois sous certaines conditions **(c. trav. art. L.1221-21)**.

RENFORCEMENT DE L'INFORMATION DES SALARIÉS SUR LES ÉLÉMENTS ESSENTIELS DE LA RELATION DE TRAVAIL

Obligation d'information écrite. - Un nouvel article est ajouté au code du travail **(loi art. 19, I, 1° ; c. trav. art. L.1221-5-1 nouveau)**.

L'employeur devra remettre au salarié un ou plusieurs documents établis par écrit précisant les informations principales relatives à la relation de travail.

En pratique, la liste des informations devant figurer dans le ou les documents visés sera fixée par décret, probablement en référence à la liste établie par la directive européenne.

À noter *Selon la directive, ces informations concerneront notamment à l'identité des parties, la date de début de la relation de travail, la durée et les conditions de la période d'essai, le lieu de travail, la rémunération, la durée du travail et la convention collective applicable. Elles devront être communiquées au préalable, et au plus tard avant le 7e jour calendaire de la relation de travail **(dir. UE 2019/1152 du 20 juin 2019, art. 4).** Ici, la transposition, et donc les règles applicables, dépendront du décret à paraître.*

Mise en demeure préalable à une action contentieuse. - Le salarié qui n'aurait pas reçu ces informations pourra faire valoir ses droits en respectant une certaine progressivité **(loi art. 19, I, 1° ; c. trav. art. L.1221-5-1 nouveau).**

D'abord, il devra mettre en demeure son employeur de lui communiquer les documents requis ou, le cas échéant, de compléter les documents fournis si certaines informations manquent.

Ce n'est qu'ensuite qu'il pourra saisir le juge compétent afin d'obtenir les documents non obtenus.

Là encore, les modalités d'application seront précisées par décret.

Sort des contrats de travail en cours. - Les salariés dont le contrat de travail sera en cours à la date de promulgation de la loi pourront demander à leur employeur de leur fournir ou de compléter les informations listées ci-avant **(loi art. 19, II).**

Les modalités de cette demande seront fixées par décret.

NOUVEAUTÉS RELATIVES AUX SALARIÉS EN CONTRATS PRÉCAIRES

CDD, intérim : information sur demande sur les postes à pourvoir en CDI dans l'entreprise. - La loi met en conformité le droit français avec les dispositions de la directive 2019/1152 relatives à l'information des salariés précaires sur les postes à pourvoir au sein de l'entreprise.

Le salarié en CDD (ou en intérim), qui justifie chez l'employeur (l'entreprise utilisatrice) d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois, pourra demander à l'employeur (ou à l'entreprise utilisatrice) de l'informer des postes en CDI à pourvoir en son sein **(loi art. 19, I, 3° et 4° ; c. trav. art. L.1242-17 et L.1251-25 modifiés).**

Un décret précisera les modalités de ces nouvelles dispositions.

CONGÉ DE PATERNITÉ, CONGÉ PARENTAL ET CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Congé de paternité : prise en compte dans l'ancienneté. - À l'heure actuelle, faute de règle en ce sens dans le code du travail, lorsqu'un salarié s'absente dans le cadre d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, cette absence n'est en principe pas comptabilisée dans le calcul de l'ancienneté (à la différence du congé de maternité), sauf dispositions conventionnelles ou usages plus favorables.

Une fois en vigueur, la loi assimilera expressément le congé de paternité et d'accueil de l'enfant à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté (indemnité de licenciement, etc.) **(loi art. 18, I, 1° ; c. trav. art. L.1225-35-2 nouveau).**

Une précision non négligeable, en particulier au regard de l'augmentation de la durée du congé de paternité entrée en vigueur le 1er juillet 2021.

Congé parental d'éducation : appréciation de la condition d'ancienneté pour l'ouverture du droit. - À l'heure actuelle, le droit au congé parental d'éducation (total ou sous forme de temps partiel) suppose que le salarié justifie d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant.

À la lettre, cette règle conduit par exemple à considérer qu'un salarié sans emploi ou n'ayant pas l'ancienneté requise au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant ne peut pas bénéficier d'un congé parental.

Pour remédier à cette difficulté, la loi prévoit de déconnecter expressément l'appréciation de la condition d'ancienneté d'un an de la date de naissance ou d'arrivée au foyer d'un enfant adopté **(loi art. 18, I, 2° ; c. trav. art. L.1225-47 modifié).**

À l'avenir, le congé parental sera ainsi officiellement ouvert quelle que soit la date d'obtention de l'ancienneté dans l'entreprise, et donc y compris si elle est acquise après la date de naissance ou d'arrivée au foyer de l'enfant en cas d'adoption.

Congé parental d'éducation : clarification du code du travail sur la prise en compte pour l'ancienneté. - À l'heure actuelle, le code du travail prévoit que la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour 50 % pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté **(c. trav. art. L.1225-54).**

Bien entendu, cette règle vaut uniquement pour le congé parental pris sous forme de congé total. En effet, lorsque le congé parental est pris sous forme de période de travail à temps partiel, le salarié acquiert son ancienneté « normalement ».

La loi réécrit ce passage du code du travail afin de lever toute ambiguïté. Il sera désormais précisé expressément que **(loi art. 18, I, 3° ; c. trav. art. L.1225-54 modifié) :**

- la prise en compte pour 50 % concerne uniquement le congé parental total ;
- en cas de congé sous forme de temps partiel, la totalité du congé est assimilée à du travail effectif pour la détermination de l'ancienneté.

Selon le rapport de l'Assemblée nationale **(rapport AN n° 748, pp. 161 et 162)**, cette disposition permettrait d'intégrer dans le code du travail la règle jurisprudentielle selon lequel l'indemnité de licenciement d'un salarié en congé parental à temps partiel doit être calculée sur la base d'un temps plein, et non sur celle résultant du congé parental **(cass. soc. 18 mars 2020, n° 16-27825 FPB).** Cela étant, la nouvelle rédaction du code ne permet pas nécessairement une lecture directe sur ce point.

Conservation des avantages acquis avant le congé de paternité, le congé parental et le congé de présence parentale. - Pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale, il sera expressément précisé que le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il a acquis avant le début de son congé **(loi art. 18, I, 1°, 3° et 4° ; c. trav. art. L. 1225-35-2, L.1225-54 et L.1225-65 modifiés).**

Selon l'étude d'impact du projet de loi, entre autres effets, cette nouvelle disposition permet notamment aux salariés concernés d'avoir la garantie de conserver les droits à congés payés acquis avant leur congé, sachant qu'en l'état le code du travail ne permet pas toujours le report des congés payés si la période de prise des congés s'est achevée pendant l'une de ces périodes d'absence ;

À noter *Le code du travail prévoit déjà expressément la conservation des droits à congés payés acquis avant le début du congé pour le congé de maternité* ***(c. trav. art. L.3141-2)*** *et le maintien des droits acquis pour le congé de solidarité familiale* ***(c. trav. art. L.3142-12)*** *ainsi que le congé de proche aidant* ***(c. trav. art. L.3142-21).***

Congés de solidarité familiale et de proche aidant. - La loi étend les dispositifs du congé de solidarité familiale et du congé de proche aidant aux particuliers employeurs et aux assistants maternels de droit privé **(loi art. 18, I, 6° et II ; c. trav. art. L.7221-2 modifié ; CASF art. L.423-2 modifié).**

Jacqueline BERRUT
Secrétaire Fédérale

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

OCIRP : Union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale - © L'agence associée - Crédit Photo: Getty images ©Nick Dolding
IMA Assurances - Société anonyme au capital de 7 000 000€ - Siège social: 118 avenue de Paris - 79000 NIORT - 481 511 632 RCS NIORT
Entreprise régie par le Code des assurances

Vivre après

Avec **Vivre après**, nous mettons à la disposition de ceux pour qui rien ne sera jamais comme avant, un coordinateur pour les écouter, les informer et les orienter et des services personnalisés en fonction de leurs besoins.
Ce dispositif permet d'améliorer encore les garanties **OCIRP** qui assurent, en cas de décès, le versement d'une rente et un accompagnement social personnalisé mis en place durablement.

OCIRP
protéger. agir. soutenir

En partenariat avec
GROUPE IMA

vivreapres.fr

Le site accessible à tous pour s'informer sur le deuil, les maladies graves, les séparations ou les périodes de rupture professionnelle.

Formation Professionnelle

“ RENCONTRE DES MANDATÉS SPP DE LA FNAS

Au regard de la situation particulière que nous vivons et de la reconfiguration du paysage de la formation professionnelle depuis la loi de 2018, il nous a semblé important d'échanger et de travailler sur le fonctionnement des instances qui y sont consacrées, à la fois pour simplement y voir plus clair mais aussi pour dégager des perspectives et des revendications. Une journée de travail a donc été programmée le 28 février dernier avec les camarades mandatés dans les SPP 3SMS, SPP Aide à Domicile/Intervention sociale et familiale, SPP Habitat social et SPP Emploi/Insertion. Ces SPP couvrent les conventions collectives ALISFA, Chantiers d'Insertion, Aide à Domicile, Régies de Quartier, Familles Rurales, CCNT 66, CCNT 51, Accords CHRS.

QU'EST-CE QU'UNE SPP ?

Il s'agit d'une Section Paritaire Professionnelle, émanation d'un OPCO, créée à la demande d'une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle. Une même section paritaire professionnelle peut regrouper plusieurs Branches. Sa définition technique : « Organe de gestion opérationnelle des OPCO subdivisé par Branche professionnelle adhérente.

Pour le dire simplement, il s'agit d'une interface entre les instances de la formation professionnelle d'une Branche et l'OPérateur de COmpétences. Les SPP se chargent notamment de questions techniques liées à la mise en œuvre des politiques de formation de la Branche pour en apprécier la conformité.

LA SITUATION GÉNÉRALE

Il n'aura échappé à personne qu'une mobilisation historique est en cours contre le projet de réforme des retraites du gouvernement. Cette attaque contre la sécurité sociale n'est pas sans rappeler celle contre les droits à la formation Professionnelle portée par la loi de 2018 et dont nous subissons aujourd'hui les conséquences. Étatisation et captation pour ne pas dire vol ! de nos salaires sont sans nul doute les maîtres mots de ces contre réformes.

