FO ACTION SOCIALE

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 350 | JUILLET / AOÛT 2023

# RAPPORT D'ACTIVITÉ 2019 / 2023

## XIXE CONGRÈS

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 350 | JUILLET / AOÛT 2023

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2019 / 2023

XIXE CONGRÈS

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 350 | JUILLET / AOÛT 2023

RAPPORT D'ACTIVITÉ

LE 350

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

# Sommaire


- Édito ..... 3
- Communiqué ..... 3
- Rapport moral et d'activité ..... 4
- Trésorerie générale ..... 36
- Trésorerie, e-fo, cartes et timbres ..... 38
- Formations fédérales ..... 39
- Page Facebook ..... 46
- Formation professionnelle ..... 47
- Juridique ..... 51
- Ateliers et Chantiers d'Insertion ..... 55
- Aide à Domicile ..... 58
- Alisfa ..... 72
- Assistants Familiaux ..... 77
- CCNT51 ..... 78
- CCNT65 ..... 84
- CCNT66/79 ..... 88
- Accords CHRS ..... 95
- Familles Rurales ..... 99
- Missions Locales ..... 101
- Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés ..... 103
- Petite Enfance ..... 105
- Régies de Quartier ..... 106
- Secteur Sanitaire Social et Médico-Social ..... 109
- Fondation Apprentis d'Auteuil ..... 113
- Section Fédérale Cadres ..... 120
- Section Fédérale Retraités ..... 132

# Edito

“

Chères et chers camarades,

Vous avez reçu le précédent bulletin qui contenait, en deux parties, l'ensemble de nos déclarations fédérales qui ont émaillé ce mandat.

Dans ce nouveau numéro 350, vous trouverez le rapport moral et d'activité ainsi que l'ensemble de nos comptes-rendus de mandat, dans nos différents champs fédéraux et ce, depuis décembre 2019 jusqu'à Juin 2023.

Ils composent le bilan précis et complet du mandat que vous nous avez confié et sur lequel vous aurez à vous prononcer lors de vos assemblées statutaires.

Notre 19ème Congrès qui se tiendra à Port-Leucate du 7 au 10 novembre, est celui *« pour les salaires, les droits et la liberté »*.

Nous comptons sur vous pour participer nombreux à ce moment démocratique que nos camarades de la Délégation Régionale Occitanie, et plus particulièrement ceux du Syndicat Départemental de l'Aude (SDAS 11), préparent avec application.

Vous serez amenés à y voter les rapports, possiblement des modifications statutaires et élire les instances fédérales que sont le Conseil et la Commission de Contrôle et de Conflits.

Vous aurez également à déterminer dans nos trois résolutions fédérales (générale, sociale et professionnelle) le mandat de la prochaine équipe.

Les combats à venir porteront sur les salaires, les droits et la liberté mais pas seulement : notre dernière déclaration qui ouvre ce bulletin rappelle notre attachement indéfectible à la liberté, l'égalité, la fraternité et la laïcité, mais aussi à la défense des libertés individuelles et collectives et au principe essentiel de la protection de l'enfance, à savoir, la primauté de l'éducatif sur le répressif.

En attendant de nous retrouver, au nom du Bureau Fédéral, j'espère que vous aurez tous passés de bonnes vacances puisque ce bulletin arrivera dans vos boites aux lettres au plus tard fin août.

Bonne lecture !

**Pascal CORBEX**
**Secrétaire Général**

”

# Communiqué

“

## PAS DE BOUCS ÉMISSAIRES MAIS DES MOYENS À LA HAUTEUR DES BESOINS !

Dans le contexte difficile que nous connaissons, qui voit l'État de droit bafoué et nos droits démocratiques reculer chaque jour un peu plus, la FNAS FO tient à rappeler son attachement indéfectible aux principes fondamentaux de la République et de notre secteur professionnel :

**OUI à la liberté, l'égalité, la fraternité et la laïcité,**

**OUI à la défense des libertés individuelles et collectives,**

**OUI au principe essentiel de la protection de l'enfance, à savoir, la primauté de l'éducatif sur le répressif.**

Un jeune homme de 17 ans, Nahel, a été tué. Le policier est maintenu en détention provisoire. D'autres morts sont venus s'ajouter à cette tragédie et d'autres l'ont précédée.

Les travailleurs du Social et du Médico-social, de la Protection de l'enfance, de l'Insertion, de la Petite Enfance et de l'Aide à Domicile ont pour fonction première, de s'occuper et de prendre en charge les plus fragiles de notre société.

Ils se démènent chaque jour pour mener à bien leur travail, malgré le manque de moyens, afin d'assurer correctement et pleinement leur rôle social, éducatif et de protection. Ils sont restés en première ligne lors de la pandémie et continuent à l'être.

Avec nous, les travailleurs du social ne font qu'alerter sur l'absence de moyens à hauteur des besoins qui continue de dégrader leurs conditions de travail et qui s'accompagne de salaires de misère.

Comme professionnels, ils ont la responsabilité d'accompagner ces « boucs émissaires » que sont les jeunes, les migrants, les parents et femmes seules avec enfants et tant d'autres, utilisés régulièrement comme écran de fumée par tous ceux qui veulent cacher l'essentiel.

Des années de politique d'austérité ont installé durablement la misère et la précarité, par : la fermeture des services publics, la suppression de classes et d'enseignants, la fin de l'accès aux droits à la santé et à l'hôpital public, le manque de moyens criant dans tous les secteurs du Social et du Médico-social et dans toutes les banlieues et cités.

Des années de mépris pour les *« sans dents »*, comme le dernier en date, le passage en force de la réforme des retraites par le président

et ce gouvernement, face au refus majoritaire des salariés, retraités, chômeurs et jeunes de notre pays.

A la FNAS FO, nous tenons à le rappeler, les milliards sont toujours là. Mais au lieu de servir les seuls intérêts de la majorité, la classe ouvrière, ils continuent d'être utilisés pour renflouer les actionnaires, le budget de guerre et de la répression.

L'unité de tous les salariés sur de justes revendications est essentielle pour s'opposer à cette dérive antidémocratique et d'appauvrissement, afin d'obtenir, sans attendre, satisfaction sur nos toutes nos revendications, à savoir :

- → Un plan d'urgence pour tout le secteur Social et Médico-social privé à but non lucratif, afin de garantir le retour de tous les services de l'aide sociale à l'enfance chargés d'aider les parents dans leur responsabilité éducative et la jeunesse, comme les clubs de prévention, les foyers éducatifs, les aides éducatives, médico-sociaux et sanitaire (CAMSP, CMP, CMPP, Hôpital de jour) et sociaux culturels ;
- → L'augmentation générale des salaires, des minimas sociaux et des pensions à hauteur de l'inflation ;
- → Les 183 € pour tous sans contrepartie ;
- → Le maintien et l'amélioration de toutes nos Conventions Collectives et accords associatifs et sans attendre le retrait du projet employeur de classification de leur future Convention Collective Unique Etendue du secteur sanitaire, social et médico-social ;
- → Les moyens nécessaires au bon fonctionnement de tous les services publics, à commencer par l'école ;
- → Le retrait de la réforme Macron/Borne sur les retraites.

**Paris le 7 juillet 2023**

”

# Rapport moral et d'activité XIXe Congrès

“

***Dans l'œuvre revendicative quotidienne, le syndicat poursuit la coordination des efforts ouvriers, l'accroissement du mieux-être des travailleurs par la réalisation d'améliorations immédiates, telles que la diminution des heures de travail, l'augmentation des salaires, etc. Mais cette besogne n'est qu'un côté de l'œuvre du syndicalisme : il prépare l'émancipation intégrale qui ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste ; il préconise comme moyen d'action la grève générale et il considère que le syndicat, aujourd'hui groupement de résistance, sera, dans l'avenir, le groupement de production et de répartition, base de réorganisation sociale. »***

**(extrait de la Charte d'Amiens adoptée au 9ème congrès de la CGT en octobre 1906 par 830 voix pour, 8 contre et 1 abstention)**

Ce rapport est rédigé avant l'été et à un moment particulier.

Le gouvernement vient de commencer de publier les premiers décrets de sa réforme des retraites. Ils vont entériner, pour les salariés du public et du privé, embauchés après le 1er septembre 2023 :

- l'allongement de l'âge de départ en retraite à 64 ans,
- l'accélération de l'allongement de la durée de cotisation, qui actuellement fixée à 42 ans, initialement prévue par la loi Touraine de 2014, passera à 43 ans dès 2027 au lieu de 2035
- la fin des régimes spéciaux (RATP, industries électriques et gazières, clercs de notaire, Banque de France, membres du Conseil économique, social et environnemental)

À l'ouverture de notre précédent congrès en 2019, nous combattions la précédente réforme des retraites forts de la décision de la Confédération de quitter la concertation de l'époque.

À l'ouverture de notre prochain congrès, le 19ème, nous ne serons plus dans les mêmes conditions, puisqu'au final, et pour le moment, malgré les millions de salariés en grève et manifestation, avec toutes leurs organisations syndicales, nous n'avons pas obtenu gain de cause.

De cette grande période de lutte de classe qui a vu une unité syndicale, sur la base de revendications claires et justes, nous pouvons commencer à en tirer un premier bilan.

Malgré plus de 4 mois de mobilisation, une unité syndicale maintenue qui rejoint les millions de personnes en grève et en manifestation dans la rue, le Président et son gouvernement n'ont pas cédé. Des millions dans la rue et un rejet du gouvernement et du président bien au-delà même de la seule question de cette réforme sur les retraites.

Une Confédération qui, dans les moments cruciaux, en toute liberté et indépendance, a su prendre toute sa place dans la défense des intérêts matériels et moraux des salariés, en exigeant ici le retrait, rien que le retrait.

Ce gouvernement et son Président se sont appuyés sur tout l'arsenal anti-démocratique de la constitution, de la Vème République, pour passer en force. Il a utilisé tous les articles nécessaires, le 47.1, le 44.3, le 49.3 et encore dernièrement l'article 40, pour arriver à ses fins. Et comme je l'ai écrit, il n'a pas encore eu besoin d'utiliser, l'article 16, celui qui permet au Président de disposer *« de la plénitude des pouvoirs législatif et exécutif. »*

Au final, après l'appel unitaire à bloquer le pays, les journées d'action discontinues ont à nouveau montré leurs limites.

Notre Confédération aurait pu, comme elle a su le faire en juin 2013, adresser une proposition aux autres organisations syndicales. Je l'ai suggéré au Comité Confédéral National du 29 mars 2023, conformément à mon mandat : *« Considérant que par son comportement, le gouvernement s'inscrit dans une logique de tensions accrues en misant sur le pourrissement du conflit et l'utilisation des mesures répressives - ce qui aura des conséquences en termes de démocratie et de cohésion républicaine - la commission exécutive confédérale déclare que, seule la grève générale interprofessionnelle, menée dans l'unité d'action, pourrait amener le gouvernement à la table des négociations. Cette déclaration vaut mandat pour la délégation FO qui se rendra à la réunion des organisations syndicales »*.

Le Comité Confédéral National n'a pas repris cette proposition.

Nous avons pu en débattre, c'est la force de notre démocratie interne.

Peut-être que le sort de cette réforme en aurait été tout autre, si nous l'avions décidé et bien entendu, si les salariés s'étaient saisis d'un appel à la grève générale, tout à fait possible au regard de la confiance qu'ils portent aux organisations syndicales en ce moment intense de lutte et loin d'être fini.

Cela ne nous a pas empêché de mener cette indispensable combat et de tenter d'amener les salariés à bloquer le pays.

Et même si, pour finir, le résultat est contraire aux intérêts de la classe ouvrière, celle-ci est loin d'avoir dit son dernier mot, sur cette revendication. Comme sur toutes les autres qui l'amène à se mobiliser, définir ses cahiers de revendications et dans l'unité, si besoin, se mettre en grève.

Les mouvements en cours dans le secteur Social, Médico-Social, de l'Insertion, de la petite enfance et de l'Aide à Domicile le prouvent. Au moment où j'écris ce rapport, je citerais pour exemple, ceux des salariés de l'Aide à Domicile du SADS[1] ou de l'APAJH[2] de l'Aude, et certainement bien d'autres.

[1] *Service Aide À Domicile Schweitzer*
[2] *Association pour Adultes et Jeunes Handicapés*

La crise sociale et politique ne peut que se poursuivre face à un gouvernement et un Président du mépris, sourd à la volonté de plus de 90 % des salariés et de plus de 60 % de la population qui lui ont demandé d'abandonner cette réforme.

Un Président minoritaire issu des élections présidentielles qui poursuit sa politique de casse sociale.

Un gouvernement des 100 jours qui continue de faire réprimer les manifestants et poursuit la remise en cause de nos libertés individuelles bien entamées.

Ainsi, discrètement, mais sûrement, l'article 7 de la loi relative aux jeux olympiques et paralympiques, vient de renforcer les mesures de surveillance injustifiées et disproportionnées dans l'espace public. Cette loi a été votée en l'état, malgré la lettre publique de 38 organisations défenseuses des libertés civiques fondamentales.

Mais comment peut-il en être autrement lorsque ce gouvernement et son Président refusent de céder sur une réforme des retraites injustes et injustifiés malgré les millions de personnes en grève et dans les rues ?

La période qui vient de s'écouler a vu, après les successions d'état d'urgence ou mesures d'exceptions, prises face aux actes de terrorisme, se poursuivre es mesures d'état d'urgence pour la gestion de la pandémie de Covid 19. Nous avons su y faire face et maintenir la Fédération en ordre de marche malgré les différents confinements.

Et, depuis un an et demi, nous faisons face à la guerre en Ukraine.

Dans ce contexte, nous sommes en total accord avec notre Confédération. Elle a su, dès le début, réaffirmer sa volonté de paix lors de l'envahissement de l'Ukraine décidé par le gouvernement Russe et son Président. Nous sommes *« pour le pain, la paix et la liberté »* comme nous sommes en total accord avec l'attendu premier de l'Organisation Internationale du Travail : *« une paix universelle et durable, ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale »*.

Nous ne pouvons que condamner cette guerre qui fait de nombreuses victimes et déjà plus de 3 millions de réfugiés.

La justice sociale ne peut exister que sur la base d'un syndicat libre et indépendant, conformément à la charte d'Amiens et qui, quelles que soient les conditions politiques et sociales, continue de porter ses revendications.

Nous le savons tous, Les travailleurs, les salariés n'ont rien à gagner à cette nouvelle guerre qui voit déjà les marchands d'armes et tous les exploiteurs se frotter les mains. Toute guerre crée la tentation de continuer de restreindre un peu plus nos libertés individuelles et collectives. Fidèles à nos positions, nous nous y opposerons si nécessaire, comme nous avons revendiqué l'abrogation de toutes les lois restreignant nos libertés. Nous ne pouvons que continuer à refuser d'entrer dans une quelconque Union Sacrée.

Les conséquences sont déjà terribles en Ukraine et en Russie, mais aussi pour tous les peuples du monde entier au regard de la déflagration économique en cours.

Ce gouvernement de classe et de guerre poursuit ses projets d'en finir avec tous nos droits sociaux collectifs issus du Conseil National de la Résistance.

La baisse des droits des salariés à l'assurance chômage en est un exemple. Loi mise en œuvre au sortir de la pandémie, pourtant contestée par l'ensemble des organisations syndicales.

Nous n'oublions pas la fin programmée de la Sécurité Sociale de 1945 qui devient majoritairement fiscalisée et donc, n'est plus assise sur nos cotisations. Nous n'oublions pas la fin de la formation diplômante et qualifiante depuis la création de France Compétence et la mise en route des OPérateurs de COmpétence (OPCO). Nous n'oublions pas non plus les conséquences avérées des ordonnances Macron depuis la mise en place des CSE, qui fragilisent les instances du personnel avec la baisse en heure et en nombre des représentants du personnel, alors qu'en même temps, la négociation dans l'entreprise devient la règle contre une négociation de Branche de plus en plus exsangue.

Pendant ce temps, les actionnaires n'ont jamais été aussi riches au regard des dividendes qui leur sont versés.

Ce même gouvernement et son Président, dans la continuité de leur politique anti-ouvrière, dans la foulée des ordonnances sur les retraites, viennent d'obtenir du parlement une augmentation sans précédent, sur la loi de programmation militaire : **413 milliards pour 2024-2030**, soit une hausse de 40 % par rapport à la précédente loi. Ainsi, selon le Président, nous aurons *« une guerre d'avance »* ou comme le dit autrement mais sûrement le Chef d'état-major des armées, nous pourrons *« gagner la guerre avant la guerre »*.

Nous sommes, dès lors, comme organisation syndicale, libre et indépendante, en droit d'exiger que ces milliards reviennent à ceux qui en ont vraiment besoin. Entre autres, pour notre secteur social et médico-social à but non lucratif qui reste toujours en grande difficulté depuis la pandémie, et l'état d'urgence sanitaire, en cette période d'inflation record. Le blocage des salaires et le manque de moyens permanents entraînent des conséquences inadmissibles sur les conditions de travail et la prise en charge des plus fragiles de notre société. Sans parler du manque de personnel récurrent dans les établissements, qui est la conséquence directe des salaires conventionnels misérables et rattrapés par les augmentations du SMIC.

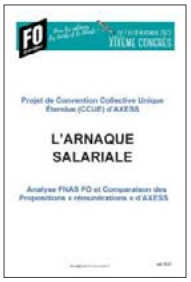
Dans cette période qui s'ouvre, nous continuerons de ne rien lâcher. Elle voit les salariés se syndiquer à nouveau en 2023, rejoindre et renforcer nos syndicats départementaux. Nos revendications restent d'actualité car, entre autres, nous n'avons toujours pas obtenu les 183 euros pour tous et sans contrepartie, les augmentations de nos valeurs du point conventionnelles à hauteur de l'augmentation du coût de la vie, les budgets nécessaires pour compenser dans nos établissements l'augmentation du coût de l'énergie et des frais alimentaires.

L'heure reste au combat, aux assemblées générales afin de construire avec les salariés les cahiers de revendications, établir le rapport de force, et engager, lorsque les conditions sont réunies, l'utilisation de la grève si nécessaire.

Je suis, en qualité de Secrétaire Général, à nouveau et pour la 5ème fois, fier de pouvoir vous présenter ce rapport dense, certains diront *« comme d'habitude »*, en vue de notre 19ème congrès, **« Pour les salaires, les droits et la liberté. »**

Il reste assis sur nos fondamentaux, à savoir, FO un syndicat pas un parti. Les rapports sur nos différents mandats fédéraux qui le compléteront, en témoignent eux aussi.

Je l'écris dans un contexte où la question de la Convention Collective Unique Étendue reste d'actualité pour la Branche du Secteur Sanitaire Social et Médico-Social (3S-MS), même si notre résistance a permis de retarder le projet gouvernemental et patronal. Nous n'avons pas pu empêcher la fusion de la CCNT66/79 avec les accords CHRS, mais le double jeu de certains n'y est pas pour rien. Nous n'avons rien cédé à nos positions. Nous devrons lors de notre congrès valider ensemble notre volonté sans faille d'améliorer les droits des salariés dans ce nouveau cadre conventionnel, de façon à continuer de bloquer le processus de mise en place de la Convention Collective Unique Étendue. Notre analyse libre et indépendante, concernant les nouvelles classifications, démontre, s'il en est besoin, qu'en plus de la baisse des salaires sur le long terme, l'objectif est aussi de les individualiser. En effet l'emploi occupé en fonction de son financement déterminera le niveau du salaire de chacun. Leur volonté est d'en finir avec le diplôme, la qualification qui va avec et de faire également disparaître l'ancienneté.




Le document fédéral intitulé **« Projet de Convention Collective Unique Étendue d'AXESS, l'Arnaque salariale, Analyse FNAS FO et Comparaison des propositions « rémunérations » d'AXESS »** le démontre. À nous de l'utiliser pour alerter les salariés et les amener à rejoindre la seule organisation syndicale qui refuse de rentrer dans cette négociation de dupes. Avec cette analyse nous pouvons tenter de faire bouger les lignes dans les organisations syndicales qui continuent de vouloir une convention collective soi-disant de haut niveau.

Nous reviendrons sur la négociation en cours qui a vu la convention collective Éclat (animation) être fusionnée avec les conventions collectives Familles Rurales et Pêche de Loisirs, malgré notre opposition.

Bien entendu, à l'instar de notre Confédération, nous restons attachés au paritarisme, au maintien et à l'amélioration de tous nos droits collectifs. Nous sommes opposés depuis bien longtemps à l'austérité qui n'en finit pas d'être suicidaire économiquement, socialement et démocratiquement et qui se poursuit malgré tout.

## Les capitalistes n'ont jamais été aussi aidés, donc riches, depuis la pandémie du Covid-19

Les richesses mondiales accumulées avant et pendant la crise sanitaire ont accentué les inégalités. 1 % des multimillionnaires captent désormais 38 % de la richesse créée depuis 1995 alors que la moitié des plus pauvres n'en a capté que 2 %.

Ainsi, la crise du COVID-19 en 2020 a accentué cette tendance portée par l'envolée des marchés boursiers.

La guerre économique s'accompagne d'une montée des tensions. Après l'Iran c'est la Chine qui est en point de mire des intérêts Américains.

Ainsi, on est passé de *« America first »* de Trump à *« America is back »* de Biden. Le retrait des troupes américaines d'Afghanistan,

dans le cadre d'un accord avec les talibans, a servi seulement à redéployer les troupes et financer la « relance ». En réalité, cela à consolider les marges financières des banksters de Wall Street.

La guerre en Ukraine est venue accélérer un processus de réarmement des pays. Des dépenses supplémentaires et importantes sont programmées dans les budgets d'État au profit de l'économie d'armement et de ses marchands de guerre. Le marché de l'armement est en pleine expansion. Les ventes des 100 plus grands groupes d'armement au monde ont encore augmenté pendant la pandémie de Covid-19. La hausse de 1,3 % en 2020, pour la sixième année consécutive, est intervenue alors que dans le même temps l'économie mondiale chutait de plus de 3 %.

La France, selon un rapport du ministère des Armées présenté au parlement en 2022, avec 11,7 milliards d'euros de prises de commandes en 2021, enregistre son 3ème plus haut niveau historique en matière d'exportation d'armement. L'exercice 2022 s'annonce record, avec plus de 20 milliards d'euros. Arrivée sur le podium mondial des ventes d'armes en 2017, elle reste troisième avec 11 %, derrière la Russie à 19 % et le leader incontesté, les États Unis qui représentent 39 %.

L'engagement de consacrer 2 % de leur PIB[3] à leur budget de défense, pour tous les membres de l'OTAN en 2024, à la demande expresse du donneur d'ordres, le Président Américain, sera finalement atteint pour la France en 2025.

Dans cette période où la guerre est à notre porte, en tout premier, les marchands d'armes et leurs actionnaires ne connaissent pas la crise.

La pandémie est intervenue alors que les Économies restaient marquées par les séquelles de la crise de 2008.

Cette crise, née du surendettement, a débouché sur une situation d'endettement mondial encore plus important qu'avant.

À l'époque, les choix des politiques économiques en France, qualifiés « d'ajustement budgétaire », nous dirons d'austérité, eurent pour but de réduire à marche forcée des déficits publics pour les ramener à des niveaux proches de l'équilibre, conformément aux règles budgétaires Européennes. Les politiques économiques décidées, aboutirent à l'augmentation des impôts les plus injustes socialement (TVA, taxe carbone, …) et à la poursuite des économies sur les dépenses publiques : baisse des dépenses de fonctionnement de l'État, de ses opérateurs et aussi de notre secteur, baisse de dotation aux collectivités, baisse de l'investissement local, gel du point d'indice et des valeurs de points conventionnels, suppression de postes et d'effectifs. Elles s'accompagnèrent de la baisse des impôts sur les entreprises et de la baisse des cotisations sociales. Elles continuent d'avoir des conséquences sociales contraire aux intérêts des salariés. Elles ont abouti à la poursuite de la remise en cause de droits pour les travailleurs comme la réforme des APL, de l'assurance chômage, la désindexation des prestations sociales et des suppressions de postes et d'emplois, en veux-tu en voilà.

En plus de la stagnation du pouvoir d'achat, on a assisté au maintien du chômage à des niveaux élevés et un creusement de la précarité et des inégalités. En aucun cas, la croissance promise n'a été au rendez-vous alors que « l'après crise » a été au contraire, une période d'euphorie et de spéculation boursière.

**En 2020**, la crise du COVID, accompagnée du ralentissement de l'économie mondiale et des chaînes d'approvisionnement, a abouti à une chute sans précédent de la croissance. En zone euro, elle a été de – 6,3 % et de – 3,4 % aux Etats-Unis. Seule la Chine s'est retrouvée avec une croissance positive à + 2,1 %. Quant à la France, se fut – 8 %.

Très rapidement, ce qui n'était pas possible, au nom de l'austérité, l'est devenu au nom de cette crise sanitaire, à savoir, le soutien des économies par les banques centrales et les États, auquel s'est rajoutée en France, la Sécurité Sociale.

La pandémie a eu le mérite de démontrer que les règles du pacte de stabilité et de croissance étaient irréalistes et aberrantes économiquement.

Le FMI[4] confirme dans son rapport d'octobre 2021 que *« les mois marqués par l'urgence sanitaire et le ralentissement de l'activité économique mondiale ont donné lieu à des interventions de grande ampleur sur le plan des finances publiques »* mais rajoute *« ce qui a eu pour effet de grever les budgets et de poser d'énormes difficultés aux pays dont l'espace budgétaire était déjà restreint. »* Le FMI a ainsi accordé à 86 pays, plus de 110 milliards de dollars, sous forme de nouveaux financements dès les premières phases de la pandémie.

**En 2023,** les perspectives économiques sont incertaines. Le contexte se caractérise par les perturbations du secteur financier, le niveau élevé de l'inflation, les effets de l'invasion de l'Ukraine par la Russie et l'héritage de trois années de pandémie de COVID-19.

Le FMI écrit d'ailleurs dans son rapport de mars 2023 que *« Les signes timides du début de l'année 2023 qui donnaient à penser que l'économie mondiale pourrait atterrir en douceur, à la faveur d'un ralentissement de l'inflation et d'une croissance régulière se sont estompés, dans un contexte marqué par une inflation obstinément élevée et, plus récemment, les perturbations du secteur financier. »*

Elle est *« cahoteuse »* selon lui car, *« Dans le scénario de référence, qui suppose que les récentes tensions du secteur financier seront maîtrisées, la croissance chute de 3,4 % en 2022 à 2,8 % en 2023, avant de se redresser lentement et de s'établir à 3,0 % dans les cinq ans, ce qui représente les prévisions à moyen terme les plus pessimistes depuis plusieurs décennies. Les pays avancés devraient connaître un ralentissement particulièrement marqué de leur activité économique, avec un taux de croissance chutant de 2,7 % en 2022 à 1,3 % en 2023. »*

Dans un autre scénario plausible, avec une amplification des tensions sur le secteur financier, la croissance mondiale chute aux alentours de 2,5 % en 2023, soit le taux le plus faible depuis le ralentissement de l'économie mondiale en 2001 (si l'on excepte le début de la crise de la COVID-19 en 2020 et la période de la crise financière mondiale de 2009).

Et le FMI de rajouter *« Ces perspectives en berne s'expliquent par le déploiement de mesures rigoureuses nécessaires pour enrayer l'inflation, les répercussions de la récente détérioration des conditions financières, la poursuite de la guerre en Ukraine et une fragmentation géoéconomique croissante. »*

De même, *« l'inflation globale mondiale devrait chuter de 8,7 % en 2022 à 7 % en 2023 sous l'effet de la baisse des prix des produits de base, mais l'inflation sous-jacente (hors alimentation et énergie) diminue plus lentement. Dans la plupart des pays, l'inflation ne devrait pas revenir à son niveau cible avant 2025. »*

[3] *Produit Intérieur Brut*

[4] *Fonds Monétaire International*

Nous aimerions bien savoir ce qu'est le niveau cible de l'inflation pour 2025 puisqu'en ce moment, l'inflation, nous la subissons tous.

Et le FMI de reconnaître que *« [...] aussi bien l'inflation globale que l'inflation hors énergie et alimentation restent deux fois plus élevées en moyenne qu'avant 2021, et bien supérieures aux valeurs visées par la quasi-totalité des pays dotés d'un régime de ciblage de l'inflation. »*

**L'inflation** aux Etats-Unis fut de 4,5 % en 2021, 7,0 % en 2022 et les perspectives pour 2023 sont de 3,8 % et ensuite de 2,2 % en 2024.

Dans la Zone Euro en 2021 se fut 2,1 %, puis 4,7 % en 2022 et les perspectives pour 2023 sont de 4,9 % et de 3,0 % en 2024.

En France, les prix à la consommation ont augmenté de 2,1 % en 2021, 5,9 % en 2022 et augmenteraient de 5,0 % en 2023 et seulement de 2,5 % en 2024.

Dans ce contexte plus qu'incertain, où les salariés et les plus démunis paient la poursuite de cette crise économique et financière qui n'en finit pas, le plan de relance et toutes les aides complémentaires décidés préparent, in fine, plus que le retour à la rigueur, la poursuite de la rigueur budgétaire et salariale.

Le FMI, semble nous expliquer que pour remédier aux budgets grevés, aux règles de stabilité suspendues et aux conséquences des mesures nécessaires pour enrayer l'inflation, les gouvernements sont invités à prendre des mesures nécessaires, certes, mais aussi rigoureuses.

Le système financier et bancaire qui semble tout puissant reste fragile.

La finance de l'ombre ou système bancaire parallèle dit « shadowbanking » - banques d'investissements qui effectuent des transactions de manière à ne pas figurer sur les bilans conventionnels et à ne pas être visibles aux régulateurs - poursuit ses activités.

Mais finalement pour combien de temps, puisque même si nous passons de crise en crise, pour tout dire, la puissance publique n'a jamais cessé de donner la priorité à la stabilité financière.

**Un seul exemple :** en 2020 et 2021, pour éviter que les effets des confinements sur l'activité économique ne provoquent un effondrement, la Banque Centrale Européenne (BCE) a pratiquement doublé son bilan, accordant des liquidités et rachetant des titres pour un montant global de 4 000 milliards d'euros, soit environ le tiers du produit intérieur brut de la zone euro, ou encore, 12 000 euros par habitant.

De même, les startups et les investisseurs en capital-risque ont quémandé, et obtenu, le soutien total de Washington pour récupérer leurs fonds déposés à la Silicon Valley Bank après sa faillite. Quelle ironie pour un secteur imprégné d'une idéologie libertarienne, foncièrement hostile à l'intervention publique !

Face au spectre de la panique financière, de la contagion qui a suivi, jusqu'au rachat en urgence de Crédit Suisse[5] (parmi les 30 plus importantes banques du monde) par UBS[6], plusieurs banques centrales ont annoncé une action coordonnée pour améliorer l'accès aux liquidités.

[5] *Fondé en 1856, le Credit Suisse est aujourd'hui un leader mondial de la gestion de fortune possédant de solides compétences en investment banking et asset management.*
[6] *Le leader mondial de la gestion de fortune*

Les banques, quelles que soient leurs imbrications dans les systèmes financiers, bénéficient de nouveau des largesses souveraines des États. Toutes les vannes de l'accès aux liquidités sont grandes ouvertes. À chaque crise, on augmente la dose du soutien.

Ainsi, la Banque Centrale Américaine a-t-elle inauguré, le 12 mars 2023, le « Bank Term Funding Program », un dispositif par lequel elle accepte, en garantie des prêts qu'elle octroie, des titres évalués à leur valeur nominale, c'est-à-dire, au prix auquel ils ont été acquis, et non à celui qu'ils valent désormais sur les marchés. Le bilan des institutions financières se trouve, comme par magie, immunisé des pertes.

**L'État devient un « dérisqueur ».**

Dans ce contexte plus qu'incertain, il faudra bien que quelqu'un paie ces largesses et il est clair que ce ne seront pas les marchés financiers ni les spéculateurs.

Les marchés financiers et leurs comparses ne peuvent que s'en féliciter.

Ainsi, l'agence de notation S&P Global n'a pas abaissé la note de crédit de la France. Elle la maintient inchangée au niveau « AA », invoquant une amélioration prévue de la situation budgétaire, comme le plaidait le gouvernement d'Emmanuel Macron. *« Cela est principalement dû à la révision de la stratégie de consolidation budgétaire du gouvernement »*, écrit l'agence de notation, en citant comme faits positifs, *« la fin programmée des aides énergétiques et la récente réforme des retraites. »*

Les deux ans supplémentaires que le Président et son gouvernement viennent de nous imposer pour avoir le droit de prendre notre retraite à taux plein, participent de cette volonté économique de faire payer au plus vite la crise du système capitaliste, aux plus pauvres et à ceux qui vendent leur force de travail.

Le blocage de toutes les valeurs de point conventionnels dans notre secteur Social, Médico-Social, de l'Insertion, de la Petite enfance et de l'Aide à Domicile, soumis à agrément ministériel, en 2023, va dans ce sens.

L'appauvrissement passe aussi par la **« SMICardisation »** des salariés à plein temps. Une grande partie des grilles salariales conventionnelles sont en dessous.

Ainsi, en 2023, on trouve en dessous du SMIC pas moins de : 12 grilles de classification dans la CCNT66 - 12 coefficients dans les Accords CHRS - plus de 40 % de salariés dans la CCNT 51 - 5 indices dans Familles Rurales - les échelons 1 et 2, du degré 1 en filière « employé et support » dans l'Aide à Domicile - pesée de 292 à 337 pour ALISFA.

Une bien trop longue liste, qui participe de l'appauvrissement des salariés et aussi de la casse de nos conventions collectives. Ainsi un nombre sans précédent de salariés, ne voient jamais les faibles et pauvres augmentations des valeurs de point.

Le blocage des salaires, voulu par l'État et les employeurs, cumulé à l'inflation, aboutit à une **perte de pouvoir d'achat ces 20 dernières années** de : **27,29 %** (CCNT51), **26,44 %** (CCNT65), **24,37 %** (CCNT66 et CHRS), **24,14 %** (ML PAIO), **22,22 %** (BAD), **21,08 %** (ALISFA), **18,18 %** (Familles Rurales). Et **sur les 10 dernières années** de **6,82 %** (ACI) et **2,41 %** (Régies de Quartier).

Pour 2023, aucune augmentation de salaire n'est à l'ordre du jour dans nos conventions collectives.

Autre conséquence, le fossé se creuse entre ce que nous n'obtenons quasiment pas dans la négociation nationale conventionnelle et ce qui peut être obtenu localement, même sous forme de primes défiscalisées. L'écart est encore plus grand avec les Fondations qui, grâce à leurs fonds propres dus aux donations, peuvent faire des propositions salariales bien supérieures.

La place des Branches est plus que fragilisée et tout pousse à faire de l'entreprise le seul lieu où il peut encore y avoir des résultats. Des accords sur les « 183 euros pour tous » existent dans bon nombre d'entreprises alors qu'au niveau national, les employeurs ne feront pas plus que ce que le gouvernement leur dicte.

S'ajoutent à cela la fragilisation de notre modèle social collectif protecteur, nos assurances sociales collectives, notre Sécurité Sociale du fait de toutes les exonérations. Certaines d'entre elles ne sont plus compensées à 100 % par l'État.

## Et pendant ce temps-là, pour certains, encore une fois, tout continue d'aller bien !

Les **100 plus grandes entreprises mondiales** pèsent collectivement **36.800 milliards de dollars au 31 décembre 2021**, contre 30.400 milliards un an plus tôt et pour rappel, 20.000 milliards fin 2019.

**L'ultra-domination des groupes états-uniens sur « la planète finance » s'est encore exacerbée en 2021**. Les Etats-Unis placent en effet 64 entreprises dans ce classement, contre 58 l'an dernier. Parmi celles-ci, **8** figurent dans le **top 10** et **14** dans le **top 20**, au sein duquel parviennent seulement à s'immiscer deux groupes chinois (Tencent au 11ème rang et Kweichow Moutai au 19ème), un saoudien (Saudi Aramco 4ème), un taïwanais (TSMC 10ème), un sud-coréen (Samsung 16ème) et un français (LVMH 18ème).

**Le podium est exclusivement composé de géants technologiques californiens.** Apple, Microsoft, Alphabet, Amazon, Tesla, Facebook et Nvidia, à eux sept, pèsent **11.888 milliards de dollars**, soit 3.475 milliards de dollars de plus que fin décembre 2020. Ils ont donc contribué à plus de la moitié (54 %) de l'augmentation de la valorisation des 100 plus grandes capitalisations mondiales.

Deux noms changent mais le compteur reste stable pour les sociétés françaises, 4 d'entre elles prenant de nouveau place au sein de ce top 100.

La première capitalisation européenne **LVMH** gagne 6 places et intègre donc le **top 20** (18ème), tandis que le géant des cosmétiques **L'Oréal** en grappille 4 pour atteindre le 36ème rang. En hausse de près de 75 % sur les 12 derniers mois, **Hermès** réalise une entrée fracassante dans ce top 100 (66ème), tandis que **Dior**, holding cotée détenant 41 % de LVMH, profite de la flambée de sa filiale pour intégrer ce classement à la 89ème place.

**Sanofi** (95ème en 2020) et **Total Énergies** (100ème) quittent certes le palmarès cette année mais ils ne se sont pas effondrés pour autant. Le géant français de l'énergie affiche de fait une valorisation de 133,7 milliards de dollars à la clôture de ce 31 décembre, en hausse de 16 milliards sur un an et à moins de 4 milliards du 100ème de cette édition 2021, l'anglo-néerlandais Unilever. Sanofi enregistre également une performance positive sur l'année et pointe à 127 milliards de valorisation.

**Face à cette hausse de valorisation de la capitalisation, qu'en est-il pour les actionnaires ?**

Tout va bien !

Les **dividendes versés dans le monde** au premier trimestre 2023 battent encore un record, **12 % de plus** que l'année précédente.

Les versements aux actionnaires se sont élevés à 326,7 milliards de dollars entre janvier et mars 2023, après déjà un record en 2022, rapporte le gestionnaire d'actifs Janus Henderson.

Ce ne sont pas moins de 1.640 milliards de dollars de dividendes qui sont attendus en 2023 en plus de l'autre moyen de rémunérer les actionnaires à savoir, les **rachats d'actions** qui eux aussi ont atteint un record en 2022.

Si les profits du CAC 40 se maintiennent en 2022 à un niveau légèrement inférieur à ceux de 2021, il n'en va pas de même pour les dividendes qui continuent leur augmentation inexorable d'année en année, pour atteindre 67,5 milliards sur les résultats 2022 – contre 57,5 milliards l'année précédente. Les rachats d'actions, autre forme de gratification des actionnaires visant à soutenir les cours en Bourse, se sont pour leur part *« maintenus à un niveau record »* à 25 milliards d'euros, contre 26 milliards l'année précédente, indique l'association.

Globalement, le CAC 40 aura donc redistribué les deux tiers de ses profits 2022 aux actionnaires sous forme de dividendes ou de rachats d'actions (contre 53 % des profits 2021 et 2019, et 137 % des profits 2020).

34 des groupes du principal indice boursier français ont augmenté leur versement de dividendes sur les profits 2022, et ce, quelle que soit leur situation économique. Dans les plus généreux avec leurs actionnaires, on retrouve sensiblement la même liste d'entreprises que pour les superprofits, soit **TotalEnergie** (10 milliards de dividendes et 7 milliards de rachats d'actions), **LVMH** (6 milliards de dividendes, et 1,6 de rachats) ou encore **Axa** (4 milliards de dividendes et 2,3 de rachats).

Les grands gagnants de cette course à la gratification des actionnaires sont Bernard Arnault, qui doit toucher via sa holding familiale près de 3 milliards d'euros de dividendes de LVMH, et BlackRock, présent au capital d'au moins une trentaine de groupes du CAC 40, et qui doit empocher la coquette somme de 2,8 milliards d'euros.

**Les entreprises qui consacrent le plus d'argent aux rachats d'actions** (TotalEnergies, Stellantis, ArcelorMittal) **bénéficient dans le même temps de nombreuses aides publiques pour investir dans leur décarbonation.**

Alors que ses profits annuels ont augmenté de 74 % et ses versements aux actionnaires de 61 % sur la même période, l'ensemble des entreprises du CAC 40 affiche **16.000 emplois en moins** dans l'Hexagone depuis 2019.

# Concernant le chômage et la pauvreté, on en est où ?

16 000 emplois supprimés en France dans les entreprises du CAC 40 et selon l'Observatoire de l'OIT[7] d'octobre 2021, dans le monde, la reprise sur le marché du travail, après les bouleversements suscités par la pandémie, a marqué le pas en 2021.

Au troisième trimestre de 2021, la perte d'heures de travail, à l'échelle mondiale, par rapport aux niveaux d'avant la pandémie, équivaut à 137 millions d'emplois. Il apparaît que les progrès de la vaccination ont été fondamentaux pour la reprise du marché du travail, mais ils ont mis en évidence les inégalités entre pays développés et pays en développement.

La perte d'emplois dans les pays à faible revenu, où la proportion de personnes totalement vaccinées n'est que de 1,6 pour cent, est 50 % plus importante que dans les pays à revenu élevé où le taux de vaccination atteint 60 %.

La pandémie de COVID-19 a eu un impact négatif disproportionné sur certains groupes de travailleurs, notamment les femmes et en particulier celles qui appartiennent de surcroît à des groupes défavorisés. La discrimination, multiple et croisée, a aggravé les inégalités existantes, affectant à la fois la santé et les résultats économiques.

Selon de récentes estimations mondiales de l'OIT et de l'UNICEF, le **nombre d'enfants qui travaillent** est passé à 160 millions dans le monde – soit une augmentation de 8,4 millions au cours des quatre dernières années – pendant que des millions d'autres enfants sont menacés en raison de la pandémie de COVID-19.

Ces estimations font état d'une hausse considérable du nombre d'enfants âgés de 5 à 11 ans qui travaillent. Le nombre d'enfants âgés de 5 à 17 ans effectuant des travaux dangereux – c'est-à-dire des travaux susceptibles de nuire à leur santé, leur sécurité ou leur moralité – a augmenté de 6,5 millions depuis 2016 pour atteindre 79 millions.

Les progrès accomplis pour mettre fin au travail des enfants ont cessé, pour la première fois en vingt ans. La tendance précédente traduisait par une baisse du nombre d'enfants engagés dans le travail de 94 millions entre 2000 et 2016.

En plus de ce constat accablant, une Étude d'ensemble de 2022, ***« Garantir un travail décent au personnel infirmier et aux travailleurs domestiques, acteurs clés de l'économie du soin à autrui »***, a mis en évidence la situation difficile du personnel infirmier, dans laquelle les femmes sont surreprésentées. Si les infirmières et les infirmiers ont été salués comme des héros pendant la crise, la pandémie de COVID-19 a également mis en lumière des problèmes graves, parmi lesquels le manque de personnel en raison de la pénurie persistante de personnel infirmier dans le monde entier, les horaires de travail longs et éprouvants, la faible rémunération, l'emploi précaire et l'exposition aux risques, notamment en raison du manque d'accès aux équipements de protection individuelle (EPI) et aux vaccins.

En outre, comme cela est souligné dans l'Étude d'ensemble, l'OIT estime que 73,7 % des travailleurs domestiques ont été touchés par la pandémie, subissant des pertes d'emploi et de revenus aux effets désastreux.

Ce sont aussi des travailleurs de première ligne, majoritairement des femmes et souvent issues de groupes défavorisés. Les travailleurs domestiques ont généralement de longues journées de travail, souvent dans des emplois informels qui sont mal rémunérés et offrent peu ou pas d'accès à la protection sociale. Beaucoup vivent dans le foyer de leur employeur où ils sont également exposés au risque d'infection du fait qu'ils se consacrent à donner des soins. En outre, tant le personnel infirmier que les travailleurs domestiques courent des risques élevés d'être victimes de harcèlement, de violence et d'abus sur le lieu de travail.

La pandémie de COVID-19 a dominé l'économie mondiale pour la troisième année consécutive en 2022, empêchant un redressement complet et équilibré des marchés du travail.

Le rythme de reprise de l'activité économique dépend largement de la mesure dans laquelle le virus est contenu, de sorte que le relèvement suit des trajectoires différentes selon les régions et les secteurs. Cependant, chaque nouvelle flambée épidémique entraîne des reculs. Elle a ainsi eu de fortes répercussions sur de nombreux progrès en matière de travail décent réalisés avant la pandémie, et les déficits qui préexistaient pèsent sur les perspectives de reprise durable dans de nombreuses régions. Les perspectives du marché mondial du travail se sont dégradées depuis les dernières projections du BIT[8], et un retour aux performances d'avant la pandémie risque de rester hors de portée pour une grande partie du monde au cours des prochaines années.

Dans l'ensemble, les principaux indicateurs du marché du travail dans toutes les régions – Afrique, Amériques, Asie et Pacifique, États arabes, ainsi qu'Europe et Asie centrale – n'ont pas encore retrouvé leur niveau d'avant la pandémie.

Les pertes d'emploi et la réduction du temps de travail ont entraîné une baisse des revenus.

**Dans les pays en développement**, l'absence de systèmes complets de protection sociale, capables de fournir des prestations adéquates pour stabiliser les revenus, a aggravé les tensions financières de ménages déjà économiquement vulnérables, avec des effets en cascade sur la santé et la nutrition. La pandémie a fait

[7] *Organisation Internationale du Travail*

[8] *Bureau International du Travail*

basculer des millions d'enfants dans la pauvreté, et de nouvelles estimations indiquent que 30 millions d'adultes sans travail rémunéré sont tombés en 2020 dans l'extrême pauvreté (vivant avec moins de 1,90 dollar Américain par jour, en parité de pouvoir d'achat).

En outre, le nombre de travailleurs extrêmement pauvres – ne gagnant pas assez par leur travail pour se maintenir, eux et leur famille, au-dessus du seuil de pauvreté – a augmenté de 8 millions. Le relèvement asymétrique de l'économie mondiale a commencé à se répercuter à long terme, au regard de l'incertitude et de l'instabilité persistantes, ce qui pourrait faire dérailler la reprise.

L'évolution de la demande du marché et l'augmentation des services en ligne, l'envolée des coûts des échanges et les changements induits par la pandémie dans l'offre de main-d'œuvre ont créé des goulets d'étranglement dans le secteur manufacturier, empêchant le retour aux conditions du marché du travail d'avant la pandémie.

Les chocs intenses et prolongés sur la chaîne d'approvisionnement génèrent de l'incertitude dans le climat des affaires et pourraient conduire à une reconfiguration géographique de la production, avec d'importantes répercussions sur l'emploi.

Alors que les marchés du travail sont loin d'être rétablis, la hausse des prix des produits de base et des biens essentiels réduit nettement le revenu disponible et ajoute ainsi au coût de la crise.

Les projections du BIT indiquent un déficit d'heures de travail équivalant à 52 millions d'emplois à plein temps en 2022. Bien que ce chiffre traduise une amélioration non négligeable par rapport à 2021, année où les heures travaillées, corrigées de la croissance démographique, étaient inférieures à leur niveau du quatrième trimestre de 2019, de l'équivalent de 125 millions d'emplois à plein temps (sur la base d'une semaine de travail de quarante-huit heures), il reste extrêmement élevé.

Après avoir chuté de près de 2 points de pourcentage entre 2019 et 2020, le **taux d'activité dans le monde** ne devrait se redresser que partiellement pour atteindre un peu moins de 59,3 % d'ici à 2022, soit environ 1 point de pourcentage de moins que son niveau de 2019. Le taux de chômage mondial devrait rester supérieur à son niveau de 2019 jusqu'en 2023 au moins. Le nombre total de chômeurs devrait diminuer de 7 millions en 2022 pour atteindre 207 millions, contre 186 millions en 2019.

Les travailleurs temporaires ont subi des pertes d'emploi à un taux plus élevé que les travailleurs non temporaires au début de la pandémie, mais la plupart des économies ont depuis vu une augmentation des emplois temporaires nouvellement créés. L'effet net de ces deux tendances est que **le travail temporaire** est plutôt resté stable au cours de la pandémie.

Selon Eurostat, l'office statistique de l'Union Européenne, en avril 2023, le **taux de chômage** corrigé des variations saisonnières de la zone euro était de 6,5 %, en baisse par rapport au taux de 6,6 % enregistré en mars 2023 et par rapport au taux de 6,7 % enregistré en avril 2022.

Le taux de chômage de l'UE était de 6,0 % en avril 2023, stable par rapport au taux enregistré en mars 2023 et en baisse par rapport au taux de 6,1 % enregistré en avril 2022.

Concernant le **chômage des jeunes**, en avril 2023, 2,664 millions de jeunes (de moins de 25 ans) étaient au chômage dans l'UE, dont 2,206 millions dans la zone euro. En avril 2023, le taux de chômage des jeunes s'est établi à 13,8 % dans l'UE et à 13,9 % dans la zone euro, en baisse par rapport au taux de 14,0 % enregistrés au mois précédent dans les deux zones.

En mars 2023, le chômage des jeunes a diminué de 28 mille dans l'UE et de 8 mille dans la zone euro. Par rapport à avril 2022, le chômage des jeunes a diminué de 17 mille dans l'UE et de 8 mille dans la zone euro.

S'il n'existe pas de nouvelles statistiques européennes sur les **travailleurs pauvres**, il est bon de rappeler que sur la décennie 2006-2016, la pauvreté s'est accrue dans le monde du travail européen.

En 2018, 16,8 % des Européens sont pauvres. Ce taux est passé de 8,3 % en 2010 (première année disponible) à 9,6 % en 2016.

La France avait un taux de 8,8 %, en 2016. Le taux de pauvreté est aujourd'hui de 13,6 %.

Et cet indicateur n'inclut pas les personnes pauvres vivant en communauté ou dans les DOM, ce qui conduirait à rehausser le nombre de personnes pauvres à 10,1 millions en 2018 au lieu de 9,2 millions de personnes vivant sous le seuil de pauvreté monétaire.

**La pauvreté monétaire** touche en premier lieu les chômeurs (38,9 %). Parmi les personnes en emploi, les travailleurs indépendants sont plus vulnérables (17,6 %) que les salariés (6,8 %). Les retraités sont moins fréquemment en situation de pauvreté (9,5 %).

Les ménages sont différemment exposés à la pauvreté selon leur configuration familiale. Les familles monoparentales sont les plus concernées (32,8 %).

**Si le taux de pauvreté a diminué depuis 1970, il est aujourd'hui plus élevé qu'au milieu des années 2000.**

Entre 1970 et 1984, le taux de pauvreté a fortement diminué, passant de 18,2 % de la population à 14,3 %. De 1984 à 1996, sous l'effet de la hausse du chômage, il augmente de 2 points. De 1997 à 2004, il recule à nouveau avec l'embellie économique pour atteindre 12,7 % de la population. Il varie ensuite peu jusqu'en 2008. Il augmente jusqu'en 2011 avec la crise économique de 2008, et se stabilise jusqu'en 2017. Après une hausse de 0,7 point en 2018, liée notamment à la baisse des allocations logement (en partie compensée par la réduction des loyers sociaux), le taux de pauvreté se replie de 0,2 point en 2019 et s'établit à 14,6 %.