La loi de 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » a marqué la disparition des OPCA, remplacés par les OPCO, et la mainmise de l'état et des employeurs sur une part de nos cotisations dévolue à la formation professionnelle.

Il s'agit aujourd'hui d'un enjeu majeur et transversal. **L'articulation entre le salaire et la qualification est aujourd'hui remise en cause ouvertement et brutalement dans plusieurs de nos conventions collectives nationales.**

Les changements profonds liés à la formation professionnelle et la remise en cause des grilles de classification dans certaines conventions collectives sont intimement liés. Dans ALISFA, une nouvelle grille de classification vient d'être mis en place. Dans la Branche 3SMS, les employeurs, sous la pression du ministère, appellent de leurs vœux une convention collective unique étendue dont la première pierre à son édifice serait une nouvelle grille de classification. La Branche de l'aide à domicile n'a pas été épargnée non plus par ces changements.

L'idée commune à ces attaques réside dans la mise en avant des compétences contre les qualifications, l'idée que les salaires ne seraient plus liés au diplôme mais à l'emploi lui-même et aux tâches à accomplir. Une régression de plus d'un siècle.

LA LOI DE 2018 ET LE ROME 4.0

Malgré des différences de fonctionnement, certains sujets sont communs aux différentes sections paritaires professionnelles. Bien évidemment la loi de 2018 focalise notre attention en ce qu'elle porte en elle des régressions et des attaques contre nos droits conventionnels.

Il semble évident que l'ensemble des instances de la formation professionnelle sont aujourd'hui les outils de la mise en œuvre de cette loi. Dans ces circonstances, quelle marge de manœuvre pourrions-nous avoir ou retrouver dans une perspective d'amélioration des droits ?

Nous avons également abordé la question de l'apprentissage, et celle du compte personnel de formation et de son instrumentalisation par les employeurs. En ce qui concerne ce dernier, il nous est apparu que l'employeur ne venait pas abonder le CPF, mais qu'au contraire, c'était le CPF qui finalement abondait le « plan de développement des compétences » !

L'offensive généralisée contre nos diplômes est apparue dans la discussion comme l'un des sujets centraux de nos

réflexions. Cette offensive nous sommes aujourd'hui portée par la mise en place des fiches métiers de pôle emploi intitulées ROME 4.0.

Les commissions nationales paritaires de l'emploi et de la formation professionnelle ont toutes été saisies de ce sujet. Une position force ouvrière cohérente et revendicative nous semble à cet endroit nécessaire. Pour l'heure chaque délégation a pu y répondre d'une manière un peu différente tout en restant critique sur la demande et sur l'outil lui-même.

Car même si nous comprenons l'utilisation du ROME pour un travail d'insertion et d'orientation, (par exemple les bilans de compétence), comment le circonscrire à cette utilisation ?

Le danger de voir dévoyer son utilisation semble réel :

- Pour détruire les grilles de classifications Parodi
- Pour l'avènement du Passeport Compétences

Nous avons donc décidé d'entamer un travail sur ce thème.

PERSPECTIVES

La prochaine réunion consacrée à la formation professionnelle se tiendra le 29 mars prochain et concernera plus spécifiquement les mandatés dans les délégations régionales des commissions nationales paritaires de l'emploi et de la formation professionnelle dans le 3SMS.

Ces travaux collectifs permettront de nourrir nos revendications et nos positionnements dans ces différentes instances.

La formation professionnelle n'est pas en dehors du temps et de l'espace, bien au contraire, elle s'inscrit dans des enjeux qui concernent chacun d'entre nous. Il nous faut aujourd'hui défendre pied à pied nos diplômes, la qualification, et ce, contre toute individualisation des salaires. Il nous faut reconquérir un véritable droit à la formation, à la promotion sociale et retrouver le chemin de l'émancipation

Faire battre en retraite le gouvernement est à l'heure où nous écrivons d'une urgence vitale. C'est par cette victoire que nous rendrons possible toutes les autres !

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

”

SYNCEA
Les experts aux côtés des CSE

Accompagner l'équilibre de vie du salarié aidant

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

Chiffres clés

8,3 à 11 millions
d'aidants familiaux

60 %
sont des actifs

73 %
aident au domicile de l'aidé

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

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

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

Les droits du salarié aidant

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

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

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

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

Solidarité : don de jours de repos en entreprise

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

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

Le Groupe VYV mobilisé auprès des aidants et de leurs proches

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

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

GROUPE vyv
Entrepreneur du mieux-vivre

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

Apprentis d'Auteuil

“ FORTE MOBILISATION SUR LA RÉFORME DES RETRAITES AUSSI À LA FONDATION APPRENTIS D'AUTEUIL DEPUIS LE 19 JANVIER DERNIER

En effet une forte mobilisation partout en France avec les militants et salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil. La mobilisation du 19 janvier a été une véritable réussite, plus de 2 millions de manifestants ont été recensés à travers la France.

Les camarades du 44 à Nantes avec Said, Nathalie, John…

Notre camarade Karim et Daniel du 82

Les camarades du Nord en Force avec Olivier, Justo…

Les camarades du 08 de la Mecs Bosco avec Aurore

Manifestation 14 000 personnes à PAU avec Marie-Christine et Laure

Belle mobilisation à Toulouse plus de 45 000 personnes avec les Fanfares et Rose-Marie

Les camarades Place Massena à Nice du CFC de Grasse dont 45 000 manifestants avec Corinne, Sylvie, Claudine, Pierre et Jérôme.

1 700 manifestants à Lisieux avec Stéphane, Christophe, Gilles, Mathieu et Daniel

Le gouvernement a annoncé **le report de l'âge de la retraite à 64 ans** avec un allongement accéléré de la durée de cotisation.

Cette mesure est injustifiée : le rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) l'indique clairement, **le système de retraites n'est pas en danger. Il n'y a aucune urgence financière**.

Cette réforme va frapper de plein fouet l'ensemble des travailleurs, et plus particulièrement ceux qui ont commencé à travailler tôt, les plus précaires, dont l'espérance de vie est inférieure au reste de la population, et ceux dont la pénibilité des métiers n'est pas reconnue. Elle va aggraver la précarité de ceux n'étant déjà plus en emploi avant leur retraite, et renforcer les inégalités femmes-hommes.

Ce projet gouvernemental n'a rien d'une nécessité économique, c'est le choix de l'injustice et de la régression sociale. Renforcer notre système de retraites nécessite en revanche des mesures de progrès et de partage des richesses.

D'autres solutions sont possibles ! Je soutiens la mobilisation intersyndicale et je m'oppose à cette réforme : ***« je signe la pétition »*** **qui a atteint plus d'un million de signatures.**

RÉFORME DES RETRAITES : LA MOBILISATION JUSQU'AU RETRAIT ! NOTRE MANIFESTATION MARDI 31 JANVIER SUR TOUT LE TERRITOIRE.

Il faut informer celles et ceux qui doutent pour élargir la mobilisation nationale et interprofessionnelle le 31 janvier 2023.

Il faut s'organiser en se donnant les moyens de dépasser la résignation et d'encourager l'espoir !

Il y a eu le 19 janvier, puis ce 31 janvier, encore plus massif et impressionnant tant à Paris qu'en province avec ses 2,5 millions de travailleurs qui ont fait grève ou/et ont manifesté.

La journée du 31 janvier a montré une nouvelle fois combien les travailleurs, actifs ou retraités, salariés du public ou du privé, sont mobilisés, résolus à obtenir le retrait du projet de réforme des retraites. Et c'est peu de le dire. Ce mardi, la mobilisation a été massive, phénoménale, impressionnante, portant la colère de salariés choqués des attaques contre leurs droits par un projet visant, entre autres le recul à 64 ans de l'âge légal de départ en retraite, l'accélération de la réforme Touraine, la disparition des principaux et grands régimes spéciaux,…Mais pourquoi le gouvernement ne remet pas en cause le régime pour les ministres, les députés, les sénateurs et autres élus du gouvernement…On en parle pas comme madame Borne s'est bien gardé de se mettre dans le lot des deux ans de plus à faire pour prendre sa retraite.

Les camarades en Picardie avec Pascal et Sylviane…

« Le gouvernement doit entendre le rejet massif de ce projet et le retirer », a déclaré Patricia Drevon, Secrétaire confédérale de Force ouvrière, lors d'une Conférence de presse de l'intersyndicale (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, Solidaires, FSU) après une **deuxième journée de Mobilisation qui a rassemblé 2,5 millions de participants** selon les syndicats.

Et cela se voit : 500 000 manifestants à Paris (soit 100 000 de plus que le 19 janvier) le 31 janvier sur le parcours Place d'Italie-Place Vauban. Dans les quelques **240 cortèges en province**, le même phénomène que le 19 janvier s'est lui confirmé avec une mobilisation plus que massive, y compris dans les villes moyennes, voire petites.

Les chiffres ont d'ailleurs impressionné de nombreux militants eux-mêmes. A Paris, avec FO, 500 000 personnes, 9000 manifestants à Bourges, 65 000 à Nantes, 20 000 à Toulon, 7000 à Agen, 20 000 à Perpignan, 16 000 à Tarbes, 25 000 à Brest, 11 000 à Périgueux, 70 000 à Lille, 28000 à Caen, 2700 à Lisieux…

Avec les camarades Justo et Olivier à Lille

Les camarades à Nantes avec Saïd et Nathalie

AUGMENTEZ LES SALAIRES, PAS L'ÂGE DE LA RETRAITE

Ce 31 janvier, comme dans toute manifestation, il y avait à Paris des slogans, des pancartes, des chants, des banderoles. Un mélange où la fermeté solennelle, tel le **Pas Un Jour De Plus** côtoyait l'humour noir, signe des angoisses face au projet de réforme.