Dans cette période de crise et d'inflation, sans risque de nous tromper, nous pouvons considérer que ce taux a augmenté.

Comme partout dans le monde, c'est toujours l'insécurité sociale qui perdure. Et **le retour en force du travail des enfants ainsi que l'appauvrissement continue des travailleuses et des travailleurs** démontrent, s'il en est, que c'est encore et toujours aux salariés que l'on veut faire payer la crise.

Macron reste soumis au marché et à ses lois et veut que le capital rapporte de plus en plus. La politique qu'il continue a pour objectif de faire payer la crise aux salariés. Elle passe par l'abaissement du coût du travail, donc de notre salaire direct et différé, la poursuite de l'individualisation des droits contre les garanties sociales collectives et par la privatisation de pans entiers et essentiels de la vie quotidienne. Elle se fait au seul profit d'une minorité qui se paie grassement grâce aux rachats d'actions et aux dividendes.

# La démocratie en crise, faire taire la colère des travailleurs

Le dernier indice de la Confédération des Syndicats Libres des droits dans le monde qui date de juin 2022 confirme une tendance inquiétante.

On assiste au démantèlement méthodique des éléments constitutifs de la liberté et de la démocratie par les attaques continuelles portées aux droits de la main-d'œuvre et à la démocratie sur le lieu de travail dans la mesure où les gouvernements limitent le droit de grève et les libertés d'expression et de réunion. Au cours des neuf dernières années, l'Indice des droits dans le monde a révélé une augmentation sans précédent de la proportion de pays portant atteinte à la liberté d'expression et de réunion, qui est passée de 26 % en 2014 à 41 % en 2022.

Le conflit atteint des niveaux inégalés depuis 1945. Selon les Nations Unies, environ deux milliards de personnes vivent dans des zones de conflit. L'année avant la guerre en Ukraine, 84 millions de personnes ont été contraintes de partir de chez elles à cause du conflit, de la violence et des violations des droits humains. Les travailleurs et les travailleuses se trouvent en première ligne pour défendre les droits humains et les droits du travail, et les attaques violentes sont utilisées pour faire taire les appels à la paix, à la démocratie et au respect des droits.

**Le nombre d'attaques violentes et le ciblage des dirigeants syndicaux ont augmenté en 2022.**

17 dirigeants syndicaux ont été tués en Afrique du Sud, en Colombie, en Équateur, au Guatemala, en Irak et aux Philippines. Un nombre encore plus important de syndicalistes ont été agressés, harcelés et menacés. En Colombie seulement, six autres tentatives de meurtre et 99 menaces de mort ont été signalées.

Des syndicalistes ont été assassinés pour avoir représenté les droits des travailleurs et défendu leurs droits collectifs. Trop souvent, il n'y a pas de justice pour les travailleurs et leur famille étant donné que les gouvernements et les employeurs agissent en toute impunité. Le recours croissant aux agressions violentes et aux assassinats de travailleurs est utilisé pour les réduire au silence.

**Le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord sont la pire région.**

La Libye, la Palestine, la Syrie et le Yémen sont toujours le théâtre de conflits et bafouent gravement les libertés et les droits fondamentaux des travailleurs. Malgré les efforts déployés dans certains pays du Golfe, notamment le Qatar et l'Arabie saoudite, pour mettre fin au système de la kafala[9], les travailleurs migrants, qui constituent la majeure partie de la main-d'œuvre de la région, ont continué de subir des violations extrêmes des droits humains, en particulier dans les Émirats arabes unis. En Tunisie, la démocratie a été considérablement affaiblie, et les libertés civiles des travailleurs sont compromises depuis que le Président Kaïs Saïed a dissout le Parlement et s'est emparé directement du pouvoir.

**La région Asie-Pacifique est la deuxième pire région au monde pour les droits des travailleurs.**

[9] *La kafala est une mesure d'accueil légal d'un enfant mineur (dit makfûl) par une famille (dite kafil) prenant l'engagement de prendre en charge son entretien.*

L'année 2022 s'est caractérisée par la brutalité extrême de la police dans la répression des grèves, notamment au Bangladesh et en Inde, où des travailleurs en grève ont été tués, et au Pakistan, qui a fait usage de la violence contre des travailleurs. À Hong Kong, les autorités ont réduit au silence les syndicats et les organisations de défense de la démocratie. Des violations manifestes des droits humains se sont poursuivies sans relâche au Myanmar. Aux Philippines, les syndicalistes et les travailleurs ont vécu dans la peur permanente des agressions violentes et des arrestations arbitraires.

**En Afrique**, le Burundi, la République centrafricaine, la Somalie et le Soudan du Sud sont toujours en proie à des conflits internes, qui ont aggravé les problèmes humanitaires et privé des millions de personnes des protections les plus élémentaires. L'année 2022 a été marquée par une succession de coups d'État au Burkina Faso, en Guinée, au Mali, au Soudan et au Tchad. Ce qui a gravement restreint les libertés civiles des travailleurs, notamment le droit de réunion pacifique et d'accès à la justice.

La situation des **travailleurs des Amériques** s'est détériorée en 2022, avec des violations régulières ou systématiques des droits. Dans de nombreux pays, notamment en Argentine, en Colombie, en Équateur, au Guatemala et au Honduras, les syndicalistes et les travailleurs ont subi des attaques violentes.

**En Europe**, la situation se situe entre violations réitérées des droits et violations régulières des droits. Les droits de négociation collective ont été gravement bafoués dans la plupart des pays et, dans les pays d'Europe de l'Est, les mouvements syndicaux indépendants ont encore été largement éliminés.

**Le nombre de pays dans lesquels les travailleurs ont subi des attaques violentes a fortement augmenté**, passant de 12 % à 26 % des pays. Lorsque les mesures strictes instaurées pour maîtriser la pandémie de COVID-19 ont été assouplies, les restrictions aux libertés d'expression et de réunion ont diminué et sont passées de 22 % des pays en 2021 à 15 % en 2022.

**La France** reste classée en catégorie 2 pour violation réitérée des droits. Cela veut dire que certains droits subissent des attaques répétées des pouvoirs publics et/ou des entreprises, ce qui compromet la lutte pour de meilleures conditions de travail.

Ainsi, au fil de toutes les lois qui sont venues remettre en cause une partie de nos libertés démocratiques, la France n'a toujours pas retrouvé le niveau 1. Dans cette catégorie, les droits collectifs au travail sont généralement garantis. Les travailleurs et les travailleuses peuvent librement constituer des syndicats et y adhérer, défendre leurs droits collectivement face aux pouvoirs publics et/ou aux entreprises et améliorer leurs conditions de travail grâce à la négociation collective. Des violations des droits des travailleurs sont commises, mais de manière sporadique.

Ne sont toujours pas résolus la remise en cause du droit de grève, le licenciement arbitraire de grévistes, les attaques politiques orchestrées avec pour finalité de jeter le discrédit sur les syndicats et de créer ainsi un climat de suspicion. La loi de 2008 sur la démocratie sociale qui enfreint la liberté syndicale et le droit à la libre négociation collective n'est toujours pas abrogée, au contraire, elle poursuit son œuvre. Est venue se rajouter la mainmise du pouvoir sur la fusion des Branches puisqu' aujourd'hui, elle peut être imposée par le Ministre du travail, sans possibilité de s'y opposer, dans *« l'intérêt général »*.

Et que dire des mesures prises lors de la Loi d'urgence sanitaire, malgré ses limites dans le temps et, en 2020, celle sur la Sécurité Globale. Cette dernière est venue fragiliser et compléter un arsenal qui remet en cause les droits et libertés fondamentales, dont les libertés syndicales. Nous avons pris position contre ce projet comme nous avons défendu avec détermination et sans relâche l'Inspecteur du travail Anthony SMITH, suspendu en avril 2020, alors qu'il n'a fait que défendre en pleine pandémie les droits et la santé des salariés de l'Aide à Domicile de l'association ARADOPA, située à Reims (51)

DECLARATION

**Le 1er mai 2021 : POUR LA SOLIDARITE INTERNATIONALE, LES LIBERTES SYNDICALES ET LES REVENDICATIONS**

Le Bureau de la Fédération Nationale de l'Action Sociale FO (FNAS FO) réuni le 22 avril 2021 à appelé la condamnation par un tribunal à Hong-Kong du camarade Lee Cheuk Yan, secrétaire général de la HKCTU, à dix huit mois de prison pour avoir organisé et participé à un rassemblement pacifique en 2019 en défense de la démocratie.

Il a été condamné en vertu de la loi sur la sécurité nationale, imposée le 30 juin 2020 par le régime Chinois et dénoncée par le mouvement syndical international.

Cette loi vise à réprimer la subversion, la sécession, le terrorisme et la collusion avec les forces étrangères. Elle est contraire au respect des libertés d'association, d'expression et de réunion qui sont garanties entre autres par la convention fondamentale 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Quatre autres défenseurs de la liberté syndicale ont également été condamnés à des peines de prison, cinq autres à des peines avec sursis.

**La FNAS FO, avec la confédération, appelle à la libération immédiate de nos camarades ainsi qu'au respect des principes et droits fondamentaux au travail, conformément à l'engagement pris du respect des conventions fondamentales de l'OIT par ses États membres, dont la Chine fait partie.**

Pour la FNAS FO, la situation mondiale de crise sanitaire ne saurait en aucun cas affaiblir la mobilisation pour le respect des droits fondamentaux.

Ainsi, en France, **elle dénonce la multiplication des pressions et entraves aux droits syndicaux qui se produisent partout dans le monde.**

Avec la Commission Exécutive Confédérale, elle condamne la prolongation sans fin de l'état d'urgence qui se décline en de multiples remises en cause des libertés individuelles et collectives, dont les libertés syndicales qui doivent toutes être rétablies sans restriction.

**Elle demande le retrait du projet de loi sécurité globale et des décrets sécurité intérieure qui le composent et mettent en cause ces libertés.**

Après le succès du 8 avril 2021, **la FNAS FO appelle tous les salariés du secteur social, médico-social, de l'aide à domicile, de la protection de l'enfance à se saisir de l'appel des confédérations CGT, FO, FSU et Solidaires du 1er mai**, pour en faire une journée de mobilisation et de manifestation sur nos revendications : **183 euros pour tous, agrément sans attendre de l'avenant 43 dans l'Aide à Domicile, maintien et amélioration des conventions collectives** : contre toute convention collective unique.

Paris, le 22 avril 2021

Dans la continuité de nos prises de position, dans le cadre de la solidarité internationale ouvrière, nous avons répondu présents et avons accueilli avec plaisir dans nos locaux à la demande de **« la commission enquête Chine »** notre camarade chinois Christopher MUNG, exilé en Angleterre.

Christopher, qui poursuit en exil la défense des droits humains à Hong Kong, est l'un des dirigeants de la Confédération syndicale de Hong Kong, la HKCTU.

Confédération syndicale contrainte à la dissolution par les menaces et coups portés par le gouvernement Chinois, après les grandes manifestations populaires de 2019-2020. Ainsi, plus de 100 syndicats n'ont plus d'existence légale depuis l'adoption d'une loi sur la sécurité nationale.

À cette occasion nous avons exprimé à nouveau toute notre solidarité à l'Ex-présidente de la HKCTU, Carol Ng et l'Ex-secrétaire général Lee Cheuk-Yan, toujours arbitrairement en prison, ainsi qu'en direction de tous les militants syndicaux emprisonnés et qui subissent la répression.

Cette rencontre avait suivi la participation de Cristopher, à l'invitation de Frédéric Souillot, en tête de la manifestation du 7 mars 2023 contre le projet Macron/Borne sur les retraites.

Ce fut un moment important de pouvoir rappeler concrètement, avec la Confédération et dans l'unité syndicale, notre attachement à l'internationalisme ouvrier en cette période de répression dans notre pays et en cette période où les guerres impérialistes dans le monde tentent de diviser les ouvriers et les salariés.

Nous ne pouvons qu'être fiers d'être membre d'une Confédération qui ne considère pas simplement dans les paroles mais dans les actes que *« l'Internationale sera le genre humain »*.

*« À Pascal Corbex,*

*Secrétaire national de la Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière*

***Aux membres du bureau de la Fédération***

*Chers camarades,*

*Christopher Siu-Tat Mung a été très ému de l'accueil qu'il a reçu en France et en particulier de celui que vous lui avez réservé. Il m'a demandé d'adresser ses remerciements à tous ceux qu'il a rencontrés. Il a été particulièrement impressionné par sa participation à la manifestation du 7 mars aux côtés du secrétaire général de la confédération. Le temps que vous lui avez consacré lors de sa réception vendredi 10 mars dans vos locaux, les échanges, propositions et engagements en présence de Frédéric ont représenté un véritable et fort encouragement à poursuivre et amplifier son combat.*

*J'ajoute mes remerciements personnels pour votre disponibilité et reste à votre disposition pour vous transmettre les informations que nous recevons régulièrement des militants œuvrant en Chine pour un syndicalisme indépendant de l'État et de la situation des syndicalistes emprisonnés.*

*Fraternellement,*

*Alain Denizo*
*Président de Commission Enquête Chine »*

## Pendant la Pandémie, l'austérité s'est poursuivie

**L'acte II du quinquennat** fut annoncé comme plus spécifiquement axé sur les questions sociales au sens large. Les sujets sociaux sur la table du gouvernement comprenaient réorganisation des services de l'État, entre objectif d'économies et redéploiement en région, refonte de la fiscalité locale, négociation sur l'assurance chômage, avec le résultat que l'on sait, la crise dans les urgences et l'organisation de la santé, la réforme des retraites avec l'instauration d'un

système de retraite par point, le futur projet de loi sur la dépendance et son financement, la fusion des minima sociaux dans le revenu universel d'activité.

Dans un premier temps, en réponse à la crise sociale de 2018 dite « la mobilisation des gilets jaunes » après l'annulation de la hausse pour la taxe carbone, le gouvernement pris des mesures dîtes « d'urgence ». Il met simplement en œuvre accélérée ou étendue des mesures prévues sur l'ensemble du quinquennat telles que la hausse de la prime d'activité, la défiscalisation des heures supplémentaires, la suppression de la hausse de la CSG, pour les retraites moyennes et une prime défiscalisée de 1000 euros maximum. En parallèle l'annonce d'un changement de méthode initié par le Grand débat et, là aussi, avec le peu de résultat que l'on connaît finalement.

Mais ce projet global à l'œuvre restait le même que celui affiché en 2017 à savoir *« libérer les énergies pour relancer l'économie et réformer notre pays en vue de l'amélioration de la situation économique et sociale »*.

À cette époque, au sortir d'un premier tour des élections présidentielles, Emmanuel Macron n'avait recueilli sur son nom que 18,19 % des inscrits ! Il était minoritaire. Il l'est resté au fil des résultats électoraux de la République en marche (REM) devenu Renaissance.

La pression de la commission Européenne, à ce moment-là, était de dire que la France dépense trop et que dès lors, la logique de l'équilibre budgétaire devait être respectée et que plus aucun délai ne serait accordé.

Cette exigence faisait suite à la clémence de la Commission sur le déficit public en échange des « réformes » dites « structurelles » que furent, entre 2014 et 2016, les lois « Macron », « Rebsamen » et la « loi Travail ».

De même, et il est bon de le rappeler, **la loi MACRON pour « la croissance et l'activité »** n'a servi qu'à donner des gages aux marchés financiers, aux patrons et à Bruxelles dans le cadre du pacte budgétaire. Plus de déréglementations, de privatisations, moins de droits et de protections collectives avec pêle-mêle : la banalisation et la généralisation du travail du dimanche et en soirée, la casse des professions réglementées, la privatisation du permis de conduire, la dépénalisation du délit d'entrave. Une mise en œuvre du rapport ATTALI et de ses 300 propositions.

Quant à **la loi Rebsamen** sur le dialogue social et l'emploi, elle avait vu le jour après l'échec de la négociation interprofessionnelle sur la modernisation du dialogue social.

Cette réforme a fragilisé les institutions représentatives du personnel et attaqué les droits des salariés tout en contournant les syndicats. Elle avait, par exemple, créé la DUP élargie regroupant les DP, CE et le CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés et modifié un ensemble d'obligations pour les CE et pour les négociations. Les ordonnances Macron avec la mise en place des CSE sont allées plus loin.

Les projets gouvernementaux s'inscrivaient dans cette logique austéritaire *« suicidaire économiquement, socialement et démocratiquement »*.

En cette fin d'année 2019, nous étions engagés dans le combat contre la retraite par points, pour l'augmentation des salaires, le maintien et l'amélioration des conventions collectives, en opposition aux politiques d'austérité à l'œuvre, stratégie économique en Europe et en France continuant de reposer sur deux piliers principaux, la réduction des dépenses publiques et la politique de baisse des prélèvements obligatoires, sans oublier le blocage des salaires.

**Et puis la « crise » du COVID 19 est passée par là.** Cette pandémie a bouleversé l'ensemble des sociétés. Elle a touché la France au mois de février 2020.

Pour la contenir, l'**arrêt d'une partie de la production** a été décidé lors du premier confinement ainsi que diverses restrictions sanitaires.

Le rapport d'activité du congrès confédéral de Rouen l'a fort justement rappelé.

**La réponse budgétaire à la crise** a été traduite par quatre lois de finances rectificatives en 2020 pour financer le dispositif d'activité partielle, un fonds de solidarité, des exonérations d'impôts et de cotisations sociales ainsi que diverses garanties dont le PGE (Prêt Garanti par l'État) et autres aides exceptionnelles.

Mais toutes ses aides n'ont pas pu compenser les conséquences de la réduction des déficits publics antérieurs. Ces restrictions budgétaires ont aggravé l'insuffisance des moyens sanitaires et des capacités du système hospitalier. Notre système de santé, comme le secteur médico-social, s'est trouvé démuni, désorganisé et désemparé par manque de lits ou de places, de masques, de gel, de moyens de dépistage et de personnels. Conséquence directe du manque de financement à hauteur des besoins.

Finalement la crise sanitaire, qui a conduit à la prise de mesures d'urgence et un plan de relance, cette fameuse stratégie du **« quoi qu'il en coûte »**, a surtout permis en dernier ressort d'assurer la rentabilité du capital.

Ainsi, le **plan de relance de septembre 2020** (loi PACTE[10]) d'un **montant de 100 milliards** consacrait seulement **800 millions d'euros** aux personnes les plus fragiles et à la pauvreté, soit moins de 1 % des mesures présentées, bien loin des objectifs du plan de lutte contre la pauvreté, lancé en 2018. Par ailleurs, il a, en augmentant les seuils sociaux, exonéré de plus en plus les entreprises des obligations qui leur sont liées, a multiplié les exonérations de forfait social accentuant d'avantage la perte de recettes pour les comptes sociaux et a ouvert la voie à de nouvelles privatisations.

Il ne permet pas de relancer de véritable politique industrielle pilotée, pensée et planifiée par l'État. L'utilisation de la commande publique se fait sur un modèle d'appel à projets, sans vision à long terme. L'État se contente de sélectionner, d'évaluer et d'encadrer des projets qu'il délègue par ailleurs aux entreprises. Il n'intervient donc pas directement et n'instaure pas de véritables conditions aux aides qu'il accorde.

Comme l'a confirmé l'INSEE[11], les classes sociales les plus pauvres ont payé le prix fort du confinement et de l'impact économique et social de la crise sanitaire. Une étude publiée dans *Le Monde* du 20/07/2020 a mis en évidence un excès de mortalité particulièrement important dans les communes les plus modestes. Les personnes disposant des plus faibles revenus ont vu leur situation financière ou leurs conditions de vie ou sociales se dégrader (perte de revenus, incapacité de suivi scolaire des enfants, logement exigu, difficultés dans le paiement des dépenses les plus élémentaires comme la nourriture ou le logement…).

[10] *Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises*
[11] *Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques*

**4 millions de Français ont été fragilisés par la crise sanitaire et les mesures d'interdictions et de restrictions,** notamment des actifs occupant des emplois précaires, souvent jeunes et chargés de famille occasionnant des pertes de revenus ou un report des dépenses essentielles (logement, santé, alimentation). Si le CAE (Conseil d'Analyse Économique) et l'INSEE ont démontré un surplus important d'épargne pendant la crise pour seulement 20 % des ménages les plus aisés, les plus modestes ont puisé dans leurs économies pour faire face à des pertes de revenus ou des dépenses incompressibles.

L'espoir d'un rattrapage rapide de la croissance suite au premier confinement en 2020 a bien vite été oublié.

En 2021, de nouvelles restrictions et un troisième confinement ont été décidés si bien que les mesures budgétaires ont dû être poursuivies. La trajectoire de réduction du déficit public jusqu'en 2022 a été adouci mais nous n'oublions pas que le Ministre de l'économie, Bruno Le Maire, a annoncé le 25 août 2021 que *« le « quoi qu'il en coûte », c'est fini »* puisque selon lui, l'économie française redémarre, avec une perspective de croissance de 6 %.

La Cour des comptes en 2022 ne se privant pas d'annoncer de conserve – au titre du déficit et de la dette publique – la nécessité *« d'une maîtrise de la dépense plus importante que par le passé »* considérant à cette fin que *« des réformes importantes seront nécessaires dans certains domaines [dont] le système des retraites, l'assurance maladie, la politique de l'emploi, les minima sociaux et la politique du logement ».*

Depuis, il y a la  guerre en Ukraine. L'inflation s'accélère pour retrouver un niveau inédit depuis les années 1980. Elle se généralise, des prix des matières premières, notamment l'énergie et les denrées alimentaires, à l'ensemble de l'économie, service compris, et elle est durable. Et pendant ce temps-là, se poursuivent l'appauvrissement des salariés et les suppressions d'emplois comme dans le secteur du commerce mais pas pour les actionnaires.

Suspension, il y a eu, mais finalement poursuite et réalisation d'objectifs suspendus. La réforme de l'assurance chômage et finalement celle sur les retraites.

Et, avant de revenir sur notre secteur dans son ensemble, arrêtons-nous tout d'abord sur le secteur public, qui est le reflet des processus en cours dans tous nos secteurs de droit privé, à missions de service public mais majoritairement à financement « public ».

## La Fonction Publique, en proie à un processus de réforme permanent

Comme il a été rappelé lors du congrès confédéral, après la RGPP (Révision Générale Des Politiques Publiques), puis la MAP (Modernisation de l'action Publique), les pouvoirs publics ont poursuivi la diminution des moyens des services à travers le programme « Action publique 2022 » présenté en juillet 2018, avec pour objectif de nouvelles suppressions d'emplois et la réduction de la part de la dépense publique de 3 points dans le PIB d'ici à 2022.

Il se décline, dès 2019, avec l'adoption de la loi de Transformation de la Fonction Publique qui vise une transformation du modèle social et des services publics en déclinant les ordonnances travail dans les trois versants de la fonction publique (suppression des CHSCT et CAP liées à la mobilité et promotions), tout en facilitant le recours aux contractuels, en généralisant la rémunération au mérite ou en instaurant la rupture conventionnelle.

Si l'objectif initial de 120 000 suppressions d'emploi sur cinq ans a été abandonné, et malgré une relative stabilité de l'emploi public au cours des dernières années, les ministères considérés non prioritaires et opérateurs restent confrontés à des sous-effectifs chroniques ou difficultés de recrutement avec une augmentation des charges de travail.

Ces réformes s'inscrivent toutes dans une logique comptable ou « low-cost » de gestion des services publics en privatisant certaines missions ou en les externalisant tout en étendant la culture managériale par l'instauration de la rémunération au mérite à l'ensemble de la sphère publique.

Les politiques de restructurations se poursuivent dans certains ministères et dans les collectivités territoriales avec la contractualisation financière ou les fermetures de lits dans la fonction publique hospitalière !

Mais, il ne faut pas oublier pour autant l'ensemble des agents de l'État, des collectivités territoriales dont les missions du quotidien – dont dépend la continuité du fonctionnement de l'État et de ses collectivités au service de la population – ont été assurées sans que reconnaissance leur ait toujours été exprimée, sans parler de sa traduction concrète ! Les restructurations, suppressions de postes, fermetures de services, insuffisances d'effectifs perdurent, malgré la pandémie (hôpitaux, poste, services de l'État, classes…). L'indice de base de la rémunération reste gelé quand les AESH[12], les agents de la Fonction publique territoriale – trop souvent oubliés, dont une grande majorité sont en catégorie C, c'est-à-dire en bas de l'échelle des salaires-, sont confrontés aux fins de mois difficiles, quand il est admis que les enseignants sont sous-payés, que nombre d'emplois d'agents publics ne trouvent pas de candidats, ou ne retiennent plus celles et ceux qui les occupent.

Ce désengagement créé des difficultés croissantes dans l'accès aux services publics. La sous-traitance représente l'équivalent du quart du budget de l'État et touche tous les secteurs d'activités, même les ministères régaliens.

Rappelons que pour nous, à FO, le service public ce n'est pas une dépense, mais un investissement pour la liberté, l'égalité, la fraternité et la laïcité, au même titre que notre secteur à but non lucratif et à financement public.

C'est un facteur de réduction des inégalités sociales et territoriales, et un moyen d'investissement à moyen et long terme de la nation.

Si les dépenses publiques de la France restent en haut du tableau européen pour les dépenses publiques, c'est parce que la sphère publique y couvre de façon obligatoire, collective et mutualisée plus de risques sociaux. **La « dépense » publique c'est aussi de la commande publique et donc directement de l'emploi privé.** Les prestations sociales au sens large (minima sociaux, allocations familiales, allocations logements, RSA activité et Primes pour l'emploi) constituent presque la moitié du revenu des ménages les plus modestes. Selon l'INSEE, en 2020 elles contribuent à augmenter leur niveau de vie de plus de 74 %.

[12] *Accompagnant des Élèves en Situation de Handicap*

Ainsi et malgré les attaques qui sont portées, **notre système de redistribution parvient à diviser par plus de 3 les inégalités de revenus entre les plus pauvres et les plus riches.**

Et contrairement à d'autres pays, nos services publics au sens large, sont délivrés à tous, gratuitement ou à faible coût. Ainsi, selon l'INSEE, plus du quart de la consommation globale des ménages est pris en charge ou remboursé par la collectivité.

Nous n'avons pas à rougir des performances de notre modèle social, même s'il est perfectible. Nous n'oublions pas que la France affiche des taux de pauvreté encore inférieur à ceux des autres pays européens même si la crise du COVID-19, les politiques de privatisation imposées, la fragilisation de notre modèle social et la crise économique en cours avec cette inflation insupportable, au lieu d'inverser la courbe, aboutit à nous rapprocher du niveau moyen Européen.

## Notre secteur social, médico-social de l'insertion, de la petite enfance et de l'aide à domicile continue d'être fortement éprouvé

Plus de deux ans de crise sanitaire n'ont fait qu'aggraver les tensions déjà existantes. Pour la première fois c'est la continuité de l'offre de service qui est posée.

Les salariés de tous les secteurs sociaux, médico-sociaux, de l'insertion, de la petite enfance, de la protection de l'enfance et de l'aide à domicile comme les agents publics ont, malgré les difficultés, fait en sorte d'assurer au mieux la continuité des établissements et services privés et publics essentiels. Bien que comme l'ensemble des salariés, ils ont été confrontés au manque de moyens, tenus d'assurer certaines missions en télétravail sans environnement adapté.

Alors que la baisse du déficit, engagée sous le quinquennat Hollande, devait se poursuivre sous le 1er quinquennat Macron, le mouvement des « gilets jaunes » et surtout la pandémie ont remis en cause cette trajectoire. Comme pour le reste de l'économie, le retour de l'inflation a des effets contradictoires sur l'endettement public. Alors que la charge de la dette publique à 90 %, les rentrées fiscales de l'État augmentent mécaniquement, ne serait-ce que par une hausse des rentrées de la TVA.

Par ailleurs, il est largement reconnu (notamment par les marchés eux-mêmes !) que la dette publique française est soutenable, c'est-à-dire, qu'elle ne pose pas de problème lié à son refinancement comme elle n'en posait pas non plus avant la crise sanitaire. L'État a la possibilité de continuellement renouveler ses emprunts (ce que l'on appelle aussi faire « rouler » la dette), si bien que le véritable coût pour nos finances publiques se mesure par la charge d'intérêt. Or, ce coût n'a pas été aussi faible depuis 40 ans. La charge d'intérêt était de 1,3 % du PIB en 2020 et atteindrait 1 % en 2022, soit un niveau équivalent à celui de la fin des années 1970 lorsque la dette avoisinait 20 % du PIB. L'autre fait majeur est que la Banque Centrale Européenne garantit le refinancement des États membres par le maintien du niveau des taux d'intérêt et joue ainsi son rôle de prêteur en dernier ressort.

**Notre revendication d'un plan financier d'urgence pour notre secteur dans son ensemble est d'une actualité brûlante** puisque nous considérons que pour rétablir les comptes publics il faut investir dans le social comme dans le secteur public.

Si une partie du déficit de la Sécurité Sociale s'explique par la baisse des dépenses et un léger rebond des recettes, le déficit du régime général est avant tout celui de l'Assurance Maladie car les Branches Famille et Accidents du Travail sont redevenues excédentaires en 2021. Si la nouvelle Branche autonomie est redevenue excédentaire en 2021, c'est grâce à l'allocation d'une partie de la CSG. Cette part représente 90 % de ses ressources. Le retour à l'équilibre de l'Assurance chômage est en cours mais, chacun l'aura compris, du fait des baisses des droits attribués aux salariés en situation de perte d'emploi.

La grande partie du rétablissement financier vient de la fin des mesures d'urgence, notamment le chômage partiel, mais pour notre part, nous n'oublions pas que le pillage de notre Sécurité Sociale se poursuit.

La baisse des prélèvements obligatoires des entreprises (impôts et cotisations sociales) voit les capacités de financement public continuer de se réduire pour l'ensemble de notre secteur. Cela réduit irrémédiablement les moyens financiers que peuvent nous allouer pour nos établissements la Branche santé et la Branche famille.

C'est un vol de notre salaire différé qui contribuait au financement de la Sécurité Sociale dans son ensemble puisque nos cotisations disparaissent à la fois de nos prélèvements, mais ne nous sont, en aucune façon, reversées en salaire.

**Depuis 1996 et l'instauration des Lois de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS)**, les comptes sociaux sont instrumentalisés pour servir des objectifs politiques destinés à transformer notre modèle social. Ainsi, la structure du financement de la Sécurité Sociale a été profondément modifiée, et durant cette mandature, les tendances de ces deux dernières décennies, introduites par les LFSS, se sont accélérées.

En effet, le gouvernement s'est fortement attaqué aux cotisations sociales, d'abord en transformant le CICE[13] en exonérations de cotisations patronales compensées. La fiscalisation des recettes de la Sécurité Sociale s'est fortement accrue et a permis l'introduction d'une ressource TVA, devenue désormais la 3ème source de financement.

Le gouvernement s'était fixé l'objectif de 0 cotisation patronale au niveau du SMIC, ce qu'il a réussi à faire, ne pouvant créer meilleure trappe à bas salaire. Il a reconduit l'exonération de cotisations sur les heures supplémentaires, y compris pour les salariés.

Avec sa mesure dite *« en faveur du pouvoir d'achat des actifs »*, il a également supprimé les cotisations Maladie et Chômage, remplacées par une hausse de CSG. Désormais, les cotisations sociales des salariés ne concernent plus que les cotisations Vieillesse.

Ainsi, durant ces 20 dernières années, les cotisations patronales, auparavant majoritaires dans le financement (à environ 65 %), sont désormais minoritaires (à environ 35 %).

Comme pour 2019, la part des cotisations sociales dans le budget de la Sécurité Sociale reste inférieure à la part fiscale. Cette fisca-

[13] *Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi*

lisation rampante aura une autre conséquence, à savoir que la fin des cotisations, c'est la fin des droits qui y sont liés. C'est pourquoi nous restons fermement attachés à ce principe *« chacun selon ses moyens, chacun selon ses besoins »*.

Autre décision politique d'envergure. **Les excédents prévisionnels de la Sécurité Sociale** ont d'abord disparu au profit d'une soi-disant politique de *« solidarité entre l'État et la Sécurité Sociale »*. Elle consiste à transférer ou mobiliser les recettes de la Sécurité Sociale pour financer d'autres politiques. Le gouvernement a pour cela détourné la loi Veil de 1994 visant à limiter le recours aux exonérations de cotisations non compensées.

La Sécurité Sociale finance le déficit du budget de l'État pour, comme l'a dit Darmanin en 2019 : *« Ne pas combler les allégements spécifiques, mais combler les allégements généraux »*.

Ensuite, poursuivant sur cette nouvelle doctrine, la crise sanitaire est venue durablement affecter les comptes sociaux.

Le gouvernement a décidé de laisser à la charge de la Sécurité Sociale une partie substantielle du coût de la crise sanitaire. Outre la non-compensation des pertes de recettes liées aux périodes de confinement, qui représente à ce stade environ 60 % du coût de la crise pour la Sécurité Sociale et aurait pu véritablement signifier une politique de solidarité de l'État envers la Sécurité Sociale, la Branche Maladie a dû assumer sans ressources nouvelles un ensemble de dispositifs visant à lutter contre la pandémie qui, pour une bonne partie, relève du budget de l'État.

À travers la mise en œuvre de toutes ces nouvelles mesures, nous assistons bien au crépuscule de la Sécurité Sociale de 1945 au nom de *« l'État providence du 21ème siècle »* voulu par Emmanuel Macron.

C'est la raison de l'**opposition de FO à la baisse du forfait social**, qui vise à promouvoir les dispositifs d'épargne salariale au détriment de la négociation salariale et génère mécaniquement des pertes importantes de recettes pour les comptes sociaux. L'objectif visé est l'incitation au développement des primes d'épargne salariale au détriment des hausses de salaire dans le cadre des politiques de rémunération globale des entreprises. La baisse programmée du forfait social sur les dispositifs d'épargne salariale va mécaniquement pénaliser les ressources de la Sécurité Sociale.

Et de ce fait, **nous restons interrogatifs sur la signature confédérale de l'ANI du 10 février 2023** sur *« le partage de la valeur ajoutée »* qui oblige chaque Branche professionnelle à ouvrir une négociation avant le 30 juin 2024, pour mettre en place un dispositif de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés (dont la formule de calcul de la réserve spéciale de participation peut déroger à la formule légale). Il oblige également les entreprises de 11 à 50 salariés à mettre en place au moins un dispositif de partage de la valeur entrant en vigueur au 1er janvier 2025, dès lors que ces entreprises réalisent un bénéfice net fiscal de 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives.

Le contexte de forte inflation ne saurait justifier de signer un accord qui, malgré le principe de non-substitution entre salaires et partage de la valeur (participation, intéressement, prime de partage de la valeur, abondement à un PEE, PEI ou PER), fragilise un peu plus le financement de la Sécurité Sociale. Ainsi, le régime social et fiscal prévoit que la participation est exonérée de cotisations sociales mais soumise à la CSG et par ailleurs, que le versement sur un plan d'épargne salariale ou un compte bloqué n'est pas soumis à l'Impôt sur le revenu.

**Une obligation de négociation des salaires ne vaut pas accord entre les parties.**

Nous en savons tous quelque chose. Ce sont les primes gouvernementales défiscalisées qui ont été signées majoritairement dans les associations au plus fort de la crise du COVID-19, pendant que nos valeurs du point étaient bloquées. De même, 3 ans après la Fonction Publique, les **« 183 euros net »** ne sont toujours pas, pour tous, et pour ceux qui devraient l'avoir, non financé au nom du prétexte de l'absence de budget alloué.

Nous ne pouvons qu'être interrogatifs sur le contenu d'un accord qui doit rappeler, conformément au Code du travail **(article L.2241-1 du Code du travail)**, *« qu'il est obligatoire d'engager les négociations en cas d'évolution du SMIC au-dessus des salaires minima de Branche. Ainsi, lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les organisations liées par une convention de Branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires. Ces négociations doivent être l'occasion de porter une attention particulière sur les écarts entre les différents niveaux de la grille salariale. »*

Par ailleurs il précise que conformément à la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat qu'il est donné *« possibilité pour le Ministre du travail de prendre en compte la faiblesse du nombre d'accords conclus sur les salaires au niveau de la Branche pour envisager la restructuration des Branches concernées. »*

Dans notre secteur, c'est le ministère qui continue d'agréer nos accords de Branches salariaux. Au regard des derniers accords unilatéraux, non-signés paritairement, de l'absence de négociation, malgré les augmentations faibles du SMIC, qui continuent de mettre des grilles conventionnelles en dessous du SMIC, c'est bien une « épée de Damoclès » qui reste suspendue sur nos conventions collectives et les mettent en danger.

Que ne ferait-on pas pour obliger à aller vers une convention collective unique étendue comme celle envisagée dans la Branche du Secteur Sanitaire social et Médico-Social (3SMS) ? Mais j'aurai l'occasion d'y revenir.

**Deux années de crise sanitaire et du pouvoir d'achat** ont été l'occasion de montrer que la réduction drastique et systématique, - appliquée par tous les gouvernements successifs -, des moyens financiers et humains accordés à nos champs d'activités ont renforcé un malaise profond. Face à une politique gestionnaire et comptable qui dégrade les conditions de travail, face aux blocage des salaires depuis 40 ans, la perte de sens est venue s'ajouter avec, comme conséquence logique, les difficultés de recrutement.

Le CESE[14] qui s'est penché sur l'avenir des professionnels de la cohésion sociale, en plus de ses vingt préconisations, le 12 juillet 2022 a demandé *« en urgence de financer une hausse globale des salaires et des recrutements. »* Il reprenait ainsi l'une de nos revendications à savoir le **« plan d'urgence financier »** que nous revendiquons, puisque les milliards sont là. Mais aussi d'autres comme *« les 183 euros pour l'ensemble des salariés des établissements et services sociaux et médico-sociaux »* et le fait de *« rendre opposable, en toute situation, aux autorités de tarification et aux financeurs publics les dispositions conventionnelles négociées. »*

[14] *Conseil Économique Social et Environnemental*

Dans ce contexte où les paroles et la communication permanente ministérielle qui vont avec ne valent pas résultat, le financement à hauteur des besoins n'est toujours pas d'actualité, même si la crise COVID a eu quelques effets. Mais comme l'indique le dernier rapport de l'Observatoire de l'action sociale (ODAS), nous sommes bien loin du compte et le temps continue de passer sans résultats probants. Pour beaucoup, sans espèce sonnante et trébuchante, mais aussi, sans moyens financiers effectifs dans les associations.

**En 2020, la dépense nette d'action sociale départementale** a augmenté de 1,6 milliards d'euros par rapport à 2019 (soit +4,2 %), passant de 38,6 à 40,2 milliards d'euros.

**La participation financière de l'État** est restée presque stable par rapport à 2019 (+1,4 %). La charge nette progresse de 1,5 milliards d'euros par rapport à 2019 pour atteindre 31,8 milliards d'euros (près de 5 %). Ces augmentations de la dépense nette et de la charge nette sont deux fois plus importantes que l'année précédente.

Face à la crise sanitaire, pour accompagner les initiatives de l'État afin d'assurer la continuité de l'accompagnement et la protection des personnes vulnérables, les départements ont tout naturellement mené des actions complémentaires. Mais surtout, ils ont veillé à la continuité des principaux services, en permettant l'assouplissement des procédures et l'émergence d'initiatives nouvelles. Enfin, ils ont répondu très vite à l'afflux de demandes de RSA et d'aides financières.

Plus particulièrement concernant la **Protection de l'Enfance**, en 2020, la dépense nette d'aide sociale à l'enfance a augmenté de 3 % par rapport à l'année précédente, pour atteindre 8,1 milliards d'euros.

Cet accroissement est lié essentiellement aux frais de placement en établissement qui atteignent près de 5 milliards d'euros (+4,5 %). Le placement familial est quasi stable à 2,2 milliards d'euros.

Ainsi, 194 000 enfants sont accueillis fin 2020, avec un taux de croissance de 2,5 % par rapport à 2019. Pour les enfants et jeunes majeurs non MNA[15], l'évolution est faible et analogue aux années précédentes : +3 300 enfants et +600 jeunes majeurs.

La relative stabilité des mesures de placement, hormis celles pour les MNA, peut s'expliquer par certaines raisons conjoncturelles : défaut de repérage lié à la fermeture des établissements scolaires, difficultés à évaluer (ralentissement de l'activité des cellules de recueil des informations préoccupantes ayant pour conséquence une moindre sollicitation des tribunaux), amélioration temporaire de la situation de certaines familles par une présence plus importante de l'entourage au domicile... Dès 2021, on pourrait donc constater à nouveau une augmentation du nombre d'enfants placés.

En revanche, les évolutions sont très différentes en ce qui concerne les mineurs non accompagnés (MNA). En effet, le nombre de nouveaux mineurs étrangers à protéger baisse de 4 800, en raison de la pandémie. Le nombre de jeunes majeurs MNA, lui, augmente de 5 600, en raison du maintien obligatoire de l'accueil des jeunes majeurs

Les autres dépenses nettes n'augmentent pas non plus, à l'exception des aides financières, passées de 160 à 190 millions d'euros (+18,7 %) après plusieurs années de baisse ou de stabilité. Il s'agit d'un accroissement des secours d'urgence et des aides alimentaires, que les départements ont mis en place depuis le début de la crise sanitaire.

[15] *Mineurs Non Accompagnés*

Concernant les **personnes en situation de handicap**, la dépense nette d'action sociale départementale a augmenté de 2,7 %. En ce qui concerne la dépense nette de PCH[16], elle a augmenté de 5,6 %, alors que le nombre de bénéficiaires au 31 décembre 2020 n'a augmenté que de 3,1 % (+9 000), pour avoisiner désormais les 300 000 personnes.

Concernant les **personnes âgées dépendantes**, la dépense nette d'action sociale départementale en faveur des personnes âgées dépendantes a augmenté entre 2019 et 2020 de 3,6 %, soit +260 millions d'euros. Compte tenu de l'augmentation de l'apport de la CNSA[17] pour l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), la charge nette n'a augmenté que de 2,8 %, soit 140 millions d'euros.

Concernant l'**insertion**, la dépense nette liée au RSA a augmenté en 2020 de 725 millions d'euros (+7 %) par rapport à 2019. Elle atteint dorénavant plus de 11 milliards d'euros, dont la charge est répartie à égalité entre les départements et l'État. Toutefois, l'État n'ayant pas augmenté sa contribution financière, la charge nette pour les départements a augmenté de +15 % (+ 725 millions d'euros en 2020).

C'est donc bien le RSA qui explique près de la moitié de la charge supplémentaire d'action sociale pour les départements en 2020.

**Et la conclusion qu'en tire cet organisme confirme nos inquiétudes.**

Pour eux, au regard de la situation, qui ne prend pas en compte l'inflation galopante en cours, *« la dépense et la charge d'action sociale ont fortement progressé en 2020, bien au-dessus de l'inflation. Or, cette évolution devrait perdurer et s'accroître en 2022 et 2023, car les effets réels de la pandémie sur l'économie et leurs conséquences sociales ne seront visibles que dans les prochaines années.*

*En effet, comme en 2020, on devrait voir s'accroître le nombre de bénéficiaires du RSA, mais aussi le nombre d'enfants à protéger, car nombre de familles et d'enfants ont été fortement perturbés par les contraintes nées de la crise sanitaire. »*

Il confirme que *« à ces difficultés s'ajouteront celles de la prise en compte dans les budgets départementaux des déficits prévisibles des services et établissements sociaux et médico-sociaux. »*

Et de rajouter *« le plus préoccupant est que face à cette forte augmentation des besoins, les départements risquent d'être moins bien outillés pour pouvoir y répondre. En effet, l'État ne sera certainement pas en mesure d'accroître sa contribution financière au budget des collectivités locales, alors que les recettes autonomes des départements seront elles aussi, nécessairement affectées par les effets de la crise sanitaire.*

*On peut donc affirmer que s'ouvre dorénavant un cycle très préoccupant pour l'avenir de l'action sociale départementale. »*

Pour notre part, nous pensons que ce cycle est ouvert depuis de nombreuses années, conséquence des politiques d'austérité car le modèle économique et les lois qui vont avec sont toujours en place.

La révision des directives sur les **marchés publics et contrat de concession** est venue proposer la simplification des conditions d'accès aux marchés publics, l'élargissement de la mise en œuvre des clauses sociales et la qualification des marchés réservés. Les

[16] *Prestation de Compensation du Handicap*
[17] *Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie*

directives obligent à faire respecter des critères plus économiques par toutes les entreprises, y compris celles de l'économie sociale.

La mise en concurrence va donc se poursuivre entre des « opérateurs » qui participent à des procédures de passation des marchés. La concurrence obstrue l'accès plus aisé des marchés publics à ceux de l'économie sociale.

Seul le droit de réserve étendu aux organismes, dont l'objet principal est d'œuvrer à l'insertion des publics défavorisés, est exclu de la mise en concurrence.

La loi HPST[18] et la loi du 2 janvier 2002 relative à l'action sociale et médico-sociale et les règles de tarification ont abouti à ce que les établissements et services de santé, médico-sociaux et sociaux qui en relèvent ne dépendent ni des marchés publics, ni de subvention.

Comme nous l'avions déjà écrit, la loi de janvier 2002, sous prétexte d'une meilleure prise en compte des « usagers » par l'individualisation de leurs droits, a permis l'introduction de la notion de coûts moyens pour les financements, l'encadrement par le contrôle public des financements publics par la planification, et l'instauration des contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens.

La loi Bachelot a fait de même puisqu'elle a créé la notion d'Établissement et Service Social et médico-social Privé d'intérêt Collectif (ESmsPIC), alter ego des Établissements de Santé Privée d'intérêt Collectif (ESPIC) pour le secteur de la santé. Au départ, conçue pour distinguer clairement les établissements de statut privé à but non lucratif de ceux à but lucratif, elle inclut une partie du secteur privé lucratif au sein du nouveau statut.

Les Agences Régionales de Santé restent le pivot de la maîtrise des dépenses de santé, avec les conséquences que nous avons toujours dénoncées et qui restent d'actualité :

- La mise en concurrence, du secteur social, médico-social, sanitaire médical, avec le secteur lucratif, entre autres, par l'intermédiaire de la procédure d'appel à projets,
- L'étranglement financier des établissements, par la mise en place des CPOM[19], dans le cadre d'enveloppes financières nationales bloquées avec comme conséquence, la fermeture de services entiers de santé ou médico-sociaux,
- La poursuite du démantèlement de la Sécurité Sociale de 1945, et de sa gestion paritaire, pourtant seule garante de l'égalité d'accès aux soins et aux services sociaux et médico-sociaux sur tout le territoire.

La loi Santé de Marisol Touraine est venue poursuivre cette œuvre néfaste en direction de l'hôpital public. Elle menace toujours plus les hôpitaux publics par la baisse de l'offre de soins, en instaurant par ailleurs l'obligation d'adhésion à un Groupement Hospitalier de Territoire (GHT), un service public différent en fonction des territoires. L'objectif était de dégager, dans un premier temps, une économie de 270 millions d'euros sur la masse salariale, soit l'équivalent de 6 800 emplois à temps plein. La loi Buzin « Ma santé 2022 » est du même acabit. Cette dernière remet en cause l'offre de soins, l'hôpital public et son statut.

La loi relative à l'économie sociale et solidaire adoptée le 21 juillet 2014, toujours en vigueur, fait cohabiter dans un même cadre des structures non lucratives et d'autres dont *« la lucrativité limitée »* n'est pas garantie.

C'est la fin de l'opposabilité des accords négociés pour tous les établissements et services sous CPOM. Ainsi, pour cause de baisse de moyens financiers, les départements ne seront plus obligés de financer les accords de Branche ou d'entreprise.

La raison essentielle est connue. **Ces lois de décentralisation sont venues accompagner l'austérité budgétaire depuis 1983.** Cette « déconcentration » voit aujourd'hui les dépenses sociales locales assurées à 85 % par les départements et représentent 56 % de leur budget.

Les **« contrats à Impact Social »** à la Française, même marginaux, complètent le tableau. Mis en place sous François Hollande et poursuivi par Emmanuel Macron avec ses deux acolytes Christophe Itier et l'« entrepreneur social » Jean-Marc Borello, ce type de contrat rajoute à tous les dispositifs de poursuite de la marchandisation de notre secteur.

Cette libéralisation du secteur social avait été initié en 2000 par l'agenda de Lisbonne.

A été créée une forme non-traditionnelle d'obligations émises par l'État sans taux d'intérêt fixe, mais sur une période prédéterminée par laquelle l'État s'engage à payer pour l'amélioration significative des résultats sociaux à l'adresse d'une population définie.

**Ces résultats permettent aux pouvoirs publics de confier à une organisation une action sociale précise :** par exemple, faciliter l'accès à l'emploi des adolescents sans diplôme. Ils mobilisent trois acteurs principaux : l'État ou ses représentants, un acteur social tel qu'une association, et un financeur qui peut se réunir en groupement d'investisseurs. L'État et la structure retenue se fixent des objectifs de résultats. S'ils sont atteints, les investisseurs seront remboursés et percevront un intérêt pour le risque pris. Dans le cas contraire, les investisseurs ne toucheront théoriquement rien, si ce n'est qu'ils pourront défiscaliser leur investissement.

Au final, ce sont bien les investisseurs qui seront les gagnants quoiqu'il se passe.

Christophe Itier, ancien directeur de la Sauvegarde du Nord, vantait en 2018 les mérites de ce *« partenariat gagnant-gagnant »* entre *« des investisseurs qui auront un taux de retour sur investissement de 6 % »* et *« une collectivité qui va réussir à faire des économies substantielles »*, tout en évitant *« le drame humain qu'est la séparation »*. Il n'oublia pas de rappeler au passage que tout cela est une question économique puisqu' *« un placement en établissement coûte 60 000 euros par an et par enfant et qu'un accompagnement éducatif à domicile coûte 3 000 euros.»*

Le bilan tiré en janvier 2022, à la demande de la secrétaire d'État, indique que cela reste un outil confidentiel avec l'appui de quelques acteurs historiques. En effet, fin 2021, une douzaine de projets avaient été signés pour un encours total d'engagements financiers ne dépassant pas les 20 M€. On cherche encore comment le développer et des propositions en ce sens ont été formulées.

**Et que dire de la mise en œuvre de Services et Établissements Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées (Séraphin PH).**

Les travaux sur l'approfondissement du modèle de financement, le lancement des premières expérimentations sur les nouveaux

[18] *Hôpital Patients Santé Territoires*
[19] *Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens*

modèles de financement et la tenue d'un COSTRAT (tout simplement une instance de pilotage) ont été suspendus pour cause de COVID-19.

Toutefois, le futur modèle de financement commence à prendre forme et cette usine à gaz ressemble par certains côtés, au nouveau projet employeur d'AXESS sur les classifications en vue de la future CCUE.

Il est prévu, un budget dit *« socle »*, c'est-à-dire un budget fixe sur la durée du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM), dont le montant varie d'un ESMS[20] à l'autre et un budget dit *« variable »* pouvant être constitué :

- D'une majoration valorisant la complexité des situations accompagnées, définie à partir des caractéristiques des personnes accompagnées,
- De financements liés à la qualité des accompagnements,
- Voire des financements complémentaires, définis par les autorités de tarification.

Mais qu'on se rassure, cette part variable du budget pourrait être réévaluée à une durée inférieure à la durée du CPOM (5 ans). Et comme une part du financement dépend de *« la qualité des accompagnements »*, on peut d'ores et déjà constater que la dénomination *« professionnels qualifiés et diplômés »* n'existe plus dans ce nouveau monde.

La volonté initiale ne semble toujours pas avoir changé, à savoir, la mise en place dans les Établissements ou Services Médico-Sociaux d'un référentiel tarifaire. L'adéquation entre les besoins et les prestations fournies est toujours recherchée. Et ce sont bien les moyens financiers qui détermineront comment les besoins devront rentrer en adéquation puisque ce référentiel contient toujours une logique par objectif. Une logique qui vise à financer un nombre d'actes sans tenir compte des facteurs humains.

Cet outil sert bien à tenter de résorber *« les temps improductifs »* que l'IGAS[21] évoquait déjà en 2010 dans son rapport *« Mission relative aux questions de tarification et de solvabilisation des services d'aide à domicile en direction des services fragiles »*. Il vise à collecter des données et indicateurs à la seule fin de réduire les moyens financiers alloués aux Établissements Sociaux et Médico-Sociaux. Il incite les structures à réduire leurs tarifs tout en tentant d'uniformiser les coûts.

**Et que dire de la feuille de route 2021/2022** où il est écrit que l'objectif est :

- D'attribuer des budgets équitables aux établissements et services en faisant le lien entre le budget attribué, les caractéristiques des personnes et les modalités d'accompagnement des établissements et services médico-sociaux, pour permettre de répondre aux besoins des personnes accompagnées.
- De faciliter et soutenir les parcours de vie des personnes handicapées, en soutenant la transformation de l'offre médico-sociale.
- De rendre la réforme lisible, de manière à ce qu'elle soit comprise par tous.

A nouveau on se moque du monde, surtout au regard des annonces présidentielles lors de la **6ème conférence nationale du handicap**.

Il a dit vouloir *« déployer pour les enfants et les adultes dans ce quinquennat, 50 000 nouvelles solutions médico-sociales »* tout en annonçant la *« désinstitutionnalisation »*, ainsi que l'accélération de la fin rapide des ESAT. Pour y arriver, il annonce vouloir que *« les professionnels de Pôle emploi et demain France Travail, appuyés en cas de besoin par des experts de la sphère médico-sociale, seront désormais la porte d'entrée et aideront à élaborer leur propre projet professionnel à toutes les personnes en situation de handicap »*. Ceci afin de *« déterminer l'environnement dont ils ont besoin, organisation privée ou publique, entreprise avec emploi accompagné, entreprise adaptée, plutôt que de les assigner par défaut à un milieu professionnel protégé qu'ils n'auraient pas choisi comme c'est parfois le cas, on le sait, pour des jeunes sortants d'IME[22] ou de classe Ulis[23]. »*

Ainsi il est envisagé dans le cadre de la loi « plein emploi », au nom de cette politique de l'inclusion forcée, de mettre hors des murs des ESAT[24], 120 000 personnes qui ont actuellement, et pour de bonnes raisons, le statut d'*« usager du secteur médico-social qui bénéficie d'un contrat de soutien et d'aide par le travail »* et surtout pas un contrat de travail. Ainsi et de façon adaptée, ils ne sont pas sur le marché du travail.

Pendant ce temps-là, 6000 jeunes adultes sont maintenus dans des établissements pour enfants dans l'attente de places adaptées. Et faute de places dans l'Hexagone ou face à des listes d'attente sur plusieurs années, environ 7000 adultes et 1250 enfants, les « sans solution » ont été obligés de s'exiler en Belgique (avec un financement de la Sécurité Sociale) ou tout simplement ont été contraints de rester chez eux.

Comme l'objectif n'est pas de créer des places mais des « solutions », il est évident que c'est l'accompagnement possiblement « intensif » à domicile qui est visé, alors que les établissements restent la solution pour soulager les familles qui le souhaitent, et elles sont largement majoritaires.

La marche vers la barbarie, s'il en est, se poursuit.

A noter que seule la suppression des revenus du conjoint dans le calcul de l'AAH[25] relève du positif pour le secteur du handicap. Alors que le Président le reconnaît lui-même, concernant l'accessibilité « ce chantier, c'est loin d'être une découverte, ça fait 20 ans qu'on prend des engagements et c'est celui qui, je dois le dire, et je le sais ô combien, empêche tant et tant vos vies » alors que « sur le plan des améliorations radicales, je dois dire que nous n'avons pas été aussi transformants. » Comme tout cela est bien dit, au regard de l'absence de financement à la hauteur des nécessités.

A tout ceci, se rajoute la **disparition programmée des services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD), des services de soins infirmiers à domicile (SSIAD) et des services polyvalents d'aide et de soins à domicile (SPASAD) remplacés par des SAD.** Cette restructuration/disparition interviendra à la date d'entrée en vigueur du décret fixant le cahier des charges national des SAD au plus tard le 30 juin 2023.

De même, est en phase de finalisation, la **réforme de la tarification des CHRS**[26]. Elle a été retardée, il est vrai, et avance à petit pas. La Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL) veut construire un nouveau modèle tarifaire plus juste, valorisant la qualité et l'adéquation aux besoins de l'accompagnement

[20] *Etablissement ou Service social ou Médico-Social*
[21] *Inspection Générale des Affaires Sociales*
[22] *Institut Médico-Educatif*
[23] *Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire*
[24] *Etablissement et Service d'Aide par le Travail*
[25] *Allocation aux Adule Handicapés*
[26] *Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale*

social, afin de renforcer et simplifier le pilotage du parc en donnant une plus grande marge de manœuvre aux gestionnaires. Elle s'appuie sur une étude comparée des modèles de tarification mis en œuvre dans les secteurs des personnes âgées et des personnes en situation de handicap.

Au regard des modèles dont il est question, il y a de quoi être inquiet.

La mise en concurrence avec le secteur marchand continue de faire régresser à la fois les droits des salariés et ceux des usagers, contrairement à toutes les paroles et les écrits qui justifient cette concurrence sous couvert parfois de « bonnes intentions ». Toutes ces politiques publiques remettent en cause les conditions-mêmes de l'existence, dans notre pays, d'un secteur social et médico-social à but non lucratif et républicain, ainsi que celle d'entreprises ou de services publics.

Pendant ce temps, la situation financière des associations reste précaire, conséquence de la baisse des recettes et des nouveaux modèles de financement. Ainsi, que ce soit en termes de subventions ou de commandes publiques, les manques budgétaires progressent d'année en année. La baisse des subventions n'est pas compensée par les commandes publiques. La fin d'une partie du financement des contrats aidés a impacté fortement le secteur associatif dans son ensemble.

L'impératif de rentabilité, de performance économique devient la norme et s'impose aux associations via notamment le développement des appels d'offre au détriment de la subvention.

Dans ce contexte, l'association tend à devenir prestataire de service, oriente son action associative sur les besoins de l'État, entre en concurrence avec d'autres associations, se cale, dans le cas des appels d'offre, sur des cahiers des charges aux impératifs parfois en conflit avec son objet associatif quand ils ne le dénaturent pas complètement. **Dans le champ social, par exemple, les marchés publics illustrent la dégradation progressive que cette marchandisation implique.** L'accueil des demandeurs d'asile dans les centres spécialisés a ainsi vu le taux d'encadrement par des travailleurs sociaux baisser au fil des années ; certains appels d'offre sur l'hébergement des personnes sans abri exigent, par exemple, de ne plus inclure les repas dans les prix de journée ; enfin pour l'accueil des mineurs isolés étrangers, les prix de journée fixés par certains appels d'offre sont bien en dessous de ceux proposés dans le cadre habituel de la protection de l'enfance, dont ces enfants relèvent pourtant selon la loi. Cette concurrence pousse les associations à être prestataires d'un sous-service public, les aliènes à la puissance publique tout en détricotant les services publics.

En réalité, ce genre de situation se produit déjà et, en l'absence de réaction, des associations historiques sont écartées d'un secteur au profit d'opérateurs plus puissants et dont l'offre paraît plus intéressante pour les pouvoirs publics.

**Dans le Maine-et-Loire, en 2017, des associations historiques de la protection de l'enfance ont ainsi été toutes écartées à la suite du lancement d'un nouvel appel à projet par le département.** Ce dernier a remis en cause toutes les conventions passées. De grosses associations, comme SOS village d'enfants et la Fondation des Apprentis d'Auteuil, jusqu'alors peu présentes sur ce territoire, ont récupéré « le marché ». Leur proposition, comme cela a pu être le cas ailleurs, pouvait être bonne, mais comme ont pu le dire les travailleurs sociaux sur le terrain, cela a remis à plat tout leur travail de réseau, de création de partenariat, de connaissance mutuelle, de culture professionnelle, toute leur histoire et expérience accumulée.

Enfin, **cette concurrence entraîne une « multiplication des exclusions »** comme le note un rapport du Haut Conseil à la vie associative : *« La multiplication des appels à projets, appels à manifestation d'intérêt, appels d'offre en tous genres, contraint les associations à soumissionner en se faisant concurrence entre elles, quitte à « casser » leurs tarifs, parfois en affaiblissant leur projet pédagogique ou social afin d'espérer emporter le marché et ainsi poursuivre leur activité ».* **Le développement des marchés publics place également les associations en concurrence avec des acteurs marchands**, les poussant dès lors à s'inscrire dans la même logique, par exemple dans le secteur du réemploi ou de l'insertion locale.

Nombreuses sont les startups qui, en effet, surfent sur la vague de cette marchandisation.

En ne prenant que le champ de l'accompagnement social des personnes vers leurs droits, les plateformes type **« mes allocs.fr »**, **« toutes mes aides.fr »**, **« Wizbii »** proposent toutes un simulateur d'accès gratuit qui permet de montrer au « client » les prestations sociales auxquelles il a droit, puis de lui proposer de l'accompagner dans les démarches administratives, contre rétribution, pour y accéder. Ces plateformes « marchandisent » l'accès aux droits sociaux, viennent se placer en concurrence des associations qui peuvent proposer cet accompagnement nécessaire face à la complexité des démarches, et utilisent les failles de la dématérialisation (et du démantèlement) des services publics.

La startup **Gojob** (lauréate d'un contrat à impact social) propose elle aussi une nouvelle forme d'accès à l'emploi pour les publics éloignés, basée sur une intelligence artificielle. *« Pour la première fois, les recommandations de l'IA supplantent les recommandations humaines et sont capables de proposer des candidats oubliés de l'emploi, avec une fiabilité qui dépasse l'humain »*, assurent ses concepteurs qui affirment pouvoir analyser *« 200 000 CV par heure »* pour trouver l'emploi ou la formation *« qui conviendrait le mieux pour atteindre son job de rêve. »*

On assiste à l'**irruption de l'entrepreneuriat social dans l'économie sociale et solidaire** de notre pays. La loi du 31 juillet 2014 sur L'économie sociale et solidaire (ESS) et son label « Entreprise solidaire d'utilité sociale » dit « agrément ESUS » ne protège en rien de l'ouverture des marchés à cet entreprenariat modélisé Européen. Le groupe SOS qui compte désormais 650 associations, entreprises sociales et établissements en est un exemple probant. Il emploie 22.000 personnes et dépasse le milliard d'euros de chiffre d'affaires.

Les conséquences pour les associations non lucratives se traduisent encore et toujours par :

- L'autolimitation financière, une dégradation des conditions de travail des salariés, un sur-travail, les non-remplacements, la déqualification, la diminution des actions entrainant des conséquences évidentes pour la santé au travail et la qualité de la prise en charge des personnes suivies ou accueillies.
- La marchandisation croissante de l'action, induite par l'augmentation des tarifs pour les prestataires et l'accroissement du volume des prestations.

- La privatisation de secteurs entiers et l'instauration de « services au public. »
- La réduction de l'activité avec, comme corollaire, les licenciements ou la disparition même de l'activité.

## Nos inquiétudes sur la déréglementation du secteur de la petite enfance perdurent

Dans le secteur de la petite enfance, la mise en concurrence est passée par la simplification de l'offre d'accueil.

Suite à la Loi du 10 août 2018, pour un **État au Service d'une Société de Confiance, dite loi ESSOC**, le gouvernement a finalisé sa réforme simplificatrice des modes d'accueil de la Petite Enfance.

Sous couvert de renforcement des capacités d'accueil, le gouvernement organise en fait, sans financements supplémentaires, une rentabilisation de l'existant au détriment de conditions de prise en charge des enfants et des conditions de travail des salariés. Après avoir baissé le quota d'encadrement de personnels qualifiés dans les crèches, il s'agit de baisser le taux global d'encadrement des enfants accueillis et de procéder au glissement de tâches en créant notamment un référent santé qui aurait délégation médicale. Pénurie de médecin oblige !

Ainsi, **le nombre d'enfants pouvant être accueillis par les assistants maternels** est de 4. L'ordonnance porte à 6 le nombre d'enfants mineurs âgés de moins de 11 ans pouvant être simultanément sous la responsabilité exclusive de l'assistant maternel, dont au maximum 4 enfants de moins de 3 ans. De manière exceptionnelle, le nombre d'enfant peut être augmenté de deux.

**La capacité d'accueil des Maison d'Assistantes Maternelles** est fixée à 20 enfants avec 6 assistants maternels pouvant se regrouper, mais 4 seulement peuvent exercer simultanément.

Cette réforme a ainsi prévu :

- Des dérogations à 5,5 m² au lieu 7 m² de la surface minimale par enfant
- L'augmentation des capacités des micro-crèches qui passent à 12 enfants
- 115 % d'accueil en EAJE[27] en surnombre durant 4 à 7 heures, tous les jours
- Aucune amélioration des taux d'encadrement des enfants
- Des temps d'analyse de la pratique uniquement à titre expérimental

**La Confédération comme notre Fédération se sont fortement opposées à ces évolutions.**

Les MAM ne doivent pas être considérées comme des structures d'accueil collectif. Elles s'en distinguent notamment car les crèches respectent des normes d'encadrement (projet pédagogique, nécessité d'avoir une infirmière…) alors que les MAM sont seulement soumises à un agrément sur leurs locaux.

Dans cette logique totalement contraire au bien-être et à la sécurité des enfants, le 29 juillet 2022, Adrien Taquet a fait paraître un décret autorisant 15 % de personnel non qualifié à travailler en Établissement d'Accueil de Jeunes Enfants (EAJE). Nous avons dénoncé cette nouvelle régression sociale.

**La FNAS FO revendique :** • le maintien d'une surface de 7m² pour tous les enfants • le financement de postes de personnels qualifiés à hauteur des besoins avec la revalorisation des rémunérations • des ratios d'encadrement à 50/50 • la suppression de l'accueil d'enfants en surnombre • un temps d'analyse de la pratique dans tous les modes d'accueil : au minimum 2 heures par mois considéré comme du temps de travail effectif • la présence d'au moins deux professionnels de la Petite Enfance lors des horaires atypiques • présence d'un professionnel pour 5 enfants • un plan ambitieux de formation de professionnels qualifiés • un véritable accès à la formation continue qualifiante pour tous les salariés notamment pour les accompagnants éducatifs Petite Enfance et les assistants maternels afin qu'ils ou elles puissent accéder à la promotion professionnelle • les 183 euros net pour tous.

Et nous avons refusé tout au long de ce mandat à nous associer au comité de filière petite enfance qui, dans son groupe de travail *« Évolution du droit conventionnel »*, s'est autorisé à se substituer aux négociations collectives de Branche. En décembre 2021, nous avons fait une déclaration commune avec la FGTA FO en ce sens, et avec la Confédération nous avons refusé officiellement de nous y associer en ne signant pas l'accord mis à signature.

## Une pénibilité et une sinistralité plus élevées que dans d'autres secteurs

Le rapport du CESE[28] fait un constat que nous partageons.

Les secteurs qui emploient les travailleurs sociaux sont marqués par une sinistralité élevée.

La caisse d'assurance maladie, qui fait un suivi précis des accidents du travail et des maladies professionnelles, montre à nouveau une très nette **surreprésentation des accidents du travail et des maladies professionnelles** dans les professions de l'action sociale et de l'hébergement social et médico-social.

La surreprésentation des troubles musculosquelettiques y est particulièrement élevée et dans une moindre mesure, celle des affections causées par les risques psycho-sociaux. La comparaison intersectorielle de la sinistralité fait apparaître également la **structure genrée** des secteurs les plus exposés aux risques professionnels.

En 2018, les deux ensembles *« Action sociale et hébergement médico-social et social »* d'une part, et *« Construction »* d'autre part, enregistraient les plus gros volumes de sinistralité. Avec environ 80.000 déclarations enregistrées, le premier ensemble compte à peu près autant de maladies professionnelles et d'accidents du travail concernant des femmes que le secteur de la construction en comptait pour les hommes.

[27] *Etablissement d'Accueil du Jeune Enfant*

[28] *Conseil Economique Social et environnemental*

L'augmentation de la sinistralité, en particulier dans les métiers peu mixtes de ces secteurs, s'observe dans la **fréquence des troubles musculosquelettiques** chez les salariées. Les équipements permettant d'alléger les ports de charge sont pourtant plus fréquents qu'autrefois, mais faute d'effectifs suffisants, il est habituel que les personnels ne prennent pas le temps de s'en servir lorsqu'ils doivent répondre aux besoins les plus urgents.

**La pénurie de main-d'œuvre** n'est pas non plus sans effet sur les conditions et la sinistralité du travail. Le nombre d'agressions et de décès dans l'exercice de leur fonction serait en hausse sans que les autorités compétentes ne s'en soient encore préoccupées.

Les Branches professionnelles documentent également, dans leur bilan social, les **problèmes d'absences pour raison de santé**. Les données présentées au comité de suivi de la CCNT 66 montrent des taux d'absentéisme plus élevés que pour le reste du salariat, et dont **le motif est clairement lié aux conditions de travail.** Avec une durée moyenne d'absence des salariés de 31 jours par an en 2019, le secteur semble plus exposé que celui de l'hôpital (10 jours par an et par salarié en moyenne, contre 7,9 pour l'ensemble des secteurs).

Les taux d'absentéisme élevés, et le turn-over important qui en résulte, pèsent inévitablement sur l'organisation de travail et le moral des collectifs. Des situations particulièrement stressantes, telles que les violences physiques ou verbales, que vivent dans certains cas, les éducatrices et éducateurs spécialisés, peuvent porter atteinte à leur santé psychique. Par ailleurs, des constats alarmants sont faits sur l'augmentation des violences envers les professionnels par les publics. Ces agressions, exceptionnellement ces meurtres, sont particulièrement fortes dans le cadre des interventions à domicile, et prennent notamment un caractère sexiste et sexuel.

Les contraintes liées à la variabilité des horaires sont accentuées par le fait d'une la pénurie de salariés et aboutissent à un recours de plus en plus important à l'intérim et la compensation régulière des désistements de dernière minute.

Durant la période du Covid, la multiplication des absences liées à l'isolement des cas contacts ou des personnes contaminées a, de ce point de vue, fortement sollicité les équipes.

**À FO ACTION SOCIALE, nous RESTONS bien évidemment opposés à cette régression sociale sans précédent qui se poursuit !**

**Nous défendons, encore et toujours, l'existence d'un secteur social, médico-social, de l'insertion, de la protection de l'enfance, de la petite enfance et de l'aide à domicile, à but non lucratif, républicain et qui bénéficie de moyens à hauteur de ses besoins !**

Nous refusons, comme nous l'avons toujours fait depuis 2013, de cautionner la conférence salariale de notre secteur. Lieu qui ne sert qu'à nous expliquer qu'en dehors de la soumission à l'austérité budgétaire qui passe par le blocage des salaires, il n'y a point de salut. Et il faudrait continuer à accepter qu'aux années blanches salariales continuent de se succéder d'autres années blanches !

Il n'est plus supportable que, dans nos différents secteurs professionnels, des grilles de salaires démarrent avec des salaires toujours en dessous du SMIC. Nous n'attendons rien du comité de suivi des salaires de la Direction Générale du Travail qui se réunit tous les ans, en juillet, et fait le constat permanent que rien ne change pour les salaires infra SMIC dans les conventions collectives et pas seulement pour notre secteur. Car pour nous, c'est bien le ministère du Travail qui décide d'agréer ou pas nos avenants salariaux. C'est bien le même qui utilise la conférence salariale pour confirmer que les marges de manœuvre pour les augmentations de salaire sont faibles ou inexistantes.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes.

**En 2022**, les marges de manœuvres salariales proposées dans nos champs conventionnels, au regard du taux d'évolution seulement à 1,2 % de plus, entre le Glissement Vieillesse Technicité, les effets reports et le coût des accords agréés en 2021 furent misérables. Ainsi en pourcentage pour la CCNT66 : 0,01, pour la CCNT51 : 0,02, pour les CHRS : 0,04, pour l'UNISS : 0,38 et pour la BAD 0,74. Pour des résultats dans les négociations quasiment nuls.

**Et pour 2023**, on a franchi un cap, d'une simplicité exemplaire, à savoir zéro pour tous.

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

Le ministère justifie ce ZERO pointé par l'effet report des différentes augmentations de salaire cumulées depuis 2020 comme les primes COVID, Ségur, Lafourcade 1 et 2, l'ancienneté et spécifiquement dans l'Aide à Domicile, la nouvelle classification et toutes les augmentations cumulées des salaires depuis 2 ans à savoir **12,7 %** dans le secteur du handicap ; **13 %** dans celui des associations hors conventions collectives ; **15,5 %** dans le secteur sanitaire, social et médico-social ; **21 %** dans l'Aide à Domicile et **23,8 %** dans le secteur des personnes âgées.

**Chacun peut se frotter les yeux et se demander s'il ne rêve pas.** Comment justifier dans le secteur de l'Aide à Domicile le chiffre de 23,8 % alors que la valeur du point est seulement passée en deux ans de 5,50 euros à 5,62 euros soit 2,18 % de réelle augmentation ! Suite à l'avenant 43-2020, ces 95 % de femmes ont subi pour une grande partie un déclassement conventionnel pour aboutir à des augmentations minimalistes de salaire, loin des 21% annoncés.

Finalement, pour justifier cette politique, on fait dire aux chiffres ce que l'on veut et de toute façon, ils ne couvrent largement pas la baisse du pouvoir d'achat depuis 40 ans et l'inflation record en cours.

**Ce blocage de nos salaires s'accompagne de réformes qui détruisent nos droits et notre capacité de négocier.**

Emmanuel Macron toujours minoritaire, mais réélu à la présidence, poursuit une politique sociale et économique dans la droite ligne de celle menée par Nicolas Sarkosy et poursuivie par François Hollande.

Il poursuit sans relâche son action de destruction de nos droits collectifs, tentant de nous empêcher de jouer notre rôle comme organisation syndicale libre et indépendante. Il poursuit sa politique de la concertation et d'intégration préparant les conditions de la mise en place du corporatisme.

Aucune des lois antérieures dont nous demandions l'abrogation : loi Bachelot, loi Touraine, loi de 2008 sur la représentativité syndicale, loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, loi Macron pour « la croissance et l'activité », loi Rebsamen et encore moins la loi Travail, ne l'ont été.

Dans la continuité de l'acte III de la régionalisation, de la RGPP[29] et de la MAP[30] c'est le CAP[31] 2022 qui prépare la fin du statut des fonctionnaires.

La restructuration des Branches s'accélère et nous en savons quelque chose avec la fusion CCNT66/79/CGRS, celle en cours concernant l'Animation/Familles Rurales/Pêche de Loisirs, sans parler de l'Arlésienne mais potentielle future convention collective unique étendue de Branche de la Branche du Secteur Sanitaire, social et Médico-Social (3S-MS)

L'étatisation de la Sécurité Sociale de 1945 et sa fiscalisation préparent de sa disparition.

La loi sur la sécurité globale qui a suivi la loi anticasseur, a poursuivi les lois précédentes qui remettent en cause nos libertés individuelles, notre droit de grève et de manifester.

Les attaques contre les droits des chômeurs et contre l'assurance chômage se poursuivent. L'impact de la réforme de l'assurance chômage va aboutir à ce que des milliers de demandeurs d'emploi vont basculer dans la précarité. La loi « liberté de choisir son avenir professionnel », issu d'une ordonnance, en introduisant un changement majeur dans la gouvernance de l'assurance chômage, a confirmé la volonté gouvernementale de s'attaquer au paritarisme et très rapidement, à nouveau, à leurs droits. Une lettre de cadrage pour une nouvelle négociation d'une convention d'assurance chômage avec une trajectoire financière très contrainte ainsi que des thèmes de négociation ont abouti à un recul de nos droits malgré son ajournement dû au Covid-19.

En 2021, malgré une victoire en Conseil d'État qui a accepté de suspendre la réforme au nom « des incertitudes économiques », le résultat final est bien celui que nous avions craint et auquel la Confédération s'est opposée dans l'unité intersyndicale.

De la sorte et comme l'UNEDIC[32] l'a estimé, un demandeur d'emploi sur deux a été impacté par la réforme, 9 % des demandeurs d'emploi ont été exclus du système d'indemnisation, pendant que 12 % d'entre eux ont vu leur indemnisation retardée, et 16 % le montant de leur allocation baisser de près de 20 % en moyenne, mais pour certains jusqu'à 50 %.

Les OPCO[33] ne deviennent que des outils dans la mise en application de la réforme de la formation professionnelle issue de la loi « liberté de choisir son avenir professionnel ». De liberté il n'y en a presque plus. On assiste à la fin de la qualification et son remplacement par les compétences, l'individualisation des droits à la formation grâce au Compte Personnel de Formation, sous l'égide de France Compétences.

La nouvelle réforme des retraites aboutit à nous faire travailler deux ans de plus, et en tout premier à la casse des 22 régimes spéciaux existants. Elle poursuit toutes celles qui ont été engagées depuis 1993.

Le blocage de nos salaires, les attaques contre nos assurances sociales collectives la remise en cause de nos droits collectifs et de nos conventions collectives se poursuivent.

[29] *Révision Générale des Politiques Publiques*
[30] *Modernisation de l'Action Publique*
[31] *Comité Action Publique*
[32] *Union Nationale interprofessionnelle pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce*
[33] *OPérateur de COmpétences*

Ils n'ont finalement jamais cessé.

Ce ne sont pas les quelques primes, parfois importantes et utiles, accordées avant ou, au nom de la pandémie, qui ont réglé quoi que ce soit au bas niveau de nos salaires dans toutes nos conventions collectives. Les entrées de grilles restent en dessous du SMIC pour beaucoup d'entre elles et pour quelques-unes, juste au-dessus.

Aussi, que dire du vol qui se poursuit de notre salaire différé du fait des exonérations de cotisations sociales, au nom de la création ou du maintien des emplois. Tout d'abord, qu'il n'existe aucune évaluation des effets sur l'emploi de cette politique sur l'ensemble des 25 dernières années. Finalement, on sait peu de choses sur la nature des emplois créés ou sauvegardés.

Que dire du versement de ces primes, qu'elles soient PEPA (Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat), COVID, énergie ou justifiées par les bas niveaux de salaires, entre le SMIC et 1,6 fois le SMIC, issues de l'ex-Loi Fillon, à savoir, la réduction générale des cotisations. Et j'en passe ! Bien entendu, sur la fiche de paie on a un peu plus, et pourquoi ne pas les prendre ? Finalement, au moment du départ en retraite, au moment de la maladie, on a moins, ou on doit payer de sa poche des compléments ou reste à charge, puisque l'on cotise moins.

## Vive la Sécurité Sociale

Nous ne pouvons qu'être fiers de la Sécurité Sociale. Notre Sécurité Sociale continue de financer une partie de notre secteur. Elle a su et pu, pendant la période de confinement, par le bais du chômage partiel, ou des arrêts pour garde d'enfants, entre autres, faire une nouvelle fois la démonstration de son rôle essentiel quant à la protection sociale collective et intergénérationnelle qu'elle garantit pour tous les salariés, malgré toutes les attaques qu'elle a subies.

**Nous n'oublions pas,** concernant la partie Santé de la Sécurité Sociale, les évolutions introduites depuis 1996 avec les ordonnances « Juppé », qui se sont accélérées depuis 2017 avec leurs conséquences. Le double mouvement d'étatisation et de privatisation de notre système de santé, avec aujourd'hui un objectif de dépenses fixé arbitrairement sans rapport avec les besoins de santé de la population (le fameux « ONDAM »), la transformation de l'hôpital public en entreprise avec la loi HPST, visant non pas la garantie du droit constitutionnel à la santé mais la rentabilité économique, la suppression des cotisations salariales et le basculement vers un financement par l'impôt, la tutelle de gestion sur les caisses de Sécurité Sociale conduit -COG après COG - à la réduction des effectifs et des moyens de fonctionnement de notre Sécurité Sociale.

**Nous n'oublions pas** la baisse de nos droits introduits par la nouvelle contre-réforme de l'assurance chômage qui prévoit de continuer de faire des économies malgré un excédent de quasi 3,5 milliards. Elle impactera 1,2 millions de personnes, soit près d'un demandeur d'emploi sur deux. Avec la modification du calcul du salaire journalier de référence, les possibilités de cumuler l'allocation chômage et un emploi sont diminuées surtout pour les personnes faiblement indemnisées, les plus précaires qui vont subir cette double peine. Le recours de la Confédération en Conseil d'Etat a été débouté. Cela envoie, ainsi, des milliers de travailleurs précaires vers la pauvreté.

**Nous n'oublions pas** qu'au-delà des réformes en cours qui actent le recul de l'âge de départ à la retraite à 64 ans et l'allongement de

la durée de cotisation à 43 ans, la désindexation des pensions des salaires va continuer de faire baisser le pouvoir d'achat des retraités.

**Nous n'oublions pas** que la modulation des allocations familiales, mise en place en 2014, s'est attaquée à leur universalité et à une égalité de droits pour les ménages. Ces économies budgétaires se sont accompagnées de la baisse de financement des structures sociales qui s'occupent de la petite enfance. Elles accompagnent une privatisation rampante et une dégradation de la prise en charge des enfants.

**A ce titre, nous devons continuer de revendiquer :**

- La défense de la Sécurité Sociale de 1945 fondée exclusivement sur le salaire différé,
- Une couverture dépendance solidaire prise en charge par la Sécurité Sociale,
- La revalorisation des pensions et de tous les minima sociaux et au minimum leurs augmentations équivalant à l'augmentation du coût de la vie,
- La préservation du régime local de Sécurité Sociale Alsace Moselle,
- Le retour aux 37,5 années de cotisation,
- La validation et la cotisation de tous les trimestres pour le calcul des droits à la retraite lors d'un congé parental et arrêts maladie.

Nous continuons, comme nous l'avons fait lors du Congrès confédéral de Rouen, de tout faire pour garantir l'unité de notre Confédération. Je portais le mandat du Conseil Fédéral, voté à l'unanimité moins 5 abstentions, à savoir « de tout faire pour qu'un seul candidat se présente au poste de Secrétaire Général de la Confédération générale du travail Force Ouvrière, afin de garantir son unité. Cette décision est essentielle au regard de la période qui va s'ouvrir afin de permettre à notre Confédération unie de s'opposer à toute contre-réforme des retraites, à la casse de nos assurances sociales collectives, à la poursuite du blocage de nos salaires et à la fusion administrée des Branches. »

Nous avons pesé pour obtenir des résolutions confirmant notre indépendance en toute circonstance et refusant toute co-élaboration contraire aux intérêts matériels et moraux des salariés que nous représentons.

Pour notre part, nous avons sur ce point et depuis le dernier congrès de la Fédération tenu bon, malgré toutes les pressions qui se sont exercées sur nous. Face à toutes ses attaques sans précédent, nous avons résisté et nous avons appelé à la mobilisation chaque fois que nécessaire.

Nous avons été en première ligne dans le combat qui visait une nouvelle fois à s'attaquer à nos droits à la retraite.

Tous nos communiqués et nos déclarations en attestent. Qu'ils soient unitaires ou non. Les volontés des autres organisations dépendent de leurs propres instances et quoi que nous souhaitions, nous ne pouvons pas décider pour eux.

Une partie de notre bilan fédéral se retrouve dans la chronologie qui suit et qui montre tout le travail effectué et la façon dont nous avons porté le mandat.

# La Fédération après le congrès fédéral de novembre 2019 et durant l'année 2020

**Fin 2019**, juste après notre congrès fédéral, le 5 décembre, nous appelons, avec l'UFAS CGT, à la grève en défense de notre régime de retraite.

Le 18 décembre nous déclarons, avec la Fédération des Services Publics et de Santé FO, *« condamner et combattre la mise en place d'une convention collective unique étendue au détriment des Conventions Collectives Nationales du secteur sanitaire, social et médico-social, pour le maintien et l'amélioration de toutes nos conventions collectives nationales. »*

C'est resté un fil à plomb permanent.

Pour contrer ce projet employeurs, nous avons pour notre part décidé de nous opposer à la mise en place d'une CPPNI[34] de la Branche 3SMS.

**Dès janvier 2020,** nous avons appelé à toutes les mobilisations pour le retrait immédiat du projet Macron/Delevoye sur les retraites.

Sur nos revendications, nous avons appelé à la grève le 14 janvier dans la petite enfance. Nous l'avons fait par la suite à chaque fois qu'il y a eu un appel réaffirmant notre volonté d'obtenir, avec les salariés, le retrait du projet de loi Taquet.

Nous avons boycotté la conférence salariale du 27 février 2020, dans l'unité avec CGT et SUD.

Puis, il y a eu le confinement et la pandémie. La Fédération poursuit sans relâche son activité, en prenant position contre le projet de loi d'urgence sanitaire avec ses conséquences sur nos libertés individuelles, dérogatoires aux droits et aussi au Code de l'Action sociale et des Familles. Nous invitons nos syndicats à négocier partout des compensations.

Nous revendiquons, et encore aujourd'hui, la prime grand âge et attractivité des territoires, avec la Fédération des SPS, tout en dénonçant la mise en place de la réserve sociale mais aussi l'absence de masques, de tests, de protections.

Dans notre analyse Fédérale de l'Ordonnance n° 2020-313, relative aux adaptations et règles d'organisation et de fonctionnement des établissements sociaux et médico-sociaux (ESMS), nous déplorons l'orientation prise par ce gouvernement, à savoir : *« une guerre a été déclarée, mais contre qui ? Contre l'épidémie ou contre les travailleurs ? »*

Le 3 avril, nous écrivons une lettre ouverte au Président de la République intitulée *« Aucune excuse ne sera admise »*. Au regard de la gestion catastrophique de la pandémie pour notre secteur qui met en danger les salariés, nous exigeons des moyens à la hauteur des besoins dus à plus de 30 ans d'austérité. Sans réponse, le 15 avril, nous écrivons aux différents ministres concernés.

Nous avons, en parallèle, rédigé un guide des réclamations et des revendications.

Puis, nous avons revendiqué la sécurité sanitaire avant tout déconfinement dès le 30 avril.

[34] *Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation*

Nous avons pris position en juillet contre le pass sanitaire, rappelant qu'il est fait pour diviser les salariés. Une déclaration du Conseil Fédéral du 2 septembre a précisé nos revendications à ce sujet. Nous avons, par la suite, soutenu tous nos syndicats qui défendaient des salariés suspendus et pris position en ce sens.

Nous avons apporté notre soutien à Anthony SMITH, Inspecteur du travail. Il est suspendu alors qu'il défend le droit à la protection des salariés de l'association d'Aide à Domicile ARADOPA, dans la Marne. Nous avons participé à toutes les manifestations nationales.

**Cette même année 2020**, dès l'annonce gouvernementale de la prime exceptionnelle dévolue aux professionnels des secteurs sociaux et médico-sociaux de 1500 euros, nous l'avons réclamé pour TOUS, tout en revendiquant :

- La revalorisation, des grilles salariales pour que le minimum conventionnel soit supérieur à 20 % du SMIC,
- Le doublement des heures supplémentaires,
- Un treizième mois pour tous,
- L'augmentation des salaires de 300 euros pour tous les salariés, qu'ils soient sous ou hors conventions collectives nationales,
- Un plan financier d'urgence, à la hauteur des besoins salariaux et matériels pour notre secteur comme pour tous les secteurs indispensables comme celui de la Santé.

De plus, dans l'unité avec la CFTC, la CGT et SUD, nous avons appelé nos syndicats et nos camarades psychologues à se mobiliser le 10 juin, le 28 septembre et le 18 novembre 2021 puis en 2022 contre la mise en place des plateformes de tri, les fermetures des CMPP ou CMP et bien entendu, pour l'attribution des moyens nécessaires à la hauteur des besoins. Depuis, nous avons pris position, soutenu et appelé à la mobilisation contre la mise en place d'un ordre des psychologues et leur para-médicalisation. Nous l'avons fait malgré la non-volonté de certains de nous voir participer aux réunions intersyndicales.

Sur le Ségur de la Santé, nous n'étions pas invités à la table des négociations puisqu'elle était initialement prévue pour le seul secteur de la Santé.

Nous avons été sollicités en fin de partie, en juin, par la FSPS FO. Nous avons apporté une contribution sur nos différents secteurs du social et du médico-social. Nous rappelons, dans un important 11 pages, nos revendications actualisées dans nos différents champs conventionnels, dont les 300 euros pour tous, revendication commune à nos deux Fédérations.

La négociation avec le gouvernement aboutit à un accord majoritaire signé par FO Santé. Il permet l'ouverture de futures négociations sur les **« 183 euros pour tous »**, pour les établissements du secteur social et médico-social, public et privé.

Pour contribuer au rapport de force, dans cette période, notre Conseil Fédéral a appelé à la mobilisation nationale avec les SPS les 16 juin et 30 juin 2020. **« Assignés à résistance »**, nous y rappelons, entre autres : *« Oui à un plan financier d'urgence, à la hauteur des besoins salariaux et matériels pour notre secteur, comme pour tous les secteurs indispensables, comme celui de la Santé. Les moyens existent puisque le 19 mars 2020, ce gouvernement a fait voter à l'unanimité l'attribution de 300 milliards d'euros aux banques qui maintenant est de plus de 400 milliards. »*

A la sortie du Ségur de la Santé dans un communiqué du 23 juillet nous écrivions *« La revalorisation salariale des personnels des établissements de santé et des EHPAD de 183 € net/mois doit aussi bénéficier aux salariés du champ social et médico-social, de la protection de l'enfance, de l'insertion et de l'aide à domicile. »*

Nous portons cette revendication depuis cette date et toujours en 2023.

En effet, à l'issue du Ségur, son extension aux établissements du public et du privé, du social et médico-social était posée puisqu'inscrite dans l'accord. Nous nous sommes immédiatement saisis de ce point d'appui. Nous avons tout fait, depuis, pour que cette revendication devienne incontournable. Nous avons lancé une pétition. Nous avons appelé à la mobilisation avec toutes les Fédérations FO concernées (SPS, FGF et FNEC FP) le 5 novembre, puis seulement avec les SPS le 8 décembre 2021.

Puis tout est devenu possible pour les employeurs après l'envoi de la lettre de mission de la mission Laforcade datée du 4 décembre. Cette fameuse lettre de mission du Premier Ministre qui annonçe pour notre secteur qu'en contrepartie des 183 euros pour certains, c'est forcément la mise en place d'une Convention Collective Unique Étendue.

## En 2021, la Fédération toujours pour les 183 euros pour tous et sans contrepartie…

Pour notre part, le 20 janvier, à l'ouverture de la mission Laforcade, nous rappelons avec les SPS notre unique revendication des 183 € pour tous sans attendre. Dès le 27, nous affirmons, dans un communiqué, que nous allons dans le mur au regard des propositions du gouvernement. Cela fut confirmé le 3 février, dernière date de cette soi-disant négociation.

Entre temps, nous avons obtenu une position commune dans l'unité avec la CFTC, la CGT et SUD fin janvier 2021, en vue de la conférence salariale du 25 févier, dénonçant la misère salariale programmée.

FO

Circulaire numéro 3

Manifestation « 183 € pour tous ! »

Paris le 8 avril 2021

C'est par la grève et la manifestation que nous obtiendrons les 183 € pour tous.

Le 5 mars, nous décidons, avec la CFTC et la CGT, rejoints par la CFE-CGC, d'appeler à une mobilisation nationale le 8 avril, pour les 183 euros pour tous, munis d'une attestation de déplacement dérogatoire, victimes des restrictions sanitaires.

Si notre mobilisation n'a pas fait changer la volonté gouvernementale sur cette question, elle aboutit à ce que FO, CGT et SUD ne signent pas l'accord de méthode mis sur la table. Cet accord minoritaire a été finalement signé par la CFDT, et l'UNSA pourtant syndicat non-représentatif. Tous les employeurs ont, quant à eux, et vous le savez bien, signé cet accord qui avait pour but essentiel de diviser les salariés sur la question des *« 183 euros pour tous. »* Il a ouvert la voie à une première étape de la négociation d'une Convention Collective Unique Étendue.

cgt FO

Attestation de déplacement dérogatoire

Manifestation Professionnelle à Paris « « 183€ pour tous »

Ceux-là-mêmes, nos employeurs, qui 6 mois avant communiquaient sur les 183 euros, à grand renfort de médiatisation et communication, convoquaient sans attendre, dès le 2 juin, des groupes de travail paritaires pour enclencher le processus. Les mêmes qui ont osé ensuite appeler le 30 novembre 2021 pour les 183 euros, mais pas pour tous, avec le premier de leur complice, la CFDT.

Nous sommes la seule organisation à avoir refusé, en toute cohérence et de façon permanente, ce diktat gouvernemental. Nous avons ensuite fait capoter cette affaire invoquant le non-respect de règles issues de l'accord de mise en place de la CPPNI de la Branche 3SMS, signé par la CGT et la CFDT. Mais à peine nous obtenons un vote majoritaire contre les groupes de travail, que déjà la CGT et SUD demandent l'ouverture de négociations sur la CCUE.

Puis, le gouvernement décide que cela ne va pas assez vite et dès lors, nous avons droit à deux nouvelles missions dont une de l'IGAS.

### En 2022, après le Ségur, la mission Laforcade, la mission IGAS voici le rapport Piveateau pour la refonte du service médico-social

Si les deux prônaient d'avancer vers la refonte des conventions collectives nationales, le rapport rendu par Denis PIVETEAU présente en son centre une autre question essentielle pour eux, celle d'aller vers une société inclusive. Il écrit vouloir refonder la loi du 2 janvier 2002, et in fine, le Code de l'Action Sociale et des Familles autour d'un concept unique et fonctionnel pour tout notre secteur, c'est-à-dire le *« service médico-social »*. Si l'on n'a pas bien compris, cela veut dire tout simplement, *« les établissements doivent se faire « domiciles », les « hébergements » doivent se penser et s'organiser comme des services rendus aux personnes qu'ils accueillent, les « services à domicile doivent étoffer leurs fonctions d'appui « institutionnels » à leurs salariés. »*

Et vive les plateformes de services, modèles que Denis PIVETEAU prend comme exemple !

Il prône la fin des établissements adaptés et l'inclusion forcée comme paradigmes de l'avenir de notre secteur. Cela recoupe un autre projet qui vise à en finir avec les ESAT et le statut de travailleurs handicapés que nous avons dénoncé.

La rapporteuse de l'ONU, Catalina DEVANDAS-AGUILAR, qui explique que *« la société inclusive passe par la fermeture des établissements où viennent les personnes handicapées »*, ne peut qu'être satisfaite de cette volonté réaffirmée par ce gouvernement comme ceux qui l'ont précédé.

En attendant, et de toute façon, comme l'a confirmé, à la conférence des métiers du 18 février 2022, le Premier ministre, il faut s'en prendre à nos conventions collectives nationales et en finir avec toutes celles qui ont l'audace de prévoir de l'ancienneté et la reconnaissance des diplômes d'État.

Réuni fin novembre 2021, le Conseil Fédéral, constatant la volonté des salariés de chercher à se mobiliser, appelle à soutenir toutes les mobilisations en cours et à venir. En accord avec la CFE-CGC, la CFTC et la CGT. Il appelle à une mobilisation nationale le jour de la conférence des métiers du social et du médico-social.

Au final, et c'est tant mieux, au regard d'un ras-le-bol généralisé, les salariés décident de se prendre en main.

**Le 7 décembre 2021, la mobilisation est historique.** La colère et le ras-le-bol sont là ! Nos syndicats départementaux y prennent toute leur place.

Le gouvernement ne change pas son fusil d'épaule dans sa volonté de s'attaquer à toutes nos conventions collectives nationales, et ainsi, de favoriser le projet politique de rapprochement des Branches, initié depuis plus de 10 ans. Les conventions collectives de la Petite Enfance sont elles aussi sur la sellette et nous nous sommes mobilisés pour les défendre. Nous avons toujours d'un côté, ce gouvernement décidé de ne répondre en rien aux justes revendications des salariés de la petite enfance. Au contraire, par décret, il accentue la réduction des normes de prises en charge et diminue les surfaces d'accueil nécessaires par enfant. De l'autre, il propose fin décembre, aux organisations salariales et aux associations du secteur, de signer un contrat constitutif en vue de la mise en place d'un comité de filière petite enfance.

Porté par Olivier VERAN, ce projet vise à négocier de nouvelles classifications en dehors des négociations paritaires de Branches. Il met en place un modèle de cogestion.

Nous décidons fin 2021 de ne pas signer ce contrat constitutif, comme la Confédération, que nous avons convaincue. Nous ne serons jamais dans la cogestion.

Ce projet poursuit, sous d'autres formes, la fusion administrée de la CCNT66 et des accords CHRS que nous contestons en Conseil d'État, fin 2021.

Par ailleurs, dans les Missions Locales, notre commission nationale réaffirmait notre exigence d'attribution de budgets pérennes, à la hauteur des besoins pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Le 20 décembre, la CFE-CGC et FO ACTION SOCIALE portaient le principe d'un appel commun de toutes les organisations syndicales à une même nouvelle journée nationale unitaire de mobilisation dans toute la France, quelle que soit la date pour les *« 183 € pour tous sans contrepartie, pour un rattrapage général de 300 € ; la juste application de l'avenant 43 dans l'aide à domicile ; le maintien et amélioration de toutes nos conventions collectives ; un plan d'urgence pour l'amélioration des conditions de travail et l'obtention des moyens nécessaires à la hauteur des besoins de tous ceux dont nous nous occupons ; le retour à la liberté de négociation. »*

### En 2022, les 183 euros toujours pas pour tous et nos Convention Collectives Nationales toujours en danger....

Nous obtenons dès janvier, un appel en commun avec la FSU Territoriale, SUD (Collectivités territoriales et Santé Sociaux), la CGT (PJJ-Justice, Services publics, Union Fédérale des Syndicats de l'Etat, Union Fédérale Action Sociale) et la CFE- CGC pour une journée de grève et de mobilisation dès le 2 février, tout en ayant rappelé dans un communiqué du 6 janvier, l'urgence salariale pour les 183 euros sans contrepartie.

Nous continuons à mener le combat pour la juste application de l'avenant 43-2020 dans l'Aide à Domicile, exigeant que le reclassement se fasse sur les seuls critères d'ancienneté et de diplôme que possédaient les salariés avant le 1er octobre 2021, date d'application dudit avenant.

Lors de la conférence des métiers, voulue par le Premier ministre Castex, nous venons faire une déclaration rappelant notre attache-

ment aux grilles Parodi. Elles reconnaissent des qualifications et des diplômes d'Etat, l'ancienneté et les congés supplémentaires liés aux particularités du travail. Nous y dénonçons l'attaque voulue par le gouvernement et ses complices, les employeurs, avec leur projet de « Convention Collective Unique Étendue » qui tente de s'attaquer en premier lieu aux classifications.

À cette occasion, nous rappelons notre opposition à l'instauration du salaire au mérite, à l'évaluation des compétences en lieu et place du respect des diplômes, des qualifications et de l'ancienneté garants de l'égalité salariale. Nous réaffirmons notre opposition au projet de critères classants dont certains ne pourront jamais être atteints puisque personne ne peut penser qu'il aura *« une parfaite maîtrise »* de son travail ou même pourra maîtriser son travail *« au-delà des attentes et apporter des innovations »*. Nous rappelons notre exigence des *« 183 euros pour tous, sans contrepartie. »*

Conformément au mandat confié par le Conseil Fédéral, déclaration faite, je quitte le lieu de cette mascarade gouvernementale. Elle a été mise en place à seule fin de faire de la com. gouvernementale et ainsi laisser croire que les *« accompagnants les intéressent »*. Dès le 18 février 2022, nous dénonçons ce marché de dupe à savoir, les 183 € net par mois pour certains et la casse annoncée de nos conventions collectives existantes, 66/79/CHRS et 51.

**Le 10 mars 2022**, nous participons à la mobilisation contre l'ordre des psychologues.

Dans la continuité de la conférence des métiers et face à l'accélération du processus imposé de nous faire entrer sans tarder dans la négociation de la CCUE, nous avons, à chaque fois que possible, tout fait pour résister et retarder ce processus.

Ainsi, le 17 mars, reçus avec la Santé Privée, par la Direction Générale du Travail qui tentait de nous imposer une commission mixte, nous nous sommes opposés à cette demande contraire au droit du travail. Nous avons bien compris qu'ainsi le ministère cherchait à s'imposer pour pouvoir mieux piloter la future négociation et surtout la cogérer avec ceux qui y sont favorables. Dans un communiqué du 2 mai, nous avons réaffirmé notre opposition à la mise en place de cette commission mixte, à la demande d'AXESS et de la CFDT, contestant cette demande minoritaire puisque la CFDT était seule organisation syndicale de salarié à en faire la demande.

**Nous continuons en permanence de revendiquer les *« 183 euros pour tous »*** et nos différents communiqués en témoignent. Nous avons fait attention de produire deux documents sur les deux recommandations patronales issues de la mission Laforcade. Un sur les soignants, daté du 11 janvier 2022, intitulés *« 183 euros pour tous, avec la recommandation patronale d'AXESS du 21/12/2021 »* et l'autre sur les accompagnants daté de juin intitulé *« Accords de Branche, 183 euros net pour les personnels socio-éducatifs, qui peut véritablement en bénéficier ? »*

Ces deux documents, même s'ils sont loin de notre revendication des 183 euros pour tous, permettent aux camarades et aux salariés de connaître leur droit.

Ils ne contiennent rien de plus que ce qui était prévu dans l'accord de méthode Laforcade, donc à quelques détails près, le projet gouvernemental. Ces deux recommandations, par ailleurs, agréées mais pas étendues ne s'imposent pas aux employeurs qui ne sont pas membres d'AXESS ou qui auraient décidé de ne pas appliquer à leurs salariés la CCNT66 ou la CCNT51. Et puis cerise sur le gâteau, pour le Laforcade 1, celui pour les soignants, selon lequel, tout employeur qui doit l'appliquer peut s'en exonérer s'il n'a pas les budgets. C'est la contrepartie que les employeurs ont décidée de donner aux financeurs pour les remercier et donc au gouvernement.