Je ne veux pas être une **mémé stressée,** la **retraite avant l'arthrite**, ton ultime bail : **La mort au travail**… Hospitaliers, agents de La RATP, profs, salariés de la grande distribution, d'Engie, de Veolia, d'Alstom, cheminots, métallos, pompiers, hôtesses de l'air, salariés du nettoyage, personnels de la Défense, des finances, personnels de l'Insee, du secteur social et médico-social…

Tous étaient venus dire **Non à cette réforme**. Et là encore des pancartes exprimaient le souci actuel, ainsi celle notant ***« fragile comme des droits sociaux »*** ou celle encore indiquant ***« Augmentez les salaires, pas l'âge de la retraite ».*** Certaines soulevaient le malaise face à la politique notamment fiscale menée envers les entreprises, Suppression de la CVAE, encore des cadeaux pour les entreprises. Et, en phase avec l'actualité du week-end, une pancarte résumait les choses ***« Ni amendable, ni négociable : retrait ».***

FO APPRENTIS D'AUTEUIL À LA MANIF DU 7 MARS AVEC LE SDAS 85.

Les camarades de toutes les régions CSE de la Fondation Apprentis d'Auteuil étaient présents pour manifester contre la réforme des retraites à la Roche-Sur-Yon avec les camarades de la FGTA.

Aujourd'hui encore, ce sont plus de 3 millions de travailleurs et travailleuses, du public comme du privé, jeunes et retraités, qui se sont mobilisés, par la grève et/ou la manifestation.

Face à l'entêtement du gouvernement, face aux provocations et aux intimidations quotidiennes, face à l'austérité et aux mesures antisociales, la mobilisation ne faiblit pas et les grévistes restent déterminés.

Ce 7 mars, le cortège FO a été important, dense et très dynamique. La question de la reconduction de la grève ne se pose pas.

Ce fut une journée historique par l'ampleur de ces grèves et de ces mobilisations. En effet des établissements scolaires et des lieux d'études ont été fermés, ainsi que des entreprises privées, des administrations, et des villes ont été à l'arrêt.

Plusieurs centaines de manifestations et d'actions ont été organisées sur l'ensemble du territoire pour demander le retrait du projet de loi retraites.

A ce jour, ces mobilisations énormes conduites par une intersyndicale unie n'ont reçu aucune réponse de la part du gouvernement.

Cela ne peut plus durer. Le silence du président de la République constitue un grave problème démocratique qui conduit immanquablement à une situation qui pourrait devenir explosive.

En responsabilité, l'intersyndicale adressera un courrier lui demandant à être reçue en urgence pour qu'il retire sa réforme.

C'est fort de cette détermination exprimée aujourd'hui que l'intersyndicale soutient et encourage tous les secteurs professionnels à poursuivre et amplifier le mouvement.

À la suite de la réunion de l'intersyndicale qui s'est tenue hier soir, une nouvelle journée interprofessionnelle de mobilisation contre la réforme des retraites a été décidée la semaine prochaine, le jour des travaux de la commission mixte paritaire qui se réunira au Parlement pour tenter d'aboutir à un texte de loi.

SESSION FORMATION APPRENTIS D'AUTEUIL SYNDICALE DU 6 AU 10 MARS À NOIRMOUTIER

Plus de trente camarades dont 5 nouveaux militants étaient présents pour une formation syndicale des différentes régions CSE de la Fondation pour une semaine en vue de préparer les prochaines élections professionnelles qui auront lieu en novembre 2023.

Cette semaine, nous avons organisé une journée avec l'un de nos partenaires **(Secafi)** sur différents sujets qui sont en lien avec la santé au travail, les conditions de travail et la prévention des risques psychosociaux.

- Intervenant : Richard JEANTET :
  - Rappel des grands principes de prévention et moyens à disposition, pour identifier les leviers adéquats. Droit d'alerte, droit de retrait…
  - Expertise : points de vigilance, process
- Intervenante : Myriam MAUFROY :
  - Situations de harcèlement
  - Accompagner un salarié en grande difficulté
  - Les cadres possibles d'intervention

Notre semaine se complète par des travaux pratiques sur nos outils de communication : affiche appel à candidature, profession de foi, affiche harcèlement et conditions de travail…

J'ai fait un retour sur mon mandat en tant que délégué syndical central aux adhérents présents pendant la formation. Ce mandat porte sur la négociation des cadres, sur les conclusions de l'audit de notre dialogue social et pour finir sur la prime partage de la valeur et la NAO avec les revendications des camarades à porter lors de la réunion de négociation du 23 mars prochain.

Nous avons fait le point sur les différentes instances du personnel, leurs interactions, leur qualité et leur fragilité dans leur fonctionnement avec un retour de l'audit mené par le cabinet Hervé JEGOUZO et Fabrice SIGNORETTO, experts des relations sociales au travail et dialogue social.

Dans nos échanges, nous constatons des divergences entre les camarades suite aux conclusions de l'audit auprès de l'employeur et des organisations syndicales.

Certains camarades ont l'impression que celui-ci a été orienté et ne représente pas leur expression sur le dialogue social de nos instances du personnel.

Nos échanges dans le cadre de la semaine de formation apportent des revendications venant du terrain pour alimenter notre négociation avec l'employeur sur la carte social et nos moyens dans le cadre de notre dialogue social (accord sur les périmètres, PAP et sur les moyens des CSE, RS au CSE, RPX et DS…).

LE GUIDE DU SALARIÉ est diffusé sur le terrain et celui-ci est à votre disposition sur le site internet : www.fo-auteuil.fr

Ce guide est apprécié par les salariés et nous avons prévu de travailler sur deux prochains guides qui seront à destination des enseignants et des cadres. Pour améliorer notre communication et le lien avec les adhérents et militants nous allons construire une boîte à outil sur le site avec des fiches mise à disposition des salariés pour une meilleure information.

REGISTRE DES ACCIDENTS BÉNINS

Pour rappel **l'employeur a l'obligation de déclarer tout accident du travail ou de trajet à la CPAM** sous peine de sanction **(L.441-2, CSS).**

Toutefois, **par exception**, l'employeur a la possibilité de remplacer la déclaration des accidents bénins (n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux) par une inscription sur un registre des accidents bénins.

Ce registre est une **possibilité offerte à l'employeur comme remplacement à la déclaration auprès de la CPAM dans le cas d'accidents** et est prévu par l'**article L.441-4 du Code de la Sécurité Sociale.**

Les modalités de mise en place et de fonctionnement du registre sont prévues par décret **(D. 441-1 et suivants)**. Les modalités sont les suivantes :

D'une part, l'**article D.441-1** prévoit les **conditions cumulatives qui doivent être remplies** pour mettre en place un registre des accidents bénins :

- Présence d'un personnel de santé ou d'une personne chargée d'une mission hygiène sécurité dans l'entreprise détentrice du diplôme de secouriste ;
- La présence d'un poste de secours d'urgence ;
- Le respect des obligations relatives au CSE.

D'autre part, lorsqu'un accident bénin survient, l'employeur doit l'inscrire sur le registre dans les 48 heures (sauf dimanche et jours fériés) et renseigner les informations de la victime et de l'accident **(D.441-3, CSS).**

Par ailleurs, l'employeur doit informer le CSE de la mise en place du registre et le maintenir à disposition du médecin du travail et des agents de contrôle **(L.441-4, CSS).**

En cas de manquement à son obligation d'inscription des accidents bénins dans le registre, l'employeur se voit obligé de répondre à l'obligation de déclaration à la CPAM **(L.441-2)**, il encourt également des sanctions pénales **(D.441-4).**

LA MECS DE SAINT JEAN EUDES DE LISIEUX DANS LA TOURMENTE

Le nouveau directeur aura tenu 4 mois, un départ inattendu qui plonge de nouveau l'établissement dans le doute et une fragilité qui ressurgit pour de nombreux salariés. Certains pensent à quitter le navire.

Pour rappel, dans cet établissement, le personnel, et par ricochet les jeunes, a été confronté à quatre changements de directeur et à trois nouvelles cheffes de service inexpérimentées avec une méconnaissance des process de la Fondation.

En ce qui concerne le recrutement du directeur, nos remarques et propositions n'ont pas été entendues. Il nous paraît indispensable d'avoir des managers avec une expérience dans notre secteur d'activité et une connaissance d'une structure avec différents services (hébergement, placement à domicile, mineur non accompagné, service de suite avec un poste pour la remobilisation scolaire).

Pour rappel nous n'avons pas été retenu sur l'appel à projet d'une ouverture de 40 places sur le PEAD actuel, une déception importante pour les salariés qui s'étaient engagés à travailler sur ce projet.

Dans la même période, le service hébergement a été audité par le conseil départemental, cela s'est plutôt bien passé malgré le contexte vécu pendant 18 mois où des jeunes avaient mis le feu dans le service avec des passages à l'acte régulier et des actes de violences verbales et physiques sur les salariés.

Nous avons sur le service hébergement une équipe éducative qui essaie de redresser la barre et de tenir le cadre éducatif malgré des salariés n'ayant peu ou pas de qualifications.

Il a été mis en place des ateliers réguliers de formations pour faire découvrir ce qu'est le métier d'éducateur dans son ensemble.

Les directions successives sont responsables de ce qui arrive à notre établissement avec la prise en charge de jeunes en grande difficulté et avec des troubles importants.

Nous pouvons constater que la fragilisation de la Mecs remet en cause notre place dans le schéma départemental après avoir connu le respect de notre travail pendant de nombreuses années.

Nous tenons à soutenir nos collègues dans la tourmente et leur dire que nous allons, ensemble, sortir de cette galère.

La direction régionale doit entendre la détresse des salariés et faire un recrutement de qualité et surtout ne pas recruter un directeur par intérim.

Nous regrettons le départ du directeur, qui avait pourtant assuré s'engager sur le long terme, mais restons dans l'attente des avancées d'un nouveau recrutement et des suites prévues pour la MECS.

Tant que la direction ne sera pas stabilisée, il est difficile d'avancer et de mettre à jour nos process ainsi que nos projets de service et d'établissement.

NÉGOCIATION DE LA FAMILLE CADRE

Nous avons réalisé un retour sur les deux jours de séminaire pour la négociation de l'accord d'entreprise sur la Famille Cadre. Cet accord est très attendu par nos collègues cadres qui attendent une véritable évolution de leurs conditions de travail et une reconnaissance salariale de leurs implications.

Nous avons été surpris à plusieurs reprises des mots employés par la direction sur l'engagement des cadres et leur baisse de régime en fin de carrière.

Nous considérons qu'il est important de reconnaître leurs engagements et de leurs compétences acquises à la Fondation Apprentis d'Auteuil.

La négociation dure depuis 18 mois avec une direction nationale prudente sur le budget consacré à la négociation et à l'évolution des grilles de salaires pour les cadres.

Nous avons abordé les rémunérations et avons eu des orientations sur l'évolution de la rémunération des salariés cadres.

Suite à nos échanges, la Direction a fait une 3eme proposition de grille de salaires avec une valorisation de 1500 euros par niveau de salaire à prendre en compte.

Notre point de vigilance porte sur le positionnement d'un salarié nouvellement embauché face à celui déjà en poste et en compétence sur son activité.

Nous avons encore des points de blocage avec la Direction générale en ce concerne les Congés Ancienneté, les journées de Ressourcements et leur utilisation (même si on a pu constater des avancées sur leur utilisation), le SFT et sur l'utilisation des régimes horaires (dont le Forfait Jour et Heure) pas toujours adaptée à la fonction occupée.

Nous ne sommes pas satisfaits du système de classification pour les psychologues et les Formateurs (toujours en attente d'une véritable prise en compte de leur spécificité et de leur contrainte professionnelle car ils ne sont pas enseignants et ne bénéficient pas des mêmes conditions de travail et font partie du même accord).

Nous avons obtenu un niveau de rémunération supplémentaire pour les psychologues avec prise en compte de la charge de travail et les responsabilités.

Une véritable avancée est prévue pour nos collègues psychologues avec une autonomie dans l'organisation du temps RIDESF.

Ce terme désigne le temps de travail que les psychologues consacrent à la recherche, l'information, la documentation, la formation, les relectures de pratiques professionnelles, l'évaluation et la supervision professionnelle.

Le salarié choisira le lieu où il effectue ce temps de travail et la manière de s'organiser avec une entière liberté et autonomie.

Les heures de RIDESF seront à hauteur de 10% du temps de travail mensuel et soit deux jours par mois pour un temps plein.

Dans l'organisation du temps de travail, nous restons opposés à l'application du contrat de mission pouvant aller jusqu'à 36 mois et non renouvelable.

Nous sommes pour le maintien du forfait jour à 202 jours.

Nous ferons un point plus global sur cette négociation après la réunion de mars.

PASSAGE DE MUNG SIU-TAT DANS NOTRE SESSION DE FORMATION SYNDICALE

Le 10 mars, avant de conclure notre session, nous avons eu la chance d'accueillir **Mung Siu-Tat**, un grand leader syndical chinois dans notre séminaire de travail.

M. **Mung Siu-Tat**, actuellement en exil à Londres, a été **directeur de HKLRM** et ancien dirigeant de la **confédération syndicale HKCTU**.

« Il s'est battu pour un mouvement ouvrier libre et indépendant à Hong Kong. C'était le rêve et la mission de sa vie, témoigne Mung Siu-tat, aujourd'hui en exil. Malheureusement, après de nombreux revers, leur mouvement est réprimé comme il ne l'a jamais été ».

Alors que la Chine réprime toujours plus les libertés individuelles et collectives, l'ancien dirigeant du HKCTU alerte sur les menaces qui pèsent sur la province. Face à la répression et aux menaces, le syndicat a été contraint de se dissoudre. Les militants syndicaux sont menacés, harcelés et arrêtés. Le secrétaire général du syndicat, Lee Cheuk Yan, est en prison depuis février 2021.

Cela a été un moment important d'accueillir le camarade qui se bat pour faire respecter les droits et la liberté syndicale.

Daniel LAURENT
Délégué Syndical Central

Section fédérale des cadres

“ CHÔMAGE

LES CADRES AU CHÔMAGE SONT-ILS PRIVILÉGIÉS ?

Une étude de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) et Pôle emploi a réalisé un portrait statistique inédit des cadres demandeurs d'emploi.

Bénéficiant d'un marché de l'emploi dynamique, les cadres connaissent le quasi plein emploi avec un taux de chômage de 4,1 % contre 7,9 % pour l'ensemble des actifs.

Mais certaines populations de cadres restent quand même plus fragilisées, notamment les femmes et les séniors.

LES CADRES DEMANDEURS D'EMPLOI GLOBALEMENT MIEUX INDEMNISÉS

Selon l'étude, les demandeurs d'emploi cadres indemnisés perçoivent en moyenne avant leur inscription à Pôle emploi un salaire de 3 900 euros net mensuel soit près de 1 700 euros de plus que les autres demandeurs d'emploi (2 200 euros net mensuel en moyenne). Parmi les demandeurs d'emploi cadres, 55 % d'entre eux percevaient un salaire supérieur à 3 000 euros, tandis qu'ils n'étaient que 17 % des non-cadres à percevoir un salaire supérieur ou égal à 3000 euros.

En conséquence, le niveau d'allocation des demandeurs d'emploi cadres est supérieur à celui des autres demandeurs d'emploi. L'allocation chômage moyenne d'un cadre est proche de 2 200 euros net mensuel, soit 900 euros de plus que les autres demandeurs d'emploi (1 250 euros en moyenne).

La sortie des demandeurs d'emploi cadres est globalement plus rapide que celle des autres demandeurs d'emploi. Ainsi, 51 % des demandeurs d'emploi cadres inscrits entre juin 2020 et septembre 2021 ont accédé à un emploi temporaire ou durable dans les 6 mois suivant leur inscription à Pôle emploi, contre 43 % des autres demandeurs d'emploi.

PLUS DE FORMATION ET DE RECONVERSION PENDANT LEUR PÉRIODE D'INACTIVITÉ

Les cadres obtiennent plus facilement des ruptures conventionnelles lorsqu'ils quittent leur emploi. 18% des cadres inscrits à Pôle Emploi en juin 2022 ont bénéficié de ce type de rupture de contrat de travail plus avantageuse financièrement pour les salariés. Ainsi, 26% des demandeurs d'emploi en catégorie ABC ont profité de leur période de chômage pour se former.

Les formations visées par les demandeurs d'emploi cadres sont davantage orientées vers le perfectionnement et l'élargissement de compétences (22 % contre 16 % pour les autres demandeurs d'emploi) ou la création d'entreprise (8 % contre 5 %).

MAIS DES INÉGALITÉS PERSISTENT AU SEIN DES CADRES

Malgré ce contexte favorable aux demandeurs d'emploi cadres, quelques ombres au tableau demeurent. Comme dans les autres catégories de salariés, les femmes et les plus de 55 ans sont fragilisés sur le marché de l'emploi. Plus d'un tiers des cadres seniors sans emploi sont chômeurs de longue durée et 20 % sont chômeurs de très longue durée (supérieure à 2 ans en catégorie A sur 27 mois). *« Les cadres seniors rencontrent en effet de plus grandes difficultés à retrouver un emploi pour cause de fermeture des entreprises à leur candidature. En outre, ils ont souvent besoin de temps pour faire le deuil de leur ancien emploi et reconstruire un projet professionnel »* souligne l'étude.

Chiffres clés sur les demandeurs d'emploi cadres

Taux de chômage des cadres, chômage de longue durée, retour à l'emploi..., des données pour en savoir plus sur les demandeurs d'emploi cadres et prendre conscience du vivier de compétences qu'ils représentent pour de potentiels recruteurs dans un contexte de fortes difficultés de recrutement.

> Les cadres sont relativement épargnés par le chômage

Taux de chômage au sens du BIT en moyenne annuelle sur l'année 2021

> Seule exception les cadres seniors

Taux de chômage au sens du BIT par profil

Source : Insee, enquête Emploi 2021, traitement Apec

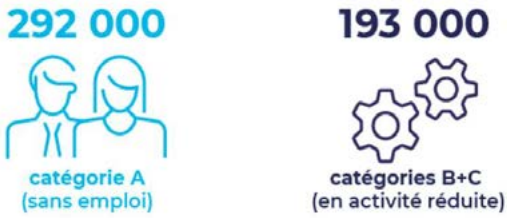
> **Les seniors particulièrement impactés par le chômage de longue durée**

Part de demandeurs d'emploi en catégorie A ayant au moins 1 an de chômage sur les 15 derniers mois

Source : Pôle emploi, STMT

> **485 000 demandeurs d'emploi cadres en catégorie A, B et C**

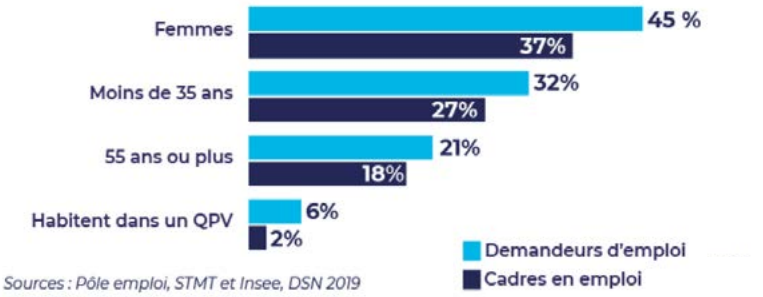
Nombre des demandeurs d'emploi cadres inscrits à Pôle emploi fin juin 2022



Source : Pôle emploi-Dares, STMT

> **Le profil des demandeurs d'emploi cadres est différent de celui des cadres en emploi**

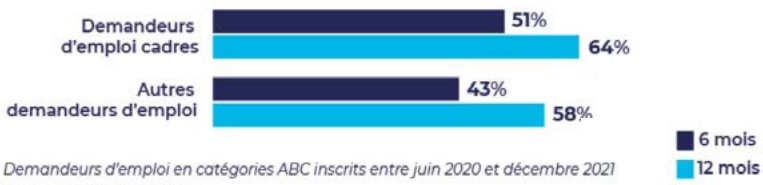
Comparaison demandeurs d'emploi cadres vs cadres en emploi



Sources : Pôle emploi, STMT et Insee, DSN 2019

> **La sortie des demandeurs d'emploi cadres est globalement plus rapide que celle des autres demandeurs d'emploi**

Part des demandeurs d'emploi accédant à un emploi de plus d'un mois au cours des 6 ou 12 mois suivant leur inscription



Demandeurs d'emploi en catégories ABC inscrits entre juin 2020 et décembre 2021
Source : Pôle emploi, STMT

> **Des cadres prêts à changer de métier pour retrouver un emploi**

Comparaison entre métier recherché et métier retrouvé

Sources : DSN 2019, Fichier historique des demandeurs d'emploi ; Insee, enquête Emploi 2017-2019

Cadres seniors : quels leviers actionner pour retrouver un emploi ?