Quand on en est à ne mettre dans des accords que ce que le gouvernement a décidé, le paritarisme est en voie d'implosion. Nous n'avons aucune illusion à ce sujet. La fin des Branches est actée depuis la fin de la hiérarchie des normes, la possibilité que des accords d'entreprises dérogent aux accords de Branche et bien entendu, la fin de l'opposabilité des accords d'entreprise pour les associations sous CPOM. D'autant plus lorsque nous savons que le Sénat a proposé, pour l'instant sans succès, d'en finir avec le droit réservé aux seules organisations syndicales de salariés de pouvoir se présenter au premier tour des élections professionnelles.

Il est clair que sur ce terrain d'accélération des processus de rapprochement des Branches et de casse programmée de nos droits conventionnels, tout va dans le même sens et donc dans un sens contraire aux intérêts des salariés.

Si nous avons résisté et pu retarder les projets, grâce aussi aux mobilisations des salariés, il est évident qu'une vitesse supérieure a été franchie dans cette façon de rabaisser le Paritarisme et ainsi de l'empêcher de jouer tout son rôle.

**Une preuve supplémentaire est la façon dont a été mis en application l'avenant 43-2020, dans l'Aide à Domicile.** Il a tout d'abord été retardé de 9 mois par le gouvernement, soi-disant par manque de budget. En octobre 2021, les employeurs remettent en cause, in fine, au-delà de leur propre signature, le travail paritaire qui s'en est suivi et qui a abouti à un document commun. L'application faite de cet avenant ne respecte pas le droit des salariés déjà en poste. Ils ont l'ancienneté et les diplômes requis mais pas le salaire attendu. Les employeurs transforment le reclassement en sous-classement. Nous sommes loin aujourd'hui des 21 % en moyenne d'augmentation de salaire qui nous avait amené à signer cet accord en 2020. Nous sommes loin d'un paritarisme apaisé. Les résultats obtenus dans le cadre des recours paritaires sont quasiment nuls et affligeants.

C'est le même état d'esprit qui anime NEXEM dans la CCNT66. Il s'est opposé tout au long de l'année 2021 à la transposition dans un avenant conventionnel que nous avons signé pour les Assistants Familiaux de la CCNT66, d'une décision d'interprétation, plus favorable que l'accord conventionnel, concernant leur revenu.

**Ces refus sont à l'image de la guerre qui est engagée contre nos droits.**

Ce gouvernement tente de plus en plus ouvertement d'en finir avec la libre négociation que nous revendiquons, pour notre part, en dehors de tout cadre financier contraint.

Les marges de manœuvres s'amenuisent et nous savons qu'au niveau des entreprises, il en est de même.

Pour notre part, et nous l'avons décidé et réaffirmé, nos négociateurs ont continué tout au long de l'année 2022 de faire vivre en

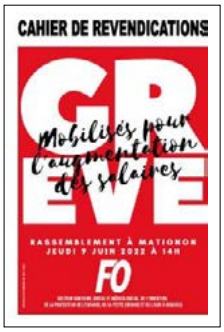
permanence les Branches et la vie conventionnelle, en présentant en permanence des accords à la négociation. Nous avons pu signer ou nous opposer aux différents accords négociés en fonction de nos critères habituels, à savoir améliorent-ils suffisamment les droits, les préservent-ils où bien les font-ils régresser ?

**Dans les Missions Locales**, nous avons pris position sur le Contrat Jeune. À cette occasion, nous avons réaffirmé nos revendications à savoir, la fin des CPO (Contrats Pluriannuels d'Objectifs), le retour à des budgets pérennes, des moyens matériels et humains à la hauteur des besoins, et une réelle reconnaissance des salariés, par la mise en œuvre de meilleures conditions de travail et de rémunération.

Lors de notre **Comité Fédéral National,** initialement prévu le 25 novembre 2021 reporté au 27 janvier puis au **17 mars 2022**, pour cause de Covid-19, nous avons affirmé notre opposition à toutes les guerres *« Pour le pain, pour la paix et pour la liberté : Solidarité ouvrière et internationale contre la guerre en Ukraine »*, notre volonté de défendre le paritarisme *« Pour le maintien et l'amélioration des droits collectifs et pour la liberté de négocier »* et *« pour l'égalité salariale »*.

**Au congrès confédéral de Rouen, du 30 mai au 3 juin 2022,** nous nous sommes félicités que 90 syndicats soient présents ou représentés au congrès. Ils ont participé activement à ce temps fort de l'expression de notre liberté, notre indépendance, pour la justice sociale.

À l'ouverture du congrès confédéral, nous avons salué les syndicats qui avec les salariés, et si possible dans l'unité, étaient en lutte et se mobilisaient pour combattre la dégradation continue des conditions de travail. Ils exigeaient l'augmentation des salaires, des moyens à la hauteur des besoins et les embauches nécessaires, afin de garantir une prise en charge de qualité des plus fragiles de notre société, pour l'amélioration de leurs conditions de travail.




**Et nous les invitions à préparer la journée de grève que nous avions été amenés à appeler seuls le 9 juin sur la base de notre cahier de revendications, que nous avons déposé avec la Santé Privé,** à Matignon où nous avons été reçus, à savoir :

→ 183 euros pour tous sans contrepartie

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

→ Le rattrapage des 40 ans de blocage des salaires

→ Le maintien et l'amélioration de toutes nos conventions collectives

→ L'abandon immédiat de tout projet de Convention Collective Unique Étendu

→ Un plan financier d'urgence

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

Nous avons ensuite pris toutes les positions nécessaires pour empêcher que s'ouvre normalement la négociation du projet de CCUE dans la Branche 3SMS.

**Nous avons défendu sans relâche l'accord OETH**[35], dont le cadre paritaire non-soumis à la représentativité ne peut pas être, pour nous, le cadre de la Confédération AXESS, au nom de ses anciens statuts qui prévoyaient la libre adhésion. Nous n'avons pas été entendus et la situation actuelle reste plus qu'inquiétante. L'accord OETH historique n'existe plus et l'accord de Branche signé finalement par toutes les organisations syndicales, même la Santé Privée FO, n'est toujours pas agréé.

La FNAS ne l'a pas signé.

Nous écrivons ensemble, fin octobre, et cela reste notre ligne de conduite, que le cadre légal qui régit l'accord OETH n'a pas été respecté. Ainsi, le passage à l'acte de la mise à signature d'un projet d'accord tentant de créer un « nouvel OETH », au-delà d'être illégal, a créé un précédent. On nous invite au nom d'une fausse urgence pour *« sauver l'accord OETH »* - puisque cet accord arrive à son terme au 31 décembre 2022 -, passer outre ses statuts associatifs et ainsi s'assoir sur la loi 1901 et ses règles. Nous refusons de participer a des processus en cours qui voient l'injonction, et par là-même l'autoritarisme, devenir une règle.

Nous avons décidé de vérifier si des recours juridiques sont envisageables et nous travaillons avec la Confédération en ce sens.

**2022 est une année exceptionnelle** puisque nous avons été amenés à signer bon nombre d'accords salariaux dans nos différents champs conventionnels (ACI, ALISFA, CCNT66 /79/CHRS). Ils étaient insuffisants mais malgré tout, bien au-delà de ce que nous n'avons jamais eu sur une table de négociation.

L'inflation et surtout l'accord salarial dans la Fonction Publique à hauteur de 3,5 % a été encore une fois un point d'appui. Par ailleurs, dans la CCNT66/79/CHRS, nous signons parce qu'en plus de l'urgence salariale au regard de l'inflation, c'est bien une avancée sans précédent. En effet, il s'agit de la plus forte augmentation de la valeur du point proposée depuis 40 ans. Il bénéficie à tous les salariés puisque cet accord, supprime tous les coefficients infra-SMIC. Nous l'avons aussi signé parce que nous ne voulons pas que NEXEM puisse communiquer qu'ils sont les seuls à se préoccuper des salaires s'ils décident de mettre en œuvre une décision unilatérale. S'il y a eu décision unilatérale, c'est parce que nous fûmes les seuls à le faire.

Toutes les autres organisations CGT et SUD radical, au regard du pourcentage d'augmentation, semblant suivre la CFDT exigent que cette négociation ne se passe surtout pas dans les conventions collectives existantes, mais bien dans la CCUE. Conventions inexistantes, puisqu'à ce jour, l'accord de méthode de négociation est toujours en discussion et de fait l'ouverture effective de négociation sur les classifications ne peut pas avoir lieu.

**Dans la CCNT51,** nous n'avons pas signé un accord salarial injuste et inégalitaire car la FEHAP, contrairement à NEXEM, a refusé de prendre des mesures pour les salariés infra-SMIC.

**Concernant les Assistants Familiaux** nous avons pris place dans la commission interfédérale. Force est de constater qu'Adrien Taquet a finalement fait du Taquet. En ce sens, nous avons soutenu la mobilisation du 29 novembre en défense de leurs conditions de travail et de leurs salaires. Opposer à la situation de dégradation actuelle mise en exergue par l'hospitalisation d'une collègue, et la procédure disciplinaire engagée contre une autre. Nous exigeons des moyens pour une vraie protection de l'enfance. Nous dénonçons la surcharge de travail face au manque de places, la maltraitance institutionnelle tant auprès des jeunes que des salariés, et les nombreuses vacances de postes.

[35] *Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés*

# 2023, la bataille contre la réforme des retraites, mais pas que….

**Dès le 16 janvier**, nous prenons position avec la Santé Privée dans un communiqué commun complété par un appel fédéral réaffirmant avec force nos revendications immédiates relatives à :

→ l'augmentation générale et immédiate des salaires,
→ les 183 euros pour TOUS sans contrepartie,
→ un minimum conventionnel = + 20 % du SMIC,
→ le maintien et amélioration des droits conventionnels
→ des moyens à hauteur des besoins dont l'arrêt des exonérations de cotisations sociales
→ refus du recul de l'âge légal de départ, de l'allongement de la durée de cotisations et réclamons le maintien de tous les régimes, l'ABANDON PUR ET SIMPLE DU PROJET MACRON-BORNE.

Ces revendications sont restées notre fil à plomb durant tout ce mouvement de classe sans précédent.

**Le 7 mars**, nous considérons comme important de discuter 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.

**Le 15 mars**, le Conseil Fédéral réuni à Paris, participe à la manifestation Parisienne au regard des millions en grève et en manifestation, dans son communiqué unanime déclare « l'heure est à la grève générale ». Et comme je l'indique dans mon introduction, nous avons relayé continuellement les appels de l'intersyndicale et nous savons que chacun d'entre vous a pris toute sa place dans ce combat.

Nous continuons avec détermination de résister et bloquer le processus en cours dans la CMP[36] de la CCUE. Aujourd'hui, l'unité syndicale que nous avons réalisée sur les *« 183 euros pour tous »* bloque un processus que d'aucun voudrait voir avancer bien plus vite.

**En attendant notre 19ème congrès, du 7 au 10 novembre 2023, notre bilan est riche et conforme à notre mandat issu du 18ème .**

Ce gouvernement, même fragilisé, va encore tenter d'associer les syndicats pour faire passer ses contre-réformes, mais la colère est bien là.

La violence sociale et de classe est provoquée par ceux qui cherchent à liquider toutes les conquêtes sociales collectives et égalitaires. Ils bloquent les salaires, veulent individualiser tous les droits dans des comptes personnels. Ils condamnent et méprisent les organisations syndicales, inversent la hiérarchie des normes pour revenir au contrat de louage. Ils remettent en cause nos conventions collectives, poussent au corporatisme, acceptent de baisser les budgets sociaux au nom de l'austérité. Ils détruisent nos diplômes d'États. Ils utilisent les exonérations de cotisations sociales pour en finir avec la Sécurité Sociale, préparent la retraite des morts, licencient à tour de bras et envoient dans la misère des millions de salariés.

[36] *Commission Mixte Paritaire*

Cette dérive vient de ces exploiteurs, publics et privés qui déjà hier, licenciaient, fermaient les usines et les établissements et se dégageaient ainsi les marges financières les plus importantes possible.

Nous continuons de refuser que ce système à bout de souffle continue de sévir. Nous en éprouvons professionnellement, tous les jours, ses conséquences sur la qualité du travail et la vie des personnes que nous accompagnons.

# Nos revendications sont toujours là

**Nous continuons d'exiger l'abrogation de toutes les lois anti-sociales qui frappent la jeunesse,** cible permanente de ceux qui ne veulent lui laisser aucun espoir. De même pour toutes les lois qui ont fait reculer nos libertés (Loi Sarkosy, loi anticasseurs et maintenant Loi pour une sécurité globale).

**Nous demandons l'abrogation encore et toujours de celles qui ont été votées au nom de l'austérité et pour faire reculer nos droits :** ce sont les lois de décentralisation, la loi 2002-2, la loi de solidarité pour l'autonomie, la loi « Boisseau Montchamp », les différentes lois Santé (Bachelot, Touraine), la loi Travail, les ordonnances Macron.

De même, **nous demandons le retrait des projets de loi** Dussopt *« Transformation de la Fonction Publique »*, Blanquer *« Pour une école de la confiance »* et Buzin *« Ma santé 2022 »* conformément à notre mandat de notre 18ème congrès.

## Nous restons opposés :

- À la concurrence déloyale qu'imposent les services à la personne au secteur de l'Aide à Domicile.
- À la loi, dite de « Solidarité pour l'autonomie des personnes dépendantes » et la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement alimentée la première par une journée gratuitement travaillée par les seuls salariés. Nous restons partisans du fait que ce 5ème risque réintègre la Sécurité Sociale.
- À la scolarisation forcée et non-consentie des enfants et des jeunes en situation de handicap en milieu ordinaire, conditionnée par un investissement de moyens financiers adéquats. Nous restons attachés à ce que les anciens Accompagnants d'Élèves en Situation de Handicap (AESH) bénéficient d'un statut reconnu et garanti ainsi que d'une formation professionnelle qualifiante et adaptée à ce type de prise en charge.
- À la mise en œuvre du projet de disparition des ESAT.

Nos revendications restent plus que jamais d'actualité. Nous les portons, à la suite de notre congrès fédéral et lors de la remise de notre contribution au Ségur de la Santé.

## Pour tous les salariés de l'action sociale et médico-sociale nous réclamons toujours et sans attendre :

- Des embauches massives en CDI,
- La fin de la généralisation du gré à gré,
- Le retour au départ en retraite après 37,5 années de cotisations avec le calcul sur les 10 meilleures années,
- La retraite pleine dès 55 ans, juste reconnaissance de la pénibilité de notre travail,
- L'attribution des budgets respectant l'application intégrale des CCNT en vigueur, ainsi que le financement des postes nécessaires à un travail et une prise en charge de qualité,
- La défense de tous les établissements en difficulté ou menacés de fermeture,
- Le maintien de toutes les places existantes et la création rapide de celles qui manquent dans l'action sociale et médico-sociale en général, ainsi que les moyens budgétaires pérennisant leur fonctionnement,
- La fin du chèque emploi service universel (CESU),
- Le retour à l'égalité d'accès aux soins et à la protection sociale pour tous les usagers et sur tout le territoire national,
- La gratuité de l'accès à tous les services sociaux et médico-sociaux,
- L'arrêt de l'intégration scolaire forcée,
- Le maintien des ESAT.

## En matière de Salaire sans attendre :

- Les 183 euros pour TOUS sans contrepartie,
- L'augmentation des salaires à hauteur de l'inflation.

Mais aussi :

- Plus aucune grille salariale conventionnelle ou aucun minimum conventionnel situé au minimum à moins de 120 % du SMIC,
- L'augmentation immédiate d'au moins 25 % des allocations et retraites,
- Un treizième mois pour tous,
- L'ouverture immédiate de négociations pour développer ou recréer dans l'ensemble des conventions collectives nationales de notre secteur, une vraie égalité salariale pour tous les salariés tenant compte des diplômes nationaux acquis,
- La fin de la journée gratuite de travail obligatoire dite « de solidarité » et du prélèvement de la CASA (Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie),
- L'abrogation de toutes les dispositions existantes instaurant une part de rémunération au mérite ou à l'assiduité,
- L'intégration des primes et des indemnités dans le salaire de base conventionnel,
- La généralisation de l'indemnisation des trois jours de carence de la Sécurité Sociale en cas d'arrêt de travail pour maladie, pour tous les types de contrat de travail sans condition d'ancienneté,
- Le maintien de salaire intégral par l'employeur pendant les 3 premiers mois d'arrêt de travail,
- Le refus de toute nouvelle augmentation de cotisation salariale des régimes de prévoyance sans augmentation des salaires équivalente,
- Pour tous les salariés-cadres et non-cadres, un mois de salaire par année d'ancienneté pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite ou de licenciement,
- Prise en charge intégrale du coût du transport par l'employeur.

## En matière de Conditions de Travail :

- Le retour à la seule référence hebdomadaire du temps de travail,
- La prise en compte de l'intégralité des heures travaillées lors des déplacements réalisés dans le cadre de l'exécution du contrat de travail,
- Le retour à un droit annuel à la visite médicale pour tous,
- L'augmentation du nombre de jours de congé exceptionnels rémunérés à 24 pour tous,
- Le rétablissement des dispositifs de départ en retraite anticipée,
- La suppression des entretiens d'évaluation,
- La garantie et le renforcement du droit d'alerte et du droit de retrait,
- L'obligation de résultats en matière de sécurité et de santé qui incombe aux employeurs doit être garantie et améliorée,
- L'amélioration de la protection et des droits des femmes enceintes et des parents adoptants, réduction de l'horaire hebdomadaire de 20 % pour les femmes enceintes avec maintien de salaire ainsi que pendant leur temps de tire-lait durant le temps de travail,
- L'augmentation du nombre de jours de congés rémunérés pour ascendants et descendants malades (en complément du Congés Proche Aidants),
- Le rétablissement de l'obligation de la visite médicale annuelle et de la visite médicale d'embauche systématique par un médecin,
- La création d'un véritable statut de travail de nuit avec la majoration de 20 % du temps de travail de nuit et limité à 30 heures semaine,
- L'abrogation des dérogations au Code du Travail prévues par l'article L431-1 du CASF (Code de l'Action Sociale et des Familles) en matière de durée du travail, de durée de repos et de rémunération :
  - abrogation du statut d'éducateur familial,
  - abrogation du contrat d'engagement éducatif,
- Un plan de financement d'urgence à hauteur des besoins.

## En matière de Formation Professionnelle :

- L'amélioration des taux de contribution à la formation professionnelle continue à hauteur des besoins du secteur,
- La mise en place d'un plan national d'urgence de formations diplômantes,
- La prise en charge de la formation professionnelle totalement par l'employeur, accomplie exclusivement pendant le temps de travail,

- La gestion unifiée de la formation initiale directe et en cours d'emploi des personnels de l'action sociale et médico-sociale, avec comme unique référent, l'État,
- Le rétablissement du CIF,
- Le rétablissement du financement des centres de formation en travail social sans but lucratif et agréé par l'État afin de garantir une gestion nationale de la formation des travailleurs sociaux, avec le retour aux diplômes d'État de 2002 et l'abrogation du décret créant le Diplôme d'État d'Accompagnant Educatif et Social,
- Pour tous les personnels qui exercent encore sans certification professionnelle reconnue conventionnellement et nationalement, la réactivation massive de la formation en cours d'emploi, gratuite, rémunérée et sous statut conventionnel avec les moyens financiers correspondants tirés des budgets des établissements employeurs, sous la responsabilité d'un État qui s'implique,
- L'augmentation des bourses,
- L'égalité de rémunération des stages pour les stagiaires, quel que soit leur niveau de formation,
- La prise en charge totale des frais de la formation professionnelle accomplie exclusivement pendant le temps de travail. Le versement d'une bourse d'études par l'État, en lieu et place d'une gratification lors des stages, identique pour tous les stagiaires en voie directe, quel que soit le niveau du diplôme visé, pour toute la durée de la formation,
- La reconnaissance en salaire et en temps effectif de travail pour tous les salariés exerçant une fonction tutoriale,
- La gratuité de la VAE,
- La prise en charge totale des frais de la formation professionnelle accomplie exclusivement pendant le temps de travail,
- L'accès totalement gratuit aux écoles de formation, sans prélèvement de frais de scolarité ou d'inscription,

# La Fédération a 50 ans et va bien

Depuis le congrès de Dunkerque, nous tentons collectivement de préserver l'indispensable unité de notre Fédération. Nous faisons attention à ce que nos instances prennent toutes les décisions nécessaires, en toute connaissance de cause, par la libre discussion, comme nous avons toujours su le faire.

Nos instances, Bureau Fédéral, Conseil Fédéral ainsi que la Commission de Contrôle et des Conflits, se sont réunies conformément à nos statuts. Nous y avons débattu et pris des décisions conformément au mandat que vous nous avez confié. Nous ne pouvons que continuer de féliciter l'investissement renforcé de l'ensemble des membres du Conseil Fédéral dans la vie fédérale. Ils participent, comme nous l'avons souhaité, aux négociations nationales et à différents mandats fédéraux.

C'est ainsi que nous avons pris la décision collectivement de garantir une mise à disposition pour Éric que nous finançons directement sur nos fonds propres. Nous avons répondu positivement à sa demande relayée par la Confédération dès janvier 2020. De la même façon, depuis 2021, nous prenons en charge la mise à disposition de Pascal. En 2023, le quart temps de Véronique est devenu le quart temps d'Isabelle T et notre nouveau mi-temps, lié à notre progression dans la représentativité, se partage entre Catherine et Véronique.

**Cela a été possible car notre représentativité a été consolidée suite aux derniers résultats.** Dans l'ancienne BASS, maintenant dénommée **3SMS**, nous restons 3ème organisation avec **15,17 %**. Cette progression nous a permis d'obtenir un demi-poste supplémentaire de mise à disposition puisque l'accord que nous avons présenté lors de la dernière commission paritaire est signé, agréé et étendu.

Nous l'avons retrouvé dans les **Ateliers et Chantiers d'Insertion** avec une progression de **+ 11,16 %**, et nous n'étions pas loin de la retrouver dans les Missions Locales. Il nous a manqué seulement 60 voix.

Depuis 2017, nous avons progressé dans la **CCNT66 : +0,36 %** soit 11,15 % ; dans l'**Aide à Domicile : + 1,62 %** soit 15.73 % ; dans les **Régies de quartiers : +2,89 %** soit 11,09 % ; dans les **CHRS : +3,30 %** soit 12,59 % ; dans la **CCNT65 : + 6,19 %** soit 11,15%. Si nous baissons dans la **CCNT51 : - 0,02 %**, nous pesons 14,67 % ; à **Familles Rurales : - 0,86 %** soit 15,10 % et dans **ALISFA (Centres Sociaux, Crèches) : - 1,19 %** soit 10,60 %.

Notre progression en voix reflète le travail de tous les syndicats. Cela étant, nous avons encore du mal à progresser en adhérents, puisqu'en 2022, nous sommes toujours sous la barre des 5000 adhérents. Passer ce cap nous mettra tous dans d'autres dispositions pour l'avenir. Cela va aussi dans le sens de la sécurisation de notre capacité à négocier, d'avoir les financements paritaires qui y sont rattachés et surtout de continuer de peser encore plus dans les rapports de force qui sont devant nous.

Mais, nous n'oublions pas que la représentativité, c'est la volonté de rendre dépendantes les organisations syndicales du vote des non syndiqués et ainsi de mettre à mal notre liberté, notre indépendance et notre droit d'être présent lors des négociations. Elle accompagne la marche au corporatisme qu'on tente de nous imposer sous couvert de « démocratie sociale ».

Les 5 Confédérations restent « malades » de cette représentativité. Elles continuent les unes ou les autres de ne plus pouvoir négocier dans un nombre de champs conventionnels conséquents. Pour rappel en 2017, la CFDT, ne pouvait plus négocier dans 40 conventions collectives, la CGT dans 48, la CFE-CGC dans 156 conventions collectives et la CFTC dans 203 conventions collectives et pour FO, nous ne le pouvions plus dans 109.

Le référendum, issu de la Loi Travail, poursuivi par les ordonnances Macron accompagne cette dynamique qui nous est imposée et qui est le complément du renversement de la hiérarchie des normes. Un nouveau coup se prépare avec le projet, en gestation au Sénat, pour en finir avec la prérogative du droit aux organisations syndicales d'être présentes seules au premier tour des élections professionnelles.

Et la fusion des Branches y participe. Parfois dans le bon sens.

Ainsi la fusion en cours dans l'Animation (Convention collective ECLAT) permet à nos camarades FO de la FEC[37] de redevenir représentatifs. Nous l'étions pour FO, à Familles Rurales pour la FNAS et à Pêche de

[37] *Fédération des Employés et Cadres*

Loisirs pour la FEETS[38]. Par cette fusion que nous avons retardée, nous permettons ainsi à FO de retrouver sa représentativité dans cette Branche commune jusqu'au prochain tour de représentativité, mais sans garantie aucune pour l'avenir.

Dans le même ordre d'idée, je n'oublie toujours pas qu'avec les ordonnances Macron, c'est bien de la restructuration/destruction des IRP[39]. Elle s'accompagne de la baisse des droits en nombre de représentants, de l'exclusion des suppléants de la participation aux instances et de la baisse des temps syndicaux.

Et, au nom de la liberté de négocier dans l'entreprise et, rien que dans l'entreprise, c'est la remise en cause définitive de la négociation nationale libre. Cela continue d'impacter, le cadre paritaire et non contraint financièrement dans lequel toutes les organisations syndicales seraient à égalité de droit.

**Face à cette situation nouvelle, à nos combats à venir, il est évidemment essentiel, à quelques mois de notre 19ème congrès, de poursuivre notre progression tout en maintenant nos revendications et nos positions fédérales.**

Nous avons assuré la présence fédérale dans chacune de vos AG. Lorsque vous l'avez sollicitée et que vous avez fait attention à ne pas la programmer sur des jours où nous étions déjà engagés. Si vous n'avez pas toujours eu la présence du Secrétaire Général, au moins un membre du Bureau Fédéral y a participé. Et comme nous l'avons toujours fait, nous avons participé à d'autres réunions telles que vos Conseils Syndicaux, pour tenter de se voir malgré tout.

**Entre décembre 2019 et juin 2023,** ce ne fut pas moins de **329 réunions** qui se sont tenues, tout compris dont les AG, les journées nationales, les journées de formations juridiques en région, les journées BAD et les ZoomBAD, les sections fédérales et celles des entreprises nationales.

Pour ces dernières, nous y sommes attachés car elles créent une dynamique essentielle pour renforcer les équipes syndicales et aider le Délégué Syndical Central à prendre toute sa place, conformément au mandat que lui donnent les adhérents de ses sections. Nous avons pu répondre à toutes les demandes des Délégués Syndicaux concernés dans les associations suivantes : Aurore, Coallia, Entraide Union, Village d'Enfants, Armée du Salut, La Résidence Sociale, Essor, France Horizon, ANRH, entre autres. Et nous ne pouvons que nous féliciter de la façon dont Daniel développe dans la Fondation Apprentis d'Auteuil. Il fait grandir les représentants du personnel avec comme effet boule de neige, la syndicalisation donc le développement des SDAS, de la Fédération et *in fine* de la Confédération.

**C'est pour renforcer notre implantation dans les entreprises nationales** que nous avons aussi construit la formation fédérale intitulée *« Parcours Délégué Syndical Central »*. Merci aux camarades qui animent les formations fédérales. Daniel, Michel, Jacqueline, David, Nathalie et les nouveaux camarades qui s'y investissent à savoir Isabelle et Catherine. Ils ont proposé des parcours et formations tels que *« Référent harcèlement »*, *« Référent handicap »*, les formations à la demande et bien entendu la formation de nos équipes syndicales à Noirmoutier.

**Le groupe développement poursuit son travail.** Vous avez déjà pu le constater avec les affiches fédérales. Les triptyques conventionnels et l'agenda spécifique aux 50 ans de la FNAS FO sont parus en 2022. *Le Guide du militant*, 6ème du nom, est disponible uniquement sur le site fédéral (https ://www.fnasfo.fr/publications/type/documents-pratiques/). Nous veillerons à publier le 7ème rapidement après notre 19ème congrès.

Nous continuons de produire les documents essentiels et indispensables. Nous l'avons fait de façon régulière et importante malgré le confinement. Ce que nous proposons semble convenir et être utile. Cela semble avoir été le cas pour le guide spécifique sur la formation professionnelle en direction des camarades mandatés et ceux concernés par la formation professionnelle dans leurs établissements. Ces documents et bien d'autres, que vous pouvez consulter sur le site fédéral (www.fnasfo.fr) permettent de répondre à vos questions, de pouvoir communiquer et d'informer les salariés.

**Notre site fédéral est plus visité.** De **22.533 visites** en **2019**, nous sommes passés à **48.508** en **2020**, **55.184** en **2021**, à **62.758** en **2022**. Merci à Jean-Claude pour tout le suivi, pour ses qualités de webmaster et son aide essentielle lors de toutes nos péripéties qui n'ont pas manqué et qu'il a su résoudre.

**Nous continuons de tout faire pour construire et renforcer, quand il le faut, de nouveaux SDAS**. Nos liens avec les Unions Départementales sont bons et permettent notre progression. Notre apéro de l'amitié offert à chaque Comité Confédéral National se poursuit.

Ce lien avec l'interprofessionnel nous aide à réunir les équipes et à tenter d'apporter les soutiens nécessaires, même lorsque cela peut sembler difficile. Nous avons pu nous appuyer sur des UD pour qu'elles reprennent la main lorsque nos équipes syndicales ont jeté l'éponge et ainsi ne pas laisser les adhérents isolés et sans point d'appui.

Odile, notre secrétaire administrative, nous permet encore et toujours de mener tous les mandats dont nous avons la responsabilité. Nous en définissons les priorités le plus souvent lors des Bureaux Fédéraux. Son travail facilitateur, pour nous tous, n'est pas toujours facile pour elle, il faut le reconnaître !

**Les Inter-SDAS dans les régions se sont bien développés.** En plus de la région Occitanie, le Centre-Val de Loire (CVL), l'Auvergne Rhône-Alpes (AURA) et la Bretagne ont construit leurs instances et les droits qui vont avec.

**J'ai représenté la Fédération à tous les CCN,** sauf un, pour raison de santé. David m'a remplacé. Nous sommes intervenus dans le débat général pour amender les projets de résolution. Nos interventions, au nom de la Fédération, sont toutes parues dans le Bulletin Fédéral que vous recevez 6 fois par an. Ils sont consultables par ailleurs sur le site fédéral (https://www.fnasfo.fr/publications/type/bulletins-federaux/). En 2020, un seul exemplaire est paru uniquement en version numérique.

[38] *Fédération Équipement, Environnement, Transports et Services*
[39] *Instances Représentative du Personnel*

# Trésorerie

Nous sommes à jour de toutes nos cotisations 2021 et 2022 auprès de la Confédération et nous avons versé une importante quote-part en 2023. Merci à Jacques et Nathalie pour tout leur travail. Nous sommes en train de moderniser une partie de ce secteur par la numérisation. L'objectif est de simplifier et d'arriver à réduire le travail de la trésorerie Fédérale qui devient pantagruélique, entre autres depuis que nous gérons toute la partie administrative anciennement faite par le CFMS.

Nous vous invitons à continuer à payer régulièrement vos quotes-parts. La Fédération reste bien gérée avec toujours une année de réserve financière pour fonctionner.

Notre Conseil Fédéral a arrêté nos comptes de 2020 et 2021, votés à l'unanimité. Notre indépendance financière nous a permis d'agrandir la surface de la Fédération pour mieux vous accueillir et répondre à vos demandes de réunions.

Nous prenons en charge aujourd'hui 6 salaires : 4 à plein temps dont le mien, 1 à mi-temps et ¼ temps. La prise en charge de tous ces salaires pèse sur notre budget, et participe de nos déficits. Cependant nous avons su renforcer nos moyens financiers depuis 2020 au niveau du Grand Fond Paritaire, et depuis 2021 au niveau de la subvention confédérale pour continuer de compenser cette situation.

Il est essentiel, qu'à l'instar de la Fédération, chaque syndicat construise les conditions de son indépendance financière. Cela passe par des barèmes d'adhésion proportionnels aux salaires qui permettent d'avoir un fonds de roulement financier suffisant. Cela permet de fonctionner et de mener à bien ce que vous décidez, en toute indépendance.

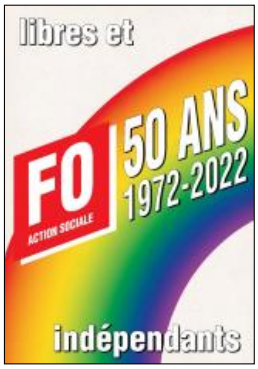
# Sections fédérales

**Nos sections fédérales des retraités (SFR) et des cadres (SFC) poursuivent leur bonhomme de chemin.**

**Avec la section fédérale des cadres**, une formation spécifique devait voir le jour. Mais l'absence d'inscription l'amène à réfléchir à d'autres formes d'invitation sur une journée à thème. Nous avons participé au congrès FO-Cadres des 2 et 3 décembre 2022 mais il faudra retrouver collectivement, dans les années qui viennent, une dynamique spécifique. Les cadres sont, eux aussi, dans une dynamique, de syndicalisation. Nous avons profité des mobilisations des psychologues pour relancer notre commission qui prendra certainement et à nouveau sa vitesse de croisière.

**Avec la SFR**, je suis satisfait de constater que nos camarades retraités ont réussi à finaliser un règlement intérieur. Par ailleurs, comme je m'y était engagé lors du dernier congrès, son secrétaire est invité à participer aux travaux de chaque Conseil Fédéral. L'assemblée générale de la Section Fédérale des Retraités s'est tenue le 28 juin 2022.

# De 1972 à 2023, 50 ans + 1 an de fidélité et de cohérence avec notre histoire




**Notre Fédération Nationale de l'Action Sociale a fêté ses 50 ans, en 2022.**

Contrairement à ce que nous avons toujours porté et défendu, à la fois dans la CCNT66 et la CCNT 51, un projet voulu par le gouvernement et les employeurs (AXESS) prépare une attaque qui va bouleverser les classifications ou les coefficients des deux Conventions Collectives Nationales du Travail.

Ce projet, nous n'en voulons pas. Nous avons toujours porté dans toutes nos déclarations et dans nos différents champs conventionnels, 66/79/CHRS et 51, des revendications cherchant à maintenir et améliorer les conventions collectives existantes et bien entendu en défense de nos classifications

**Après 50 ans et 1 an, notre Fédération, reste solide et en ordre de marche** dans une situation générale qui peut sembler insurmontable par moment.

**En 1966,** se créé le Syndicat National Autonome et Interprofessionnel de l'Enfance Inadaptée (S.N.A.I.E.I). Il rejoint en 1972 la Confédération générale du travail FORCE OUVRIERE. Il signe la CCNT66 basée sur les grilles Parodi, qui reconnaissent des qualifications et des diplômes d'État, l'ancienneté et les congés supplémentaires liés aux particularités du travail. Ce syndicat national s'appuie sur le droit à la libre négociation, afin de professionnaliser un secteur sans réels diplômés. Il introduit les grilles de classement Parodi de 1945, et la création de diplômes d'État. C'est sur ces bases solides que ses adhérents décident de rejoindre le syndicalisme confédéré auquel nous sommes attachés.

**Au regard des enjeux et de ce que nous avons toujours défendu, nous continuerons en toute indépendance de décider où nous allons négocier.** Forts de notre histoire, de notre attachement au paritarisme, à l'indépendance syndicale et à la liberté de négociation collective.

Les revendications de la FNAS FO, que nous porterons demain et que nous avons toujours portées, s'opposent aux objectifs actuellement poursuivis par le gouvernement et les employeurs.

## Nous continuerons de défendre, partout où nous siégerons, les droits individuels et collectifs des salariés.

En toute circonstance, nous revendiquerons le maintien de la reconnaissance des qualifications et des diplômes d'Etat dans des grilles de classifications. C'est le seul moyen de garantir un salaire égal pour tous, d'empêcher l'arbitraire de nos employeurs en maintenant notre exigence des grilles salariales revalorisées comprenant les 183 euros pour tous. De même, nous défendrons l'ensemble des droits conventionnels singuliers existant dans les différentes conventions collectives, en vue de leur maintien et de leur amélioration.

Nous sommes forts des mobilisations en cours et de tous les salariés du secteur Social et Médico-social, qui n'en peuvent plus des bas salaires, des conditions de travail dégradées qui pèsent sur la qualité du travail auprès des personnes les plus fragiles de notre société. Nous ne voulons pas de tels projets.

Nous sommes forts des millions de personnes qui dans l'unité syndicale, avec notre Confédération, ont mené ce combat contre la remise en cause de nos droits à la retraite.

Ils peuvent compter sur la FNAS FO, tous ses militants et ses syndicats pour, en première ligne, résister et défendre comme toujours leurs intérêts matériels et moraux. Pour décider avec eux, dans les assemblées générales, des formes et des outils de la résistance pour tenter de préserver, conquérir voire reconquérir nos droits à tous.

**La Fédération existe parce que le travail militant que vous effectuez, dans des conditions difficiles sur le terrain, paie.** Mais aussi, parce nous cherchons à mieux répondre à vos besoins et attentes. La partie *« Résistance »* du bulletin fédéral et du site continuent de se remplir. Elle est le lieu d'expression des actions et des combats des sections et des syndicats que vous menez les uns et les autres

À travers notre combat syndical, pour promouvoir nos intérêts matériels et moraux, nous savons que c'est aussi la défense des droits des personnes en situation de handicap, des personnes âgées, des enfants et adolescents en difficulté, des exclus, des victimes du système économique en vigueur, que nous menons.

Attachés à ce que continue d'exister dans notre pays une action sociale et médico-sociale, spécialisée, laïque, républicaine, gratuite, égalitaire et réalisée par des professionnels qualifiés et diplômés, nous ne lâcherons rien !

En décidant de rejoindre le syndicalisme confédéré FO en 1972, nos anciens ont posé des fondations solides. Nous attachons une attention particulière à les consolider et à les développer.

Sans attendre, nous devons continuer de brandir haut et fort toutes nos revendications, combattre concrètement cette politique qui favorise les idéologies du rejet de l'autre, et tenter, pierre après pierre, d'obtenir satisfaction sur nos revendications.

FO
Mon boulot, ma santé, mes droits !
du 2 au 10 novembre 2023
XIXÈME CONGRÈS

Pour l'augmentation générale des salaires et l'abrogation de la réforme des retraites

Comme le rappelle avec force notre dernière déclaration fédérale.

**Le Conseil Fédéral réuni les 20, 21 et 22 juin 2023,** se félicite de l'ampleur des grèves, des mobilisations et manifestations qui ont eu lieu, dans l'unité syndicale, contre la réforme des retraites au cours de ces six derniers mois.

Le gouvernement, sourd à cette opposition historique, a utilisé tous les moyens anti-démocratiques de la Vème République pour imposer cette contre-réforme. Il poursuit la répression, la remise en cause des libertés démocratiques et l'embrigadement de la jeunesse (NON AU SNU).

Condamnés à 2 ans de travail supplémentaire, les salariés de notre secteur Social, médico-sociale, social, de l'insertion et de l'aide à domicile, subissent toujours davantage la misère salariale et voient les attaques contre leurs conventions collectives s'amplifier. **Aujourd'hui, sont en dessous du SMIC :** 12 grilles de classification dans la CCNT - **12 coefficients** dans les Accord CHRS - **plus de 40 % de salariés** dans la CNT 51 - **5 indices** dans Familles Rurales - **les échelons 1 et 2**, du degré 1 en filière *« Employé et support »* dans l'Aide à Domicile - **pesée de 292 à 337** pour ALISFA. **Le blocage des salaires, voulu par l'Etat et les employeurs, cumulé à l'inflation, aboutit à une perte de pouvoir d'achat ces 20 dernières années de :** 27,29 **%** (CCNT51), **26,44 %** (CCNT65), **24,37 %** (CCNT66 et CHRS), **24,14 %** (ML PAIO), **22,22 %** (BAD), **21,08 %** (ALISFA), **18,18 %** (Familles Rurales). Et sur les 10 dernières années de **6,82 %** (ACI) et **2,41 %** (Régies de Quartier).

Pour 2023, aucune augmentation de salaire n'est à l'ordre du jour dans nos conventions collectives. Pourtant les milliards sont là ! Ce gouvernement fait le choix de donner 430 milliards pour la guerre, aux marchands d'armes, de poursuivre l'austérité budgétaire pour payer « la dette », mais **RIEN POUR LES SALARIÉS QUI S'OCCUPENT DES PLUS FRAGILES !**

Et, pendant ce temps, les actionnaires s'enrichissent toujours plus. Dans ce contexte de paupérisation, nous refusons et combattons la destruction de nos Conventions Collectives, de nos diplômes et de nos métiers.

**Nous refusons une Convention Collective Unique** qu'employeurs du secteur et gouvernement veulent nous imposer, synonyme de baisses de salaires conséquentes sur toute une carrière, véritable arnaque salariale.

Le Conseil fédéral appelle tous les militants et les salariés, dans l'unité la plus large, avec nos syndicats à organiser des Assemblées générales. Pour obtenir satisfaction sur toutes nos revendications, construisons le rapport de force qui passera nécessairement par la généralisation de la grève.

## Partout, votons des motions et décidons de porter nos justes revendications :

- Pour les 183 € pour tous sans contrepartie,
- Pour l'ouverture de négociations nationales en vue de l'augmentation immédiate des salaires au minimum à hauteur de l'inflation,
- Pour des grilles de classifications, des coefficients et des indices qui démarrent au minimum à SMIC + 20 %,
- Pour le retrait du projet employeur de classification de la future CCUE du secteur sanitaire, social et médico-social,
- Pour le maintien et l'amélioration des Conventions Collectives,
- Pour l'abrogation de la réforme des retraites.

**Renforçons, sans attendre, notre syndicat libre et indépendant : « pour les salaires, les droits et la liberté ! »**

**Continuons de t enir bon et de tenir tête comme l'écrivait Victor Hugo dans Les Misérables.**

**Que vive notre 19ème congrès.**

**Pascal CORBEX**
**Secrétaire Général**

# Trésorerie générale

“

Lors de mon précédent rapport d'activité rédigé courant 2019, je dénonçais l'ordolibéralisme de la majorité au pouvoir pour laquelle les lois doivent répondre aux intérêts des marchés.

L'arrivée de la crise sanitaire de la Covid-19 et le *« quoi qu'il en coûte »* ont eu le mérite de faire la lumière sur certains points.

**En premier lieu**, la situation des hôpitaux et de notre système de santé mis à mal par les réformes successives (dont la loi HPST[1]) et qui ne répond plus, a fortiori en période de crise, aux réels besoins de la population.

**En second lieu,** le constat de la dépendance de notre pays pour la production de médicaments, y compris les plus basiques, ainsi que celle des masques chirurgicaux par exemple. Sans oublier les propos du ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, qui faisait du soutien à l'activité économique sa priorité. Plus de 155 milliards ont ainsi été versés aux entreprises.

Avec l'annonce d'un budget 2023 « à l'euro près », le Ministre tente de rassurer les investisseurs-actionnaires mais aussi les créanciers et autres agences de notation.

Cette politique se poursuit donc avec des conséquences directes sur nos salaires, sur nos droits (assurances vieillesse, maladie, chômage) mais aussi sur nos moyens d'action.

La restructuration des Branches d'activité professionnelle se poursuit avec l'objectif fixé par le rapport Ramain d'arriver à 80 Branches à terme.

Les effets de cette politique sur nos syndicats et notre Fédération sont toujours prégnants.

Ainsi, entre autres exemple, la Branche « Familles Rurales » rejoint celle de l'animation.

Les employeurs de la Confédération AXESS (FEHAP et NEXEM) ne négocient plus rien, depuis des mois, sur leur champ conventionnel respectif (CCNT 31/10/1951 et CCNT 15/03/1966), préférant la mise en place d'une Convention Collective Unique Étendue à l'ensemble du secteur. Ce projet de CCUE permettrait aux employeurs de recruter, non plus sur des qualifications ou diplômes mais sur des compétences, la notion de métier disparaissant au profit de celle d'emploi. L'ancienneté n'est plus prise en compte et les possibilités d'évolution professionnelle sont entièrement aux mains de l'employeur. Enfin, nos calculs montrent une perte importante des revenus salariaux sur une large majorité de métiers pour une carrière complète. C'est ainsi que nos employeurs espèrent recruter les 50.000 salariés qui leur manquent sans compter les 175.000 qui prendront leur retraite d'ici fin 2025…

L'activité de notre Fédération a également été impactée par les mesures et restrictions sanitaires.

En effet, après un **résultat** déficitaire de 123 623,86 € en 2019, année du précédent congrès, les comptes de la FNAS ont enregistré un résultat positif de 106 197,76 € dû à la forte diminution des frais de déplacement, d'hébergement, de séminaires de formation et journées nationales liés aux périodes de restriction sanitaire (confinement, couvre-feu). Parallèlement, nos recettes se sont globalement maintenues voire ont augmenté pour certaines. Nos recettes au titre de l'AGFPN (Association de Gestion du Fonds Paritaire National) sont passées de 161.840 € en 2019 à 200.000 € en 2020 et 2021 puis à 220.000 € en 2022. Elles ont été réévaluées à 230.000 € en 2023.

**Les sommes perçues au titre de l'exercice du paritarisme** se sont globalement maintenues sur la même période pour avoisiner les 158.000 € en 2022. En outre, nous sommes redevenus représentatifs sur le périmètre des Ateliers Chantiers d'Insertion, ce qui nous permet d'obtenir des fonds paritaires supplémentaires (13.173.86 € en 2021 et 59.170,34 € en 2022).

La Trésorerie Confédérale a réévalué le montant de la **subvention de fonctionnement** en 2022, celle-ci passant de 60.000 € par an, à 108.000 € en 2022.

**Le financement de nos formations fédérales** fait l'objet d'une convention dont le montant est négocié chaque année. Celui-ci est en constante augmentation depuis 2020, passant de 90.000 € à près de 130.000 € en 2023.

**Nous avons poursuivi la collaboration engagée avec nos partenaires mutualistes et instituts de prévoyance**. Cependant, ceux-ci ont des budgets de plus en plus contraints et, pour la première fois depuis 2008, nos recettes liées aux conventions de partenariat sont en diminution ; de 146.000 € en 2019 elles sont passées à 130.000 € en 2020, 124.500 € en 2021 et 105.500 € en 2022. Je remercie ici nos partenaires mutualistes AESIO, AG2R, APICIL, KLÉSIA, MACIF, MALAKOFF-HUMANIS, OCIRP, VYV pour le soutien qu'ils nous apportent et leur persistance à faire vivre le paritarisme, malgré les pressions économiques qu'ils subissent.

Les ressources de notre Fédération sont également constituées des **cotisations de nos adhérents**. Nous avons fait le choix, au même titre que la Confédération, de ne pas augmenter les tarifs cartes & timbres en 2020, 2021 et 2022. Nos recettes sur le matériel syndical, après reversement des quotes-parts confédérales, bien qu'en légère baisse, se maintiennent à un niveau acceptable légèrement supérieur à 160.000 €. Je remercie une fois encore l'ensemble de nos syndicats et leurs trésoriers pour leur sérieux et leur application dans cette tâche.

Enfin, nos **revenus financiers** se résument aux intérêts de notre livret association qui s'élevaient à 528,70 € en 2022.

**Concernant les charges (dépenses)**, elles sont le reflet des choix qui ont été opérés par le Bureau et le Conseil Fédéral.

[1] *Hôpital Patients Santé Territoire*

Après avoir baissé en 2020, ceci en raison de la baisse d'activité liée aux contraintes sanitaires (moins de réunions, de journées nationales, de sessions de formation sur site), elles ont à nouveau augmenté avec la reprise d'un niveau d'activité habituel, pour s'élever à 944.338 € en 2021.

Le poste ayant le plus augmenté est celui du reversement des salaires d'une partie de nos permanents fédéraux et négociateurs. À celui d'Isabelle ROUDIL, pris en charge à mi-temps depuis septembre 2020, sont venus s'ajouter celui d'Éric DENISET en 2019, celui de Pascal CORBEX en 2021 et, pour un quart-temps, celui de Véronique MENGUY, jusqu'en 2023 où nous avons bénéficié d'un mi-temps supplémentaire financé par l'accord de Branche, partagé entre Véronique MENGUY et Catherine JAEGLE. Nous prenons désormais en charge l'équivalent d'un quart-temps du salaire d'Isabelle TESSIER depuis ce début 2023. Au total, ces reversements de salaires représentaient un peu plus de 168.000 € en 2022.

Odile JEANJEAN est toujours salariée de la Fédération, ainsi que Jacqueline BERRUT, jusqu'en janvier 2024.

La Fédération a, par ailleurs, investi environ 10.000 € en 2022, sur l'équipement de nos deux salles de réunion en écrans interactifs prévus pour les visioconférences et projections dans le cadre de certaines de nos formations.

En parallèle à ce constat, nous travaillons toujours avec la Commission de Contrôle, en collaboration avec le Commissaire aux Comptes, afin d'évaluer les sources possibles d'économies. Nous maintenons la maîtrise des comptes missions et réceptions. La numérisation d'une partie accrue de nos documents permet de réaliser des économies sur nos impressions mais, à ce stade, demeure très chronophage.

Ce constat nous a amené à envisager la **mise en œuvre d'un système de dématérialisation des notes de frais**, en partenariat avec la société KOESIO avec laquelle nous sommes déjà en contrat pour la location de nos copieurs. Ce système devrait être opérationnel d'ici la fin 2023.

Enfin, nous continuons de soutenir financièrement nos syndicats pour financer des équipements informatiques mais aussi pour permettre à nos camarades de participer activement aux moments forts de la vie militante (Congrès Fédéral, réunions à caractère national, information et formation des militants, abondement des caisses de grève).

Au final, **les réserves de la FNAS** sont passées de 936.000 € en 2019 à environ 824.000 € en 2022[2].

Pour conclure, je dirais que notre Fédération, bien que toujours modeste, fait toujours l'objet d'une gestion sérieuse, soucieuse du fait que les premiers bénéficiaires doivent en être les syndicats et les militants qui la composent.

Les différents rapports de la Commission de Contrôle ainsi que du cabinet AUDICÉOS de Commissariat aux Comptes en attestent et me permettent cette expression. Je tiens, ici, à remercier Brigitte DEFAUT, Fabrice LAHOUCINE et Michel CAPPELLETTI, membres de la Commission de Contrôle ainsi qu'Eilath D'ALMEIDA et Romulus CAKPO, du Cabinet de Commissariat Aux Comptes AUDICEOS qui m'ont activement assisté dans l'accomplissement de ma mission. Je remercie également Jean-François JUSTEAU et Laurent DELATTRE, du Cabinet d'expertise comptable SYNCÉA, qui nous accompagnent dans la mise en ordre de nos comptes.

Je remercie par ailleurs la Trésorerie Confédérale et le Centre de Formation des Militants Force Ouvrière pour l'aide et l'accompagnement qu'ils nous apportent dans notre politique de développement.

Enfin, je remercie l'ensemble des membres du Bureau Fédéral pour leur soutien et leur tolérance à mon égard.

Le syndicalisme libre et indépendant qu'incarne notre Fédération demeure le dernier rempart en capacité d'endiguer les déferlantes d'un système politique ultra libéral obéissant à la loi des marchés. Cette mécanique poursuit son travail de destruction de nos droits et moyens d'action, par des économies budgétaires qui impactent nos financements et, plus largement, ceux de l'ensemble de notre secteur d'activité.