Différents leviers peuvent être actionnés par les cadres seniors pour surmonter les difficultés rencontrées dans leur recherche d'emploi : développer sa connaissance du marché du travail, adopter une posture « d'offre de services », mobiliser son réseau, être flexible sur ses critères de recherche d'emploi. L'accompagnement permet d'utiliser efficacement ces différents leviers.

DÉVELOPPER SA CONNAISSANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL AFIN D'AFFINER SON PROJET PROFESSIONNEL

Il s'agit pour les cadres seniors demandeurs d'emploi de commencer par acquérir une connaissance du fonctionnement du marché du travail, des profils recherchés par les entreprises et des pratiques de recrutement. Cette étape permet de préciser son projet professionnel en identifiant ses points forts, que ce soit l'expérience, les compétences ou les soft skills et de préciser sa stratégie de recherche d'emploi. Les profils de cadres seniors sont reconnus en premier lieu pour leur expérience et la maîtrise de leur domaine d'expertise. Il est donc important de faire ressortir ces atouts dans les candidatures.

DÉSAMORCER LES PRÉJUGÉS SUR L'ÂGE ET ADOPTER UNE POSTURE « D'OFFRE DE SERVICES » AUX ENTREPRISES

Il est important de désamorcer les représentations négatives des recruteurs sur l'âge et l'adaptabilité des cadres seniors, notamment en rendant visible pour l'entreprise la plus-value apportée par l'expérience - en management ou gestion de situations complexes ou sensibles par exemple -, l'expertise et le savoir-être. Il convient d'acquérir un positionnement « d'offreurs de service » et non pas de demandeur d'emploi. Il peut aussi être mis en avant la capacité à répondre à des besoins ponctuels ou de court terme sur des postes où une opérationnalité immédiate est nécessaire.

CONSTITUER, ENTRETENIR ET MOBILISER SON RÉSEAU

Le réseau professionnel est essentiel dans le processus de recherche d'emploi, pour recueillir de l'information sur les besoins des entreprises, notamment pour accéder aux emplois qui ne font pas l'objet de la publication d'une offre d'emploi Il permet aussi d'approcher directement les recruteurs potentiels. Il s'agit également de constituer et d'entretenir son réseau et sa connaissance du marché du travail dans son

secteur, par une démarche de veille, tout au long de sa carrière, en anticipation de l'éventualité d'une période de chômage.

ÊTRE FLEXIBLE SUR SES CRITÈRES DE RECHERCHE D'EMPLOI ET ÊTRE DISPOSÉ À FAIRE DES CONCESSIONS

De nombreux cadres seniors ont intégré la nécessité, pour accroître leurs chances de retour à l'emploi, de faire des concessions, en premier lieu sur le niveau de responsabilité et le temps de travail. Ils sont cependant moins enclins à réviser à la baisse leurs prétentions salariales. De même, envisager d'autres statuts d'emploi que le salariat en CDI peut s'avérer être un levier efficace de retour à l'emploi. Il importe d'être ouvert, dès le début de la recherche, au CDD, à l'intérim, ou à des formes alternatives d'emploi, comme le portage salarial par exemple, afin d'effectuer des missions courtes ou de management de transition. La création d'entreprise peut aussi être envisagée.

ÊTRE ACCOMPAGNÉ PERMET D'UTILISER EFFICACEMENT CES DIFFÉRENTS LEVIERS

L'accompagnement par des acteurs experts (Apec, Pôle emploi…) est un réel atout, notamment pour définir son projet, identifier ses compétences et les valoriser. Il met notamment à disposition une information ciblée et/ou dirige vers les sources d'informations permettant d'affiner sa connaissance du marché du travail. Il oriente vers des prestations dédiées, comme la préparation aux entretiens. Il facilite également la maîtrise des canaux et outils, et surtout permet de gagner du temps. Il aide par ailleurs à faire face aux périodes de découragement en procurant une écoute et dans certains cas un soutien psychologique, et à rebondir face aux échecs.

Source : Apec/Pôle emploi, Les cadres seniors de 55 ans et plus demandeurs d'emploi, janvier 2022

Gil Silvestri
Conseiller Fédéral

Section fédérale des retraités

NOUVELLE MOBILISATION

Venez massivement avec la Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO exiger du gouvernement le retrait du projet de réforme des retraites sans conditions.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO s'associe à la poursuite des mobilisations et soutient sans réserve le nouvel appel à la grève et à manifestation lancé par la Confédération CGT FORCE OUVRIERE et l'intersyndicale élargie pour le retrait du projet de réforme des retraites du gouvernement voulant instituer le recul de l'âge de départ à la retraite à 64 ans et 43 ans de cotisation.

Le système de retraite par répartition issu du Conseil National de la Résistance de 1945 n'est pas en péril, chaque salarié a droit à son salaire différé.

Pour la Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO, c'est le retour de la retraite à 60 ans avec 37 et demi de cotisations.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO est catégoriquement opposée à ce projet de réforme des retraites du Président de la République et du Gouvernement qui n'est ni urgente, ni nécessaire et surtout très injuste.

Reculer le départ de l'âge à la retraite et augmenter le temps de cotisations pénalisent les petites retraites, ceux qui n'auront pas les trimestres nécessaires pour une retraite à taux plein et devront attendre 67 ans.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO rappelle que le système de retraite par répartition repose sur les cotisations des salariés. En tenant compte de l'évolution démographique, l'équilibre du financement peut être trouvé sans imposer 2 ans de plus de travail et en prenant les mesures suivantes : augmentation de la cotisation, fin des exonérations non compensées, égalité salariale homme femme, travailler sur le maintien dans l'emploi des seniors, une hausse générale des salaires.

Nous disons qu'aujourd'hui 62 ans et 41 années de cotisation pour une retraite à taux plein c'est déjà trop, pour ceux qui ont commencé à travailler à partir de 18 ans auront 41 ans de cotisations

à 59 ans et devront attendre 62 ans pour partir en retraite, pour ceux qui commence à travailler plus tard par exemple 23 ans, c'est déjà 64 ans et demain avec cette réforme 66 ans.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO est solidaire de la mobilisation, soutient la Grève Interprofessionnelle pour le retrait du projet de réforme des retraites BORNE-MACRON.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO appelle ses adhérents à soutenir les revendications, **Non au recul de l'âge de départ à la retraite, Non à l'augmentation de cotisation. Ensemble Combattons la réforme du gouvernement.**

Participer aux manifestations à l'appel de l'intersyndicale CGT FO, CGT, CFDT, CFTC, FSU, Solidaires, UNSA, CFE CGC.

Venez très nombreux aux manifestations. Ensemble, nous obtiendrons le retrait du projet de réforme des retraites 2023 BORNE-MACRON.

Le Secrétaire de la SFR

RÉSISTANCE RÉSISTANCE RÉSISTANCE RÉSISTANCE RÉSISTANCE

Mobilisations

SDAS 63

19 JANVIER

Plus de 11 000 manifestants en Vendée, malgré la pluie et le vent : un record ! Une vraie réussite dans l'unité syndicale

SDAS 85

SDAS 74

31 JANVIER

31 JANVIER 2023 EN CHIFFRES

SDAS 25 : 14 000 manifestants à Besançon, 6 000 à Montbéliard 4 000 à Vesoul et Dole 800 à Pontarlier

SDAS 34 : 30 000 manifestants

SDAS 36 : Châteauroux (36) selon d'où viennent les chiffres nous étions entre 11 000 et 15 000 personnes. 2 000 personnes de plus que la dernière fois

SDAS 66 : Perpignan où nous étions encore environ 20 000

SDAS 75 : entre 87 000 selon la police et 500 000 selon la CGT, plus que le 19

SDAS 85 : Près de 15 000 participants à la Roche-sur-Yon, un chiffre jamais atteint à ce jour !

SDAS 89 : Du monde sur Sens ce matin. Bien plus que le 19 janvier !

SDAS 25

SDAS 31

SDAS 34

SDAS 36

SDAS 64

SDAS 66

SDAS 73

SDAS 74

SDAS 75

SDAS 76

SDAS 85

SDAS 89

“

7 FÉVRIER

SDAS 41

SDAS 63

SDAS 73

Déclaration du SDAS FO 74

(1er/02/23)

Nous étions plus de 10 000 en Haute-Savoie (Annecy, Annemasse, Cluses, Sallanches, Thonon) le 31 Janvier, et plus de 2,5 millions dans tout le pays, mobilisés pour dire NON à la réforme Macron. 9 actifs sur 10 rejettent la réforme, et 70 % de la population !

Le SDAS FO 74 se félicite de l'ampleur de la mobilisation et appelle les salariés du secteur du Médico-social et de l'Aide à Domicile à maintenir la pression en continuant la mobilisation le mardi 7 et le samedi 11 Février 2023.

Comme pour l'attribution des 183 € c'est par la grève et la mobilisation que nous avons fini par les arracher !!!
Pour autant des milliers de salariés du secteur en restent exclus. Ceux-là seront encore plus impactés par la réforme Macron, injuste et qui creusera, de fait, les inégalités.

Dans l'Aide à Domicile ou les salaires sont une misère, malgré l'Avenant 43 sensé revaloriser les grilles salariales, se fait au bon vouloir de l'employeur. Les salarié(e)s en grande majorité des femmes et, la plupart du temps à temps partiel, seront des victimes de cette réforme.

N'oublions pas que les retraites, c'est du salaire différé pour lequel nous avons cotisé toute notre vie. On voudrait nous faire croire que les caisses sont vides !