La récente contre-réforme des retraites pèse sur les salariés condamnés à devoir travailler deux années supplémentaires. Le projet de CCUE présenté par les employeurs de la Confédération AXESS, non seulement augmenterait la paupérisation des salariés de notre secteur, qui ont déjà beaucoup perdu depuis plus d'une vingtaine d'années, mais renverrait également toute possibilité d'évolution salariale à une négociation de gré à gré avec l'employeur. Nous sommes plus que jamais vent debout contre ce projet destructeur et pour le maintien et l'amélioration de nos Conventions Collectives, de nos conditions de travail et de salaire.

Notre force est toujours celle de nos adhérents, de nos syndicats, de la liberté et de l'indépendance.

**Jacques MOSCOVITCH**
**Trésorier Général**

[2] *À l'heure où je rédige ce rapport, les comptes de l'exercice 2022 ne sont pas encore arrêtés.*

# Trésorerie, e-fo, cartes et timbres

“

Chaque camarade est attaché à ce que représente sa carte syndicale, son adhésion à son Syndicat de base, à son Union Départementale, à sa Fédération et à la Confédération.

Chaque syndicat est inscrit sur la plateforme de gestion de la Confédération e-FO. Celle-ci leur permet d'inscrire les camarades de leur Syndicat, de commander les cartes et timbres dont ils ont besoin. Cette plateforme évolue régulièrement depuis sa création en 2009. Chaque camarade inscrit sur e-FO peut avoir accès à ses informations personnelles, ainsi qu'à un certain nombre d'informations concernant les stages confédéraux, le suivi de leur remboursement, l'accès au site d'informations réservé aux militants…

Les inscriptions pour le Congrès Confédéral se sont faites par e-FO, nous avons rencontré moins de difficultés que lors du précédent Congrès. Nous avons rencontré beaucoup moins de problématiques lors de commandes de matériel par les Syndicats. Cependant, nous sommes restés attentifs à ce que tous les camarades ayant rencontré des difficultés avec e-FO aient réussi à les dépasser.

Je tiens à remercier le service informatique, notamment Nathalie Bedel, qui a répondue très efficacement à chaque demande de notre part ou de celles des camarades de notre Fédération.

**En ce qui concerne le matériel syndical**, pendant la période COVID, nous avons rencontré quelques difficultés lors de l'acheminement par courrier des commandes. À chaque fois, nous avons trouvé des solutions pour palier à ces petits désagréments.

Cette période de COVID en 2020 n'a pas facilité les **adhésions**, nous avons connu une baisse de 7,49 %, cette année-là après avoir connu une belle progression en 2019 de près de 4 %. Sur 2021 et 2022, cette perte d'adhésion s'est stabilisée à 2 %. Pour l'année 2023, les premiers éléments, que nous avons, semblent montrer que nous repartons à la hausse, mais à l'heure où j'écris ce rapport, nous n'avons pas d'éléments suffisant pour annoncer des chiffres. Je tiens aussi à remercier Anne-Marie Cholewa et Catherine Vérité pour leur écoute et leur attention portées à nos demandes et questionnements concernant les commandes et retours de cartes et timbres.

**La moyenne de timbres par carte** sur les années 2019 à 2022 reste de 9,5. Pour être plus précise, voici la moyenne du nombre de timbres par carte sur ces 4 années : 9,42 en 2019, 9,72 en 2020, 9,52 en 2021 et entre 9,50 et 9,70 en 2022 (il reste quelques retours en attente).

Chacun des Syndicats et des camarades est conscient que les cotisations sont la garantie de notre indépendance et de notre liberté, face aux attaques incessantes des gouvernements successifs pour nous faire disparaître. Nos résultats démontrent que nous résistons et que nous continuons à développer.

**Nathalie De OLIVEIRA CALLANQUIN**
**Trésorière Générale-Adjointe**

”


MERCI À NOS PARTENAIRES !

MACIF
La Macif, c'est vous.

GROUPE APICIL
GROUPE DE PROTECTION SOCIALE
SANTÉ, PRÉVOYANCE, ÉPARGNE, RETRAITE

AÉSIO MUTUELLE

AG2R LA MONDIALE

# Formations fédérales

malakoff humanis
SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

GROUPE VYV
Entrepreneur du mieux-vivre

SYNCEA
Les experts aux côtés des CSE

"

La formation fédérale est un outil indispensable afin d'aider les militants et élus de notre secteur professionnel à appréhender leurs mandats. Elle vient en complément des formations proposées par le CFMS et le Réseau des Instituts du travail.

Elle est repensée chaque année pour être au plus près des préoccupations qui remontent du terrain, pour prendre en compte les échéances qui nous impactent, ainsi que les éventuelles modifications législatives, sociales et économiques.

Notre intention au cours de ces 4 années était de répondre aux demandes spécifiques dès lors qu'elles correspondaient à un besoin exprimé collectivement. À titre d'exemple on peut citer : réseaux sociaux, élections professionnelles, négociations... Nous avons ouvert ces possibilités au travers de modules Thématiques à la demande.

La formation des militants de la FNAS FO s'appuie sur 3 axes essentiels :
- l'organisation
- la communication
- le développement.

Le cycle du renouvellement des instances représentatives du personnel (IRP) s'est ouvert en 2022 et se poursuit en 2023.

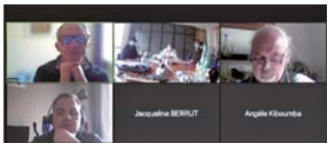
À cet effet, les parcours de formation se sont agrégés de modules ayant pour visée la réussite des élections professionnelles et l'objectif de la meilleure représentativité.

## Progammes de formation :

**2020** | 2021 | 2022 | 2023

| | |
|---|---|
| MARS | • **jeudi 5** ▶ Référents Travail & Handicap Information (Fédération) |
| | • **lundi 9 au vendredi 13** ▶ Noirmoutier Session 1 |
| | • **mardi 24** ▶ Référents Harcèlement sexuel et agissement sexistes Information (Fédération) |
| AVRIL | • **lundi 30 au vendredi 03** ▶ Noirmoutier Session 2 |
| | • **mardi 15 au mercredi 16** ▶ Référents Travail & Handicap Sensibilisation (Fédération) |
| MAI | • **mercredi 13 au jeudi 14** ▶ Référents Harcèlement sexuel et agissements sexistes Sensibilisation (Fédération) |
| | *Ces formations étaient prévues mais pour raison de confinement du 20 mars au 15 mai, elles ont été ajournées ou conduites en viso.* |
| JUIN | • **mardi 16 au jeudi 18** ▶ Référents Travail & Handicap Approfondissement (Fédération) |
| OCTOBRE | • **lundi 05 au vendredi 09** ▶ Noirmoutier Session 3 |
| NOVEMBRE | • **mercredi 18** ▶ Référents Travail & Handicap 2019 retour d'expérience (Fédération) |
| | • **jeudi 19** ▶ Travail & Handicap Information (Confédération) |
| DÉCEMBRE | • **lundi 30 novembre au 04 décembre** ▶ Noirmoutier Session 4 |

2020 **2021** 2022 2023




| | |
|---|---|
| **FÉVRIER** | • **jeudi 25** ▶ Référents Travail & Handicap Information (Fédération en visio) |
| **MARS** | • **lundi 15 au vendredi 19** ▶ Noirmoutier Session 2 |
| | • **mardi 23 au 24** ▶ Parcours DSC Module 2 (Fédération en visio) |
| **AVRIL** | • **mercredi 07 au jeudi 08** ▶ Référents Travail & Handicap Sensibilisation (Fédération) |
| | • **mardi 13** ▶ Référents Référents Harcèlement sexuel et agissements sexistes Information (Fédération) |
| **MAI** | • **lundi 17 au vendredi 21** ▶ Noirmoutier Session 3 |
| | • **mardi 25 au jeudi 27** ▶ Référents Travail & Handicap Approfondissement (Fédération en visio) |
| **JUIN** | • **mardi 08 au 09** ▶ Référents Harcèlement sexuel et agissements sexistes sensibilisation Fédération) |
| | • **mardi 23 au 24** ▶ Parcours DSC Module 2 (Fédération) |
| **SEPTEMBRE** | • **lundi 27 au vendredi 01 octobre** ▶ Noirmoutier Session 4 |
| **OCTOBRE** | • **mardi 19 au jeudi 21** ▶ Référents Harcèlement sexuel et agissements sexistes Formation (Fédération) |
| **NOVEMBRE** | • **lundi 15 au vendredi 19** ▶ Noirmoutier Session 5 |
| | • **lundi 29 au vendredi 03 décembre** ▶ Noirmoutier Session 6 |

2020 2021 **2022** 2023

| | |
|---|---|
| **JANVIER** | • **mardi 11** ▶ Référents Travail & Handicap Session A Présentation du parcours (Visio) |
| | • **mercredi 12** ▶ Journée Nationale DSC Présentation du parcours (Confédération) |
| **FÉVRIER** | • **lundi 07 au vendredi 11** ▶ Noirmoutier Session 1 |
| | • **mercredi 23 au jeudi 24** ▶ Référents Travail & Handicap Session B (Fédération) |
| **MARS** | • **mardi 15 au jeudi 17** ▶ Parcours DSC Module 2 (Fédération) |
| **MAI** | • **mardi 10 au jeudi 12 juin** ▶ Référents Travail & Handicap Session C (Fédération) |
| **JUIN** | • **lundi 20 au vendredi 24** ▶ Noirmoutier Session 2 |
| | • **mardi 23 au 24** ▶ Parcours DSC Module 2 (Fédération) |
| **SEPTEMBRE** | • **lundi 26 au vendredi 30** ▶ Noirmoutier Session 3 |
| | • **mardi 13 au jeudi 15** ▶ DSC Module 3 (Fédération) |
| **NOVEMBRE** | • **lundi 21 au vendredi 25** ▶ Noirmoutier Session 4 |

2020 2021 2022 **2023**

| | |
|---|---|
| **JANVIER** | • **mercredi 18** ▶ Journée Nationale DSC Présentation du parcours (Confédération) |
| **FÉVRIER** | • **mercredi 15** ▶ Référents Travail & Handicap Session A Présentation du parcours (Visio) |
| **MARS** | • **mardi 21** ▶ Cadres de l'Action Sociale Session A (visio) |
| | • **lundi 27 au vendredi 31** ▶ Noirmoutier Session 1 |
| **AVRIL** | • **mercredi 12 au jeudi 13** ▶ Référents Travail & Handicap Session B (Fédération) |

2020 2021 2022 **2023**

| | |
|---|---|
| **MAI** | • **mercredi 03 au jeudi 04** ▶ Thématique NAO/Négociation DR Occitanie (Toulouse) |
| | • **mardi 23 au jeudi 25** ▶ Parcours DSC Module 2 (Fédération) |
| **JUIN** | • **lundi 26 au vendredi 30** ▶ Noirmoutier Session 3 |
| | • **mardi 13 au jeudi 15** ▶ Travail & Handicap Session C (Fédération) |
| **SEPTEMBRE** | • **lundi 25 au vendredi 29** ▶ Noirmoutier Session 3 |
| | • **mercredi 06 au jeudi 07** ▶ DSC Module 3 (Fédération) |

# S'organiser / Communiquer / Se développer

Depuis le congrès de Dunkerque, nous avons organisé 12 sessions entre 2020 et 2022, et 3 sont programmées et complètes pour cette année 2023. Sur ces 4 années, cela représente plus de 35 SDAS et plus de 200 camarades, qui, pour certains sont venus 2 fois.

Cependant, les années 2020 et 2021 ont été très particulières du fait de la pandémie de la COVID-19, des confinements et autres couvre-feux imposés. Au cours de ces 2

Nous nous sommes adaptés à ces situations et nous tenons à remercier le Village Vacances ainsi que son ESAT Les 4 vents. Il nous a permis de tenir nos stages, même au cours de ces quasi 2 années de COVID-19. Certains camarades ont ainsi découvert une nouvelle organisation, que ce soit au niveau de l'accueil sur le site ou des horaires de stage. Nous avons bénéficié d'un accueil en gîtes de groupes avec les repas pris sur place et cuisinés par l'équipe de restauration du site. Cette configuration et cette proximité entre les camarades ont créé une dynamique appréciée par tous. Les horaires ont été adaptés, soit de 9h à 12h00 avec une reprise des séances de 15h30 à 19h. Ils ont bénéficié d'un temps de pause prolongé après les repas de midi pour découvrir l'île, afin de palier à la problématique du couvre-feu de 18h.

La formation syndicale est un facteur déterminant du développement du syndicat et un élément essentiel d'accroissement de l'efficacité dans la mise en œuvre de l'action syndicale. Tous les adhérents, militants, responsables syndicaux doivent en être persuadés. Elle doit permettre de fédérer les équipes pour optimiser leurs actions et leur développement. Elle permet aussi les échanges inter-SDAS et favorise la créativité.

**Depuis 2009, la Fédération s'est attelée à la tâche : mettre en place et pérenniser une formation au plus près du terrain.**

Axés sur la construction et l'organisation du SDAS et sur le développement/syndicalisation, les stages fédéraux doivent répondre aux questions du terrain et donner des outils directement utilisables aux responsables syndicaux et aux militants.

Ces stages sont complémentaires de ceux proposés et organisés par les Unions Départementales dans le cadre de l'interprofessionnel, mais aussi à ceux organisés par la Confédération. De ce fait, pour venir sur un stage fédéral, il faut au préalable avoir participé au stage « Découverte de FO ».

La formation à Noirmoutier a été pensée dès le départ pour les responsables des SDAS (entre autres le bureau). C'est pourquoi, pour y participer, nous souhaitons que les camarades s'inscrivent au minimum à 2, 3 ou plus. Parfois des SDAS viennent à 4 ou 5 ce qui crée de belles dynamiques de groupe au sein de leur syndicat.

En 2020 lors de la préparation des contenus de cette formation, nous sommes partis du postulat, que toute la difficulté, pour chacun des SDAS, était de pouvoir se poser, de prendre le temps de réfléchir et de travailler en équipe sur : **« l'Organisation, la communication, le développement »** de son syndicat.

C'est pourquoi nous avons repensé les 2 modules précédents et nous avons défini une session évolutive en fonction des besoins des Syndicats Départementaux et des sujets d'actualité, ce qui permet de revenir l'année suivante ou 2 ans après et faire un état des lieux à l'instant T.

**Nous avons construit cette formation en 3 thèmes :**

- **Organisation du SDAS**
- **Communication**
- **Développement**

Ils sont le « fil rouge » de chacune des sessions sur la base du schéma :

**ÉTAT DES LIEUX :** Forces / Axes de progrès du SDAS

▼

**PLAN D'ACTION**

▼

**SUIVI / RETOUR D'EXPÉRIENCE**

Ainsi, chaque SDAS doit établir l'état des lieux de son syndicat en s'appuyant sur les documents qu'il aura rapporté concernant son organisation, sa structuration, sa communication et les outils de son développement. Une analyse faite par un autre SDAS doit relever les forces et les axes qui pourraient être améliorés.

Cette forme de session de travail amène beaucoup d'échanges, de débats entre les camarades. Chacun apprécie les outils mis en place par les autres. Chaque SDAS apporte ainsi une évaluation et une visibilité sur l'organisation, la communication et le développement de son syndicat. Il pourra décider des thèmes qu'il souhaite travailler en priorité et ainsi établir un plan d'action.

Cette structuration du stage permet de s'adapter au vécu de chacun des SDAS présents et aux demandes et besoins des camarades. Il met en valeur les moyens humains et matériels dont il dispose. Il prend aussi en compte son environnement et les soutiens dont il pourrait bénéficier.

Les contenus ont été affinés au fur et à mesure des sessions et grâce aux échanges avec les participants. Cela a conforté notre volonté de développer un stage apportant des outils simples et adaptés à la réalité de terrain des camarades.

Au cours de l'année 2021, nous avons travaillé sur un module complémentaire pour le proposer à partir de septembre 2021 : **Représentativité… Tout à y gagner !**

Ce nouveau module est au cœur de notre action syndicale, « se développer » ! Il passe par les élections professionnelles qui, depuis la loi de 2008 sur la représentativité et la mise en place des CSE à partir de 2018, déterminent et fixent pour 3 ou 4 années, la pesée des organisations syndicales et les moyens qui en découlent. De ces résultats locaux, par agrégation, sont déterminées les places des organisations syndicales au niveau national.

Ce module permet aux camarades de travailler sur la visibilité du Syndicat, que ce soit dans les établissements où il est présent, mais aussi de réfléchir à une ou des stratégies pour aller là où il n'est pas présent dans son département. La volonté est aussi d'apporter des outils, par le biais de tracts, de flyers ou tout autre support permettant cette visibilité. Les échanges d'expérience et de documents permettent ainsi d'apporter tout un panel de possibilités et de propositions à chaque participant.

Lors de ces stages, un certain nombre de Syndicats a créé ou développé une page FACEBOOK, un site internet, préparé des tracts, des flyers. Tout autant d'outils qu'ils ont partagés et qui sont présentés lors des autres stages.

À chaque session, une intervention d'un organisme paritaire de Protection Sociale Collective est programmée de manière à pouvoir aborder les questions de frais de santé et de Prévoyance collective. La MACIF vient aussi régulièrement présenter le contrat militant FO mis en place par la Confédération qui protège chaque camarade mandaté par le syndicat.

Ces interventions donnent lieu à des débats contradictoires, toujours très intéressants. Ils permettent de mieux appréhender et comprendre ces dispositifs complémentaires à la Sécurité Sociale et de comprendre les enjeux et l'impérieuse nécessité de défendre cette institution fondamentale créée en 1945.

## Parcours DSC des Entreprises Nationales / Associations / Fondations

La **FNAS** compte aujourd'hui une centaine de Délégués Syndicaux Centraux ou DS d'Association. Le rôle du DSC se situe à la croisée de la démocratie syndicale, des repères revendicatifs de FO et du droit à la négociation collective. Il est à la fois le représentant de FO

devant la direction, mais il est aussi un lien irremplaçable dans la relation que nous voulons avec les syndicats. Il est porteur de nos valeurs, de notre démarche démocratique. Le **DSC FO** joue également un rôle fondamental dans l'entreprise et pour l'ensemble de la Fédération.

Nous avons conçu ce parcours pour apporter un soutien aux DSC en communiquant des informations utiles pour exercer leur mandat. Chaque DSC est dans une situation différente, que ce soit en termes de droit syndical, de taille d'entreprise, de nombre de sites. Cette formation n'a pas la prétention de répondre à toutes les questions mais d'essayer de construire votre représentation et le développement de votre syndicat dans l'entreprise ou association. La formation vise notamment l'organisation des élections professionnelles.

Elle s'organise en trois sessions et réunit une quinzaine de stagiaires pour traiter de toutes les activités dévolues au mandat du DSC. Elle est un lieu d'échange et de débats. Elle apporte des connaissances pour réfléchir ensemble à ce mandat important sur nos forces et nos axes d'amélioration. Elle permet de renforcer les liens des DSC avec la Fédération.

## Parcours Référent Travail & Handicap

Depuis le 5 septembre 2018, sous l'impulsion de la loi Avenir professionnel, est rendue obligatoire, dans les entreprises de plus de 250 salariés, la désignation d'un référent handicap *« chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap »*. Pour autant, la Fédération considère que les entreprises, n'ayant pas atteint ce seuil, ne doivent pas en être dépourvues.

Avec un taux de chômage largement supérieur à celui du reste de la population et une exclusion parfois rapide du monde de l'entreprise, dès lors que des problèmes de santé ou un handicap interviennent, les travailleurs handicapés se sentent souvent isolés et démunis dans leurs recherches. Ils sont confrontés à un véritable parcours du combattant ou alors à un labyrinthe dont il semble difficile de sortir, sans connaître avec précision les contours, les acteurs et les aides sur lesquelles ils peuvent s'appuyer. Certains salariés n'osent

pas faire la démarche de demander une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) pensant que cela risque d'être un frein à l'emploi. Tandis que d'autres ignorent les dispositifs de maintien dans l'emploi.

Aussi, à compter de 2019 la Fédération de l'Action Sociale Force Ouvrière, en collaboration avec la Mission Handicap Confédérale, a décidé de mettre en place une formation fédérale spécifique en direction de ses IRP[1], afin de les informer, sensibiliser et former sur la prise ne compte du handicap en milieu professionnel.

En partenariat avec l'AGEFIPH[2] et en lien avec l'Association OETH[3], la FNAS FO propose un parcours de formation permettant de créer un réseau de référents « Handicap ». L'objectif c'est de permettre aux référents d'être outillés et en capacité de répondre aux interrogations des salariés, de poser des revendications afin de négocier des accords améliorant les conditions de travail des personnes présentant un handicap.

## Thématiques

L'équipe d'animation des stages fédéraux a évolué depuis le dernier congrès de Dunkerque. Plusieurs camarades ont rejoint Nathalie Callanquin, David Legrand et Michel Cappelletti. Ainsi, Daniel Laurent intervient en binôme avec David Legrand sur le module « Élections professionnelles », Catherine Jaegle et Isabelle Tessier ont rejoint l'équipe en fin d'année 2022.

Cette équipe élargie nous permet aussi de proposer, à la demande des SDAS ou des Délégations Régionales, des stages sur des thèmes définis avec eux sur un ou plusieurs jours. Ainsi, des stages sur les élections professionnelles ont eu lieu à Toulouse pour les camarades de la Délégation Régionale d'Occitanie.

De même, peuvent être abordées toutes questions en rapport avec le juridique. Ce fut le cas du SDAS 03 qui bénéficia à sa demande, d'une visioconférence avec David le 27 juin 2022 sur les thèmes suivants : le temps partiel thérapeutique, l'avenant 43 dans la Branche de l'aide à domicile, le mandat électif dans la CCNT 66, le CDD sans oublier un point sur le Ségur.

## Parcours CADRES en cours de mise en place

En mars 2021, le poids des organisations syndicales reconnues représentatives dans la BASS[4] est le suivant :

1. *Instance Représentative du Personnel*
2. *Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées*
3. *Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés*
4. *Branche Activités Sanitaire Sociale Médico-sociale*

- la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) : 38,53 % ;
- la Confédération Générale du Travail (CGT) : 35,17 % ;
- la Confédération générale du travail Force ouvrière (CGT FO) : 14,67 % ;
- l'union syndicale Solidaires (SOLIDAIRES) : 11,63 %.

L'année 2022 relance le cycle de 4 ans pour la mesure de la représentativité. Les Cadres de l'action sociale doivent être, plus que jamais, un élément essentiel de notre développement et de conquête de la représentativité. Aussi, la Section Fédérale des Cadres de la FNAS (SFC) a pris l'initiative de construire un parcours de formation en direction des cadres de notre secteur. Animé par des Cadres pour des Cadres, il sera à-même de répondre aux spécificités de leur statut, aux problématiques qui se posent dans leur quotidien et aidera à la syndicalisation.

# Parcours Prévenir le harcèlement sexuel et accompagner les IRP : Référent Harcèlement sexuel et Agissement sexiste

Le harcèlement sexuel est une notion complexe à définir car elle recouvre une multitude de propos et comportements et peut, en conséquence, prendre des formes très diverses. La difficulté tient également au fait que la loi distingue deux types de harcèlement sexuel qui nécessitent pour être caractérisés, la réalisation, dans un cas, de propos ou comportements répétés, et, dans l'autre, d'un fait unique.

La loi du 5 septembre 2018 sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes a institué depuis le 1er janvier 2019, de nouvelles règles pour les entreprises : obligation d'affichage du texte légal et mention dans le règlement intérieur, mise à disposition des numéros utiles (médecin du travail, défenseur des droits, inspection du travail), mais aussi, nomination d'un référent « *Harcèlement sexuel et agissements sexistes* » dans les entreprises de plus de 250 salariés.

**Parallèlement, un élu du personnel, doit être désigné dans les CSE (Comité social et économique) de toutes les entreprises quelle que soit leur taille.**

Aussi, la Fédération de l'Action Sociale Force Ouvrière a décidé de mettre en place une formation fédérale spécifique en direction de ses IRP afin de les informer, sensibiliser et former sur la prise en compte du harcèlement sexuel et agissements sexistes dans le milieu professionnel.

L'objectif est de permettre aux référents d'être outillés et en capacité de répondre aux interrogations des salariés, de poser des revendications afin d'apporter une réponse adéquate et d'accompagner les victimes.

A l'issue du parcours de formation, le référent « *Harcèlement sexuel et agissements sexistes* » sera capable de :

- Distinguer les faits de sexisme, harcèlement moral ou sexuel ;
- Se référer aux textes législatifs connus ;
- Mobiliser des ressources et outils pour prévenir le harcèlement sexuel en entreprise.

## Programmes de formation

### Le Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes, qui est-ce ?

#### L'apport de la Loi du 5 sept 2018 sur la désignation d'un référent harcèlement sexuel

- Référent RH (pour les entreprises de + de 250 salariés) et Référent CSE : quelle complémentarité ?
- Les modes de désignation du ou des référents harcèlement ;
  - Faut-il faire appel au volontariat ? Éviter les fonctions susceptibles de présenter un conflit d'intérêt ?
  - Une même personne peut-elle être référente à plusieurs titres ?
  - Selon quelle procédure ? Quelles sont les formalités à prévoir ?
  - Faut-il modifier les contrats de travail en conséquence ?
  - Faut-il informer les autres salariés de cette désignation ? Comment ?
  - Faut-il que le CSE rédige une lettre de mission afin de préciser son rôle ?
- Les moyens d'actions propres du référent : de quelles ressources dispose-t-il ?
- Cette nomination doit-elle être assortie d'une rémunération spéciale, ou d'une décharge d'activité sur le temps de travail au titre de la fonction principale ?

#### Définir le harcèlement, harcèlement sexuel

Harcèlement sexuel, agressions sexistes, violences sexistes : quelles définitions, quelles différences.

### Sensibilisation

#### Maîtriser le cadre juridique du harcèlement sexuel en entreprise

- Repères chronologiques ;
- Connaître les différentes règles applicables ;
- Connaitre les obligations de l'employeur notamment en termes de documents et affichages obligatoires (lien avec le DUERP) ;
- Connaître le barème de sanctions possibles en cas de reconnaissances de harcèlement sexuel : pénalités de l'employeur, sanction disciplinaire etc…

#### Identifier un cas de harcèlement sexuel

- Repérer les signaux d'alerte ;
- Reconnaitre un cas de harcèlement sexuel ou agissements sexistes ;

### Formation

#### Réagir face à un cas de harcèlement sexuel

- Quelle procédure suivre en cas de signalement d'un harcèlement sexuel ? Qui alerter ?

- Le rôle de chacun en cas de harcèlement : référent harcèlement, chef de service, direction, RH ;
- Que faire lorsque le signalement est fait par une tierce personne ? Comment orienter la victime ?

**Les actions de prévention et de communication**

- Établir un règlement intérieur ou une charte avec des mesures préventives ;
- Focus sur les différentes actions mises en place dans d'autres entreprises ;
- Les actions de communication à réaliser dans l'entreprise.

# NAO/Négociation

Répondre aux demandes des SDAS au plus près de leurs besoins est une préoccupation de la FNAS. C'est pourquoi, nous proposons la possibilité d'organiser *« à la demande »* des modules de formation thématique.

À la demande de la Délégation Régionale des SDAS FO Occitanie, sur la thématique de la NAO, il a été proposé d'organiser une session de formation sur 2 journées. Nous avons réuni les stagiaires à l'UD FO 31, à Toulouse, où une salle a été réservée et la restauration organisée sur place le midi.

Une visioconférence a été programmée en amont du stage pour faciliter sa préparation avec des éléments nécessaires au bon déroulé de la session.

- Définition de la Négociation
- Négociation contrainte ?
- Pièges/Possibles
- Négociation contrainte
- Solutions
- Réclamations ≠ Revendications
- Rapport de force
- Cahier de revendications
- Audience syndicale
- Et maintenant ?
- Cahier de revendications

# ...Et 2024...

Le congrès aura eu lieu à Port-Leucate du 7 au 10 novembre 2023, l'équipe d'animation des stages évoluera et nous souhaitons qu'elle puisse continuer à travailler, proposer et améliorer la structuration et le contenu des stages qui permettront aux camarades des SDAS d'avoir des outils pour poursuivre leur développement sur les prochaines années.

**Jacqueline BERRUT, Nathalie CALLANQUIN, Catherine JAEGLE, Isabelle TESSIER, Michel CAPPELLETTI, Daniel LAURENT, David LEGRAND**

# Page Facebook

“

Les réseaux sociaux restent encore assez mal vus et plus particulièrement Facebook. Cela dit, bien utilisés, ils peuvent être vecteur de développement. Avec le site fédéral, la page Facebook constitue une vitrine de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière et permet de faire connaître nos actions et nos revendications. Par ailleurs, de manière transversale, les publications Facebook amènent les utilisateurs à se rendre sur le site fédéral pour plus d'information ou pour récupérer des documents.

Sur ce mandat et ce, jusqu'au 5 juillet 2023, date à laquelle nous écrivons ces lignes, nous avons touché **58.095 personnes**.

Couverture Facebook ⓘ

58 095 ↑ 100

Qu'est-ce que ça veut dire exactement ? Eh bien qu'il y a eu **9.935 personnes** qui ont réellement visité la page sur la période allant de janvier 2020 au 5 juillet 2023 mais qu'avec les partages. Ce n'est pas moins de 58.095 personnes qui ont reçu l'information et nous ne comptons pas les personnes qui se sont rendues sur le site fédéral afin d'aller y recueillir plus d'informations.

Visites de la Page ou du profil Facebook ⓘ

9 935 ↑ 100

Autre donnée intéressante qui représente plutôt bien nos secteurs d'activité, c'est qu'il y a plus de femmes que d'hommes qui ont visité la page Facebook. 58,6 % de femmes contre 41,4 % d'hommes. Nous constatons par ailleurs que tous les âges sont représentés mais surtout les 35 à 64 ans *(voir graphique Âge et genre)*.

Sur les publications très en vogues, nous avons l'une des dernières en date qui a atteint tous les records d'audience : ***« L'Arnaque salariale »***. Elle a en effet atteint à l'heure où nous écrivons ces lignes 4.541 personnes.

Couverture la plus élevée pour une publication

Cette publication a par ailleurs suscité le plus de réactions avec 66 réactions. Autrement dit des likes ou des commentaires.

ⓘ Nombre le plus élevé de réactions pour une publication

Cela fait un moment que nous constatons que le travail fédéral et les revendications que nous portons intéressent, et pas seulement les adhérents de la FNAS FO, mais aussi des salariés qui recherchent les informations, les positions ou tout simplement à comprendre.

Les publications sur les **« 183 € pour tous »** ont été aussi très suivies. Les positions de Force Ouvrière sur ce sujet comme sur celui de la CCUE intéressent. Les documents d'analyse en général sont assez recherchés et nous pouvons penser aussi à tout le travail qui a été fait autour de l'avenant 43 dans la Branche de l'Aide à Domicile.

Les affiches et les slogans simples sont aussi assez prisés. Tout comme les activités et mobilisations syndicales en région.

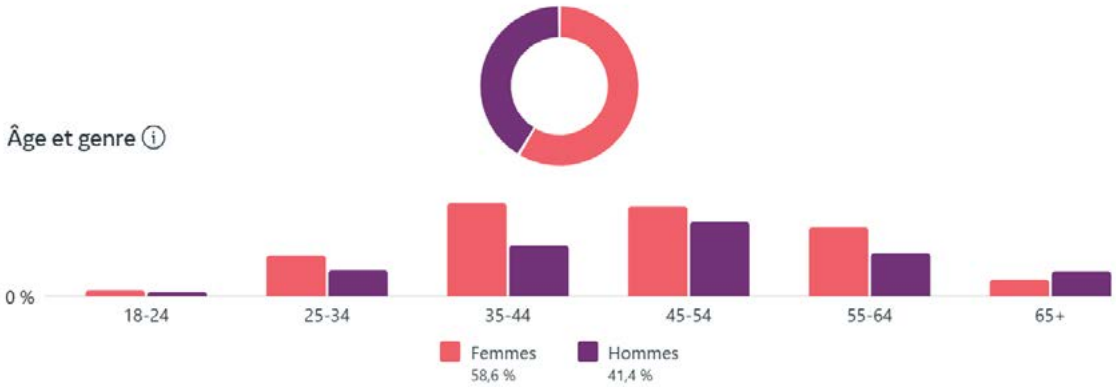
Un rapport complet sur l'activité de cette page demanderait trop de place et beaucoup de pages de statistiques etc. Nous avons choisi de faire un point pour démontrer l'utilité de ce réseau et plus généralement des réseaux sociaux.

L'information fédérale doit circuler sur différents canaux afin de toucher le plus de monde possible.

**Catherine JAEGLE**
**Secrétaire SDAS 67**
**David LEGRAND**
**Secrétaire Général-Adjoint**

”

Âge et genre ⓘ



# Formation professionnelle

“

Le moment que nous vivons se caractérise par un vol organisé sur nos salaires, et plus précisément aujourd'hui au travers de la contre-réforme des retraites qui nous condamne à deux ans fermes.

Concernant la formation professionnelle plus précisément, ce vol se concrétise depuis la Loi 2018 par une prise en main de ses fonds dédiés par l'État. Et il est toujours bon de rappeler que les fonds de la formation professionnelle, ce n'est autre que du salaire !

Parmi les conséquences notables de cette Loi de 2018, dans la droite ligne de la Loi Travail, de l'inversion de la hiérarchie des normes et de la restructuration des Branches nous trouvons la remise en cause des grilles de classifications des conventions collectives nationales.

Est en jeu, l'articulation entre salaire et qualification. Les attaques se font systématiques ; ALISFA, Aide à Domicile, 3SMS, deviennent les laboratoires des politiques libérales imposées par les gouvernements.

Les instances de la formation professionnelle dont nous avons détaillées la mise en place et le fonctionnement dans le ***Guide fédéral de la Formation Professionnelle*** publié en 2021, sont les rouages par lesquels la Loi de 2018 réorganise la formation.

Le mandat qui s'achève a été marqué par une renégociation généralisée de tous les accords de la formation professionnelle dans toutes les Branches qui concernent notre Fédération. La Loi de 2018[1] devait s'installer. Et avec elle une série de reculs de droits.

Un accord formation professionnelle[2] a été négocié dans le Secteur Sanitaire Social et Médico-Social et a abouti avec les signatures de la CGT et la CFDT en 2020. FORCE OUVRIÈRE s'y est opposée. Cet accord, à l'instar de tous les autres sur le sujet dans les autres Branches, n'est que la transposition de la Loi 2018-771. Les quelques améliorations que prévoit le texte restent circonscrites au cadre de la loi et pourraient donc n'être considérées que comme marginales.

## Formation, Qualification et Salaire

Nous connaissons depuis plusieurs années déjà un glissement de la qualification et du diplôme vers la compétence. Les employeurs prétendent pouvoir objectiver la question de l'évaluation de la compétence. Ils tentent de réduire la qualification ou tout du moins de la décorréler de la question du salaire. Ce n'est donc pas par hasard que les attaques se focalisent sur la question des classifications et des rémunérations qui y sont adossées.

À ce titre, le projet d'AXESS proposé dans le 3SMS est exemplaire. Les employeurs prétendent proposer une nouvelle manière d'appréhender la classification. Cette prétention est contredite par l'analyse.

Aujourd'hui, dans chacune des conventions collectives existantes concernées, les classifications reposent sur une double entrée « diplôme » et « ancienneté ».

La proposition faite par les employeurs repose sur une tout autre approche.

Schématiquement, voici deux conceptions possibles du rapport entre travail et rémunération :

- Soit le salaire est lié à la qualification, qualification rattachée à la personne elle-même.
- Soit le salaire est lié à l'emploi, au poste occupé, indépendamment de la personne.

Le salaire est donc lié soit à la personne, soit à l'activité ; le diplôme détenu contre la compétence exercée.

Les conséquences sont évidentes et immédiates. Dans le premier cas, l'égalité de traitement est de mise. Dans le second cas, le salaire est déterminé par la tâche à accomplir (que nous pourrions qualifier d'« équité » de traitement), le salarié étant dans ce cas assujetti à l'activité elle-même.

Pour ramasser le propos en une seule formule nous pourrions dire : **la qualification participe de l'émancipation ; la compétence de l'exploitation.**

## Mise en oeuvre de la loi 2018-771

Ces transformations et cette approche sont portées par les changements qu'introduit cette loi. La direction prise est claire : individualiser davantage encore les droits et entériner la prédominance des « compétences » sur les qualifications. Notons qu'il n'est donc pas surprenant de voir disparaître définitivement des textes de loi l'expression **« Plan de formation »**, expression remplacée fort opportunément par celle de **« Plan de développement des compétences »**. Ce mouvement, initié depuis 2004, consacre la primauté de la raison économique contre tout autre idée, et particulièrement contre l'idée d'éducation et d'émancipation qu'elle devrait pourtant rendre possible. Il est donc symptomatique de voir proclamer la liberté des salariés de choisir leur avenir professionnel (avec pour prétention de les placer au centre du « dispositif ») quand dans le même temps la loi supprime le CIF[3], pourtant seul droit réel dont disposaient les salariés.

Le CIF est remplacé par un congé de transition professionnelle (CTP) dont ne pourront bénéficier que des salariés qui veulent changer de métier. Les formations devront désormais ne plus ne répondre plus qu'à des priorités déterminées au niveau territorial par les

[1] *Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*
[2] *Accord du 9 septembre 2020 relatif à la formation et au développement des compétences*
[3] *Congé Individuel de Formation*

« partenaires » sociaux, priorités qui ne répondront donc plus qu'aux besoins économiques.

Le CPF[4], mis en place en 2014, se voit monétisé depuis le 1er janvier 2019, à hauteur de 15€/heure (reprenant la totalité du crédit d'heures non utilisées constitué par le DIF[5], et celles créditées depuis la création du CPF).

La FNAS FO ne s'y était déjà pas trompée lors de la création du DIF : il s'agissait déjà d'une entaille importante dans le droit à la formation. Cette logique se poursuit donc avec de surcroît l'abandon du crédit d'heures au profit d'un crédit en euros ne permettant bien évidemment pas de répondre au coût d'une formation qualifiante, en particulier dans notre secteur.

La loi se donne également comme perspective de libérer l'offre de formation. Pour ce faire, elle facilite l'ouverture de CFA[6], y compris de CFA d'entreprise. La logique à l'œuvre est simple, c'est le financement au contrat : plus l'offre de formation sera adaptée aux besoins des entreprises, plus le nombre de contrats signés sera important, et plus le financement sera lui-même important ! Il est donc évident qu'une telle logique favorise l'entreprise au détriment du salarié. Ce dernier est bien acteur de son parcours, mais il n'en est certainement pas auteur… La pièce de théâtre est malheureusement déjà écrite.

Notons également que l'apprentissage, auparavant inscrit au Code de l'Éducation, est désormais intégré au Code du Travail…

La Loi de 2018 vient parachever l'esprit de la Loi de 2004 en enterrant ce qui restait de la Loi Delors de 1971. La formation est depuis lors instrumentalisée : elle se doit de répondre aux besoins de l'économie, d'assurer la compétitivité des entreprises et de sécuriser les parcours professionnels. En un mot, une formation niant ses origines d'éducation émancipatrice.

Ajoutons pour finir le remplacement des OPCA[7] par des OPCO[8]. Le mandat précédent s'achevait par la création de l'OPCO Santé venant remplacer UNIFAF tout en en préservant à la fois la structuration et les salariés. Une seule lettre de différence, et pourtant… Il ne s'agit plus du même objet, ni du même fonctionnement, ni du même périmètre. Ce périmètre s'est élargi et dépasse le cadre que nous connaissions du secteur sanitaire social et médico-social. Depuis juin 2022, Éric DENISET, secrétaire du SDAS 44 co-préside l'OPCO Santé.

# La formation professionnelle dans le secteur sanitaire, social et médico-social (3SMS)

Un point d'actualité a occupé une partie de nos réunions nationales, celui de la restitution de l'enquête emploi de l'OPCO dans les régions. Cette restitution est organisée sans moyens, ou plus exactement avec des moyens n'excédant pas ceux inscrits dans l'accord de mise en place de la CPPNI 3SMS[9] signée par la CGT (et rejoint plus tard par la CFDT).

Pour rappel, FO avait dénoncé dès sa signature la perte de droits dans les instances paritaires de la formation professionnelle de la Branche. Les droits existants pour les délégations régionales paritaires (DRP) UNIFAF n'ont pas été reconduits dans les DR CPNE-FP[10] nouvelle mouture, en dépit de l'engagement écrit à l'époque par les employeurs. Depuis, FO n'a eu de cesse de revendiquer a minima le rétablissement de ces droits.

De plus, les régions ont fusionné, et le nombre de mandatés dans les DR CPNE a diminué en conséquence. Les DRP n'existent plus. Il y a moins d'administrateurs et les suppléants ne peuvent plus participer en DR CPNE aux réunions si le titulaire est présent. Les droits sont bien à la baisse. On est en dessous des droits des DR CPNE précédentes. Le manque de moyens est évident.

Les employeurs aujourd'hui s'appuient sur l'accord de mise en place de la CPPNI 3SMS pour refuser aux membres des DR CPNE-FP le temps nécessaire à ces restitutions sinon à l'intégrer aux 5 jours de plénières annuels prévus dans celui-ci.

Un courrier du collège salarié a été adressé à la CPNE et à la CPPNI pour dénoncer cette situation et mettre en évidence l'insuffisance du droit existant au regard de l'ampleur du travail à accomplir. Rien n'y fait pour le moment, les employeurs se refusent à ouvrir toute négociation pour une amélioration de ces droits.

# Les instances nationales de la formation professionnelle 3SMS

**Les délégations sont constituées de :**

**CPNE-FP :** Corinne PETTE et Michel POULET pour la FNAS FO et Marc REISDORF pour l'UNSP

**SPP 3SMS :** Michel POULET pour la FNAS FO et Murat BERBEROGLU pour l'UNSP

# Les sujets suivis et traités par la CPNE-FP

## Hybridation des formations

**Il s'agit de modes de formation mixant la formation en distanciel et le e-learning.**

La CPNE s'est chargée du suivi de l'expérimentation avec toutes les réticences que de telles propositions peuvent susciter pour la FNAS FO.

[4] *Compte Personnel de Formation*
[5] *Droit Individuel à la Formation*
[6] *Centre de Formation d'Apprentis*
[7] *Organisme Paritaire Collecteur Agréé*
[8] *Opérateur de COmpétences*
[9] *Accord n° 2019-02 du 29 octobre 2019 visant à installer la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et à mettre en place une association paritaire pour le financement des instances paritaires dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif*
[10] *Délégation Régionale de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle*

## Dispositif de Soutien de Branche (DSB), maîtresse de maison (MM), tuteur maître d'apprentissage (TMA) et surveillant de nuit (SN)

La CPNE a dû se prononcer sur la validation des cahiers des charges des formations et certifications DSB, MM, TMA et SN.

Impossible dans un tel contexte de remettre en question la VAE[11] pour ces certifications, puisque c'est la loi de 2018 qui l'impose. Pour autant nous avons défendu la possibilité pour les salariés de faire leur formation en « voie directe ».

Même impossibilité de discuter d'une amélioration du dispositif (obtenir du temps sur le temps de travail pour effectuer les travaux écrits). Ici encore, ce fut l'occasion pour la délégation FORCE OUVRIERE de rappeler ses revendications et de demander que les certifications de Branche soient mieux reconnues dans les grilles de classifications des Conventions Collectives.

La CPNE se fait la chambre d'enregistrement et de mise en œuvre des régressions législatives et conventionnelles !

Sur cette question-là comme sur beaucoup d'autres FO s'est abstenue.

## Sur la répartition des fonds conventionnels 2023

Un groupe de travail avait abouti à une proposition de répartition validée par le collège employeur et le collège salarié. FO pour sa part s'est abstenue, car cette répartition s'inscrivait encore une fois dans le strict prolongement de l'accord de Branche, accord auquel FO s'était opposée.

## Sur la VAE inversée

La CPNE a eu contact pendant l'été 2022 avec le HCC (Haut-Commissariat aux Compétences), une rencontre a été organisée courant septembre avec la Commission Certification de la CPNE.

Le public visé est les demandeurs d'emploi.

Même si la situation depuis lors a quelque peu évolué, la VAE inversée ayant été inscrite dans la loi, nos revendications demeurent. Entre utilisation de l'AFEST[12] et détournement des fonds de la formation professionnelle au profit des demandeurs d'emploi, et donc au détriment de la formation continue, le projet gouvernemental ne nous paraît pas répondre aux intérêts des salariés de la Branche.

FO s'est opposée à la proposition faite sur la base des arguments suivants :

- L'AFEST est en soi problématique dans sa mise en œuvre et ses principes (glissement de tâches…)
- Remise en cause de l'architecture de la formation et des qualifications du secteur
- Crainte d'une déqualification organisée et massive dans le secteur
- Pour répondre au problème de recrutement, le problème est mal posé et la réponse mauvaise… L'augmentation générale des salaires changerait complètement la réponse donnée au problème.

L'ensemble des organisations s'est positionné défavorablement à ce nouveau dispositif. Afin d'apporter une réponse nuancée et politique, collège salarié et collège employeurs se sont accordés pour répondre au HCC d'orienter les fonds proposés sur les dispositifs qui fonctionnent déjà et manquent de moyens : la POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective) doit se conclure par un contrat d'apprentissage ou une entrée en formation.

La question de la VAE inversée n'est pas close. S'ouvrent aujourd'hui et dans les mois qui viennent des expérimentations sur la base du rapport RIVOIRE et du dispositif dit REVA censé venir refonder la VAE. Les risques de dévaluation des diplômes existants et d'accélération de l'éclatement de nos grilles de classification dans les différentes conventions collectives sont grands.

## Définition des coûts « contrat d'apprentissage »

La limitation du montant des coûts n'étant pas du ressort des instances paritaires de la formation professionnelle dont il est question ici, la CPNE a dû se prononcer sur leur montant en tentant de minimiser l'impact de certains coûts au rabais pouvant nuire à la mise en œuvre de certaines certifications. Nous avons constaté que dans certains cas le plafond du coût contrat qui nous était imposé était basé sur des certifications n'appartenant même pas à la Branche et semblait irréaliste au regard de ce qui était pratiqué jusque-là dans le secteur. La décision de la CPNE s'est portée sur l'application des plafonds pour éviter que nous soient imposés les coûts les plus bas.

## Sur la labellisation des CFA

Une étude sur les CFA historiques a été menée afin d'évaluer leur implantation et leur activité dans les différentes régions. En arrière-fond, la loi de 2018 permet la création de CFA d'entreprise. Là encore l'inversion de la hiérarchie des normes imposée par la loi travail fait son œuvre.

Il ressort cependant de cette étude, que l'augmentation massive de l'apprentissage depuis lors, a plutôt eu tendance à renforcer les CFA historiques.

De longues discussions ont eu cours sur le financement d'un CléA[13] contextualisé, c'est-à-dire spécifique à notre secteur. Force Ouvrière a rappelé que cette certification était d'ordre généraliste et relevait bien davantage des obligations d'instruction dévolues à l'école publique.

## Sur la durée des contrats pro

Conclure des contrats pro sur 36 mois (pour correspondre à la durée des formations du secteur, comme éducateur spécialisé) semble nécessaire et logique. La loi le permet pour des publics spécifiques, demandeurs d'emploi de plus d'1 an. Dans l'accord de Branche 3SMS il est spécifié que ces contrats sont de 2200 heures et 24 mois, mais permet à la CPNE d'en modifier les durées. A ce jour, aucune issue n'a été trouvée sur ce sujet.

## Sur la Pro A

La CPNE-FP a discuté et s'est prononcée sur l'abondement du dispositif Pro A sur les fonds mutualisés de Branches. Les fonds étant insuffisants, le reste à charge a été intégralement compensé sur ces fonds.

## Articulation entre la CPNE et la SPP

Un travail et de nombreuses discussions ont eu lieu sur l'organisation, les attributions et l'articulation des différentes instances nationales et en particulier entre la CPNE, émanation de la commission

[11] *Validation des Acquis de l'Expérience*
[12] *Action de Formation En Situation de Travail*
[13] *Socle de connaissances et de compétences professionnelles*

paritaire permanente nationale d'interprétation du 3SMS et la SPP, émanation de l'OPCO.

# Réunion des mandatés et désignés Force Ouvrière

Une réflexion fédérale a été engagée sur les positions que nous pouvons défendre au regard des changements législatifs profonds imposés au champ de la formation professionnelle et de l'emploi. Comment ne pas subir ? Comment remettre l'émancipation au cœur de nos revendications et de notre action ?

Nous avons réuni plusieurs fois les camarades mandatés dans les instances nationales de la formation professionnelle pour échanger sur l'actualité et coordonner nos positions.

Au titre des sujets abordés, et des discussions qu'il nous faudra prolonger, nous trouvons le ROME 4[14] développé au sein de Pôle Emploi, la question du passeport de compétence, le compte personnel de formation (CPF), la question de la VAE, du REVA[15] avec la création notamment des badges de compétences, la place des OPCO (et donc des sections paritaires professionnelles SPP), ou encore la question de la collecte des fonds de la formation professionnelle qui devrait à terme être appelée par l'URSSAF, à destination de France Compétences, échappant ainsi au pilotage paritaire des OPCO.

## Sur le passeport de compétences

Le passeport de compétences serait mis en place avec l'ouverture des droits à la Sécurité Sociale dès l'âge de 15 ans. L'idée même remonte à 2003 et vient d'être réintroduite dans la loi. Tout concourt à l'adaptabilité des personnes au besoin d'emploi, à leur *employabilité*. Ce passeport doit être intégré au Compte Personnel de Formation.

Nous assistons donc à une mise en avant des compétences comportementales et à une volonté non dissimulée de « cartographier » les individus.

## Sur le ROME 4

Pôle Emploi a lancé le projet de restructurer son langage ROME avec un passage d'un langage métier à un langage compétences.

Une intelligence artificielle a digéré les « savoir-faire » des référentiels de compétences, afin d'obtenir une nomenclature de compétences.

Le ROME 4 est l'outil qui permettrait de classer, de trier, de circonscrire les compétences de manière transversale. En lien avec le passeport de compétences, et grâce à des Intelligences Artificielles, chacun de nous pourrait donc être orienté vers l'emploi qu'il pourrait occuper le plus efficacement en fonction bien sûr des besoins établis par les entreprises elles-mêmes.

## Sur le CPF

Le compte personnel de formation est contesté dans son fondement même depuis le départ par la FNAS. Son détournement par les employeurs ne fait aucun doute aujourd'hui. FO a pu rappeler à de nombreuses occasions que ces sujets démontraient le manque de moyens de la formation continue. Ce ne sont pas les fonds de formation qui viennent abonder le CPF, mais le CPF qui abondent les fonds de formation !

Le constat qui peut être fait est toujours le même : les fonds dévolus à la formation dans les établissements sont largement insuffisants.

Nous n'avons pu tenir autant de journées des mandatés DR CPNE 3SMS que nous aurions souhaité. La troisième et dernière réunion du mandat se tiendra le 24 octobre 2023 dans les locaux de la Santé Privée.

**Réunir l'ensemble des camarades mandatés et désignés nationalement par notre Fédération dans un cadre excédant celui du secteur sanitaire social et médico-social est essentiel. Construire une position cohérente et efficace dans l'ensemble des instances de la formation professionnelle dans lesquelles nous sommes représentés et mandatés demeure une préoccupation principale. Nous ne pouvons faire l'impasse d'une réflexion globale, d'un positionnement transversal et de l'élaboration de revendications communes et précises.**

**La formation professionnelle constitue un élément essentiel de notre rapport au travail et de notre capacité à revendiquer la promotion sociale. C'est un lieu central où se jouent le progrès et la justice sociale, et où nous nous devons de porter inlassablement et sans faiblir la défense du diplôme et de la qualification comme outils incontournables de l'émancipation des salariés.**

**Michel POULET**
**Secrétaire Fédéral**

[14] *Répertoire Opérationnel des Métiers et Emplois 4.0*
[15] *Portail de la VAE*

“

**Chaque bilan est un état des lieux de ce que nous avons fait pour préparer ce que nous ferons (peut-être / sûrement).**

L'exercice permet de revenir sur l'activité menée au cours des dernières années écoulées.

Son originalité, s'il y en a une, c'est de porter le regard sur les Congrès précédents.

Ainsi, **le XV$^{ème}$ Congrès de la Fédération Nationale l'Action Sociale Force Ouvrière,** à CARCAN, a posé les bases du fonctionnement actuel.

*« Il avait été décidé* [au congrès de CARCAN] *que les questions juridiques seraient « regroupées » et traitées par un membre du bureau qui prendrait en charge la responsabilité du secteur juridique.*

*Sa mission était d'apporter son concours aux autres secteurs de la FNAS, de répondre aux besoins, de construire et de diffuser auprès des militants, des adhérents et des SDAS une information juridique en droit social, régulière et fiable ».*

Depuis ce congrès, les suivants ont conforté l'utilité du service juridique en lui donnant une visibilité certaine et une reconnaissance du travail accompli. Il s'est étoffé par l'arrivée de David LEGRAND et un partage des tâches s'est naturellement mis en place. La relève est donc assurée si le prochain bureau issu du congrès le décide ainsi.

Dès le départ, ce mandat (2020 – 2023) a été percuté par la pandémie du Covid-19.

**Novembre 2019 :** congrès à Dunkerque

**Mars 2020 :** pandémie et confinement.

Pourtant, la FNAS FO n'a pas fermé ses services aux adhérents et a voulu répondre aux sollicitations des uns et des autres : visio, fiches pratiques, réponses par téléphone et même rendez-vous dans le strict respect des règles sanitaires.

Le service juridique a été très sollicité et c'est toujours le cas.

Un gros travail de décryptage d'information a été fourni afin de suivre au plus près les évolutions des textes, quelques fois plusieurs décrets la même semaine sur le même sujet (***Coronavirus – vos droits***, à retrouver sur le site fédéral).

Une enquête a été lancée relative à la mise en place des éléments de protection individuels et collectifs, auprès des SDAS et des entreprises nationales afin d'aider les camarades à faire valoir leurs droits à la sécurité envers leurs employeurs.

Force est de constater que des réponses reçues, il n'y avait pas matière à redire.

Cette période a vu aussi, pour de nombreuses associations, s'ouvrir des négociations d'accords sur les réunions en visioconférence, les congés payés, le télétravail… trop souvent à l'initiative des employeurs qui ont trouvé dans ces accords une nouvelle façon de faire « passer » des dérogations à leurs obligations.

## Le conseil aux structures de l'organisation fédérale

Dans le fonctionnement quotidien, le service juridique est d'abord un soutien technique.

Mails, appels téléphoniques, permanences, quel que soit le support, des questions sont posées et des réponses sont attendues.

Ces trois années furent denses. Les questions variées mais très souvent en lien avec l'actualité du moment :

- Obligation vaccinale ;
- Prime Exceptionnelle du Pouvoir d'Achat, Prime de partage de la valeur ;
- Complément de rémunération aux personnels socio-éducatifs ;
- Accords sur l'aménagement du temps de travail ;
- NAO ;
- Accident de travail ;
- Clause de mobilité ;
- Conditions de travail, harcèlement, surveillance des salariés ;
- Droit de grève, discriminations syndicales, entraves ;
- Absences pour raison syndicale ;
- Sanctions, licenciement ;
- Temps partiel thérapeutique, inaptitude ;
- Rupture conventionnelle ;
- Apprentissage ;
- Problématiques liées aux cadres ;
- Problématiques liées aux conventions collectives en lien avec les négociateurs ;
- Toutes les questions relatives aux élections CSE :
  - Accord de mise en place du CSE ;
  - Établissements distincts ;
  - Vote électronique ;
  - Protocole d'accord préélectoral ;
  - Établissement de listes ;
  - Désignations ;
  - Contestations ;
  - Fonctionnement du CSE ;
  - Heures de délégation ;
  - Activités sociales et culturelles ;
  - Règlement intérieur ;
  - Etc.

Cette liste est bien évidemment non exhaustive

Que ce soit par mail ou par téléphone, nous avons recensé une moyenne de 45 questions par mois. La réactivité du service juridique est fonction de plusieurs critères :

- la lisibilité et la compréhension de la question posée ;

- la recherche de document ;
- la disponibilité du moment ;
- l'urgence…

Au-delà des appels téléphoniques et des mails, le service juridique est intervenu auprès de sections syndicales d'entreprises nationales. Plusieurs rendez-vous furent pris à la fédération sur des problèmes liés à la discrimination syndicale, à de l'entrave mais aussi tout simplement sur l'organisation des élections professionnelles et les contentieux qui pouvaient en découler. Sur les contestations liées aux désignations nationales, le service juridique a déjà été amené à saisir le tribunal judiciaire de COLOMBES. Il nous est arrivé aussi d'être en appui sur des écritures de requêtes pour le conseil de prud'hommes et en conseil sur les montages de dossiers ou sur la procédure comme ce fut le cas pour le SDAS 25.

## L'information aux adhérents

L'information juridique est très spécialisée. Son contenu est technique et apporte un « savoir » juridique sur des sujets d'actualité et/ou qui concernent la vie de tous les jours d'un salarié en questionnement sur ses droits conventionnels et législatifs.

Le service juridique s'est attelé à la tâche et a produit de nombreux documents à l'intention des SDAS, des délégués et des adhérents (voir les publications à la fin du document).

En outre, des études de fond avec les **« Prestos »**, les **« Fiches Pratiques »**, les **« Points CSE »** ont vocation à informer nos militants, à développer leur réflexion et à mieux les armer pour faire entendre la voix de la FNAS FO.

**Tous ces documents sont la base de l'action revendicative.**

**Ce sont des <u>outils</u> au service de la revendication car on revendique mieux si on sait ce qu'on a et donc ce qu'on peut améliorer.**

Pour aider, il y a la Doctrine qui peut être *« définie comme les principes de base sur lesquels s'appuient une stratégie et des conceptions théoriques, adoptés afin de guider les actions ou aider à interpréter les faits »*.

Il faut l'avoir lue, discutée avec ses pairs, avoir confronté les opinions avant de donner une réponse qui n'est jamais définitive mais qui est celle du moment dans une situation donnée.

Le droit du travail n'est pas une discipline facile qui ne peut pas toujours être vulgarisée. Il faut s'astreindre à lire et ne pas attendre à trouver son cas particulier dans le Code !

Trop souvent revient l'interrogation : *« est-ce que mon employeur a le droit de faire, de dire, d'agir comme il le fait »* ? La plupart du temps, pour répondre à cette question, il faut connaître les règles et regarder le contexte.

Certes, le droit s'interprète, et chacun a son avis. Seuls les juges disent le droit et appliquent au cas d'espèce la règle législative, règlementaire, conventionnelle et contractuelle, mais il y a des situations où le rappel de la loi ne se discute pas et ce n'est pas parce qu'un employeur dit qu'il a raison, qu'il a effectivement raison !

Pour cela, il faut connaître ses droits, savoir lire son contrat de travail, son bulletin de salaire, comprendre les accords qui s'appliquent dans l'association, et déjà savoir s'il y en a.

Il n'y a pas de réponses *« miracles »*, ni de solutions clé en main.

## Le soutien à l'action syndicale

Le fait syndical est encore loin d'être admis dans toutes les entreprises et ça ne va pas en s'améliorant.

La FNAS FO intervient à plusieurs niveaux :

En prenant en charge une partie des frais de contentieux des SDAS et/ou des syndicats et/ou d'adhérents en Cours de Cassation ;

En portant elle-même la contradiction dans des contentieux en Conseil d'État (contestation des arrêtés d'extension, des arrêtés de représentativité…), dans l'opposition à certains accords de Branche… ;

## Les activités de Formation

Le service juridique participe aux formations fédérales en lien avec le développement des SDAS. (Voir la rubrique *« Formation Fédérale »*). C'est David LEGRAND qui s'attèle à la tâche.

Il se déplace à la demande des SDAS, des Délégations régionales pour des actions de formation de proximité.

**27 juin 2022 :** visioconférence avec le SDAS 03 sur les thèmes suivants : temps partiel thérapeutique, avenant 43 dans la BAD, mandat électif dans la CCN 66, le CDD et point sur le Ségur.

**12 janvier 2023 :** élections professionnelles à Toulouse pour la DR Occitanie.

**2 mars 2023 :** élections professionnelles pour le SDAS 59.

**12 avril 2023 :** élections professionnelles pour le SDAS 67 et interpro.

Les stages fédéraux à Noirmoutier sont aussi l'occasion d'avoir un juriste sur place qui peut répondre aux questions des camarades en direct.

Un plan de formation fédérale est élaboré chaque année.

**Jacqueline BERRUT**
**SecrétaireFédérale**
**David LEGRAND**
**Secrétaire Général Adjoint**

# LES PUBLICATIONS DU SERVICE JURIDIQUE

| Année | Numéro | PRESTO |
|---|---|---|
| 2020 | 109 | Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat |
| | 110 | L'obligation de sécurité, de quoi s'agit-il ? |
| | 111 | Santé et sécurité |
| | 112 | Loi mobilité |
| 2021 | 113 | Formation du contrat de travail |
| | 113 bis | Les différents types de contrat : CDII, CDI saisonnier ou d'opération, contrat saisonnier, CDD, travail temporaire |
| | 113 ter | Droit disciplinaire |
| | 114 | Index relatif à l'égalité professionnelle pour 2020 |
| | 115 | Vaccination Covid CEDH questions, explications, commentaires |
| | 116 | Premières démarches pour partir à la retraite (MAJ du Presto 90) |
| | 117 | Le régime français (MAJ Presto 108) |
| | 118 | Rapport Piveteau |
| | 119 | Le travail en cas de fortes chaleurs |
| | 120 | Les différents modes de rupture ou cessation fu contrat de travail (4 parties) |
| 2022 | 121 | CCUE et Classification selon AXESS |
| 2023 | 122 | Synthèse Loi Santé et décrets |
| | 123 | CCNT51, évolution salariale depuis 20 ans |
| | | **FICHES PRATIQUES** |
| 2020 | mars | Comment garantir la sécurité lors de la poursuite/reprise d'activité en cas d'épidémie virale ? |
| | | **Coronavirus vos droits :** exemple de plan de continuité de l'activité des services médico-sociaux en cas d'épidémie virale |
| | | **Coronavirus vos droits :** le dispositif « Prime Macron » est assoupli et prolongé |
| | | Coronavirus et droit du travail |
| | | **Covid-19, Aux élus du CSE, Note N°1 :** votre rôle d'élu au CSE pendant cette crise sanitaire |
| | | **Covid-19, Aux élus du CSE, Note N°2 :** qu'en est-il de l'indemnisation des arrêts de travail par l'employeur |
| | avril | **Coronavirus vos droits, Fiche 1 :** quelles dérogations possibles sur les congés payés jusqu'au 31 décembre 2020 ? |
| | | **Coronavirus vos droits, Fiche 2 :** fixation unilatérale des RTT et autres jours de repos (forfait jours, CET) |
| | | **Coronavirus vos droits, Fiche 3 :** les modalités d'octroi par l'employeur des indemnités complémentaires maladie légales |
| | | **Coronavirus vos droits, Fiche 4 :** les modalités de réunions CSE |
| | | **Coronavirus vos droits, Fiche 5 :** comment articuler l'activité partielle et les indemnités journalières pour maladie ? |
| | | **Coronavirus vos droits, Fiche 6 :** qu'est-ce que la réquisition dans le cadre de la crise sanitaire actuelle ? |
| | | **Coronavirus vos droits, Fiche 7 :** suspension du processus électoral |
| | | **Coronavirus vos droits, Fiche 8 :** l'employeur peut-il collecter les données de santé de ses salariés ? |
| | | **Coronavirus vos droits, Fiche 9 :** édition spéciale – les salariés en arrêt de travail : retour sur 5 cas d'indemnisation |
| | | **Coronavirus vos droits, Fiche 10 :** indemnité complémentaire employeur, les règles en cours |

| | | |
|---|---|---|
| | | **Coronavirus vos droits, Fiche 11 :** la prévoyance et santé en cas de chômage partiel |
| | | **Coronavirus vos droits, Fiche 12 :** la situation des salariés en arrêt de travail |
| | | **Coronavirus vos droits, Fiche 13 :** Covid-19, accident du travail ou maladie professionnelle ? |
| | | **Coronavirus vos droits, Fiche 14 :** ouverture de l'individualisation de l'activité partielle |
| | | **Covid-19, Aux élus CSE, Note N°3 :** réduction des accords collectifs |
| | | Guide du management à distance en situation exceptionnelle |
| | | Guide des réclamations et revendications que nous portons pendant l'épidémie |
| **2021** | **janvier** | Covid-19, FAQ |
| | **juin** | **Dernière minute Covid-19 :** prime PEPA |
| | | **Dernière minute Covid-19 :** congés payés et covid, tout savoir |
| **ESSENTIEL ET POINT CSE** | | |
| **2020** | | **L'Essentiel CSE :** aide à la négociation |
| | | **L'Essentiel CSE :** rédiger un accord |
| | | **L'Essentiel CSE :** établir les listes électorales (parité/proportionnalité) |
| **2021** | | **Point CSE 1 :** cadeaux et bons d'achat |
| | | **Point CSE 2 :** organisation des réunions CSE Partie 1 |
| | | **Point CSE 3 :** organisation des réunions CSE Partie 2 |
| | | **Point CSE 4 :** l'après réunion CSE |
| | | **Point CSE 5 :** le règlement intérieur |
| | | Point CSE 6 : focus sur les modifications apportées au Code du Travail par la loi « climat et résilience » |
| | | **Point CSE 7 :** droit d'alerte |
| **2022** | | **Point CSE 8 :** les actions en justice |
| | | **Point CSE 9 :** les expertises |
| | | **Point CSE 10 :** négocier les établissements distincts avant la mise en place du CSE |
| | | **Point CSE 11 :** négocier l'accord de fonctionnement du CSE |
| | | **Point CSE 12 :** élections professionnelles, mode d'emploi – Partie 1 |
| **2023** | | **Point CSE 13 :** élections professionnelles, mode d'emploi – Partie 2 |
| | | **Point CSE 14 :** modèle de PAP |
| | | **Point CSE 15 :** élections des membres du CSE - propagande électorale |

# Ateliers et chantiers d'insertion (ACI)

“

**Au cours de ce mandat 2019-2023, FO est revenue à la table des négociations des Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) suite à l'arrêté de représentativité de 2021.**

Dès le 29 septembre 2021, nous étions invités à participer à une CPPNI[1] alors que l'arrêté définitif de représentativité n'était pas encore sorti. Les employeurs, représentés par le SyNESI (Syndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion) avaient même souhaité une bilatérale qui s'était tenue un peu avant.

**Arrêté de représentativité du 6 octobre 2021 paru le 23 octobre 2021 au Journal Officiel :**

- **CFDT :** 48,68 % (contre 40,30 % de 2017 à 2021) ;
- **CGT :** 24,49 % (contre 42,61% de 2017 à 2021) ;
- **FO :** 16,52 % (entrée de FO) ;
- **Solidaires :** 10,31 % (contre 17,09 % de 2017 à 2021).

Les employeurs n'étaient d'ailleurs pas les seuls à vouloir une bilatérale. Les syndicats CGT et Solidaires demandèrent la même chose au prétexte que les négociations de 2017 à 2021 étaient sclérosées et que l'arrivée de FO pouvait apporter un nouveau souffle.

Il est important de rappeler que nous avions perdu notre représentativité en 2012 juste après la négociation d'une Convention Collective qui n'apportait aucun droit supplémentaire aux salariés et que nous ne l'avions pas signé. Bien évidemment, depuis sa signature en 2011, le nombre d'avenants au texte initial est considérable. Nous avons mis sur le site de la FNAS une version de la convention collective à jour de ses avenants.

**Les ACI, c'est quoi ?** Les Ateliers et Chantiers d'Insertion sont des structures sociales et solidaires qui visent à faciliter l'insertion professionnelle des personnes en difficulté (chômeurs de longue durée, bénéficiaires de minima sociaux, jeunes sans emploi, etc.). Les ACI proposent des activités professionnelles rémunérées de courte durée, souvent manuelles (jardin, nettoyage, peinture, etc.), associées à un accompagnement social et/ou professionnel afin de permettre aux personnes accompagnées de se réinsérer dans le monde du travail durablement. Le dispositif est financé en partie par l'Etat et les collectivités territoriales.

[1] *Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation*

D'après l'observatoire de Branche 2021, la Branche professionnelle des ACI, définie par l'IDCC[2] 3016, regroupe 1 220 structures employeurs en 2021. Les ACI sont structurés en réseaux dont les principaux sont Chantier école, Jardins de cocagne, Coorace, Tissons la solidarité, et font partie des Structures de l'Insertion par l'Activité Economique (SIAE).

La spécificité des ACI réside dans le statut des salariés qui y sont embauchés. En effet, en raison de la finalité des ACI, la nature des contrats conclus avec la grande majorité des salariés est temporaire. Il s'agit du « contrat à durée déterminée d'insertion » (CDDI) qui est conclu pour une durée maximale de 24 mois (sauf exception) et dont la durée hebdomadaire de travail est *a minima* de 24 h.

Depuis la réforme du 14 décembre 2020, un autre type de contrat spécifique est possible pour les salariés de 57 ans et plus rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Il s'agit du contrat à durée indéterminée d'inclusion.

Bien évidemment, les ACI, ne concernent pas uniquement des salariés en parcours d'insertion mais aussi des salariés permanents qui assurent l'accueil, l'embauche, la mise au travail sur des supports techniques, mais aussi en charge du suivi, de l'accompagnement, de l'encadrement technique et de la formation.

**Les Commissions paritaires** de la Branche professionnelle des Ateliers et Chantiers d'Insertion sont les suivantes :

- La CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation) ;
- La CPNR (Commission Paritaire Nationale de Recours) ;
- La CPNEF (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation) ;
- La CPNP-FS (Commission Paritaire Nationale de Prévoyance – Frais de Santé) ;
- Le Comité de Gestion.

Nous avons constitué une équipe de négociateurs avec l'objectif d'avoir des salariés travaillant dans cette Branche. Au départ : Véronique MENGUY, David LEGRAND, Dimitri PHILBERT, justement encadrant technique dans un ACI et Christine GRANDMOUGIN. Les négociations dans ces diverses commissions prennent énormément de temps et à l'heure où ce rapport est écrit, nous ne sommes plus que deux. Nous cherchons toujours à intégrer à l'équipe de négociateurs des salariés issus des ACI.

## CPPNI

Le SyNESI avec les organisations syndicales avaient décidé en 2019 de mettre à jour la convention collective en y incluant tous les avenants signés depuis 2011. FO est arrivée à la reprise des négociations sur le TITRE II relative à toute la partie Dialogue Social.

Face à l'évolution réglementaire depuis 2011, le SyNESI souhaitait donc *« mettre le texte aux normes »*, mais sans pour autant en vouloir sa rénovation totale.

Pour FO, il ne s'agissait pas uniquement de *« mettre le texte aux normes »*, pour reprendre l'expression des employeurs, mais bien d'apporter des Droits nouveaux et d'améliorer le Droit existant.

[2] *Identifiant des Convention Collective : numéro de 1 à 4 chiffres sous lequel une convention collective est enregistrée*

D'emblée, nous avons prévenu que FO serait exigeante. Notre mandat est bien d'améliorer toutes les conventions collectives.

En parallèle de cette négociation sur le Titre II qui s'engagea, les employeurs décidèrent d'ouvrir des **négociations relatives à la classification**. Pour le SyNESI en effet, la classification actuelle, étendue en 2013, a été peu modifiée depuis sa création sinon par l'ajout de 2 emplois repères en 2020 et serait devenue obsolète.

Le projet mis sur la table en mars 2022 par le SyNESI consiste à « peser » les emplois pour élaborer un dispositif basé sur 4 critères classants et supprimer le nombre de niveaux pour certains emplois. Ainsi, ils ont obtenu un critère de technicité par rapport au métier, un critère « insertion » (afin de reconnaitre des compétences propres à l'insertion), puis 2 critères qui sont l'autonomie et le management. Puis ils définissent des degrés dans chaque critère classant, chaque degré étant défini précisément en fonction de l'expérience, du diplôme, etc.

Le SyNESI avait beau s'acharner à tenter de nous expliquer que c'était l'emploi qui était « pesé » et non le salarié, nous leur avons clairement exprimé notre attachement aux grilles Parodi-Croizat et notre opposition à une grille de classification transformée en « échelle flexible à géométrie variable » qui ne prendrait plus en compte que la performance des salariés au mépris de la reconnaissance des classifications dans la grille de classification, base-même de la professionnalisation demandée. Un groupe de travail a été mis en place composé uniquement par les employeurs et la CFDT, aucune des autres organisations syndicales ne cautionnant des grilles de classification à critères classants.

A ce jour, rien n'en est encore sorti…. Mais nous pouvons nous attendre au pire !

FO s'opposera à un mode de classification et de rémunération soumis à l'appréciation seule de l'évaluation individuelle.

Après 3 ans d'échanges, les **négociations sur le Titre II de la Convention Collective** ont abouti à un texte mis à signature en mai 2023. Ce texte a été frappé d'une **opposition majoritaire de FO, CGT, et Solidaires,** en date du 16 juin 2023. Plusieurs de nos propositions avaient été retenues et nous avions obtenu de légères avancées sur le droit syndical et le droit des représentants du personnel. Mais nous ne pouvions que regretter les faibles moyens accordés aux négociateurs, provenant du fonds du paritarisme et entravant la liberté des parties de négocier et de contractualiser ensemble. La principale motivation de ce droit d'opposition était pour la FNAS FO, que le droit syndical national ne pouvait être pris en charge par un chéquier syndical. En effet, cet avenant proposait l'utilisation du chéquier syndical pour financer :

- Le coût des transports et d'hébergements pour se rendre aux réunions paritaires ;
- Les journées et demi-journées de préparation des commissions et des groupes de travail paritaires avec limite ;
- Le temps de travail de réunion des groupes de travail paritaires ;
- En outre, cet avenant ne prenait pas en compte l'intégralité des temps de déplacement des négociateurs ni le maintien total de la rémunération.

Pour FO, il est urgent d'améliorer les garanties conventionnelles de la Convention Collective des ACI. Nous ne restons pas fermés et demandons la réouverture de négociations en ce sens, même si les employeurs disent qu'ils ne rentreront plus sur des négociations au « long court ».

La CPPNI ne s'est pas limitée à ces deux sujets et chaque année est abordée la politique salariale. Face à des niveaux de salaires très bas, la FNAS FO a toujours revendiqué une augmentation significative de la valeur du point.

A ce propos, au-delà de l'augmentation de la valeur du point que nous considérions comme urgente lors de la CPPNI du 23 mars 2022, nous avons toujours revendiqué l'augmentation de 300 € net pour tous les salariés ainsi que l'extension du Ségur à tous les travailleurs sociaux.

Le 27 avril 2022, nous étions bien loin du compte avec une revalorisation de 3,25 % de la valeur du point, passant ainsi de 6,15 € à 6,35 €. **Pour la FNAS FO, c'est une augmentation de 10 %, soit la valeur du point à 6,80 € que nous avons revendiqué**. En sus de ces revendications légitimes, nous demandions une aide de 30 € par mois pour les salariés en CDDI afin de faire face à l'augmentation du coût des carburants. L'augmentation proposée par les employeurs ne tenait compte ni de l'inflation, ni de l'augmentation du SMIC du 1er mai 2022.

Ce n'est que lors de la négociation sur le salaire minima hiérarchique pour 2023, que l'horizon s'est enfin éclairci. Une négociation qui s'était ouverte le 24 novembre 2022. La revendication de la FNAS FO portait sur la nécessité de revaloriser la grille pour :

- Tenir compte de la réévaluation prochaine du SMIC au regard de l'inflation galopante ;
- Revaloriser la totalité de la grille pour ne pas l'écraser.

Le SyNESI ne proposait au début de la négociation qu'une augmentation de 4 % mais avait tout de même consenti à fournir un effort avec une **augmentation de 5,1 % portant ainsi la valeur du point à 6,67 %.**

Même si nous n'étions pas encore à 6,80 €, cette augmentation était tout de même significative et éloignait pour un temps la menace d'un recours à une fusion avec une autre Branche (loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat). La FNAS FO fut donc signataire de l'avenant qui porta la valeur du point à 6,67 € à compter du 1er janvier 2022. Les salaires minima sont donc fixés comme suit :

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

A l'heure où nous écrivons ces lignes, il faut savoir que nous avons demandé la réouverture des négociations salariales au regard de l'augmentation du SMIC intervenue au 1er mai 2023 (le passant à **1 747,20 € brut mensuel**).

Malheureusement, les employeurs ne souhaitent pas anticiper une inéluctable nouvelle augmentation du SMIC et un passage des minima de la Branche sous celui-ci. Ils préfèrent attendre le mois d'octobre 2023 pour négocier dans le cadre des NAO[3] et maintenir les plus bas salaires à moins de 60 € au-dessus du SMIC.

La priorité du SyNESI est ailleurs avec l'ouverture d'une négociation sur l'aménagement du temps de travail. Il s'agit plus précisément de la négociation d'un avenant ayant pour objectif de rendre conforme l'accord du 19 novembre 2015 qui avait été signé par la CFDT et la CFTC. Cet accord très minimal n'avait jamais été étendu, puisqu'il n'était déjà pas en conformité avec la loi Travail.

Le texte soumis aborde 3 grands sujets : l'organisation du temps de travail sur des périodes pluri-hebdomadaires, la mise en place d'un forfait jour et un texte sur le complément d'heure.

Pour la FNAS FO, parler de modulation du temps de travail pour des salariés en insertion, puisque c'est de cela qu'il s'agit, est en opposition avec l'objectif-même d'un chantier d'insertion. Avoir des plannings de travail variables en fonction des périodes « hautes » ou « basses » n'est pas judicieux pour redynamiser des personnes éloignées de l'emploi. Cela ne rajouterait que des difficultés pour les personnes en insertion.

Affaires à suivre donc…

[3] *Négociation Annuelle Obligatoire*

## CPNEF

Cette commission a pour rôle de promouvoir et de gérer la formation professionnelle au sein des ACI. Elle a pour mission de :

- Définir les orientations de la formation professionnelle dans le secteur ;
- Identifier les besoins de formation ;
- Élaborer des certifications professionnelles et des référentiels de compétences ;
- Accompagner les ACI dans la mise en œuvre de la formation professionnelle ;
- Établir des règles de financement de la formation professionnelle ;
- Évaluer et suivre l'efficacité des actions de formation.

En somme, la CPNEF joue un rôle clé dans l'amélioration des compétences et dans la qualité de la formation professionnelle.

C'est Uniformation qui accompagne la Branche dans la gestion de sa politique de formation et qui apporte un appui financier après collecte dans la mise en place d'actions de formation.

Au-delà du rôle très technique de cette instance, nous avons tout de même décidé dans ce rapport d'activité d'écrire nos craintes sur le devenir du PIC IAE (Plan d'Investissement dans les Compétences de l'Insertion par l'Activité Economique).

En décembre 2022, l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) a sorti un rapport intitulé : *« L'insertion par l'activité économique, état des lieux et perspectives »*. Ce rapport concerne tout le secteur de l'insertion par l'activité économique (SIAE) qui comporte cinq catégories de structures :

- Les Entreprises d'Insertion (EI) ;
- Les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) dont l'activité est liée à la production ;
- Les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) ;
- Les Associations Intermédiaires (AI) dont l'activité consiste à mettre à disposition d'entreprises et de particuliers leurs salariés ;
- Les Entreprises d'Insertion par le Travail Indépendant (EITI), expérimentation qui offre un service d'accompagnement et de mise en relation avec des clients à des travailleurs indépendants.

La FNAS FO est contre l'idée émise dans le rapport de transférer à Pôle Emploi la gestion du PIC IAE qui ferait perdre à la Branche la gestion des fonds de formations fléchées sur les publics en insertion. D'autant plus que l'OPCO[4] Uniformation l'a toujours très bien géré. La FNAS FO reste attachée à une gestion paritaire de la politique de formation de la Branche pour l'ensemble des salariés.

Le rapport IGAS anticipe l'arrivée de France Travail qui va engendrer une complexification et une territorialisation du service public de l'emploi, générant de nombreuses inégalités entre les demandeurs

[4] *Opérateur de Compétences*

d'emploi. Par ailleurs, une gestion du PIC IAE par cet organisme déstabilisera à coup sûr la Branche des ACI. La parution d'un tel rapport ne peut nous empêcher de faire le lien avec les audits pratiqués par certains Conseils Départementaux afin de revoir les modèles économiques des structures qu'ils financent. Un rapprochement EI – ACI étant préconisé dans ce rapport, nous nous devons de rester vigilants. La politique de restructuration des Branches voulue par le gouvernement actuel est en marche, ne nous leurrons pas.

Notre mandat à la FNAS FO est clair : la défense et l'amélioration de toutes les Conventions Collectives existantes.

## CPNP-FS

La Commission Paritaire Nationale de Prévoyance – Frais de Santé suit et gère les 2 régimes de complémentaire santé et de prévoyance.

Sur la **prévoyance**, le régime est largement excédentaire depuis des années et accumule des réserves. Au regard de l'analyse des comptes techniques et financiers, le caractère excédentaire du régime permet donc d'améliorer les garanties au profit des salariés sans augmentation de cotisations.

Un avenant a été mis à signature en avril 2023 pour une mise en œuvre au 1er juillet 2023. FO a été signataire de cet accord qui améliore les garanties pour les salariés

Par contre, sur la **complémentaire santé** les résultats déficitaires du régime ont amené la commission paritaire à mettre un accord à signature modifiant le taux d'appel de cotisation pour **2023**. FO n'a pas été signataire de cet accord.

Face à cette situation, où d'un côté l'augmentation de la cotisation est nécessaire à maintenir l'équilibre du régime de la complémentaire santé et de l'autre, des réserves qui s'accumulent dans le régime de prévoyance, la commission paritaire a décidé en 2023 de transférer des fonds d'un régime à l'autre afin d'éviter une nouvelle hausse des cotisations pour les salariés.

Les assureurs, qui sont les même sur les 2 régimes, ont rechigné à ce principe mais ont fini par l'accepter.

Sur les fonds sociaux (HDS : haut degré de solidarité) des aides individuelles ont été mises en place mais reste très peu sollicitées par les salariés. Des actions collectives sont également mises en place sur le thème *« Accompagner la santé des salariés »*. Des expérimentations sont actuellement en cours en vue de développer une offre pertinente tant pour les salariés en insertion que pour les permanents.

**Véronique MENGUY**
**Conseillère Fédérale**
**David LEGRAND**
**Secrétaire Général-Adjoint**

# Aide à domicile

**Je vous présente le rapport d'activité du secteur de l'Aide à Domicile pour notre XIXème congrès fédéral qui se tient à Port Leucate. Depuis le congrès de Dunkerque (2019), je porte le mandat que vous m'avez confié.**

**Tous, avec vos questions, vos situations de travail particulières, vos compétences et vos spécialités, vous m'avez aidée à tenir ce mandat. Je vous en remercie ici.**

Entourée de **Geneviève et Zaza**, le combat et les luttes ont été et restent notre quotidien de négociatrices. Nous nous sommes organisées pour améliorer nos droits et défendre nos acquis. Durant ce mandat, nos victoires ont été rares et nous pouvons dire que nous avons trop souvent bataillé pour limiter la casse.

Quelques mois après le congrès de Dunkerque, une pandémie est venue bousculer notre organisation. La visioconférence a mis de la distance physique à nos rencontres. De nouveaux mots sont apparus dans notre vocabulaire : Covid, cas contact, confinement, distanciation sociale, distanciel, visio, FFP2, laissez-passer…

Nous pouvons témoigner que durant cette période tendue, notre équipe n'a pas chômé. Le nombre de sollicitations fut à la hauteur de la période traversée. Les questions des camarades, plongés dans un environnement de travail jamais connu, étaient bien légitimes. Des centaines de mails et d'appels téléphoniques ont été traités par **notre délégation et la Fédération.**

Face à cette situation inconnue, les réunions paritaires se sont aussitôt transformées en visioconférences. À cette occasion, **notre délégation** a pu prendre la mesure de la fracture numérique subie par nombre d'entre nous. Durant quelques semaines, des commissions plus fréquentes se sont mises en place pour tenter de répondre aux questions et incompréhensions vécues par les personnels du secteur. Il est vrai que le contexte législatif et les messages politiques contradictoires étaient incompréhensibles pour les travailleurs que nous sommes.

**Notre délégation** s'est appuyée sur les multiples publications du secteur juridique de la Fédération. Jacqueline et David ont su décrypter les textes législatifs qui se sont multipliés durant la pandémie. Leur travail et les outils qu'ils ont construits nous ont permis d'apporter du soutien aux camarades.

Face à des dérives organisationnelles du travail, **notre délégation** n'a eu de cesse de rappeler que la convention collective restait applicable, même en période de crise sanitaire. Nous avons continué à rappeler aux employeurs leurs obligations de protection de la santé des salariés.

Privés de liberté, munis d'attestations de déplacement signées, le nez couvert par un masque et les mains désinfectées, nous avons voyagé dans des trains désertés et dormis dans des hôtels abandonnés. Nous n'avons rien lâché !

Puis le virus s'est fait plus discret, la vie a continué mais plus vraiment comme avant.

La guerre est déclarée aux portes de l'Europe. Il s'en suit un dérèglement financier mondial qui nous impacte dans notre quotidien français. De nouveau, notre vocabulaire change : invasion, pénurie, inflation galopante, crise, pain, liberté, paix…

Au dernier trimestre 2022, c'est une attaque contre notre retraite que nous subissons. La riposte s'organise dans la classe ouvrière. Les grèves et les manifestations mobilisent nombre de salariées du secteur. Elles n'avaient jamais fait grève mais pressentent la menace sur leur qualité de vie après le travail. Notre urgence était l'augmentation de nos salaires, pas une réforme brutale et injuste de notre retraite. De l'opposition à ce projet de loi, nous réclamons aujourd'hui son abrogation. Notre retraite ! Nous voulons y parvenir en bonne santé et avec une pension décente pour en profiter.

Les combats d'hier sont toujours ceux d'aujourd'hui et pour qu'ils ne soient pas ceux de demain, **notre Fédération,** la **FNAS FO**, se donne les moyens de lutter. Je vous en présente quelques-uns dans ce rapport d'activité.

# LES PUBLICATIONS

## Le bulletin fédéral

Depuis notre précédent congrès, **notre délégation** s'est attachée à publier un article sur le secteur de l'Aide à Domicile dans chaque Bulletin Fédéral. À l'ère du numérique et du virtuel, notre support « papier » permet de maintenir le lien avec les camarades de terrain. Le plaisir de tourner la page, de toucher, l'odeur du papier… sont autant de sensations que la tablette ou la liseuse ne nous procure pas. Toutefois, la Fédération s'attache à diversifier les supports de diffusion de l'information. L'usage du numérique, pour nos communications, permet de créer des contenus plus dynamiques qui s'adaptent aux différents outils dont disposent nos camarades. Les tableaux, les graphiques nous permettent d'illustrer des données pas toujours faciles à comprendre.

## Les comptes rendus de réunions de négociation

Les réunions de négociations paritaires nationales font l'objet de comptes rendus. Vous pouvez les consulter et les télécharger sur le site de la FNAS en cliquant sur le lien Négociations - FNAS-FO (fnasfo.fr). Vous y lirez l'ordre du jour de la séance, les positions défendues et les argumentaires construits par **notre délégation** lors des réunions préparatoires. Vous suivez ainsi les thèmes en cours de négociation sous forme de synthèse. Les comptes rendus de la BAD sont archivés sur le site depuis fin 2016.

## Les outils Fédéraux BAD FO

**Notre délégation** travaille à construire des outils qui répondent à nos besoins. Depuis 2015, nous mettons régulièrement à jour la CCN BAASSD Commentée par nos soins. Notre équipe cherche à faciliter l'appropriation du cadre règlementaire de l'Aide à Domicile. Nous voulons vous aider à trouver la réponse à vos questions et vous aider à remplir votre mandat d'élus le plus aisément possible. Notre Convention Collective Commentée s'étoffe de commentaires **FO** au gré des problématiques que vous rencontrez dans vos associations sur l'application de certains articles.

Pour en faire un document à jour, nous intégrons les nouveaux Avenants ainsi que les avis de la commission de conciliation et d'interprétation.

Avec cet outil Fédéral, nous rappelons notre attachement aux Conventions Collectives Nationales. Pour **FO**, elles garantissent une égalité de traitement pour tous les salariés. La CCN commentée est consultable et téléchargeable sur le site de la FNAS. www.fnasfo.fr dans l'onglet publication, rubrique conventions collectives.

Dans l'attente de l'agrément et de son extension, nous avons rédigé une note explicative de l'Avenant 43-2020. **Notre délégation** a tenté d'expliquer la nouvelle architecture des classifications et de la rémunération. Dans ce document, nous reprenons les points essentiels des changements qu'ils apportent et nous les commentons. Nous apportons un éclairage pour comprendre les nouveaux mécanismes qui s'appliqueront prochainement.

Durant la même période, nous avons mis en page les grilles paritaires d'évaluation (Échelon 3) prévues par l'Avenant 43-2020. Depuis janvier 2023, de nouvelles grilles sont disponibles. Vous les trouvez sur le site de la Branche de l'Aide à Domicile,

www.aideadomicile-labranche.fr.

## Les outils Confédéraux FO

Pour parfaire ses connaissances syndicales, l'équipe de la BAD lit les communications **FO** : circulaires, communiqués, newsletters et articles de presse **InFO** à chaque parution.

Nous consultons sur le site Confédéral, les fiches pratiques, les guides… mis à disposition.

**Notre délégation** est abonnée aux newsletters de la presse spécialisée dans le social et le médico-social, pour accéder aux articles de presse. Certains journalistes nous contactent parfois pour connaître nos positions.

## Journal Officiel - JO

Notre Convention Collective est soumise à l'agrément et à l'extension. La seule signature des Avenants par les partenaires sociaux ne rend pas les Avenants opposables aux employeurs. Ils doivent être « agréés » donc validés par le ministère de la Cohésion Sociale, qui est le financeur.

Pour prendre connaissance des arrêtés d'agrément et d'extension des Avenants du secteur, nous lisons quotidiennement le *Journal Officiel de la République Française (JO)*.

# LES INSTANCES DE LA BAD

Nos revendications et nos positions sont portées et argumentées par **notre délégation**, dans toutes les instances paritaires de la Branche de l'Aide à Domicile. Vous les trouverez dans le tableau ci-dessous.

| Les INSTANCES de la BAD et le nombre de réunions par année | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | AGFAP | CPPNI❶ | GTP❷ | CCI❸ | CPNRS❹ | CPNEFP❺ | GTP❷ | CPNS❻ | CPNGF❼ | SPP❽ | TOTAL |
| **2020** | 6 | 13 | 10 | 4 | 0 | 7 | 14 | 8 | 5 | 2 | **69** |
| **2021** | 5 | 11 | 19 | 6 | 1 | 11 | 23 | 5 | 5 | 4 | **90** |
| **2022** | 8 | 8 | 17 | 4 | 17 | 8 | 22 | 7 | 6 | 4 | **101** |

La Convention Collective Nationale BAASSD❾ dite BAD est applicable depuis le 1er janvier 2012. Depuis cette date, les salariés n'ont eu de cesse de subir le manque dramatique de moyens alloués au secteur. Cela a été pire encore ces dernières années avec la pandémie. Pas de Prime Ségur ni Laforcade pour le secteur de l'Aide à Domicile. Malgré l'Avenant 43-2020, nos salaires ne sont en rien satisfaisants. La déception est à la hauteur du mépris qui nous est témoigné. Nos conditions de travail ne cessent leur descente vertigineuse vers l'incapacité et l'invalidité des professionnels du secteur.

Vous trouverez ci-dessous l'activité de la Branche depuis notre congrès fédéral de Dunkerque.

| N° Avenant | FO signataire | Intitulé de l'Avenant | Signature | Agrément Publication JO | Extension Publication JO |
|---|---|---|---|---|---|
| **43-2020** | **OUI** | Classification et rémunération | 12/03/20 | | 5/08/21 |
| **44-2020** | NON | Valeur du point à 5,50 € | 28/04/20 | 29/10/20 | 23/06/21 |
| **45-2020** | NON | Prévoyance | 24/09/20 | 4/02/21 | 11/12/21 |
| **46-2021** | NON | Augmentation cotisation prévoyance | 21/01/21 | 16/05/21 | 13/05/21 |
| **47-2021** | NON | Formation professionnelle - TITRE VI | 21/01/21 | Tacite | 17/03/22 |
| **48-2021** | NON | TITRE II | 21/01/21 | 1/08/21 | 28/09/21 |
| **1/43-2021** | NON | Report date application Avenant 43-20 au 1/10/21 | 21/01/21 | 2/07/21 | 5/08/21 |
| **49-2021** | **OUI** | Transposition Avenant 43 dans Titre IV et V | 01/07/21 | 8/10/21 | 15/04/22 |
| **50-2022** | NON | IK 0.38 € | 23/03/22 | 22/09/22 | 26/04/23 |
| **51-2022** | NON | Valeur du point à 5.51 € et Coefs D1au 01/01/22 | 23/03/22 | 21/11/22 | 19/01/23 |
| **52-2022** | NON | Valeur du point à 5.62 au 01/07/22 | 23/03/22 | 21/11/22 | 19/01/23 |
| **53-2022** | NON | Modalité de calcul ECR si Indemnité différentielle | 8/07/22 | 24/12/22 | 28/04/23 |
| **54-2022** | NON | Valeur du point à 5.77 € au 1er août 22 | 5/10/22 | 20/05/23 | En cours |
| **55-2022** | NON | Prévoyance augmentation cotisation | 24/10/22 | 20/05/23 | En cours |
| **2/39-2022** | **OUI** | Dispositif ProA - Liste des certifications | 11/05/22 | 10/12/22 | 6/05/23 |
| **56-2022** | NON | Rémunération des apprentis | 17/01/23 | 20/05/23 | En cours |
| **3/39-2022** | **OUI** | Dispositif ProA - Liste des certifications | 3/04/23 | En cours | En cours |

**Notre délégation** travaille dans un contexte d'écoute passive des employeurs et de surdité totale des gouvernements. Ces comportements rendent tous les personnels du secteur, malades.

Pour **FO**, la santé des travailleurs et des travailleuses du secteur est une priorité. La rentabilité et les économies budgétaires ne doivent pas se faire sur le dos de la masse laborieuse du secteur. Les charges de travail doivent s'alléger et la reconnaissance doit augmenter...

❶ *Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation* ❷ *Groupe Technique Paritaire* ❸ *Commission de Conciliation et d'Interprétation* ❹ *Commission Paritaire de Négociation et de Recours du Suivi de l'application de l'Avenant 43-2020*
❺ *Commission Paritaire de Négociation pour l'Emploi et la Formation Professionnelle* ❻ *Commission Paritaire de Négociation et de Suivi des régimes de prévoyance et de complémentaire santé* ❼ *Commission Paritaire de Négociation et de Gestion des Fonds de la Formation*
❽ *Section Paritaire Professionnelle* ❾ *Branche de l'Aide de l'Accompagnement des Soins et des Services à Domicile*

**Notre délégation** porte des projets d'Avenants d'amélioration des conditions de travail dans les instances paritaires de négociation. Comme vous pourrez le constater, souvent sur le métier nous avons remis l'ouvrage.

## Sous-commissions des conventions et accords

La délégation de la BAD répond aux sollicitations de la Confédération concernant la sous-commission pour les procédures d'extension des Avenants. Nous leur transmettons les positions tenues par **notre délégation**.

**FO** porte ainsi nos observations et nos revendications face aux financeurs, lors de ces réunions organisées par la Direction Générale du Travail.

## L'AGFAP

L'activité de l'**Association de Gestion des Fonds de l'Aide au Paritarisme** de la Branche est régulière. La **FNAS FO** a 2 postes d'administrateurs, au même titre que les autres organisations syndicales représentatives dans la Branche.

En 2020, nous avons participé à 6 Conseils d'Administration, 5 réunions de Bureau et 1 Assemblée Générale.

Les points principaux de notre activité ont été :

- Le recrutement en CDI à compter du 30 septembre 2020 d'une secrétaire comptable.
- La reconduction du contrat avec la plateforme de soutien psychologique. Le prestataire **Pros-Consulte** pendant la pandémie de Covid-19 a inséré ce nouveau motif d'appel.
- Le site internet de la Branche est mis à jour avec les nouveaux Avenants de la CCN.
- Le suivi des différentes enveloppes financières et notamment celle des chèques congés syndicaux.
- La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (2018) modifie le rôle des OPCO, et notamment sur les modalités de **collecte des fonds du paritarisme**. En prévision, des chiffrages auprès de structures spécialisées en collecte sont demandés.

En 2021, les membres de l'AGFAP se sont réunis lors de 6 Conseils d'Administration, 6 réunions de Bureau et 1 Assemblée Générale.

Les événements marquants sont :

- La reconduction du contrat avec la plateforme de soutien psychologique. Une nouvelle campagne de communication en direction des salariés pour 2022 est programmée.
- Le travail avec l'ANACT continue afin de produire un diagnostic partagé relatif aux conséquences du numérique sur les conditions de travail.
- Un devis est demandé à l'OCIRP pour la **mise à jour des livrets prévoyance et santé.**
- Un travail est engagé pour élargir le **site internet** au « grand public ». Le site est régulièrement mis à jour en fonction des actualités de la Branche.
- Le suivi des différentes enveloppes financières et notamment celle des chèques congés syndicaux.
- Le travail d'anticipation sur la collecte du paritarisme est toujours en suspens par manque d'informations sur la loi.
- Le calcul du taux horaire pour les demandes de remboursement de frais a été modifié à la suite de la mise en application de l'Avenant 43-2020.

En 2022, les membres de l'AGFAP se sont réunis lors de 7 Conseils d'Administration, 7 réunions de Bureau et 1 Assemblée Générale.

- Renouvellement du contrat avec la plateforme de soutien psychologique PROS CONSULTE 24h/24 et 7j/7. Des bilans trimestriels et annuels sont adressés aux membres de l'AGFAP.
- Point sur le travail de mise à jour des livrets Santé et Prévoyance à l'attention des assurés.
- Finalisation du travail sur la mise à jour et le suivi du site internet de la Branche.
- Point sur la collecte du paritarisme pour laquelle nous n'avons pas de précisions.
- Le suivi annuel des chèques congés syndicaux ainsi que des autres enveloppes financières en lien avec le paritarisme de la BAD (remboursements des temps de réunions et des frais engagés par les négociateurs…)
- Validation du devis pour le nouvel actuaire de la BAD.

## La CPPNI

**La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation** est l'instance décisionnaire de la Branche de l'Aide à Domicile. Composée de 4 fédérations d'employeurs réunies en USB (Union Syndicale de Branche) et de 3 organisations syndicales de salariés (CFDT, CGT et **FO**). C'est dans cette instance que **notre délégation** porte les projets d'Avenants améliorant les droits des salariés de la CCN BAD.

Les groupes de travail sont nombreux. Pour la majorité, ils sont liés à l'Avenant 43-2020 : la négociation en 2020 et la rédaction des grilles d'évaluation en 2021 et 2022. Sur les 3 ans, 6 séances de travail sont consacrées à l'ANACT et l'impact des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC). **Notre délégation** veille à ce que les groupes de travail ne se transforment pas en réunions plénières dans lesquelles des décisions paritaires sont prises. Toutes les décisions doivent se prendre en CPPNI.

*Tableau 1 : Nombre de réunions par année*

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|
| Réunions plénières | 13 | 11 | 8 |
| Groupes de Travail Paritaires | 10 | 19 | 17 |
| Réunions Interprétation | 4 | 6 | 4 |
| Réunions de Suivi Avenant 43-2020 | 0 | 1 | 17 |
| **TOTAL** | **27** | **37** | **46** |

## Les moyens de la négociation et le paritarisme - TITRE I

### Avenant 48-2021

Dans cet Avenant, il est créé, en 2021, une nouvelle instance appelée : CPNGF pour Commission Paritaire Nationale de Gestion des Fonds de la formation. Cette instance permet de travailler sur la gestion des budgets de la formation de la Branche en amont et en complément des SPP. **FO** n'a pas signé cet Avenant.

Cet Avenant intègre l'augmentation des montants des frais pris en charge pour la participation aux réunions paritaires de la Branche. Le montant des frais de déplacement, d'hébergement et de repas sont valorisés.

## Les salaires - TITRE II

Nous débutons l'année 2020 par la lecture d'une déclaration posant le socle de **nos revendications** et de leur urgence. Cf déclaration 29 01 2020. D'autres suivront au fil de l'actualité du secteur.

La politique salariale est abordée à toutes les réunions de la CPPNI. Nous revendiquons l'**augmentation de la valeur du point** afin d'avoir un niveau de rémunération à 120 % du SMIC. La valeur du point est donc passée de 6,84 € en janvier 2020 à **7,20 € au 1er mai 2023.**

Pour **FO l'augmentation de la valeur du point permet de reconnaître la qualification, l'expérience et les compétences de tous les salariés.**

*Tableau 2 : Les Valeurs du point et les revendications FO entre 2020 et 2023*

| | | Janvier 2020 | Octobre 2021 | Août 2022 | Janvier 2023 | Mai 2023 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Coefficient du Degré 1, Échelon 1 | 270 | 286 | 291 | | |
| Valeur du point | Conventionnelle | 5,38 € | 5.50 € | 5,62 € | 5.62 € | 5.62 € |
| | Pour être au niveau du SMIC | 5,70 € | 5.56 € | 5.77 € | 5,873 € | 6.004 € |
| | **Revendication FNAS FO SMIC + 20 %** | **6,84 €** | **6.66 €** | **6.92 €** | **7.044 €** | **7.20 €** |

### Avenant 43-2020

**Ce mandat est marqué par l'Avenant 43-2020** que **notre délégation FO** signe le 26 février 2020.

Le gouvernement refuse son agrément. Il est alors complété par l'Avenant 1 à l'Avenant 43-2020, le 21 janvier 2021. **FO ne le signe pas car il reporte de 10 mois son application.**

Ce report, exigé par le gouvernement, est incompréhensible et méprise les personnels du secteur qui attendent une valorisation de leur salaire. À cette date, les salariés non qualifiés doivent avoir 20 ans d'ancienneté pour être payés au-dessus du SMIC. Ils représentent la moitié des effectifs.