La vérité c'est que les 64 ans ne sont que le début d'une vis sans fin : le livre vert de la commission européenne publié en janvier 2021 préconise « afin de garantir la viabilité des finances publiques » de voir « la vie active prolongée jusqu'à 70 ans » !!
La viabilité des finances publiques n'empêche pas Macron d'accorder 80 milliards d'exonérations de cotisation, d'augmenter de 100 milliards le budget militaire, de préserver les dividendes des actionnaires qui ont atteint des records en 2022, mais nous devrions travailler deux ans de plus et partir avec des retraites de misère !
Et le 1er février nous allons subir à nouveau une hausse de 15% de l'énergie, et les prix continuent à augmenter sur tous les produits de première nécessité

- **NON au recul de l'âge légal du départ à la retraite à 64 ans**
- **NON à l'allongement de cotisation**

Dans de nombreux secteurs professionnels, des réunions et AG se tiennent, qui discutent de comment bloquer le pays. N'est-ce pas la voie à suivre ?

Restons mobilisés pour les faire RECULER !!!

GREVE ET MANIFESTATION

MARDI 7 FEVRIER 13H30 PREFECTURE

RDV au pied du monument

Concernant le samedi 11 février, les modalités seront données dans la semaine.

SDAS FO 74 29, rue de la Crête 74960 ANNECY

- Contact : Tel : **07 55 62 32 82** Courriel : **fran.coud@orange.fr**

SDAS 75

SDAS 85

“ 11 FÉVRIER

SDAS 43

SOCIAL ■ Les organisations syndicales de retraités se mobilisent

Les retraités « solidaires des actifs »

Regroupés en intersyndicale, comme les actifs, les retraités du département souhaitent clarifier leur positionnement quant au projet de réforme des retraites.

« On a des choses à dire, nous ne sommes ni des inutiles, ni des paresseux. Bien au contraire, nous sommes utiles socialement et même très utiles dans l'équilibre des familles ,» indique tout de go Anne-Marie Eche (CGT).

Les représentants syndicaux des retraités de la Haute-Loire (qui sont environ 56.000 personnes) souhaitent faire entendre leur voix, à l'heure ou le projet de loi de réforme des retraites est présenté à l'Assemblée nationale.

Ils se disent « ni favorables, ni indifférents à la réforme » et rappellent qu'ils ont « déjà été victimes des réformes passées ».

Joseph Deleage pour FO note « la surdité de ce gouvernement qui, malgré les mobilisations, ne veut rien lâcher. Personnellement, je dis aux plus jeunes de ne pas se laisser voler deux années de vie ».

Alors que des centaines de retraités en Haute-Loire ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté, l'intersyndicale demande un plancher de retraite indexé sur le niveau du Smic. « Ce n'est pas une loi sociale, mais une loi financière pour arriver à l'équilibre. Des solutions économiques, il y en a d'autres. Les retraités ne se désolidarisent pas des actifs, ils se sont déjà battus en 1995 et en 2003 », abonde Gilbert Ducarouge (FSU). Les syndicats de retraités de la Haute-Loire appellent à une mobilisation massive des retraités pour participer aux manifestations programmées ce samedi (au Puy et à Brioude) et jeudi 16 février (au Puy). ■

SOLIDAIRES. Les organisations de retraités s'inscrivent totalement dans les initiatives proposées par l'intersyndicale nationale. PHOTO CÉDRIC DEDIEU

SDAS 41

2 millions le 19 !
2,5 millions le 31 !
Renforçons la mobilisation les

7 & 11 février

en grève pour nos retraites !

avec FO

SDAS 75

SDAS 89

“ 16 FÉVRIER

SDAS 82

LE 7 MARS, METTONS LA FRANCE À L'ARRÊT !

RÉFORME DES RETRAITES C'EST NON !

TOUS ENSEMBLE AVEC FO

“

7 MARS

SDAS 25

Le projet de réforme des retraites continue de faire descendre la France dans la rue. **La preuve ce mardi 7 mars** à **Besançon**, où 16.000 manifestants d'après l'intersyndicale (11.000 selon la police) ont battu le pavé. Un record depuis le début de cette fronde sociale. Revivez les moments forts du cortège, au cœur duquel toutes les générations mêlaient leurs voix, leurs slogans et leurs pancartes. Une nouvelle manifestation est annoncée ce mercredi à Besançon, jour de lutte en faveur des droits des femmes.

Aussi manifs monstres à **Montbéliard**, **Vesoul** (blocage de 3 ronds-points), Pontarlier...

Blocage du dépôt de bus puis d'un rondpoint d'accès à Besançon par une centaine de militants FO (CGT et autres syndicats n'ont pas participé sinon à la marge de quelques militants...). Résultats de 5 heures de blocage : des dizaines de kilomètres de camions bloqués toute la matinée. A noter l'action de soutien bienveillante des collègues de gendarmerie qui nous soutiennent à leur façon.

Ce matin nouveau blocage sur un autre rond-point d'entrée de la ville et circulation ralentie... bonne adhésion de la population à l'exception de quelques énervés...

Nouvelle manif à 14H

Lionel CHATELAIN
Secrétaire Départemental

SDAS 37

MOTION DU 7 MARS 2023

REFORME DES RETRAITES : OBTENIR LE RETRAIT

Face à l'entêtement du gouvernement, face aux mensonges d'Etat, face aux provocations et aux intimidations quotidiennes, face à l'austérité et aux mesures antisociales, la mobilisation ne faiblit pas.
La mobilisation est puissante et les grévistes sont déterminés. Ce 7 mars, le cortège FO a été important, dense et très dynamique.

Le SDAS FO 37 y a pris toute sa place : des salariés d'Action Enfance, de l'AGEVIE, de l'APAJH, de l'APF, de l'ASSAD-HAD, d'Atouts et Perspectives, du CESAP, des Maisonnées, d'Enfance et Pluriel, de la Sauvegarde, de la Source, de l'UDAF… ont défilé avec un seul mot d'ordre : retrait pur et simple de la réforme MACRON/BORNE/DUSSOPT.

La question de la reconduction de la grève se pose. La question de la grève générale est sur toutes les lèvres.

Dans notre secteur sanitaire, social, médico-social, de l'aide à domicile…. Il n'est pas toujours facile pour les salariés de mettre leur métier en pause, de mettre leur engagement de côté, de garantir malgré tout une présence continue auprès des personnes, adultes ou enfants, dont ils s'occupent. Sans parler des salaires de misère qui ne permettent pas de se « payer une grève ».

La particularité de notre secteur ne doit pas être un obstacle à la défense de nos droits. Nos revendications sont légitimes. L'ensemble des salariés refusent de travailler deux ans de plus, cette réforme est totalement injuste ! C'est non ! Non à la retraite des morts !

Perdre quelques journées de salaire aujourd'hui, contre une retraite de misère et deux années de travail supplémentaires - si on arrive jusque-là - ? Telle est la question !

L'enjeu est de taille

Nous devons trouver les moyens de gagner !

Pour FO, les salariés de l'Action Sociale doivent se réunir, s'organiser et trouver ensemble les moyens de rendre visible leurs revendications, de faire reculer le gouvernement et de gagner, avec leurs syndicats dans l'unité la plus large !

FO propose de se réunir partout, dans tous les établissements du secteur, en Assemblée Générale, pour discuter des formes de l'amplification du mouvement.

Oui je suis d'accord, je veux obtenir le retrait de la réforme des retraites.
Je prends contact avec le SDAS FO 37 :
Maison des syndicats 18 rue de l'oiselet 37550 Saint Avertin
Tel 02 47 38 54 43
sdasfo37@gmail.com

SDAS 48

SDAS 59

SDAS 67

SDAS 75

SDAS 82

Blocages, barrages filtrants : récit d'un mardi de colère

Comme annoncé, les syndicats opposés à la réforme des retraites ont durci le mouvement hier matin. Les usagers de la route ont pu le mesurer.

Au giratoire de la zone Grand Sud Logistique à Montbartier, une matinée chaotique./ DDM, Manuel Massip

L'acte 6 de la mobilisation contre la réforme des retraites a pris une autre tournure, ce mardi en Tarn-et-Garonne, avec plusieurs barrages filtrants organisés sur les routes et même des points de blocage.

C'était le cas au sud de Montauban, autour de la zone logistique de Montbartier où une trentaine de militants de la CGT ont installé, vers 6 h 30, un barrage qu'ils entendaient tenir jusqu'à 14 heures, c'est-à-dire au moment où la manifestation de Montauban devait s'élancer.

Sur la rocade, les conséquences de cette action n'ont pas tardé à se faire sentir avec plusieurs kilomètres de bouchons. Pour décongestionner le trafic, les gendarmes de l'EDSR ont décidé de stocker les poids lourds. La file dépassait les 6 km en milieu de matinée. Autre point noir, la route de Castelsarrasin, avec un barrage bloquant de la CGT installé au giratoire de l'abattoir : là aussi, les nerfs des usagers ont été mis à rude épreuve. « Vous savez ce qu'il se passe ? », interroge une automobiliste à l'arrêt depuis de longues minutes au feu de Gasseras. « Une manifestation de la CGT contre la réforme des retraites ? Eh bien moi, avec ça je vais arriver en retard à la maison de retraite où je travaille. » On indique un « itinéraire bis », par Gasseras et Pouty, à cette employée désemparée. Elle n'aura pas été la seule sans doute à avoir été prise de court par cette action surprise.

À quelques kilomètres de là, l'ambiance est bien plus détendue sur l'avenue de Toulouse. Là ce sont une dizaine de militants de Force Ouvrière qui tractent, au rond-point d'Emmaüs. « On est là depuis 5 h 45. On est venus avec 1 000 tracts et on les a presque tous distribués. Dans l'ensemble, c'est bien pris. On reçoit beaucoup d'encouragements même s'il y a toujours quelques grincheux », confie Eliane Teyssié. À cet instant, un automobiliste abaisse sa vitre : « Des bouteilles de jus d'orange, vous n'en voulez pas ? - On préférerait du café », répond Evelyne.