Devant ce refus d'agrément, la **FNAS FO** adresse le 21 décembre 2020, un courrier intersyndical (CGT) aux Ministres en charge du financement. Ils accusent réception de notre courrier mais ne donnent pas de date pour une rencontre, comme nous le demandions.

Dès novembre 2021, nous constatons que l'application de l'Avenant est très différente d'un département à un autre et d'une structure à une autre. Pour certains salariés, **le reclassement** est lié à un entretien d'évaluation. **Notre délégation** rentre en lutte pour faire reconnaître que « le reclassement » est différent de « l'évolution »

En décembre 21, un an après sa mise en œuvre, la **FNAS FO** rédige un courrier à l'attention du 1er Ministre pour demander un rendez-vous. Nous réclamons une juste application de l'Avenant 43-2020. Un communiqué est publié. Rien n'y fait !

Dans le même temps, **notre délégation** saisit la commission de recours en tant que de besoin. Mais l'étude des saisines est longue.

Face à cette situation, le 21 janvier 2022, nous publions **un nouveau communiqué réclamant la juste application de l'Avenant 43-2020.**

Celui-ci, promesse d'amélioration salariale, s'est transformé en amères désillusions pour beaucoup d'entre nous. Les niveaux de rémunération de l'Avenant 43-2020 sont percutés, dès le 1er jour de leur application (1er octobre 2021) par une augmentation du SMIC. Les revalorisations suivantes, en compensation de l'inflation galopante des prix à la consommation, viennent gommer d'autant les augmentations de salaire.

Plus question de sortir tous les salariés de sous le SMIC.

Depuis la mise en application de l'Avenant 43-2020, les personnels classés en Degré 1, Échelon 1 ont été **classés au-dessus du SMIC durant seulement 6 mois,** entre le 1er janvier 2022 et le 30 juin 2022. Soit 0.26 € par mois pour un temps plein.

Pour les personnels payés au-dessus, ils n'encaissent aucune augmentation de salaire et bien au contraire. Ils voient fondre la différence entre le SMIC (entrée de grille) et leur rémunération. Cette situation fait perdre aux professionnels classés au-delà du Degré 1, Échelon 1, 68.21 € par mois depuis le mois d'août 2022.

Au panier, l'engagement de progression entre les Échelons et les Degrés, négocié dans l'Avenant 43-2020. Comme précédemment écrit **notre délégation FO porte à la négociation une augmentation de la valeur du point à 7,20 € afin d'éviter ce tassement.**

Cet effet s'aggrave par la décision des employeurs de n'augmenter que les coefficients du Degré 1. En effet, cette décision amplifie le tassement des écarts de salaires pour les travailleurs ayant un coefficient supérieur au SMIC.

Depuis mars 2022, date de ce changement des coefficients du Degré 1, **notre délégation FO** porte à la négociation **un Avenant qui augmente tous les autres coefficients.**

Les améliorations salariales promises dans l'Avenant 43-2020 ne sont jamais arrivées. Les accords du Ségur de la santé ou Laforcade non plus. Les *« 183 € pour TOUS »* ne sont pas par nous, nous avons l'Avenant 43-2020 !!!

Le manque d'ambition de nos employeurs pour le secteur de l'Aide à Domicile est criant ! Criant de mépris.

**FO** réclame la juste application de l'Avenant. Nous déplorons les interprétations que font certains employeurs pour maintenir des personnels dans un niveau de rémunération inférieur au niveau de compétences acquises. Nous dénonçons les calculs financiers faits par les Conseils Départementaux.

**Avenant 49-2021 :** Mise à jour de la CCN à la suite de l'Avenant 43-2020.

**Avenant 50-2022 et 51-2022 :** Augmentation de la valeur du point et des coefficients du Degré 1.

**Avenant 52-2022 :** Valeur du point 5.62 €.

**Avenant 53-2022 :** SMIC/indemnité différentielle et calcul ECR (Élément Complémentaire de Rémunération).

**Avenant 54-2022 :** Valeur du point 5.77 €.

**Avenant 56-2023 :** Rémunération des apprentis.

## Les frais professionnels – TITRE V

Dans un contexte de hausse des carburants jamais connue, l'Indemnité Kilométrique augmente de 3 cents soit 0.38 €/Km après extension de l'**Avenant 50-2022** en mars 2023 . L'arrêté d'extension précise :

*« Le montant de l'indemnité kilométrique étant inférieur aux barèmes fiscaux, l'article 1er de l'Avenant est étendu sous réserve du respect du principe général de prise en charge des frais professionnels, conformément à la jurisprudence dégagée par la Cour de cassation (Cass. soc., 20 juin 2013, nos 11-23.071 et 11-19.663 FS-PB). »*

**Notre délégation revendique l'application du barème fiscal** en vigueur ainsi que la prise en compte de tous les frais de trajets et déplacements du **départ du domicile du salarié au retour à son domicile** en fin de journée de travail.

Encore une fois, nous constatons que la réalité du métier n'est pas prise en compte par les employeurs. Depuis 2005, date de la dernière revalorisation de l'IK, les personnels d'intervention subissent l'augmentation du prix des carburants, l'augmentation des coûts d'entretien, des pneumatiques, la disparition de station services, le nettoyage, le coût du permis de conduire… alors que l'inflation alourdit toutes nos factures du quotidien.

**Les frais que vous justifiez avoir exposés pour les besoins de votre activité professionnelle doivent vous être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur votre rémunération.** *Cass. soc., 20 juin 2013, nos 11-23.071 et 11-19.663 FS-PB*

Certains Conseils Départementaux financent déjà des indemnités kilométriques au-dessus de cette proposition.

**FO** suit avec vigilance l'arrivée de flottes de véhicules professionnels dans les structures. Et pour cause, les temps de nettoyage (obligatoires) et d'accès au carburant (tout aussi obligatoires) ne sont pas planifiés. Ces véhicules ne sont accessibles que si les salariés ont une durée contractuelle de travail supérieure à un certain nombre d'heures. De plus, certains camarades constatent que les zones d'intervention s'élargissent.

Les offres proposées par les employeurs sont variables : véhicule de service, avec option d'achat, contrat km personnels…

La stratégie est finement calculée par la structure : d'un côté les coûts de la sinistralité (accidents) et du nombre de kilomètres parcourus et d'un autre, développer la marque employeur pour lutter contre la concurrence et proposer un véhicule dans une tentative de rendre le secteur plus attractif.

## La pénibilité et les risques psychosociaux – TITRE IV

Fin 2020, la Branche lance une étude en partenariat avec l'ANACT *(Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail)* pour mesurer les impacts du numérique sur les conditions de travail des salariés du secteur.

Il est certain que certains usages des outils numériques distendent les relations entre les personnels. Mais le temps que dure cette étude, rien ne change dans les conditions de travail, bien au contraire, tout s'aggrave !

Alors même, que les bienfaits de la prévention sont connus, sa mise en action est impossible pour les employeurs. L'USB refuse de mettre des moyens financiers pour son développement. Les employeurs préfèrent payer des assurances qui leur garantissent le remboursement des montants des primes de licenciement versées aux salariés licenciés pour inaptitude.

Ils détruisent la santé des travailleurs sans aucune forme de culpabilité.

Pour **FO**, la prévention ne doit pas se mesurer en coût financier mais en économie pour la santé du salarié.

**FO exige de réelles mesures de prévention et pas de compensation.**

L'USB doit s'attaquer aux organisations du travail : la charge de travail et sa répartition, l'autonomie du salarié, les moyens pour accomplir le travail, la participation aux décisions, la reconnaissance, la formation, les relations interpersonnelles et avec la hiérarchie, la circulation de l'information…

Pour **notre délégation**, la prévention doit déployer des stratégies pour faire face aux risques avérés et en **prévenir les conséquences sur la santé** des travailleurs.

**FO porte à la table des négociations : une baisse de l'amplitude de la journée de travail, une planification sans coupure, une sectorisation des interventions…**

## La Prévoyance et la complémentaire santé - TITRE VII

**Notre délégation FO** poursuit son devoir d'exigence pour un système de protection basé sur les valeurs de solidarité et d'égalité d'accès aux soins.

**Avenant 46-2021 :** Augmentation de la cotisation + 0,05 % pour le salarié et + 0.14 % pour l'employeur.

**Avenant 55-2022 :** Augmentation de la cotisation : + 0,09 % pour le salarié et + 0,49 % pour l'employeur.

En 2020, les assureurs refusent la prise en charge des arrêts de travail liés au COVID 19. Les salariés subissent des arrêts en raison de leur état de santé ou pour la « garde d'enfants » ou « isolement » à la suite de la fermeture des écoles. Finalement, nous obtenons qu'ils

débloquent une enveloppe de 20 M € pour prendre en charge le coût du maintien de salaire en application de la Convention Collective.

Pour **notre délégation**, il est hors de question de faire supporter **des augmentations de cotisations** ou des pertes de garanties aux salariés sans que celles-ci ne soient **compensées par une augmentation de salaire** a minima équivalente.

L'employeur doit prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale et physique de l'ensemble des travailleurs. Les structures doivent mettre en place leur obligation sur l'évaluation des risques professionnels en rédigeant le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)., des actions de prévention des risques, des actions de formation et d'informations. **C'est la responsabilité de l'employeur de tout faire pour limiter les impacts négatifs du travail sur notre santé.**

**FO** n'a pas signé ces 2 Avenants.

### Complémentaire santé

**Notre délégation demande une cotisation proportionnelle au salaire.** Aujourd'hui, l'Agent à domicile ou la Directrice paye une cotisation de base identique à 47,66 €. Mais **leur niveau de salaire n'est pas du tout le même.** Cela crée une **inégalité** alors qu'il s'agit de la santé des salariés.

Pour **FO**, toute augmentation de la cotisation doit être compensée par une augmentation de salaire au minimum de la même hauteur. De plus, nous dénonçons la fiscalisation de la part employeur qui impacte les salariés en augmentant leur net imposable.

| Comparatif de niveau de rémunération pour un temps plein au 18 mai 2022 – valeur du point 5.62 € | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Salaire de base | ECR[10] Diplôme | ECR Responsabilité | TOTAL | Montant Cotisation |
| **Agent à domicile**<br>Degré 1, Échelon 1 | 1679.07 € | Pas de diplôme 0 € | 0 € | **1679.07 €** | 47.66 € |
| **Directeur**<br>Degré 2, Échelon 1 | 3445.06 € | 15pts Niveau 6 : 84.30 € | 54 points (10 à 49 salariés) : 303.48 € | **3832.84 €** | 47.66 € |
| Degré 2, Échelon 3 | 3647.38 € | 17pts Niveau 7 : 88.40 € | 80 points (50 à 299 salariés) : 449.60 € | **4185.35 €** | 47,66 € |

## La formation professionnelle - TITRE VI

### Avenant 47-2021

La négociation dans la Branche se limite à l'intégration de ce que prévoit la loi dans la Convention Collective. Dans la loi tout est dit : *« Tout salarié non qualifié devra se voir proposer une action de formation professionnalisante ou diplômante liée à l'emploi dans un délai maximum de trois ans suivant son embauche sous réserve de possibilités de financement suffisant ».*

**FO** n'a pas signé cet Avenant. Face à ce texte, **notre délégation** a proposé des améliorations de droits que les employeurs n'ont pas retenus. Ils refusent nos revendications pour des abondements supérieurs, pour l'augmentation de la rémunération des apprentis, pour une valorisation correcte du tutorat…

Les conditions d'accès à la formation se résument à l'accès à son CPF et à la mise en place de l'entretien professionnel !

**Notre délégation** se bat pour que les employeurs mobilisent des moyens pour la formation. Nous réclamons plus d'engagement dans les accords mis à la négociation. Les structures sont seulement *« encouragées, incitées »* à mettre en œuvre certaines pratiques.

Pour **FO**, la qualification est la reconnaissance de l'acquisition de compétences et permet l'égalité de traitement de tous les salariés sur la base d'un diplôme.

Avenant n°1 du 8 juillet 2020 à l'Avenant 39-2019 relatif au dispositif PRO-A

Avenant no 2 du 11 mai 2022 à l'Avenant 39/2019 relatif au dispositif PRO-A,

En 2019, **FO** a signé l'Avenant 39-2019, ainsi que les Avenants 1 et 2 qui lui sont liés.

**L'Avenant 1** listait les métiers éligibles au dispositif de la PRO-A dans la BAD.

**L'Avenant 2** est sanctionné d'exclusion sur ces deux articles : la durée de l'action de professionnalisation et la liste des métiers en tension car ils contreviennent aux disposition prévues dans le Code du travail.

## La commission d'interprétation

**Depuis notre XVIIIème congrès, 14 avis d'interprétation ont été rendus.** Traités en début des réunions de CPPNI, ces demandes de clarification concernent des articles de la CCN. Pour aboutir à une signature, il doit y avoir unanimité. **Notre délégation FO** en a présenté 2 qui concernaient les congés payés (TITRE IV, Article 24.1) et un concernant la remise des plannings des dimanches et jours fériés (TITRE V, Article 37).

Nous intégrons tous ces avis, dès leur signature, dans notre Convention Collective Commentée FNAS **FO**.

## La CPNRS
## Commission Paritaire Nationale de Recours et de Suivi de l'Av 43-2020

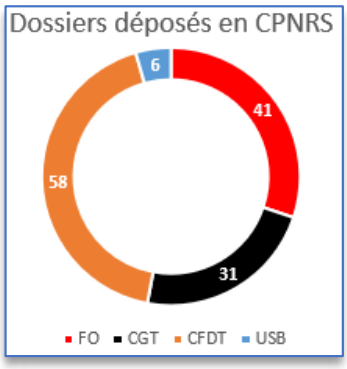
La commission, prévue dans l'Avenant 43-2020, est mise en place depuis novembre 2021. 136 saisines ont été portées devant cette commission de recours. Vous pouvez voir la répartition de ces

[10] *Élément Complémentaire de Rémunération*

dossiers par organisation syndicale dans le graphique en anneau ci-dessous.

*Tableau 3 : les différents avis rendus par la CPNRS*

| | SAISINES déposées en Commission | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | En cours d'étude | Avis général rendu | Avis Individuel | Constat de désaccord | Arrêt de la demande |
| FO | 10 | 4 | 11 | 17 | 1 |
| CGT | 11 | 0 | 5 | 7 | 3 |
| CFDT | 9 | 4 | 32 | 8 | 8 |
| USB | 1 | 3 | 0 | 1 | 1 |
| Total | 31 | 11 | 48 | 33 | 13 |




**Notre délégation FO en a rédigé, porté et défendu 41.**

Certaines ont fait l'objet de discussions sur de nombreuses séances avec des argumentaires et contre-argumentaires entre l'USB et **notre délégation**. Certains salariés ont dû attendre parfois près d'un an pour avoir un avis de la commission. À de nombreuses reprises, **notre délégation** a constaté la mauvaise foi des employeurs. Nous avons combattu leurs postures. **Notre délégation** a obtenu que soit appliquée, telle que rédigée, la notice paritaire d'application de l'avenant 43-2020. Les exemples mentionnés dans ce document sont opposables et font partie intégrante de l'avenant. Tout comme les grilles paritaires d'évaluation qui permettent l'accès à l'Échelon 3. Elles sont nationales, obligatoires et non modifiables par la structure.

Comme vous pouvez le voir dans le tableau ci-dessous, la majorité des dossiers se concluent par un avis de constat de désaccord des membres de la commission. Dans ce cas, le collège employeur et le collège salarié ne sont pas d'accord sur la position à retenir afin de rendre un avis unanime.

**Notre délégation** conseille aux camarades et aux salariés concernés par ces avis de continuer leur action devant le tribunal des prud'hommes. Une réponse claire sera ainsi donnée sur la position à faire appliquer par les employeurs.

**Donner sa vraie place au dialogue social paritaire**

# La CPNEFP Commission Paritaire Nationale de l' Emploi et Formation Pro

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|
| CPNEFP réunions plénières | 7 | 11 | 8 |
| Groupe de Travail Paritaire (EDEC,...) | 14 | 23 | 22 |
| TOTAL | 18 | 24 | 30 |

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle a pour mission d'examiner tous les aspects liés à l'évolution des métiers et aux besoins en formation dans le secteur. Elle est déclinée au niveau régional dans les CPREFP[11]. La **FNAS FO** siège dans cette instance nationale et nous désignons des camarades au niveau des régions. Nous avons des représentants **FO** dans 11 régions. Ils et elles participent à 4 réunions par an et veillent, entre autres, à l'application des priorités fixées au niveau national.

En avril 2019, Uniformation a impulsé un partenariat entre la Branche de l'aide, de l'Accompagnement, des Soins et des Services à Domicile et la Branche des Chantiers d'insertion. L'objectif général souhaité est d'initier des travaux et expérimentations permettant d'alimenter la mise en œuvre de passerelles entre l'Insertion et la BAD, dans le cadre d'un partenariat national. Une phase expérimentale est en cours depuis le 1er janvier 2021. Elle révèle certaines faiblesses que nous avions exprimées : **la complexité à créer des binômes, l'élaboration d'outils, l'absence de visibilité du dispositif à court terme, le manque d'attractivité du secteur de l'Aide à Domicile…**

Nous dénonçons des priorités annuelles de Branche qui font la part belle à la VAE au détriment des formations qualifiantes comme le DEAES. Tous les ans ces priorités encouragent, favorisent et précon isent plus qu'elles ne contraignent les employeurs.

En octobre 2021, **notre délégation** n'a pas signé l'Engagement pour le Développent de l'Emploi et des Compétences du Grand Age et de l'Autonomie - EDEC GAA.

Initié en juillet 2020 par le Ministère du Travail, cet accord a pour but d'*« investir dans l'attractivité des métiers du grand âge à domicile et en établissement, accompagner et structurer la filière »*. L'État finance les actions à hauteur de 50 %.

L'accord prévoit *« la montée en compétences des professionnels de terrain »* (y compris les dirigeants) en certifiant les salariés. Jusque-là rien à dire. Mais, à ce jour, **notre délégation** n'a pas vu de moyens financiers supplémentaires alloués à la formation. Ah si ! Le visuel des fiches métiers a été modifié pour être plus adapté aux jeunes (des profils à attirer dans nos secteurs professionnels). L'EDEC prévoit également de *« développer les mobilités et les évolutions de carrière entre les différentes Branches professionnelles »* : BAD[12],

[11] *CPREFP : Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle*
[12] *Branche de l'Aide à Domicile (USB)*

BHP[13], la BASS[14], BESAP[15], BSPE[16]. Sous couvert de travail autour des métiers du Grand Âge, la notion de *« nombreuses organisations professionnelles très cloisonnées »* est écrite.

Une question nous est venue à l'esprit : devons-nous voir, dans cet EDEC, une nouvelle approche gouvernementale de rapprochement de Branches Professionnelles ?

Lorsque nous (Aide à Domicile) connaissons ce que peut produire la fusion de conventions collectives, cela n'augure rien de bon pour l'amélioration de nos droits.

**Notre délégation constate** (comme nous le pensions) que rien n'a évolué dans l'attractivité du secteur de l'Aide à Domicile, ni dans l'accès à la formation des personnels du secteur.

**L'émancipation des travailleurs doit être l'œuvre des travailleurs eux-mêmes**

## La CPNS Commission Paritaire Nationale de Suivi des Régimes de Prévoyance et de Complémentaire Santé

La Branche de l'Aide à Domicile propose à ses salariés un régime collectif d'assurance :

- en prévoyance : maintien de salaire, garantie incapacité temporaire, invalidité, rente éducation …
- en complémentaire santé : honoraires médicaux, hospitalisation, dentaire, optique… selon 3 niveaux de garanties.

*Tableau 4 : Nombre de réunions par année*

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|
| Réunions de la Commission Paritaire Nationale de suivi des régimes de Prévoyance et de complémentaire santé | 8 | 5 | 7 |

Ces réunions, très techniques, permettent de piloter la gestion des régimes d'assurance. Elles se déroulent sur des ½ journées.

L'actuaire, « prestataire conseil » de la Branche, a changé en septembre 2022. Face à l'unanimité de choix des organisations syndicales de salariés, les employeurs ont finalement validé le cabinet conseil AOPS, même si ce n'était pas celui qu'ils avaient retenu.

AOPS est un actuaire qui travaille avec la Confédération **FO**.

[13] *Branche Hospitalisation Privée à statut commercial (SYNERPA et FHP)*
[14] *Branche du Secteur Sanitaire, Social et Médico-social à but non lucratif (AXESS)*
[15] *Branche des Entreprises privées de Services À la Personne, (Fédésap)*
[16] *Branche professionnelle des salariés du Particulier Employeur (FEPEM)*

**Notre délégation** a obtenu la mise en place d'heures de formation pour mieux appréhender le fonctionnement des régimes de prévoyance et de la complémentaire santé. Nous devons nous former pour mieux comprendre et faire face aux assureurs de la Branche.

**FO défend la mutualisation.** L'adhésion d'un maximum d'assurés au contrat négocié par la Branche de l'Aide à Domicile permet de diluer les coûts des soins. Plus le nombre d'assurés est important, plus les coûts en sont partagés. Pour cela, **notre délégation** demande aux camarades de nous faire remonter l'information lorsque leur employeur décide de quitter le régime de Branche. Nous pouvons ainsi mettre l'USB (nos représentants d'employeurs dans les réunions nationales) devant l'incohérence de son discours et de ses actes.

À ce jour, dans la BAD, il ne reste plus que 2 assureurs : les AG2R et MUTEX. **Notre délégation** a des contacts réguliers avec les assureurs en dehors des commissions paritaires nationales. Les assureurs mutualistes sont des partenaires de la **FNAS FO**. Des encarts sur leurs prestations sont intégrés dans les bulletins fédéraux et nous les invitons à intervenir, sur des thématiques précises, dans les journées formation/information BAD.

**De chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins.**

### Fonds social prévoyance

En application de la loi du 20 avril 2016, le fonds social existant dans la Branche est remplacé. Ce nouveau fonds social s'appelle dorénavant « haut degré de solidarité » ou « HDS ». Il prend en charge financièrement des actions de prévention des risques santé et des risques professionnels afin d'optimiser les conditions de travail des salariés.

Financé à hauteur de 2 % des cotisations du régime de base, ce fonds est piloté par les partenaires sociaux avec l'OCIRP depuis sa mise en place en 2019.

Les aides financières allouées autour de la voiture sont les aides le plus versées. Elles correspondent à un réel besoin des intervenants dont le véhicule représente un coûteux investissement toujours pas pris en compte dans la CCN.

**Notre délégation réclame une augmentation du montant du revenu fiscal de référence actuel** (15 000 €) pour prendre en compte les effets de l'inflation sur le quotidien des salariés dans le secteur de l'Aide à Domicile et permettre au maximum de salariés d'en profiter afin de limiter le reste à charge.

Nous communiquons sur l'existence de ce fonds social lors des toutes nos rencontres avec les camarades. Nous invitons les camarades à le solliciter et à le faire connaître autour d'eux.

| Utilisation Fonds social BAD | | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|---|
| Nombre de demandes d'aide financière faites par le salarié | | 446 | **876** | **748** |
| Nombre de demandes d'actions de prévention faites par l'employeur | | 55 | 10 | **19** |
| **Nature de l'aide demandée par le salarié** | **Achat véhicule** | 173 | **271** | **196** |
| | **Réparation véhicules** | 170 | **355** | **286** |
| | Location véhicule | 9 | 4 | **7** |
| | Salarié en situation de H | 29 | **56** | **70** |
| | Maladie graves | 11 | **60** | **48** |
| | Aidants familiaux | 12 | **79** | **50** |
| | Douleurs musculaires | 19 | **27** | **35** |
| | Hospitalisation | 18 | **24** | **22** |
| | Aides exceptionnelles | 5 | NC | |

## Les SPP et CPNGF

Les Sections Paritaire Professionnelles sont de instances de gestion des fonds de la formation. Mises en place par l'OPCO UNIFORMATION, elles expriment les besoins par secteur professionnel.

Les SPP ont été impactées par la loi de septembre 2018 *« Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »*. La Branche de l'Aide à Domicile avait une Section Paritaire Professionnelle pour elle seule avant la mise en œuvre de cette loi. En 2020, d'autres Branches professionnelles partagent cette SPP. Les Branches ALISFA, Familles Rurales et l'Aide à Domicile composent cette instance qui se nomme SPP AD-ISF (Aide à Domicile – Intervention Sociale et Familiale).

En 2020, la Branche crée la CPNGF[17], à la suite de la réforme de la formation professionnelle, elle réforme les OPCO dont le nombre diminue.

La Commission Paritaire, en lien avec l'OPCO, pilote et gère les fonds conventionnels de la formation professionnelle (1 % au-dessus du légal).

**Notre délégation** travaille à la détermination des critères d'éligibilité des actions de formation et au suivi de l'utilisation des enveloppes financières dédiées à ces projets. La Commission établit un rapport annuel à destination de la CPNEFP et CPPNI.

*Tableau 5 : Nombre de réunions entre 2020 et 2022*

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|
| Section Paritaire Professionnelle – SPP | 2 | 4 | 4 |
| **Commission Paritaire Nationale de Gestion des Fonds - CPNGF** | 5 | 5 | 6 |

# LES CHÈQUES SYNDICAUX

Le chèque congé syndical permet le maintien de salaire (3h30) pour un salarié exerçant une activité syndicale. Ce droit syndical est géré par la FNAS **FO**. Nous recevons en début d'année les chèques congés syndicaux pour l'année en cours. Le nombre de chèques est proportionnel au poids de la représentativité que nous avons dans la BAD. Lors de la dernière mesure, **FO** progresse en passant de 14,12 % à **15,73 %**. Nous restons la 3ème organisation syndicale de salariés.

Voici quelques informations sur leur utilisation au cours de ces dernières années :

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|---|---|
| Nbre TOTAL de chèques dans la BAD | 7 150 | 6 224 | 5 640 | 6 446 | - |
| Nbre de chèques utilisés par les Organisations syndicales | NC | NC | 3 904 | 4 731 | - |
| Nbre de chèques syndicaux distribués à la **FNAS FO** | **1 173** | **1 111** | **1 030** | **1 161** | **1 222** |
| Nbre de SDAS **FNAS FO** utilisateurs | 24 | NC | 20 | 28 | 24 |
| Taux d'utilisation par la **FNAS FO** | 89 % | NC | 86 % | 95 % | |

[17] *Commission Paritaire Nationale de Gestion des Fonds*

En plus de la distribution aux SDAS, une partie des chèques syndicaux est utilisée pour le travail syndical Fédéral. L'équipe fédérale de la BAD participe aux Conseils Fédéraux, aux réunions nationales et locales, à l'animation de la formation syndicale fédérale (Noirmoutier), à la gestion de notre service juridique sans oublier nos activités au sein du Secrétariat Général.

**FO** est l'organisation syndicale qui utilise le plus les chèques syndicaux, 95 %. Sur la même année, les autres syndicats ont un taux d'utilisation variant de 51 et 83 %. Le droit non utilisé repart dans un pot commun. Il est redistribué l'année suivante sur la base de la représentativité de chaque organisation syndicale de salariés.

**Un droit qui ne s'utilise pas, est un droit qui se perd.**

# LE TRAVAIL FÉDÉRAL

Une raison d'être du syndicalisme est la construction du rapport de force par le travail en équipe.

Ainsi, l'un de nos objectifs est de former des équipes de négociateurs qui prennent en charge les activités du secteur dans lequel ils interviennent.

Dans l'Aide à Domicile, les moyens sont limités : peu de temps syndical, peu d'occasions de se rencontrer entre collègues au quotidien, difficulté pour trouver des créneaux horaires communs au plus grand nombre… Malgré et à cause de cela, nous construisons et diffusons des outils pour améliorer la qualité et la pertinence de nos activités syndicales.

## Les journées nationales de formation / information BAD

Les journées BAD n'ont pas eu lieu en 2020.

La FNAS **FO** est un lieu de rassemblement des camarades de l'Aide à Domicile. Les participants sont tous et toutes très motivées pour faire valoir nos droits et les revendiquer. Nous savons que c'est par la construction du rapport de force que les luttes se gagnent. Lors de ces journées, la richesse de nos échanges et des témoignages permet aux camarades de trouver des informations et des arguments nécessaires à leurs mandats.

Nous faisons le point sur les outils disponibles construits par la Branche de l'Aide à Domicile mais aussi et surtout ceux de la FNAS **FO**. Tous les documents, affiches et outils cités par ailleurs dans ce rapport d'activité, sont mis à la disposition des camarades.

Au fil des mois et des rencontres, nous constatons l'inégalité d'application de l'Avenant 43-2020. Certains d'entre nous n'ont pas de notification de reclassement alors même que l'Avenant le prévoyait avant le 1er octobre 2021. Nous constatons « des interprétations » très différentes d'une structure à une autre. Nous déplorons ce constat alors que **FO** est fondamentalement attachée au **collectif et à l'égalité** d'accès et d'application aux droits conventionnels.

Des combats continuent de se mener sur des sujets pour lesquels cela ne devrait pas être. Nous constatons que certains employeurs ou responsables méprisent les salariés et le dialogue social. Ils jouent la montre en reportant de CSE en CSE leurs réponses. Ils appliquent partiellement la Convention Collective et continuent éhontément malgré les réclamations émises. Ils demandent à nos camarades des textes de lois qu'ils sont sensés connaître (vu le poste qu'ils occupent !). **Notre délégation** aide les camarades à répondre et à s'organiser face à de tels agissements.

Lors de nos journées de formation/information, une large place est donnée aux questions de notre quotidien professionnel. Le partage d'expériences et de vécus est une composante essentielle à la construction du collectif.

Une place est donnée aux partenaires institutionnels (OCIRP, AG2R…) de la **FNAS FO**. Leurs interventions sont favorables à l'acquisition de connaissances. Ils viennent régulièrement partager leur expertise sur des thématiques telles que les TMS (Troubles Musculosquelettiques), le fonctionnement d'un régime de prévoyance, les conditions de travail…

## Les affiches BAD

Pour alimenter et renouveler régulièrement les visuels des panneaux d'affichage dans les structures, **notre délégation** aide à la réalisation d'affiches. Elles sont disponibles dans les bulletins fédéraux ainsi qu'au téléchargement sur le site de la **FNAS FO**.

| Dates | sept.-21 | oct.-21 | févr.-22 | juin-22 | nov.-22 | févr.-23 | Juin-23 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Participants | 35 | 42 | 18 | 23 | 28 | 20 | 28 |

# Les réunions BAD en région

La **FNAS FO** répond présente à toute invitation pour venir animer une réunion au local. Au cours de ce mandat, nous sommes allés à la rencontre des camarades dans leur département.

| |
|---|
| Annecy |
| Blois |
| Chartres |
| Châteauroux |
| Chaumont |
| Corse en visio |
| Laval |
| Nîmes |
| Reims |
| Séverac le château |
| St Brieuc |
| Tonneins |
| Troyes |
| Villefranche de Rouergue |

*Vous pouvez vérifier vos connaissances en géographie en reliant la ville au point sur la carte* ☺

# Les Zoom-BAD

Dans la période de pandémie, la visioconférence s'est développée. Nous avons opté pour le service proposé par ZOOM en organisant plus de 50 visio entre avril 2020 et avril 2022. Nous maintenons le lien avec nos camarades en direct… lorsque la qualité de la connexion à internet est au rendez-vous !

**Notre délégation** a utilisé ZOOM, à plusieurs reprises, pour travailler collectivement sur l'amélioration de nos conditions de travail. Nous avons ainsi pu faire émerger des revendications que notre équipe de négociatrices porte à la table des négociations : amplitudes journalières et hebdomadaires, l'amélioration du temps de repos pour la femme enceinte, le nombre de jours payés pour enfant malade…

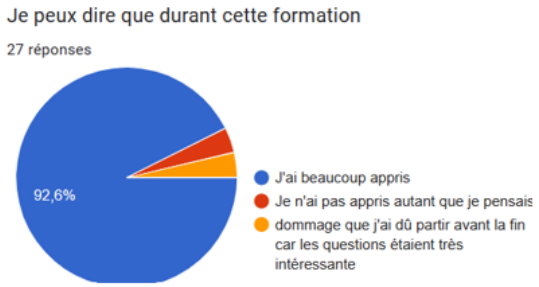
En 2023 les ZOOM BAD font leur retour tous les 1ers vendredis du mois à partir de 17h. Les liens pour y assister sont disponibles dans la rubrique « *agenda* » sur le site www.fnasfo.fr

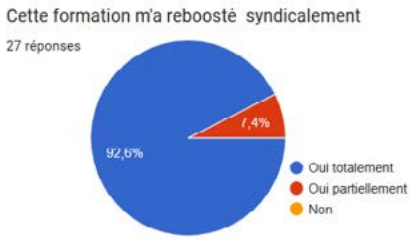
# Les questionnaires et sondages

**Notre délégation** sollicite également les camarades de l'Aide à Domicile via l'envoi de questionnaires par internet.

Entre 2020 et 2022, 5 questionnaires ont été réalisés. Vous en trouverez une synthèse chronologique ci-dessous.

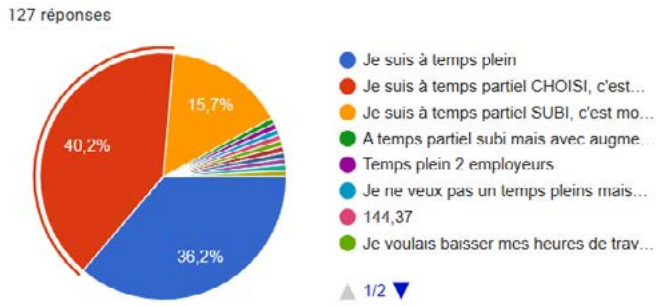
- **Septembre 2020 : À la question avez-vous perçu une prime COVID ?** 31 camarades nous ont retournés le questionnaire.
  11 salariés n'ont rien perçu. 3 répondaient être en attente d'un versement.
  15 primes perçues allant de 273 à 1500 € de façon très exceptionnelle. Le montant moyen de la prime est d'un peu moins de 309 €. Parallèlement, 4 salariés subissaient des pertes de salaire allant de 34 à 216 €. 3 d'entre-elles ont perçues une prime supérieure à leur perte de salaire.
- **Octobre 2021 :** Questionnaire pour faire le **bilan des journées BAD des 25 et 26 octobre.** Nous avons eu 27 retours sur les 42 participants.



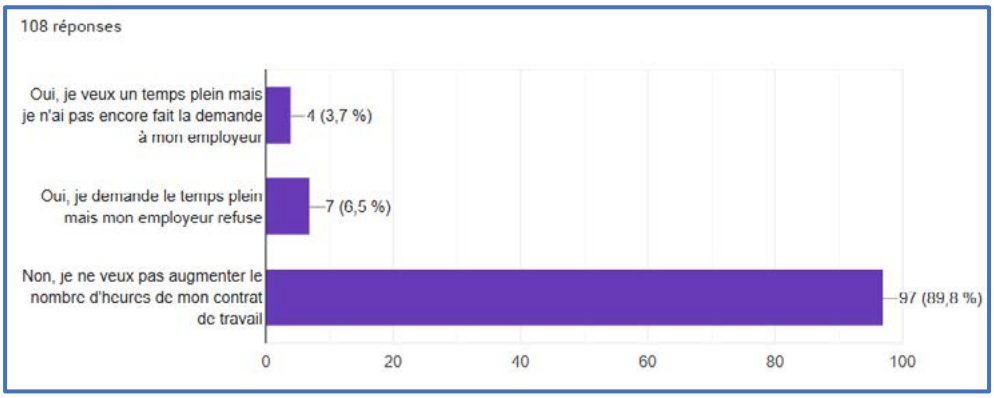


- **Décembre 2021 : Questionnaire sur l'Avenant 43-2020, votre reclassement…** 61 retours nous sont parvenus.
  33 camarades sur 61 ont été informés de leur reclassement avant le 1er octobre 2021.
  14/59 répondent avoir un juste reclassement au 1er octobre 2021.
  26/59 camarades ont répondu avoir contesté ou être en cours de contestation de leur reclassement.
  11/59 disent ne pas contester mais ne sont pas satisfaits de leur reclassement.

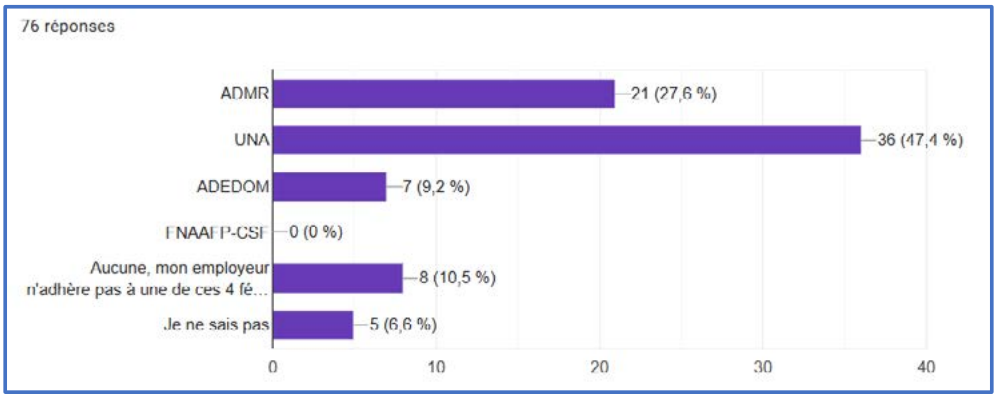
- **Septembre 2022 : Quelle est ton temps de travail ?**




- **Septembre 2022 : Tu voudrais modifier ta durée de travail ?**




- **Décembre 2022 : Votre association adhère à quelle fédération d'employeurs ?**
  Les 76 retours permettent de cibler les structures qui n'adhèrent à aucune des 4 fédérations d'employeurs signataires de la Branche.




Cette notion est importante car, comme nous avons pu vous le dire, les salariés dont la structure n'adhère pas à une des 4 fédérations d'employeurs signataires (des Avenants) ne se voient appliquer leur contenu qu'après la publication de l'arrêté d'extension au JO.

Les personnels des structures non-fédérées ne bénéficient du contenu des Avenants que le lendemain de son extension. La procédure peut durer plusieurs mois, comme vous pouvez le voir avec les exemples suivants :

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Avenant 44- 2020** Valeur du point à 5,50 € | Signé, le 28/04/ 2020 | Agréé, le 02/10/2020 | Publié au JO, le 29/10/2020 | Étendu, le 16/02/2021 | Publié au JO, le 23/06/2021 |
| **Avenant 50-2022** IK à 0.38 € | Signé le 23/03/2022 | Agréé le 19/08/22 | Publié au JO le 22/09/22 | Étendu, le 31/03/2023 | Publié au JO, le 26/04/23 |

Nous constatons une progression du nombre de camarades qui répondent à nos sollicitations.

Merci à tous ceux et celles qui participent. Par avance merci à ceux qui n'ont pas encore eu l'occasion de le faire mais qui le feront lors du prochain sondage. Mieux, **notre délégation** connaît les particularités et leur ampleur, plus, nous sommes pertinentes dans la construction de nos positions syndicales

Pour **FO**, il faut identifier ces structures et nos camarades afin de leur communiquer, au plus tôt, la parution de l'extension des Avenants dans le Journal Officiel.

## Les autres outils de communication

Nos moyens de communication sont multiples et chacun s'approprie celui qui lui convient le mieux. La communication « papier » se réduit au fil des années. Elle est remplacée par :

- **Les mails :** des centaines de mails sont traités chaque année par **notre délégation**.
- **Les SMS :** durant la période COVID. Nombre de documents ont transité par ce chemin. Aussitôt remis aux camarades, aussitôt photographiés et expédiés pour avoir un complément d'informations.
- **La page Facebook :** nous avons créé une page Facebook à notre retour du congrès de Dunkerque. Demandez à être notre ami sur : Aide à dom **FO**. 578 amis ont rejoint notre page.
- **Le téléphone :** outil de communication pratique, il reste largement utilisé par les camarades du secteur. **Notre délégation** est disponible pour répondre à vos appels. Cela nécessite souvent une prise de rendez-vous afin de correspondre aux disponibilités des uns et des autres.

**Connaitre ses droits pour les faire appliquer**

# LES PERSPECTIVES

Le secteur de l'Aide à Domicile, comme tout le secteur social et médico-social et sanitaire, ne doit pas être une variable d'ajustement des budgets gouvernementaux. Nous constatons les dégâts de telles pratiques : attractivité inexistante, départs des salariés qualifiés et expérimentés, organisations de travail délétères pour la santé…

Résumer l'accompagnement à « un coût » est un calcul froid qui déshumanise les relations et a des retombées bien plus coûteuses pour la société.

Nous subissons tous les conséquences des réformes du Code du travail qui permettent aux employeurs de nous faire perdre des droits. **L'individualisation à tous les niveaux** de notre société, ajoutée à la casse de notre modèle social protecteur, engendre la mise en concurrence avec le secteur marchand.

**L'urgence absolue** est l'augmentation les salaires. La paupérisation des travailleurs et la course au moins-disant doit être stoppée. Les salariés et les usagers méritent la reconnaissance qu'ils réclament.

Cohérente dans nos positions, la **FNAS FO** condamne les choix politiques et accompagne les camarades dans la construction du rapport de force qui permettra de changer ces orientations politiques et leurs choix budgétaires.

Nous attendons toujours la mise en œuvre de la loi Grand Âge Autonomie avec des moyens à hauteur des besoins.

Que va produire la réforme pour un nouveau modèle des Services Autonomie domicile[18] (SAD) qui transforme les SAAD[19], SSIAD[20] et SPASAD[21] existants ? Cette notice de la DGCS prévoit également une réforme du financement. Il est écrit : *« des financements « rénovés » pour ces nouveaux services »*… pas augmentés, ni réévalués mais rénovés !

La mise en place d'un tarif plancher, révisé annuellement, risque fort de se transformer en tarif plafond. Pour obtenir une dotation supplémentaire, les structures sont dans l'obligation de signer des CPOM[22] avec le Conseil Départemental dont il fixe lui-même les règles contractuelles.

Dans les faits, nous constatons que certains Conseils Départementaux refusent toujours d'appliquer l'Avenant 43-2020. L'organisation des Départements de France communique le 21 avril 2023. Elle écrit ne pas contester le fond, mais s'étonne fortement sur la forme. *« Ces accords de Branche (Valeur du point 5.77 €) n'ont pas fait l'objet d'échanges préalables avec les départements… »* plus loin dans le communiqué nous pouvons lire *« l'État s'abstient de prendre en compte l'inflation dans l'évolution des dotations… »*

Ce contexte d'austérité budgétaire n'augure rien de bon. Dans cette situation de sous-financement critique, avec de fortes disparités entre les départements, il nous est permis d'être inquiets pour les professionnels du secteur.

Mais, comme nous l'avons fait jusqu'à aujourd'hui, **notre délégation** portera les revendications issues des résolutions de notre XIX$^{ème}$ Congrès Fédéral.

**Ceux qui vivent, ce sont ceux qui luttent**

**Pour le secteur de l'Aide à Domicile**
**Isabelle ROUDIL**
**Secrétaire Générale Adjointe**

[18] *La réforme des services à domicile. Notice de le DGCS février 2022.*
[19] *Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile*
[20] *Service de Soins Infirmiers à Domicile*
[21] *Service Polyvalent d'Aide et de Soins à Domicile*
[22] *Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens*

# Alisfa

## “ Commission Paritaire Permanente de Négociation – CPPNI

Vice-Présidence tenue par FO de janvier 2020 à mars 2022.

**Les Missions**

Négociation de tout avenant, modification ou ajout à la CCNT.

Définition de la politique générale de la Branche qui est ensuite mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales.

Etablissement du rapport de Branche annuel.

Elle donne une interprétation des textes de la CCNT et un avis sur leur application.

La CPPNI met en place l'ACGFP – Association Chargée de Gestion du Paritarisme.

Durant ce mandat, **20 accords ont été négociés** ou sont en cours de négociation.

| ANNÉE | ACCORD | DATE DE SIGNATURE | FO EST SIGNATAIRE |
|---|---|---|---|
| 2020 | Pro A | 22 janvier | Oui |
| | Formation professionnelle | 10 juillet | |
| | Complémentaire santé (garanties) | 8 octobre | |
| | Prévoyance | 8 octobre | Oui |
| | Bons syndicaux | 4 novembre | |
| | Dialogue social | 4 novembre | |
| 2021 | Pro A | 7 novembre | Oui |
| | Désignation d'un organisme gestionnaire unique des fonds de solidarité | 7 octobre | Oui |
| | Dialogue social | 15 novembre | |
| | Développement du dialogue social local (bons syndicaux) | 2 décembre | |
| 2022 | Dialogue social | 13 mars | |
| | Pro A | 24 mai | Oui |
| | Complémentaire santé | 27 octobre | |
| | Prévoyance | 27 octobre | Oui |
| | Bons syndicaux | 27 octobre | |
| | Systèmes de rémunération et de classification | 6 décembre | |
| | *Travailleurs handicapés* | *En cours* | |
| 2023 | *Statut des assistants maternels* | *En cours* | |
| | *Cadres* | *En cours* | |
| | *Travailleurs handicapés* | *En cours* | |

L'accord le plus marquant reste la nouvelle classification et système de rémunération.

Les premières discussions ont commencé en 2016. La FNAS n'a pas été signataire et a fait opposition.

Nous nous sommes élevés contre la reconduction d'une classification à « critères classants » inégalitaire et laissant place à l'arbitraire patronal. Le nouveau système de rémunération franchit une étape supplémentaire avec l'impossibilité de revendiquer une augmentation générale des salaires. Le système repose sur deux leviers de négociation salariale : le socle commun de rémunération et la valeur du point.

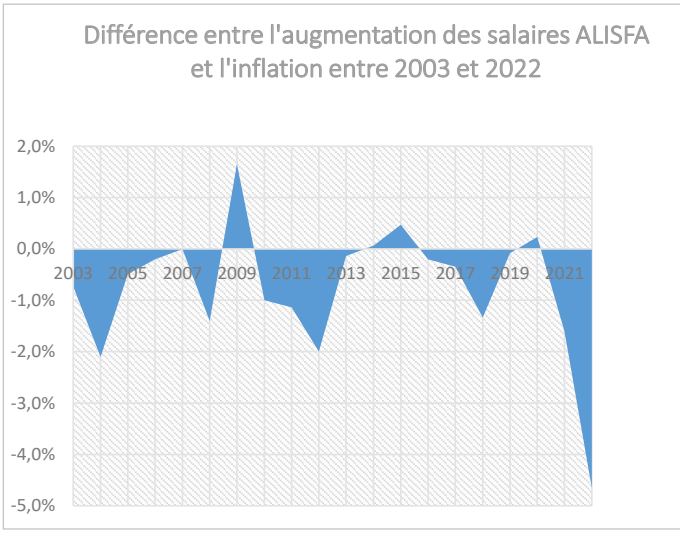
Augmenter le socle augmente davantage les bas salaires, augmenter la valeur du point augmente principalement les hauts salaires. Le système aboutira à des augmentations différenciées selon les emplois-repère. A chaque pesée, un pourcentage d'augmentation diffère. C'est un coup de plus porté à l'égalité.

Un groupe de travail destiné à produire des outils liés à l'accord « classification et rémunération » a été créé en 2023. L'accord allant trop à l'encontre de nos convictions, nous n'avons pas participé à sa mise en œuvre.

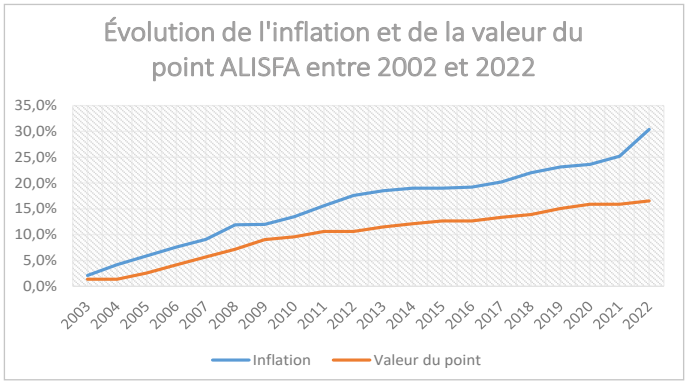
## Les salaires

Les augmentations de salaires n'ont pas suivi la hausse des prix, chacun s'en est rendu compte : en **2020** + 0,7 %, en **2021** rien et en **2022** + 0,5 %, soit **au total 1,2 % d'augmentation** alors que l'**inflation** s'est envolée à **7,3 %** sur la période.

De 2002 à 2022, la perte pour les salariés s'élève à 20,08 %.




Si l'on regarde l'évolution de l'inflation et de la valeur du point sur cette période (voir tableau ci-dessous), il est clair que les salariés s'appauvrissent de longue date. Et ce ne sont pas les annonces patronales et gouvernementales pour 2024 sur le « progrès social » pour les métiers de la petite enfance qui vont fondamentalement changer la donne.




La valeur du point a été fixée à 57,50 € au 1er janvier 2023. Les pesées de 292 à 337 restent sous le SMIC.

La CPPNI s'est réunie :

| | 2020 | 2021 | 2022 | Fin juin 2023 |
|---|---|---|---|---|
| CPPNI | 7 réunions | 8 réunions | 11 réunions | 5 réunions |
| Soit au total 31 réunions | | | | |

Par ailleurs, la CPPNI a mis en place un Comité de Pilotage relatif à l'emploi des travailleurs handicapés.

# COPIL Travailleurs handicapés

**Les Missions**

Proposer à la CPPNI des orientations en matière de politique d'emploi des travailleurs handicapés.

Poser les bases d'un futur accord de Branche qui ne serait pas une simple déclaration d'intentions.

Proposer des actions concrètes.

Le Copil, avec l'aide de l'AGEFIPH[1], a procédé à un diagnostic-action avec un prestataire sur la question des travailleurs handicapés. Celui-ci a rendu ses travaux en cours de l'année 2022.

Des actions concrètes adaptées à la Branche ont été élaborées. En octobre 2022, la délégation FO, après la phase de diagnostic, a présenté en CPPNI, ses orientations sur le contenu d'un accord. Celui-ci doit respecter au minimum ce qui est exigé pour

l'agrément :un plan de recrutement, un plan de maintien, un objectif de taux d'emploi, un objectif de recrutement, des moyens dédiés.

Pour la délégation FO, il devra comporter un plan d'action : le plan d'embauche, les partenariats, les actions d'insertion et de formation, le plan de maintien dans l'emploi, les actions de sensibilisation et de communication, les mesures d'accompagnement et des moyens pour l'animation, le pilotage et le suivi de l'accord.