De l'autre côté du giratoire, Alexandre reçoit un coup de klaxon de soutien d'un chauffeur de poids lourd. « Je suis parti de Lavit à 3 h 45. Depuis le début du mouvement, j'ai été dans tous les cortèges à Montauban. Travailler jusqu'à 64 ans, c'est pas possible. On ne peut pas être plus âgé que les personnes dont on s'occupe », lance cet employé de l'APIM, l'association qui gère le foyer du Barradis. « Dans ce secteur médico-social, il y a 80 % de femmes. La pénibilité n'est pas suffisamment reconnue », considère le délégué syndical FO du Barradis. Même tonalité à deux kilomètres de là, à Albasud. Là, ce sont les salariés de l'usine Poult qui sont passés à l'action, sous la bannière de FO et de la CDFT. « Aujourd'hui, comment un salarié peut travailler jusqu'à 64 ans dans une biscuiterie sachant qu'ils font les 2x8 ou les 3x8 et qu'ils travaillent le week-end ? À 58 ans, on est cassé, on n'en peut plus. »

Cette colère devait s'exprimer dans l'après-midi, dans le cortège de la manifestation de Montauban. Pour grossir au maximum les rangs, les points de blocage ont tous été levés en début d'après-midi.

Pierre-Jean Pyrda

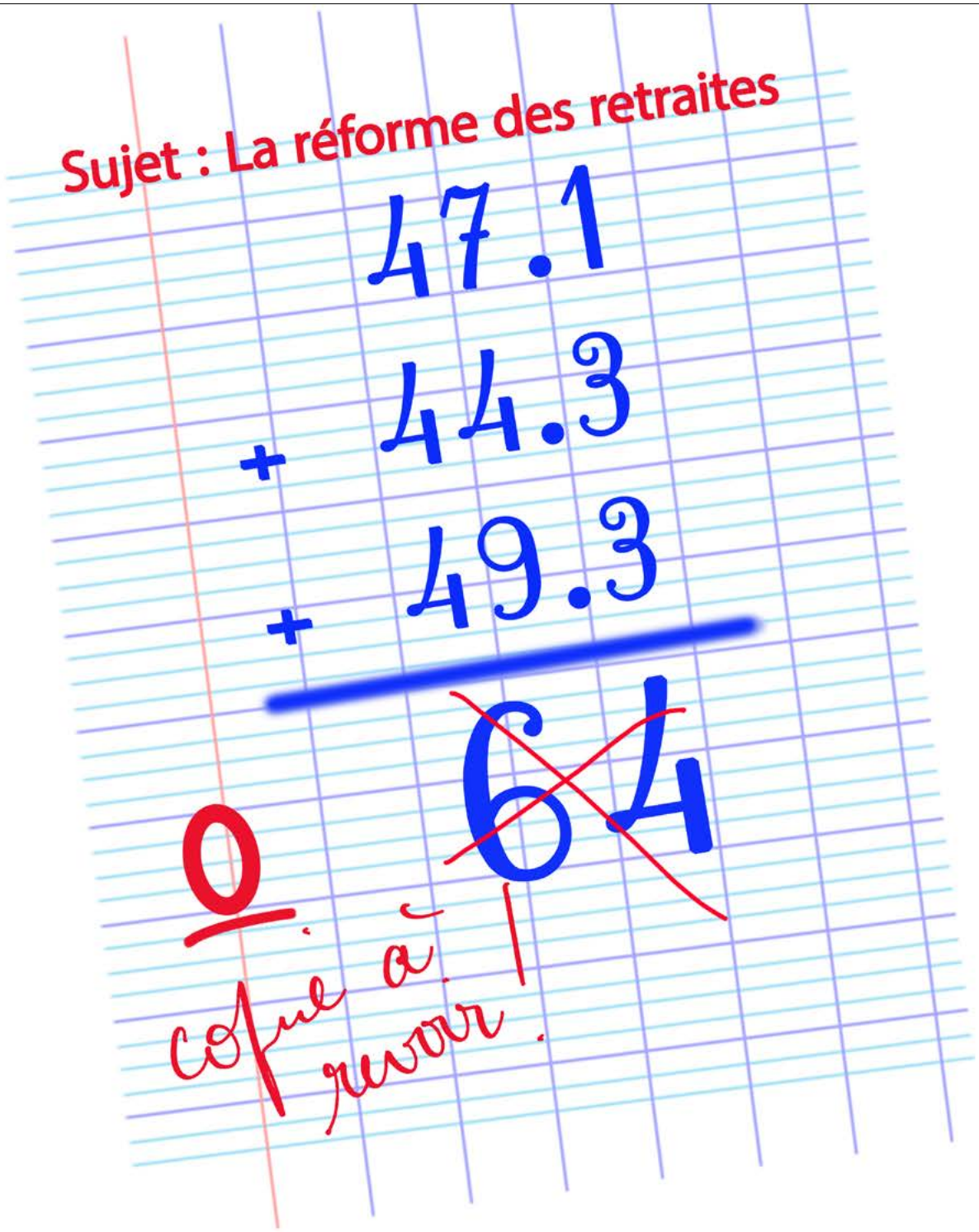
Lire aussi en page 17

SDAS 89

“ 15 MARS

A Paris, le Conseil Fédéral

L'intersyndicale



DÈS LE 15 MARS
MOBILISATION MASSIVE !

FO

SDAS 13

SDAS 82

PARIS

FO
ACTION SOCIALE
Oui à la retraite des vivants
NON à la retraite pour les morts
(Léon JOUHAUX - 1911)
www.fnasfo.fr

Le nouveau bureau a été élu ce jeudi 16 février.

FO action sociale en assemblée générale

SYNDICAT

L'assemblée générale du Syndicat départemental action sociale FO de la Lozère (SDAS-FO 48) a eu lieu le jeudi 16 février, en deux temps, de 9 h à 10 h 45, puis de 14 h à 16 h 30 (entre les deux manifestations), en présence de Pascal Corbex, secrétaire général de la FNAS-FO (Fédération nationale de l'action sociale FO). À l'issue de cette assemblée, un nouveau bureau a été élu. Secrétaire départemental : Romain Richard (Arc-en-ciel) ; secrétaires adjoints : Jessica Martins (Clos du nid), Frédéric Bastet (Éducation par le travail), Anaïs Depaule (Adapei 48) ; trésorière : Sandrine Pardo (Clos du nid) ; trésorière adjointe : Sylvianne Vidal-Rouffiac (crèche Marvejols) ; archiviste : Émilie Brunel (Arc-en-ciel). Après sept ans à la tête du SDAS-FO 48, Pierre Bruel a passé le relais à une équipe jeune et dynamique.

CRÉATION DU SDAS FO 51

Après plus d'un an à travailler sur les statuts du SDAS 51, avec les camarades de la Sauvegarde (convention 66), les camarades de l'ARADOPA (convention BAD), appuyés par le syndicat de la ville de Reims. Nous avons enfin pu organiser notre AG constitutive en réunissant nos camarades de l'Action Sociale.

L'AG du SDAS 51 a eu lieu le 27/01/23 en présence des camarades de l'Action Sociale, de la secrétaire du SDAS 52/secrétaire de l'UD FO 52, Mme Anna MOREL et de notre secrétaire de l'UD FO 51 Mme Sylvie SZEFEROWICZ.

Le Conseil Syndical a été élu à l'unanimité et Laurence COTONEA a été élue Secrétaire du SDAS 51, nous lui souhaitons bonne route.

Je tiens particulièrement à remercier l'UL de Reims et sa toute nouvelle secrétaire générale, Fésia CHAOUCHI, pour sa participation en nous offrant l'impression de nos statuts, les stylos et l'accueil dans ses locaux.

Je tiens aussi à remercier l'UD de la Marne, en la personne de sa Secrétaire Générale, Sylvie SZEFEROWICZ, qui nous a permis de nous connaitre, de nous rencontrer, et nous a toujours soutenu dans de projet de création du syndicat.

L'UD nous a aussi offert des goodies pour les camarades, et pris en charge l'envoie des convocations et le verre de la camaraderie.

Merci à Isabelle ROUDIL, Secrétaire Générale Adjointe de la Fédération et négociatrice de Branche de l'Aide à Domicile qui nous a fourni des agendas, des bulletins fédéraux afin de les offrir aux camarades.

Longue vie au SDAS FO 51. Vive la Cgt-FO.

Sonia NOEL
Secrétaire Départementale Adjointe du SDAS FO 51
et auxiliaire de vie

Syndicat Départemental de l'Action Sociale de la Vendée

64 ANS C'EST NON !

Le conseil syndical du **SDAS 85** réuni vendredi 10 mars, continue sa mobilisation et amplifie le mouvement contre la réforme des retraites !

Malgré près de 3 millions de personnes dans la rue le 7 mars dernier, et 95% d'actifs contre la réforme, le gouvernement ne veut rien entendre et nous méprise !

Notre secteur d'activité est moins attractif, nos conditions de travail se dégradent et nos salaires n'évoluent pas... **64 ans c'est NON !**

Battons-nous pour la qualité des accompagnements et des soins aux personnes dont nous avons la charge !

Nous exigeons :

L'ABANDON PUR ET SIMPLE du projet MACRON/BORNE

ainsi que :

- L'Augmentation générale et immédiate des salaires ;
- Les 183 euros pour tous sans contrepartie ;
- Le Maintien et l'Amélioration des droits conventionnels ;
- Des moyens à hauteur des besoins pour l'emploi et l'amélioration des conditions de travail qui passe par l'arrêt des exonérations de cotisations sociales.

Le conseil syndical du **SDAS 85** vous invite à rejoindre les manifestations **du Mercredi 15 mars 2023** !

TOUTES ET TOUS EN GRÈVE POUR FAIRE RECULER LE GOUVERNEMENT !

La Roche Sur Yon, le 10 mars 2023

fosdas85@gmx.fr

DROIT
M'A DIT

MON PETIT
DROIT
M'A DIT

MON PETIT
DROIT

Mon petit droit m'a dit

QUESTION ▶ Quel salaire faut-il verser à l'apprenti ?

RÉPONSE

▶ LE SALAIRE D'UN APPRENTI OU EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EST BASÉ SUR LE SMIC, IL VARIE SELON SON ÂGE ET LE NIVEAU DE SA FORMATION.

Une grille de salaire particulière existe pour certaines formations en alternance aux professions du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif (Bass). Cela concerne notamment les formations aux métiers :

- d'éducateur spécialisé
- de moniteur éducateur
- d'éducateur de jeunes enfants (EJE)

La grille est plus élevée que le minimum légal afin de renforcer l'attractivité de ces métiers.
Pour les apprentis éducateurs spécialisés, moniteurs éducateurs ou EJE, la grille de rémunération est la suivante en 2023 :

SALAIRE MENSUEL MINIMUM D'UN APPRENTI EN 2023

sources : accord de branche BASS du 9 septembre 2020, valeur du Smic au 1er janvier 2023

Année d'exécution du contrat		16-17 ans	18-20 ans	21 -25 ans	26 ans et plus
1ère ANNÉE	En pourcentage du SMIC	35 %	50 %	65 %	100 %
	En montant	598,25 €	854,64 €	1.111,03 € **(ou 65% du minimum conventionnel si + élevé)**	1.709,28 € **(ou minimum conventionnel si + élevé)**
2ème ANNÉE	En pourcentage du SMIC	45 %	60%	75 %	100 %
	En montant	769,18 €	1.025,57 €	1.281,96 € **(ou 75% du minimum conventionnel si + élevé)**	1.709,28 € **(ou minimum conventionnel si + élevé)**
3ème ANNÉE	En pourcentage du SMIC	55 %	70%	85 %	100 %
	En montant	940,10 €	1.196,5 €	1.452,89 € **(ou 85% du minimum conventionnel si + élevé)**	1.709,28 € **(ou minimum conventionnel si + élevé)**

Le salaire d'un apprenti n'est soumis ni aux cotisations sociales, ni à la **CSG (contribution sociale généralisée)**, ni à la CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). **Le salaire brut de l'apprenti est donc égal à son salaire net.**
Cette rémunération bénéficie également d'une **exonération d'impôt sur le revenu** dans la limite du montant annuel du Smic. Les sommes perçues n'ont donc pas à être déclarées :

- **jusqu'à 19.744 euros touchés en 2022 à déclarer en 2023**
- jusqu'à 18.760 euros touchés en 2021 à déclarer en 2022

En cas de dépassement de ce seuil, seul l'excédent doit figurer dans la **déclaration de revenus.**

Jacqueline BERRUT
Secrétaire Fédérale

Vendredi 10 mars 2023, notre Fédération a eu l'honneur de recevoir **Christopher Mung,** Secrétaire Général de la Confédération du Syndicat Indépendant Hong-Kongais HKCTU (Hong-Kong Confédération of Trade Union) en exil à Londres. Il était accompagné d'Alain Denizo, Président de la Commission Chine et de Marc, son interprète.

Nous tenons à remercier Frédéric Souillot, Secrétaire Général de la Confédération, qui a répondu présent à notre invitation, de même que Laurent Le Floch, Trésorier Général de la FEETS, en charge de l'international pour sa Fédération. A cette occasion, Frédéric a remis la médaille de la Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIÈRE à Christopher.

Nous tenons à les remercier d'être venu échanger avec nos militants à la Fédération de l'Action Sociale. Christopher nous a fait état de la situation que vivent ses camarades restés à Hong-kong, l'histoire de la Confédération HKCTU, de sa création en 1989 après le massacre de la place Thien An Men, jusqu'à sa dissolution imposée par le gouvernement chinois en juillet 2020. A cette date le gouvernement de Pékin a fait passer en force une Loi de Sécurité Nationale qui a permis au gouvernement chinois d'intensifier l'oppression politique et plus particulièrement sur les mouvements ouvriers dont la Confédération Syndicale Hong-kongaise indépendante. Ces échanges très intéressants nous ont éclairé sur ce que vivent ces militants syndicalistes, de la résistance qui s'organise malgré une répression très forte et l'arrestation depuis 2 ans des principaux responsables de ce syndicat.

Nous lui avons apporté tout notre soutien et nous continuerons à le faire en maintenant le lien avec nos camarades Hong-kongais.

https://www.lechorepublicain.fr/chartres-28000/actualites/christopher-mung-syndicaliste-hongkongais-en-exil-recu-par-l-union-force-ouvriere-28-a-chartres_14274796/

Interview

Christopher Siu Tat Mung : *« C'est devenu très dangereux de militer à Hong Kong, on ne sait jamais où se situe la ligne rouge »*

Christopher Siu Tat Mung, numéro 2 de la Confédération hongkongaise des syndicats (HXCTU, coalition de plus de 90 syndicats indépendants représentant 145 000 travailleurs) s'est exilé au Royaume-Uni en septembre 2021. Depuis la promulgation de la loi de sécurité nationale de Hong Kong, des persécutions sont en effet menées contre les militants de la société civile et des dirigeants syndicaux ont été condamnés à des peines de prison. Début mars, il était l'invité de FO, reçu aussi par sa la fédération de l'Action sociale.

Depuis la rétrocession de Hong Kong à la Chine, comment les relations se sont-elles détériorées avec les autorités ?

C'est surtout, à partir de la loi de sécurité nationale en juin 2020 que nous avons vu les choses changer. Ce texte est une arme légale pour réprimer les organisations de la société civile sous les chefs d'accusation de sécession, subversion, activités terroristes et collusion avec des forces étrangères. HKCTU est accusé par le gouvernement de conspirer et d'être une force anti-chinoise en raison de nos liens avec l'étranger. Depuis la promulgation de cette loi au moins 12 dirigeants syndicaux ont été arrêtés. A titre d'exemple, notre secrétaire général Lee Cheuk-yan a été condamné à 20 mois de prison pour l'organisation d'un rassemblement non autorisé en 2019. Sa peine purgée, il a été maintenu en détention car avec la loi de sécurité nationale il tombait sous le coup de nouvelles accusations, notamment une « incitation à la rébellion contre l'Etat ». Le procès n'a pas encore eu lieu. Carol Ng, ancienne présidente de HKCTU et du syndicat des personnels de bord de British Airways, est détenue depuis février 2021 soupçonnée de « conspiration pour rébellion contre l'Etat » en raison de sa participation aux primaires, elle portait un programme en faveur d'une meilleure protection de droits du travail. La libération sous caution lui a été refusée, elle est incarcérée depuis déjà 700 jours. Son procès a lieu actuellement et il est prévu pour durer 90 jours.

Quels sont les événements qui vous ont décidés à quitter Hong Kong ?

Le gouvernement entrave la liberté d'association, de presse, d'expression. L'institution qui enregistre les syndicats sur le plan administratif a commencé à les contacter pour leur poser de nombreuses questions quant à leur activité. Certains ont vu leur enregistrement annulé, tel le syndicat des orthophonistes à qui l'on reprochait la diffusion de livres pour enfants conçus pour promouvoir la justice. Trois de ses dirigeants ont été condamnés à 19 mois de prison. A la suite de ces enquêtes plusieurs syndicats ont décidé leur dissolution. C'est devenu très dangereux de militer, on ne sait jamais où se situe la ligne rouge à ne pas transgresser. Pour ma part j'ai été convoqué à trois reprises pour des entretiens en septembre 2021. On me demandait des informations internes au syndicat, me questionnait sur notre financement et son usage. Lors du troisième entretien on m'a indiqué que je serais prochainement convoqué par la police. C'est alors que j'ai décidé de partir avec mon épouse et mes deux filles.

Quelle est désormais votre activité au Royaume-Uni ?

Je me sentais coupable d'avoir laissé derrière moi des camarades qui subissent des pressions ou sont en prison. Alors j'ai créé une organisation pour être leur porte-voix, dire la vérité sur ce qui se passe même si je suis loin. D'ici je peux faire ce qui ne leur est plus permis. Car si la confédération n'existe plus, des syndicats sont toujours sur le terrain et travaillent dur pour survivre.

Les mobilisations sont donc encore possibles ?

Oui. Depuis septembre 2021 il y a eu trois grèves des livreurs chez Foodpanda (une plateforme de livraison de repas et boissons). Ils sont même parvenus à paralyser le fonctionnement de la plateforme d'achat. Ils demandaient de meilleures conditions de travail. C'était un mouvement spontané, mais des syndicalistes ont apporté de l'aide en coulisse pour les former à la conduite des négociations. Et puis fin 2022, le syndicat des hôtesses de l'air, a également organisé une action pour revendiquer des augmentations de salaires et de meilleures conditions de travail. Elles ont d'abord été autorisées à organiser un rassemblement devant le groupe Cathay Pacific, mais finalement des pressions de la part des autorités les ont incitées à renoncer. Même chose le 8 mars dernier : une action en faveur des droits des femmes avait été autorisée par la police, puis on a signifié à l'organisation qu'il pourrait y avoir des terroristes dans la manifestation, et que s'il se passait quoi que ce soit, elle serait tenue pour responsable. Certaines personnes ont même été averties que si elles participaient à la mobilisation elles seraient arrêtées. L'évènement n'a pas eu lieu.

Quelle est la situation au regard des droits des travailleurs à Hong Kong ?

En résumé, nous sommes le territoire avec le temps de travail le plus long, le plus bas salaire minimal (actuellement 4,5 euros de l'heure, qui passeront à 4,8 euros en mai) et le coût de la vie le plus élevé. Il n'y a pas de législation sur le temps de travail. Nous sommes, parmi les pays développés, celui où l'on travaille le plus : 50 heures par semaine en moyenne, et pour certains salariés jusqu'à 12 heures par jour. Pour 20 % des employés les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées. Et aucune législation n'oblige à la négociation collective. Désormais, avec la disparition de la confédération, c'est encore plus difficile pour les syndicats d'arriver à faire entendre leurs revendications.

Comment un syndicat français peut-il vous aider ?

Il est crucial pour nos frères et nos sœurs qui se battent au pays de savoir que le mouvement syndical international ne les oublie pas. Par ailleurs la société civile française peut faire pression sur son gouvernement pour que celui-ci demeure vigilant quant à l'état des droits humains chez nous. Donc les syndicats peuvent médiatiser et informer le public français à propos de ce qui se passe à Hong Kong. Vous pouvez également surveiller les agissements des investisseurs occidentaux implantés à Hong Kong et vous assurez qu'ils respectent les droits fondamentaux des travailleurs inscrits dans les conventions internationales. Hong Kong est un centre financier qui permet à la Chine de lever des financements importants, des capitaux internationaux. Le pays n'est pas isolé dans l'économie mondiale et le gouvernement chinois ne peut pas rester indifférent aux pressions internationales.

Propos recueillis par Sandra DERAILLOT
www.hklabourrights.org

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 : 20/03/2023 - **B.A.T.** : 27/03/2023 - **Date supposée de réception :** 04/04/2023