En 2023, nous avons dû relancer une réunion du Copil. La négociation d'un accord est bien inscrite à l'agenda social 2023, mais ne semble pas soulever l'intérêt des autres organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

| | 2020 | 2021 | 2022 | Fin juin 2023 |
|---|---|---|---|---|
| Copil Handicap | 1 réunion | 5 réunions | 1 réunion | 1 réunion |
| Soit au total 8 réunions | | | | |

[1] *Association nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées*

# Commission Paritaire Emploi-Formation - CPNEF

**Présidence tenue par FO d'octobre 2020 à mars 2022 et depuis FO est Vice-Présidente.**

**Les Missions**

La CPNEF propose à la CPPNI les orientations et priorités de la Branche en matière de formation professionnelle et d'emploi. Elle définit les mesures et les actions nécessaires à la mise en œuvre de ces orientations. Elle est chargée de gérer les moyens de la politique de formation professionnelle.

Elle étudie l'évolution des emplois, cherche à adapter le développement de la formation à l'évolution de l'emploi et à réduire la précarité.

En dehors de ses attributions habituelles (définition des règles de prise en charge des formations et suivi des enveloppes budgétaires rattachées), la CPNEF a été davantage sollicitée par l'Etat ou les régions, par exemple :

- Contrats d'Objectifs Territoriaux,
- Comité de pilotage de Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales,
- Contrat régional de filière pour l'orientation, la formation et l'emploi dans les métiers du sport, de l'animation, des loisirs et du lien social,
- Réingénierie des diplômes de l'animation.

Ces réunions se multipliant, la Commission a dû mettre en place des binômes paritaires pour représenter la CPNEF en région, la Présidence ne pouvant plus y faire face.

Avec Uniformation qui se fait le relais de l'Etat, le transfert du CPF[2] à la CDC (Caisse des Dépôts et Consignation) et le rôle prédominant de France-Compétences, la mainmise de l'Etat sur la formation professionnelle avance à grand pas au détriment du paritarisme.

**La délégation FO :** notre volonté d'améliorer la prise en charge des formations surtout qualifiantes, pour les salariés a abouti aux financements tels que la garde d'enfants, les frais d'inscription en VAE.

Les possibilités et modalités de départ en formation ne sont pas encore assez connues des salariés. Nous voulons que le futur site de Branche permette de facilité le départ en formation des salariés.

La commission s'est réunie :

| | 2020 | 2021 | 2022 | Fin juin 2023 |
|---|---|---|---|---|
| CPNEF | 6 réunions | 7 réunions | 5 réunions | 3 réunions |
| Soit au total 21 réunions | | | | |

La CPNEF a mis en place de nombreux Copil et groupes de travail tels que :

[2] *Compte Personnel de Formation*

## Copil Observatoire

### Missions

Assurer une veille prospective sur l'évolution de l'emploi, des métiers et des qualifications.

Répondre aux interrogations et nourrir les réflexions de la CPPNI, CPNEF ou CPSP[3] par l'exploitation des données existantes ou par la mise en place d'études ad-hoc.

Assurer une veille sur les accords négociés en entreprise à travers la mission d'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective.

Assurer la visibilité de la Branche auprès des structures elles-mêmes et auprès des partenaires ou pouvoirs publics par la publication de documents de communication.

### Réalisations (chaque année)

- Panorama en alternance une année sur deux :
  - Panorama général de la Branche + déclinaisons régionales
  - Panorama sur une thématique en particulier : la santé des salariés, les métiers en tension + des déclinaisons régionales : emploi-formation
- Observatoire Paritaire de la Négociation Collective : production des 2 bilans semestriels
- Note de conjoncture en vue de la négociation de la politique salariale

### Les études réalisées :

- Finalisation de l'étude « Impact de la baisse des cotisations patronales et de la diminution du nombre de contrats aidés dans les structures de la Branche »
- Travail sur un outil de suivi des rémunérations des salariés de la Branche
- L'entretien professionnel : recueil des pratiques, besoins des structures et salariés afin de constituer un point de départ au bilan qui devra être fait en 2024 (accord formation) et nourrir les travaux sur l'outil de modélisation de cet entretien que la Branche doit produire
- Collecte des contacts des IRP[4] dans la Branche afin de faciliter la communication vers les salariés
- Les services civiques dans la Branche : quelles missions leur sont attribuées ? Quels débouchés au terme de leur mission ?
- Approfondissement de nos connaissances sur les ADSL[5] : quels métiers et compétences y retrouve-t-on ?

### La délégation FO

Certaines études ont été effectuées à l'initiative de la délégation FO en vue des négociations en cours ou à venir sur :

- Les indicateurs à mettre en place pour assurer le suivi du nouvel accord Egalité Professionnelle
- La cotation des postes (accord classification et rémunération)
- Les salaires des assistants maternels (accord statut des assistants maternels)
- La charge de travail des cadres (accord cadres)

[3] *Commission Paritaire Santé et Prévoyance*
[4] *Instances Représentatives du Personnel*
[5] *Association de Développement Social Local*

La délégation FO s'appuie sur les enquêtes et veille à ce qu'elles ne restent pas dans les tiroirs. Dans une Branche dans laquelle la communication et les enquêtes se font historiquement en direction unique des employeurs, nous nous sommes attelés de longue date à faire prendre en compte les salariés. A cet égard, les usages changent peu à peu.

Le COPIL Observatoire s'est réuni :

| | 2020 | 2021 | 2022 | Fin juin 2023 |
|---|---|---|---|---|
| Copil Observatoire | 4 réunions | 5 réunions | 5 réunions | 3 réunions |
| Soit au total 15 réunions | | | | |

## Copil GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences)

### Missions

La GPEC est un outil d'anticipation des besoins des entreprises en compétences et en développement.

Pour les salariés, il s'agit de leur permettre de mieux appréhender l'évolution ou la transformation de leurs métiers et les passerelles entre les différents métiers.

Au final, la Branche devra déterminer ses priorités en matière de formation, d'alternance et de qualifications qui feront l'objet d'un accord de branche.

Les années 2020 et 2021 ont fait l'objet d'un travail important du Copil, soit une dizaine de réunions se sont tenues avec l'aide d'un cabinet ayant la démarche suivante :

- État des lieux, prospective et identification des besoins
- Élaboration d'outils GPEC et expérimentation
- Définition du plan d'action de la Branche

Le travail avec le cabinet ne nous a pas vraiment donné satisfaction. Après une mise en stand bye et des discussions à la CPNEF en 2022, le Copil a repris ses travaux en 2023.

| | 2020 | 2021 | 2022 | Fin juin 2023 |
|---|---|---|---|---|
| Copil GPEC | 5 réunions | 5 réunions | 2 réunions | 3 réunions |
| Soit au total 15 réunions | | | | |

## Copil Référents Régionaux - RR

### Les Missions

Assure le pilotage politique du réseau de personnes ressources en région, appelées RR (Référents Régionaux). Elles sont chargées de mettre en œuvre les orientations stratégiques de la Branche, définies par la CPNEF, sur les questions de gestion des compétences, de qualification, d'emploi et de formation.

Le Copil définit les missions annuelles des Référents en Région, veille à la bonne réalisation des missions confiées aux RR et en autoriser le règlement financier, instruit les nouvelles demandes et les renouvellements des accords de partenariat territoriaux pour le développement de l'emploi et de la Formation

Durant ce mandat, en plus de ses missions habituelles, le Copil RR a mené un grand chantier de travaux sur l'évolution à apporter au réseau RR, à ses modalités de financement et aux conventions passées avec leurs employeurs.

Le pilotage politique du réseau et ces travaux sur l'évolution ont nécessité de nombreuses réunions, soit 51 de 2020 à juin 2023.

| | 2020 | 2021 | 2022 | Fin juin 2023 |
|---|---|---|---|---|
| Copil RR | 12 réunions | 16 réunions | 15 réunions | 8 réunions |

# Comité Technique Paritaire – CTP

**Les Missions**

Le CTP propose des orientations politiques à la CPNEF pour gérer les fonds de formation de la Branche en adéquation avec les besoins des salariés et des structures.

Il assure le suivi des fonds conventionnels et légaux de la formation professionnelle.

Il définit annuellement les règles de prise en charge des différents dispositifs de formation professionnelle, validés par la CPNEF.

Il étudie les demandes de prises en charge sur les financements du 0,2 % de la masse salariale brute destiné aux colloques, analyses de la pratique, demandes de recours, financements exceptionnels.

En dehors de ses actions habituelles (suivi des fonds, règles de financement, et prises en charges des dispositifs), le CTP a travaillé et fait des propositions à la CPNEF, pour France-Compétences, sur les coûts-contrat d'apprentissage des CFA[6].

En 2023, le CTP a mis en place 2 groupes de travail :

- Renforcer les compétences dans la filière éducative Petite Enfance pour des salarié.es ayant un diplôme CAP Accompagnement Educatif Petite Enfance et le DE Auxiliaire de Puériculture.
- Renforcer les compétences communes à nos secteurs d'activité des responsables de structures.

Ces groupes de travail se font accompagner par le service Ingénierie d'Uniformation.

A ce jour la délégation FO n'a participé qu'à une réunion du groupe de travail « filière Petite Enfance ». Il est encore trop tôt pour en mesurer l'intérêt pour les salariés.

| | 2020 | 2021 | 2022 | Fin juin 2023 |
|---|---|---|---|---|
| CTP | 9 réunions | 9 réunions | 7 réunions | 4 réunions |
| Soit au total 28 réunions + 1 réunion du groupe de travail | | | | |

[6] *Centre de Formation d'Apprentis*

# Groupe Paritaire Communication – GPC

**Les Missions**

Le groupe paritaire communication est chargé de mettre en œuvre la stratégie/le plan de communication externe de la CPNEF en mobilisant tous les outils disponibles (site internet, brochure, plaquettes, lettres d'informations…).

Principales productions :

- Brochure de financement des actions de formation professionnelle
- Guide paritaire de l'entretien professionnel
- Site de Branche : création d'un site de branche unique à partir des sites de la CPNEF et la CPSP. Le site sera opérationnel en 2023.
- Outils de communication sur l'ouverture du site de Branche

La délégation FO s'est attachée à ce que les outils produits d'adressent bien aux salariés et pas qu'aux employeurs comme par le passé.

| | 2020 | 2021 | 2022 | Fin juin 2023 |
|---|---|---|---|---|
| CPC | 2 réunions | 4 réunions | 8 réunions | 3 réunions |
| Soit au total 15 réunions | | | | |

# Commission Paritaire Santé Prévoyance - CPSP

**Les Missions**

La CPSP est chargée de mettre en place et de suivre les deux régimes, à savoir le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance. Elle propose les adaptations nécessaires. Elle assure l'administration des fonds d'action sociale.

Elle définit les priorités d'intervention de la Branche en lien avec la santé au travail et met en place les actions dédiées.

Les accords « Complémentaire Santé » et « Prévoyance » ont été renégociés en 2020. Les 2 régimes ont pris effet au 1er janvier 2021. L'année 2020 a donc été consacrée à l'élaboration des cahiers de charges, l'audition des assureurs et l'écriture des protocoles techniques. Depuis, nous avons régulièrement fait le suivi et les deux régimes sont à l'équilibre.

La CPSP a travaillé sur le règlement des fonds du Haut Degré de Solidarité et a créé un site de Branche dédié à la santé pour les faire connaitre. La Commission, en 2021 a confié à l'OCIRP (union d'organismes de prévoyance) la gestion de ces fonds. L'OCIRP a été désigné comme unique gestionnaire par accord. Malgré tout, ces financements restent insuffisamment utilisés.

C'est pourquoi la CPSP a décidé d'en utiliser une partie pour financer des actions dans le cadre du nouveau plan d'action santé quadriennal. Dans ce plan d'action il est notamment prévu la possibilité pour la Commission de financer des actions en lien avec la santé au

travail mises en place sur le territoire au profit des salariés et des structures de la Branche (référent santé, fascicule « *Lutte contre le harcèlement* », diagnostics Risques Psychosociaux et Troubles Musculo Squelettiques, …).

La CPSP s'est réunie :

| | 2020 | 2021 | 2022 | Fin juin 2023 |
|---|---|---|---|---|
| CPSP | 10 réunions | 6 réunions | 5 réunions | 3 réunions |
| Soit au total 24 réunions | | | | |

# Association Chargée de la Gestion de Fonds du Paritarisme - ACGFP

**FO a été alternativement Trésorier/Trésorier-adjoint de 2020 à 2023.**

Un fonds du paritarisme a été créé afin de développer la négociation collective dans la Branche. Afin de mener à bien cette mission des moyens financiers (contribution annuelle de 0,08 % de la masse salariale brute) ont été mis en place ainsi qu'une association gestionnaire.

**Les Missions de l'association**

- Appeler à contribution une fois par an.
- Gérer les contributions, veiller à leur affectation.

La collecte des fonds est confiée à Uniformation. Durant la période, le règlement intérieur a été plusieurs fois revu afin de s'adapter à de nouveaux besoins.

A partir de juillet 2020, avec le projet d'Elisfa de faire financer l'équipement de leurs locaux en matériel de visio conférence, des difficultés sont apparues pour obtenir des devis cohérents et des réponses claires. Le matériel loué semblait acheté. Seule FO n'a pas voté pour.

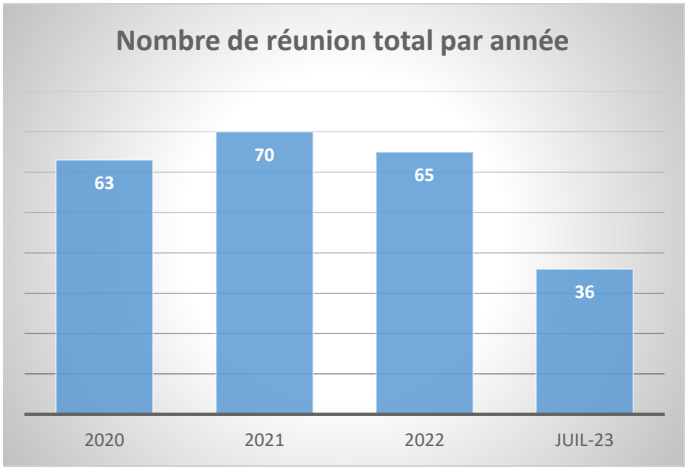
| | 2020 | 2021 | 2022 | Fin juin 2023 |
|---|---|---|---|---|
| ACGFP | 7 réunions | 5 réunions | 6 réunions | 5 réunions |
| Soit au total 23 réunions | | | | |

# Développement

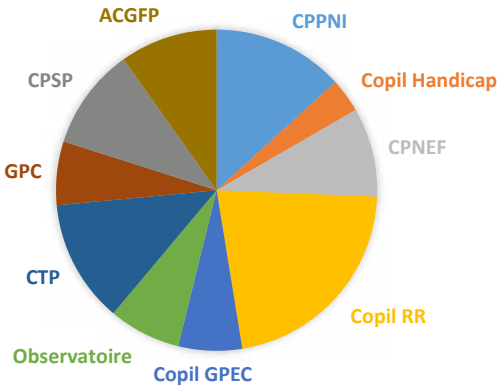
- Création d'un triptyque qui présente la Branche et nos revendications destiné aux SDAS. L'idée a plus tard été reprise par la commissions développement de la FNAS et étendu à toutes les Branches.
- Proposition de rencontre locale aux SDAS syndiquant des camarades de la Branche. Seul le SDAS 67 nous a répondu positivement. La délégation FO s'est rendue à Strasbourg en mars 2022. Financée sur les bons syndicaux. Cette rencontre fort riche a débouché sur un projet de statut des assistants maternels dans la Branche.
- Réalisation d'une réunion-test en visio en 2023 pour échanger sur la future classification et système de rémunération avec comme projet de développer ce type d'échanges.
- Élaboration d'un document explicatif et reprenant nos positions sur la classification et le système de rémunération qui se mettra en place au 1er janvier 2024. En cours.

**Récapitulatif des réunions de la période 2020- juin 2023**

| | 2020 | 2021 | 2022 | 06-2023 | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| CPPNI | 7 | 8 | 11 | 5 | 31 |
| Copil Handicap | 1 | 5 | 1 | 1 | 8 |
| CPNEF | 6 | 7 | 5 | 3 | 21 |
| Copil RR | 12 | 16 | 15 | 8 | 51 |
| Copil GPEC | 5 | 5 | 2 | 3 | 15 |
| Observatoire | 4 | 5 | 5 | 3 | 17 |
| CTP | 9 | 9 | 7 | 4 | 29 |
| GPC | 2 | 4 | 8 | 1 | 15 |
| CPSP | 10 | 6 | 5 | 3 | 24 |
| ACGFP | 7 | 5 | 6 | 5 | 23 |
| **Total par année** | **63** | **70** | **65** | **36** | **En tout 234** |




**RÉPARTION DU NOMBRE DE RÉUNION TOTAL**




Et pour finir, je tiens à remercier Sophie DALPHRASE, Christine Grandmougin, David Grégoire, Oliver HALLAY, Marianne MOSER et Gil SILVESTRI pour leur participation à la délégation Alisfa.

**Sylvie BECK**
**Secrétaire Fédérale**

# Assistants familiaux

## “ Naissance de la Commission Nationale en 2020

De février 2020 à février 2021, FORCE OUVRIERE a été invitée à participer au groupe de travail ministériel visant à réformer le statut des Assistants Familiaux.

C'est dans ce cadre qu'une Commission FO s'est mise en place, réunissant des responsables FO des Fédérations FO Action Sociale et FO Services Publics et de Santé, des adhérents FO assistants familiaux, agents et salariés des services d'accueil familiaux publics et privés des différents départements.

Chaque réunion convoquée par le Ministère a été préparée collectivement, en visioconférence compte tenu du contexte contraint lié à la gestion de la crise Covid, et a donné lieu à la rédaction des revendications FORCE OUVRIERE, qui ont pour chaque séance été remises au Ministère.

Cette concertation ministérielle a abouti à la promulgation de la Loi Taquet le 7 février 2022 et du décret sur les rémunérations du 31 août 2022. Ces nouvelles dispositions législatives, qui modifient le statut des A Assistants Familiaux sont bien loin des besoins des professionnels et des revendications portées par FORCE OUVRIERE.

Pour la FNAS FO, nous avons refusé de nous associer aux dernières réunions qui traitaient surtout de la rémunération. Les propositions du Ministère étaient trop éloignées des besoins réels, et détournées des objectifs pourtant annoncés au départ d'uniformisation, sécurisation et de revalorisation des rémunérations et des indemnités d'entretien.  Pour autant, la Commission Nationale n'a pas faibli et a continué à se réunir et à envoyer systématiquement ses revendications étayées.

La Commission Nationale Assistants Familiaux FO a publié et diffusé en octobre 2021 une plateforme revendicative claire et argumentée, adressée au ministère de façon à tenter jusqu'au bout de faire entendre les besoins de ce secteur si particulier.

A retrouver sur le site de la Fédération : https://www.fnasfo.fr/wp-content/uploads/2021/10/plateforme-revendicative-assfam-v22-10-21.pdf

## Objectifs de la commission nationale FO Assistants familiaux

La particularité de cette Commission est d'être interfédérale. Son rôle est de permettre aux adhérents FO Assistants Familiaux, quel que soit leur employeur (public, privé, associatif ou non), de pouvoir s'appuyer sur une organisation leur permettant de se réunir, de partager leurs constats, de s'informer. Souvent les Assistants Familiaux ont plusieurs employeurs, ce regroupement des deux fédérations est indispensable pour lever les obstacles purement organisationnels.

Les objectifs poursuivis par cette Commission sont de construire les cahiers de revendication, de mener le cas échéant les actions nécessaires, de produire des outils pratiques, des outils de communication et de développement. Le travail sur les fiches pratiques permet à la Commission Nationale de se former et de s'approprier les textes législatifs, et permet aux salariés de connaître et défendre leurs droits.

**Tous les adhérents FO Assistants Familiaux peuvent participer à cette Commission nationale. Il suffit de se faire connaître au secrétariat de la Fédération.**

**Cette commission et ses publications sont des outils de développement pour les syndicats. Ils ont déjà conduit à des adhésions dans les départements. Ils ont également permis, à Toulouse par exemple, de construire une liste FO et d'obtenir des sièges aux élections.**

## Activités et publications

La Commission se réunit plusieurs fois par an en visioconférence (mode adapté au travail à domicile) et une fois par an en présentiel.

Les documents produits par la Commission Nationale sont envoyés par mail à tous les SDAS, ils sont à retrouver sur le site fédéral. Voici les principaux documents pratiques publiés :

### Le 3 mars 2023 :

Dès la promulgation du décret d'application de la Loi Taquet au 31 août 2022, les Assistants Familiaux ont vu leur rémunération complètement chamboulée, parfois sans explication. La lecture de leur fiche de paie est devenue particulièrement ardue. Il était donc primordial pour la Commission Nationale Assistants Familiaux FO de construire des outils pratiques.

Pour autant, des dispositions auraient toujours besoin d'être précisées par le ministère, car la confusion règne toujours ! Loin d'uniformiser la rémunération, chaque département délibère différemment. Et pour la CCNT66, la situation est dramatique. L'entièreté de la grille de classification est passée sous le minimum légal. Il n'y a donc plus de reconnaissance de l'ancienneté. Les employeurs refusent d'ouvrir des négociations, abandonnant ainsi les Assistants Familiaux au minimum légal, en deçà de ce qui est pratiqué par les conseils départementaux. FO porte la demande d'ouverture de négociation à chaque réunion de Commission Mixte Paritaire (cf. Compte rendus CMP CCNT66).

https://www.fnasfo.fr/wp-content/uploads/2023/03/loi-taquet-fiche-1-remuneration.pdf

https://www.fnasfo.fr/wp-content/uploads/2023/03/loi-taquet-fiche-2-contrat-de-travail-exclusivite.pdf

### Le 14 avril 2022 :

Les Assistants Familiaux ont la particularité d'avoir le choix entre deux régimes pour leur imposition sur le revenu, dont un régime particulièrement avantageux : l'abattement forfaitaire. L'objet de cette fiche pratique est de permettre aux AF de connaître ce régime et de savoir l'utiliser.

https://www.fnasfo.fr/negociation/assistants-familiaux_fiche-pratique-declaration-des-impots_15-avril-2022/

### Le 14 février 2022 :

Pour soutenir les Assistants Familiaux victimes d'accusations non fondées (situation malheureusement courante), la Commission a construit un document pratique pour aider les salariés à trouver du soutien et à faire valoir leurs droits.

https://www.fnasfo.fr/wp-content/uploads/2022/02/fiche-pres-innocence-pdf2.pdf

**Corinne PETTE**
**Secrétaire Fédérale**

# CCNT 51

Née en 1936, la FEHAP (Fédération des Établissements Hospitaliers et d'Assistance Privée) est la Fédération des Employeurs de référence des champs sanitaire, social et médico-social privés solidaires non lucratifs.

**En 1951,** elle rédige avec les organisations syndicales la première convention collective entre employeurs et salariés du secteur de la protection sociale, la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951.

**Courant 2019,** nous avons assisté à la naissance d'**AXESS**, Confédération des Employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social regroupant NEXEM (CCN66), la FEHAP (CCN51), la Croix-Rouge et Unicancer (partie en janvier 2022 car ne souhaitait pas s'engager dans une convention collective unique).

La FEHAP reste notre interlocuteur unique pour ce qui concerne la CCNT 51 lors des commissions.

## La CCNT 51 en chiffres

**+5300** Établissements et services adhérents

**+1500** Organismes gestionnaires (associations, fondations, mutuelles, etc.)

**351.000** **Professionnels salariés (couverts par la CCN 51)**

**14%** des capacités d'accueil des établissements sanitaires

**17%** **des capacités d'accueil en établissements médico-sociaux**

**21%** de l'activité en soins de suite et réadaptation et rééducation fonctionnelle

**15%** des structures pour personnes âgées

**10%** **des structures pour personnes en situation de handicap**

**4%** **des capacités d'accueil des établissements sociaux (Aide sociale à l'enfance et centres pour adultes en difficulté sociale)**

# Situation générale depuis le dernier congrès

Pour rappel, *nous partageons le mandat avec nos camarades de l'Union Nationale des Syndicats de la Santé Privée (UNSSP). Lors des Commissions Paritaires il y a un négociateur de la Fédération Nationale de l'Action Sociale (FNAS) et trois négociateurs de l'UNSSP.*

*La Fédération des Services Publics et de santé étant signataire de la Convention Collective 51 au moment de sa création, c'est elle qui prend la décision finale de la signature des avenants proposés lors des Commissions Paritaires. Cependant, une discussion entre nos deux Fédérations permet d'échanger et d'argumenter sur notre position avant une éventuelle signature.*

**Depuis le dernier congrès à Dunkerque en novembre 2019**, nous continuons à porter nos revendications sur les salaires et notamment l'augmentation de la valeur du point. Notre objectif premier reste de maintenir et d'améliorer les droits des salariés. Nous continuons à subir les politiques d'austérité et le mépris des employeurs quant aux conditions de travail et la reconnaissance de nos métiers.

La FEHAP se cache sans cesse derrière le gouvernement et attend que celui-ci lui donne une « enveloppe financière ». Le dialogue social et les possibilités de négociations au sein des Commissions Paritaires ne méritent pas le travail des organisations syndicales, dont la FNAS FO, qui se battent continuellement pour l'amélioration de nos droits. Nous faisons face à l'individualisation des droits et la négociation locale.

Les salariés démissionnent, fuient notre secteur. Le public se voit aujourd'hui mieux rémunéré et attire davantage.

La Covid-19 a impacté, de fait, les relations avec la FEHAP, par des réunions en visioconférence en 2020 et 2021, l'expression y étant moins facile.

La FNAS a demandé à la FEHAP le maintien de salaire pendant la période covid, sans perte de salaire pour absences sur la prime décentralisée. La réponse a été une recommandation patronale sur ce point au premier confinement mais elle n'a pas souhaité réitérer cette action au second confinement.

Nous avons aussi réclamé la prime covid pour tous à hauteur de 1500 €.

Le toilettage de la CCN a continué courant 2019/2020 pour la « soi-disant » mise en conformité aux ordonnances Macron. **Nous n'avons pas été signataires de certains des titres toilettés.** Nous avons réclamé une amélioration des droits à travers ce toilettage, mais la FEHAP a refusé. Elle a voulu travailler sur la mise en conformité du texte conventionnel avec les évolutions législatives et améliorer la lisibilité du texte. Elle n'a souhaité en aucun cas entamer des négociations sur l'amélioration de la convention collective et a refusé la revendication que nous avions de sécuriser un certain nombre de points. La FEHAP poursuit donc l'accompagnement de la politique d'austérité, de restrictions budgétaires et destructrices du gouvernement. Elle participe donc activement à la destruction du secteur privé non lucratif et compte le faire payer aux salariés.

**Lors du premier semestre 2020,** la FEHAP a souhaité être éclairée sur l'application de la Convention au sein de ses établissements. Ses représentants ont fait un tour de France et ont prôné une éventuelle *« évolution de la CCN 51 »*. L'idée était de mettre en avant la valorisation des compétences, d'étudier la problématique des premiers niveaux de qualification et la question de l'attractivité. Même si cette négociation pouvait être de bon augure, il n'en était rien, puisqu' aucun budget supplémentaire n'était dégagé pour cette soi-disant *« évolution »* !

Pendant ce temps, la FEHAP a mis en avant sa CCN allant jusqu'à dire qu'elle serait la convention de rattachement si nécessaire pour le secteur, et qu'il n'était question d'aucune dénonciation future. L'arrivée du Ségur 1 au niveau national (juillet 2020) a mis fin à cette négociation pourtant accompagnée de propositions diverses.

Depuis fin 2020, changement radical de la FEHAP ! Nous sommes confrontés à leur volonté de mise en place d'une Convention Collective Unique Etendue (CCUE) au niveau de la Branche, sous l'égide d'AXESS. Cette CCUE voulue par les employeurs fait aussi l'objet d'un chantage de la part du gouvernement, prétextant des enveloppes financières supplémentaires pour l'augmentation des salaires, si les organisations syndicales de salariés l'acceptent. Les négociateurs de la CCN51 savent bien que ce projet ne sera en rien bénéfique aux salariés puisqu'elle sera en grande partie conçue sur le principe des compétences reconnues par notre employeur. La question de l'avancement au « mérite » n'est pas entendable, ni acceptable. La FEHAP acte avec NEXEM, l'ouverture des procédures pour arriver d'ici 4 à 5 ans à la fusion de nos Conventions collectives 51, 66 et Accords CHRS. Elle affirme ne pas vouloir aller jusqu'à la dénonciation de la CCN 51…mais comme elle affirmait en 2020 ne pas vouloir de Convention Collective Unique ! Que nenni, les discours changent…

D'ailleurs, en février 2022, la FEHAP fait voter à ses adhérents, lors d'une assemblée générale extraordinaire, l'accélération du processus de négociation et des discussions sur la CCUE.

**Pour la FNAS FO,** cela n'arrête en rien nos revendications, bien au contraire, nous porterons toujours nos revendications en CPPNI CCN 51. Celle-ci existe toujours et c'est à cet endroit que doivent se passer toutes les discussions qui concernent les salariés de notre secteur.

La question des 183 € pour TOUS est toujours notre priorité. Dès le début, nous avons réclamé que les mesures de revalorisation du Ségur 1 soit appliquées à l'ensemble des salariés de la CCN 51. La FEHAP a proposé 2 Décisions Unilatérales Employeur (DUE) fin 2020 pour revaloriser les personnels non-médicaux et sage-femmes des établissements de santé ainsi que les personnels non-médicaux des EHPAD. Mais cela excluait d'emblée les salariés du secteur social et médico-social. **FO n'a pas été signataire des 2 avenants mis à signature avant les DUE** puisqu'elle considère ces décisions inégalitaires et complétement discriminantes.

**En 2021,** la FEHAP signe le protocole d'accord de méthode de la mission Laforcade avec AXESS, elle perd son identité unique sciemment. Malgré tout, l'arrivée de « Laforcade 1 » permet de remettre à la négociation les 183 € pour Tous. Mais c'est toujours insuffisant malgré l'ouverture vers certains métiers et champs d'intervention. En effet, seuls certains salariés sont revalorisés et, de surcroît, pas dans tous les secteurs. De plus, cette mission « Laforcade 1 » s'accompagne d'un chantage imposé par le gouvernement pour un rapprochement de Branche. De nombreuses grèves et manifestations ont eu lieu en France et partout au niveau local pour obtenir ces 183 €.

La FEHAP propose alors une nouvelle DUE pour notre secteur en novembre 2021, ne concernant toujours pas l'ensemble des salariés, mais incluant les établissements financés autant par l'Agence Régionale de Santé (ARS) que par les Conseils Départementaux. **Nous n'avons pas été signataires pour les mêmes raisons que les 2 premières DUE.**

**En 2022**, la conférence sur les métiers de l'Accompagnement Social et Médico-Social permet l'élargissement des 183 € aux personnels sociaux-éducatifs. Cependant cette négociation se passe au niveau d'AXESS. Un accord est ainsi proposé mais pas au niveau de la CCN 51. On assiste alors aux prémices d'une volonté de mettre une première pierre à l'édifice de la CCUE. **Nous n'avons pas été signataires de cet accord.**

Depuis 2022, les projets d'avenants proposés par la FEHAP voient apparaître 2 logos en en-tête : celui de la FEHAP et celui d'AXESS !

# Représentativité

Arrêté du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif (n° 0029) :

- La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) : 36,50 % ;
- La Confédération Générale du Travail (CGT) : 33,15 % ;
- La Confédération générale du travail-Force Ouvrière (CGT-FO) : 16,28 % ;
- La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) : 9,58 % ;
- La Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC) : 4,49 %.

# Politique salariale - Valeur du Point

Augmenter la valeur du point ! Augmenter les salaires !

Depuis le 1er juillet 2022, le point est à 4,58 € brut.

Nous continuons à nous battre pour faire disparaître le salaire minimum conventionnel qui s'accompagne d'une indemnité différentielle pour atteindre le SMIC. **Plus de 40 % des salariés ont un coefficient en dessous le SMIC.**

Aujourd'hui, le coefficient 351 (AES) se retrouve à 101,70€ en dessous. Les aides-soignants ne sont qu'à seulement 12,80€ au-dessus du SMIC. En 2021, nous mettions déjà en garde la FEHAP sur le fait que si rien ne changeait les AES et AS seraient rémunérés sous le SMIC, on y est pour les AES ! (Et on l'était il y a encore peu de temps pour les aides-soignants).

Ce salaire minimum conventionnel a été mis en place en 2009 **(FO n'a jamais été signataire de ces avenants)**, la FEHAP s'était engagée à le faire disparaître en revoyant les coefficients mais, encore une fois, malgré nos demandes, elle prétexte toujours le manque d'argent pour une réévaluation.

Cela représente 37 fonctions ou métiers de la CCN 51 en dessous du SMIC.

La filière logistique est la plus impactée comme la filière éducative et sociale puisqu'elle comprend les AES en grande partie. (Voir tableau ci-dessous).

De surcroît, il est nécessaire de préciser que les salariés de la filière logistique ne perçoivent pas les 183€, ce qui les laissent dans la tranche des plus bas salaires.

Notre combat sur la valeur du point s'est accentué depuis novembre 2021, avec des refus catégoriques au début, mais notre insistance et notre acharnement ont payé, en partie. A chaque Commission Paritaire (février 22, mai 22, juin 22, juillet 22, septembre 22) nous avons demandé l'ouverture de négociations salariales au minima, à hauteur de l'augmentation du point d'indice dans la fonction publique, soit 3,1%, et à hauteur de l'augmentation du coût de la vie.

Pour rappel, la dernière augmentation du point date de 0,5 % en juillet 2017 puis 0,5 % en juillet 2018.

En novembre 2022, faisant suite à la conférence salariale du 20 octobre, le ministère lâche enfin quelques deniers et propose une enveloppe pour revaloriser les salaires de la CCN 51 à hauteur de 3%. Quelle aubaine… Mais aussi quelle déception !

La FEHAP propose alors un avenant qui ne permet qu'une revalorisation aux coefficients au-dessus du SMIC, rien pour les infra-SMIC. **FO n'en sera pas signataire** tout en faisant le constat qu'une négociation est donc possible au sein de la Commission Paritaire de la FEHAP et non uniquement à celle de la Branche. Les employeurs feront une recommandation patronale. Le ministère n'étant plus à une incohérence près, il agrée cette DUE le 21 décembre 2022. Alors même que le mois précédent, lors de la Conférence sur les métiers de notre secteur, celui-ci exprimait une obligation de mesures spécifiques pour les bas salaires dans l'utilisation de l'enveloppe budgétaire allouée pour la revalorisation des 3 %.

Nous réussissons malgré tout à négocier un engagement de clause de revoyure inscrite dans la recommandation patronale du 23 novembre 2022, pour la CPPNI de janvier 2023 sur les bas salaires.

Coup d'éclat de la FEHAP en janvier, elle annonce clairement qu'une augmentation pour les coefficients infra-SMIC ne pourra être négocier que dans le cadre de la CCUE donc au niveau d'AXESS.

Toutes les Organisations Syndicales se sont insurgées et ont dénoncé la déloyauté de la FEHAP dans la négociation. Elles ont quitté la séance en précisant qu'elles ne reviendraient autour de la table de négociation que tsi un projet d'accord sur les mesures bas salaires leur était proposé.

En mars 2023, nous avons refusé de siéger à la CPPNI tout comme la CGT, CFE-CGC et la CFTC puisqu'aucun projet sur les bas salaires n'était mis à l'ordre du jour.

Nous tenons à préciser que dans beaucoup d'autres conventions de notre secteur, il y a eu des avancées sur la question des plus bas salaires, sauf dans la CCN 51.

Lors de la CPPNI du 16 mai 23, Force Ouvrière a demandé à mettre à l'ordre du jour le point sur *« la revalorisation des bas salaires »*. Mais en séance la FEHAP a refusé d'ouvrir les négociations prétextant qu'en accord avec le gouvernement, plus aucune négociation ne se fera en dehors du projet patronal de CCUE. Clairement cela signifie que les salariés de la CCN 51 n'obtiendront pas d'augmen-

tation de salaire avant longtemps, vu que cette négociation peut durer de 3 à 5 ans.

Suite à cette commission, les organisations syndicales, sauf la CFDT, ont appelé l'ensemble des salariés de la FEHAP, à rejoindre massivement la journée de grève et de manifestation du 6 juin 23, avec comme mot d'ordre :

**« Augmentez les salaires, pas l'âge de la retraite !!!»**

La FNAS FO revendique le point à 6 € vu l'inflation en 2022 et elle continue son combat au sein de la CCN 51 des 183 € pour tous et sans contrepartie !

## Tableau comparatif SMIC

**SMIC mensuel au 1er mai 23 : 1747,20 € BRUT.**
**SMIC horaire au 1er mai 23 : 11,52 € BRUT de l'heure.**
**Point FEHAP : 4,58 € au 1er juillet 2022.**

### FILIÈRE ÉDUCATIVE ET SOCIALE

| MÉTIERS | Coefficient de base | Nombre de fonctions ou métiers rattachés | Brut mensuel | Indemnité différentielle SMIC |
|---|---|---|---|---|
| **Agent des services éducatifs et sociaux :**<br>- Auxiliaire de Vie | 306 | 1 | 1401,48 | - 345,72 € |
| **Auxiliaire éducatif :**<br>- Auxiliaire socio-éducatif<br>- Auxiliaire éducatif et sportif | 339 | 2 | 1552,62 | - 194,58 € |
| **Auxiliaire de l'accompagnement éducatif et social :**<br>- Accompagnant éducatif et social AES (AMP, AVS) | 351 | 2 | 1607,58 | -139,62 € |
| **Assistant socio-éducatif :**<br>- Educateur sportif<br>- Animateur socio-éducatif<br>- Moniteur éducateur<br>- TISF | 378 | 4 | 1731,24 | + 15,96 € au-dessus du SMIC |

### FILIÈRE ADMINISTRATIVE

| MÉTIERS | Coefficient de base | Nombre de fonctions ou métiers rattachés | Brut mensuel | Indemnité différentielle SMIC |
|---|---|---|---|---|
| **Employé administratif :**<br>- Administratif<br>- Accueil et communication | 329 | 3 | 1506,82 | - 240,38 € |
| **Technicien des services administratifs :**<br>- Technicien informatique | 392 | 3 | 1795,36 | + 48,16 € au-dessus du SMIC |

### FILIÈRE LOGISTIQUE

| MÉTIERS | Coefficient de base | Nombre de fonctions ou métiers rattachés | Brut mensuel | Indemnité différentielle SMIC |
|---|---|---|---|---|
| **Agents des services logistiques niveau 1 :**<br>- Entretien, restauration, manutention<br>- Agent hôtelier | 291 | 1 | 1338,78 | -408,42 € |
| **Agents des services logistiques niveau 2 :**<br>- Agent de service ou hôtelier avec une qualification minimum | 312 | 1 | 1428,96 | -318,24 € |
| **Ouvriers des services logistiques niveau 1 :**<br>- Commis de cuisine<br>- Ouvrier entretien<br>- Ouvrier professionnel<br>- Magasinier<br>- Gouvernante | 329 | 12 | 1506,82 | -240,38 € |
| **Ouvriers des services logistiques niveau 2 :**<br>- Ouvrier qualifié<br>- Chef cuisine et sous-chef<br>- Lingère<br>- Magasinier principal | 339 | 11 | 1552,62 | -194,58 € |
| **Technicien des services logistiques** | 392 | 5 | 1795,36 | +48,16 € au-dessus du SMIC |

**FILIÈRE SOIGNANTE**

| MÉTIERS | Coefficient de base | Nombre de fonctions ou métiers rattachés | Brut mensuel | Indemnité différentielle SMIC |
|---|---|---|---|---|
| **Agents des services de soins :**<br>- Garde malade<br>- Préposé radio<br>- Brancardier | 306 | 4 | 1401,48 | - 345,72 € |
| **Auxiliaire de soins :**<br>- Aide-Soignant<br>- Auxiliaire de puériculture | 376 | 2 | 1722,08 | -25,12 € |
| **Assistant des activités de santé :**<br>- Secrétaire médical<br>- Responsable secrétariat médical | 376 | 4 | 1722,08 | -25,12 € |

# Autres sujets mis à la négociation - Points sur les avenants

**Prime « Grand âge » : Le scoop !**

En 2020, la FEHAP propose un avenant, mais en deçà du secteur public, soit 90 € brut au lieu de 118 € brut. Les Organisations Syndicales refusent de signer car l'enveloppe financière n'est pas suffisante.
En juin 2021, elle propose une transposition dans notre secteur, calquée au centime près soit 118 € brut /mois. Toutes les OS, satisfaites de cette avancée, ont signé cet avenant. Mais le Gouvernement en a décidé autrement refusant l'agrément pour faute de moyens financiers. La FEHAP, plutôt que de se battre auprès du ministère, propose alors un avenant bien en dessous du public et pire que celui de 2020 : 70 € brut/mois ! Une aberration pour les OS, un irrespect total pour le dialogue social. Nous avons refusé de signer, la FEHAP a fait une Recommandation Patronale qui s'est vue agréée le 18/12/21.

**Complémentaire santé :** l'application du « 100 % Santé » (Reste À Charge 0 %) a eu un impact sur le budget 2020 avec une prise en charge plus importante au niveau du dentaire et de l'audiologie.
Un nouvel accord a été négocié et signé par FO pour le nouveau marché 2023-2026, sur le renouvellement du choix des mutuelles et les bases du régimes (nous sommes passés de 4 à 3 bases).

**« Ségur 2 » :** L'avenant proposé par la FEHAP a été sans négociation possible. Une recommandation patronale en date du 5 janvier 2022 s'est vue agréée le 24/01/22 et publiée au JO le 6/03/22.

**Avenant relatif à l'attribution d'une « Prime forfaitaire mensuelle domicile » :** agréé par arrêté du 29 avril 2022. **Nous n'avons pas été signataires car la proposition de la FEHAP est en dessous** de ce qu'il est prévu dans la Branche de l'Aide à Domicile et cet avenant était une nouvelle fois soumis au financement de l'Etat (donc pas d'enveloppe pas de prime !).

**Intéressement - Epargne salariale : FO n'était pas signataire d'un tel accord.** Notre priorité est à l'augmentation des salaires par la valeur du point. L'intéressement n'apparaît pas comme adapté à nos établissements et celui-ci peut être discriminatoire puisque remis entre les mains de l'employeur. La FEHAP s'est contentée de sortir un guide support pour ses établissements.

**« Prime urgence » :** la FEHAP remet annuellement à l'ordre du jour un avenant « prime urgence » qui finit en recommandation patronale puisqu'aucune OS ne signe. En effet, cette prime ne concerne pas tous les salariés travaillant dans les services d'urgence et, qui plus est, est conditionnée au financement de l'Etat.

**Avenant relatif à la prime aux médecins, pharmaciens, biologistes et chirurgiens-dentistes :** un vrai bras de fer avec la FEHAP ! L'écart était très grand entre le public et le privé. Nous n'avons rien lâché, d'autant que le financement était cette fois-ci soumis à la signature d'un avenant avec les OS. Nous avons profité de cette situation pour obtenir le maximum pour cette catégorie de salariés. Une circulaire est parue le 24 juillet 2021.

**TABLEAU RÉCAPITULATIF REVALORISATIONS CCN 51**

| Établissements/ Services | Ségur 1 | Ségur 2 | Prime médecins, pharmaciens, biologistes et chirurgiens-dentistes | Laforcade Volet 1 | Conférence des métiers (remplaçant le Laforcade Volets 2 et 3) | Prime Grand âge | Prime domicile | Indemnité médecins coordonnateurs en EHPAD et médecins salariés des ESMS |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Établissements de santé**<br>*Financement ARS* | Oui | Oui | Oui | Non | Non | Non | Non | Non |
| **EHPAD et dispositifs rattachés (accueil de jour, PFR, ...)**<br>*Financement ARS et CD* | Oui | Oui | Non | Non | Non | Oui | Non | Oui |
| **SSIAD**<br>*Financement ARS* | Non | Oui | Non | Oui | Oui | Oui | Non | Non |
| **SAAD**<br>*Financement CD* | Non | Non | Non | Non | Non | Non | Oui si sous CCN51 | Non |

| Établissements/ Services | Ségur 1 | Ségur 2 | Prime médecins, pharmaciens, biologistes et chirurgiens-dentistes | Laforcade Volet 1 | Conférence des métiers (remplaçant le Laforcade Volets 2 et 3) | Prime Grand âge | Prime domicile | Indemnité médecins coordonnateurs en EHPAD et médecins salariés des ESMS |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Résidences autonomie** | Non | Non** | Non | Oui | Oui | Non** | | Non |
| **PUV médicalisées*** *Financement ARS - CD* | Oui | Oui | Non | Non | Oui | Oui | Non | Oui |
| **Centres d'accueil de jour autonomes** *Financement ARS - CD* | Non | Oui | Non | Oui | Oui | Oui | Non | Oui |
| **Établissements pour enfants handicapés** *Financement ARS* | Non | Oui | Non | Oui | Oui | Non | Non | Oui |
| **Établissements pour enfants handicapés** *Financement ARS - CD* | Non | Oui | Non | Oui | Oui | Non | Non | Oui |
| **Établissements pour adultes handicapés** *Financement Conseil départemental* | Non | Non | Non | Oui | Oui | Non | Non | Oui |
| **Établissements pour adultes handicapés** *Financement ARS-CD* | Non | Oui | Non | Oui | Oui | Non | Non | Oui |
| **Établissements pour adultes handicapés** *Financement ARS* | Non | Oui | Non | Oui | Oui | Non | Non | Oui |
| **Établissements pour personnes en difficultés spécifiques** *Financement ARS* | Non | Non | Non | Oui | Oui | Non | Non | Oui |
| **Établissements pour personnes en difficultés sociales** | Non | Non | Non | Non | Oui | Non | Non | Oui |
| **Établissements de protection de l'enfance** *Financement CD* | Non | Non | Non | Non | Oui | Non | Non | Oui |
| **Établissements de protection judiciaire de la jeunesse** | Non | Non | Non | Non | Oui | Non | Non | Oui |
| **Établissement de protection juridique des majeurs** | Non | Non | Non | Non | Oui | Non | Non | Oui |

# Perspectives et revendications

La FNAS FO va continuer à négocier au sein de la CCNT 51. **N'oublions pas que la CCUE n'existe pas.** Il n'est pas question d'attendre sa mise en place pour voir augmenter nos salaires et améliorer nos droits conventionnels.

Nous combattrons toujours le cloisonnement et l'individualisation que veut nous imposer la FEHAP. Il n'est pas question que certains sujets de négociations soient remis entre les mains de l'employeur et donc à son bon vouloir. Nous n'accepterons pas que des décisions soient prises pour les salariés sur la base du « mérite » ou même « à la tête du client » !

Être payé en fonction de ses compétences n'est pas notre priorité car bien trop subjective et déloyale. **La reconnaissance de notre travail passe en premier lieu par les diplômes et la formation professionnelle qualifiante.**

## La FNAS FO revendique :

- La valeur du point à 6 € ;
- Les 183 € pour tous et sans contrepartie ;
- La restauration de l'ensemble des dispositions de la CCNT 51 dénoncée en 2012 ;
- La suppression du salaire minimum conventionnel et aucun coefficient en dessous de 376 ;
- L'augmentation du coefficient pour les AES à 376 ;
- L'extension des 11 points « de fonctionnement » à toutes les catégories de salariés ;
- La révision des classifications et l'intégration des nouveaux métiers, respect du principe « pour un même diplôme, attribution du même coefficient, quelle que soit la filière » ;
- La création d'un statut et d'une grille spécifique pour les surveillants de nuit, pour les maîtresses de maison et pour les agents d'accueil ;
- Le minimum conventionnel pour les salariés embauchés sur des emplois aidés par l'Etat ;
- L'attribution de la prime décentralisée sans critère ni condition à tous les salariés et versée mensuellement ;
- La restitution du temps de préparation pour tous les professionnels concernés ;
- Réévaluer la prime « Grand âge » à hauteur de la fonction publique.

**Isabelle TESSIER**
**Conseillère Fédérale**
**Nathalie De OLIVEIRA CALLANQUIN**
**Trésorière Générale-Adjointe**

# CCNT 65

## “ LA CCNT 65, UNE CONVENTION COLLECTIVE TOUJOURS DEBOUT !

La nouvelle délégation de la FNAS FO sur ce mandat a débuté par la négociation entre l'Union Intersyndicale des Secteurs Sanitaires et Sociaux (UNISSS), syndicat employeur, et les organisations syndicales représentatives, à savoir CFDT, CGT, CFE-CGC (qui a disparu sur de nombreuses Branches de notre secteur !) et FO … sur le **rapprochement des champs conventionnels des CCNT 65 et 66.**

Consciente de la fragilité de la situation dans laquelle elle se trouve (moins de 5 000 salariés : la convention couvre actuellement autour de 3 000 ETP pour 4 000 salariés environ) et de la pression mise par les services de l'Etat sur les fusions des Branches professionnelles, l'UNISSS a mis sur la table en janvier 2020 un courrier qu'il souhaitait signer avec les Organisations Syndicales pour une demande de rattachement à l'environnement de la CCNT 66. Signer un accord sur le rapprochement des champs 65 et 66 leur donnerait cinq ans pour faire aboutir des négociations avec NEXEM (syndicat employeur représentatif sur le champ de la CCNT 66 et des accords collectifs CHRS) et intégrer la CCNT 66.

Mais l'UNISSS est une Branche à part entière, définie comme telle chaque année par les services de l'Etat lors des « conférences salariales ». Et ce n'est pas parce que l'Etat a décidé de diminuer le nombre de conventions collectives qu'il faut anticiper leur destruction ! Là est bien notre mandat et notre combat !

Toutes les OS donnent leur aval, sauf FO qui fait valoir son droit d'opposition.

Pour FO, cet accord de champ, ne serait qu'une pierre supplémentaire pour NEXEM permettant de bâtir son projet de Convention Collective Unique Etendue appelé de leurs vœux depuis des années déjà. FO ne peut signer une telle demande et a donc fait valoir son droit d'opposition. Nous considérons, en effet, qu'il n'est pas de notre rôle d'accompagner des politiques qui conduisent à la destruction de nos droits collectifs et portent atteinte à la liberté de négociation et à la liberté contractuelle. La réduction drastique et à marche forcée du nombre de Branches professionnelles (et donc, en ce qui nous concerne du nombre de Conventions Collectives Nationales) n'est rien d'autre qu'une attaque contre les droits collectifs des salariés C'est sans conteste une attaque contre notre liberté et notre indépendance. Les intérêts matériels et moraux des salariés nous imposent le devoir d'y résister.

Pour que cela soit possible, un accord de rattachement des deux Branches avait également été mis à signature dans la CCNT66. Mais cet accord a été frappé d'une opposition majoritaire de trois organisations syndicales (dont FO et y compris ceux qui avaient pu signer avec l'UNISSS !!!). Cet accord a donc été réputé non écrit.

Tout au long de ce mandat, l'UNISSS n'a eu de cesse de craindre une dispersion de ses adhérents et de répéter à chaque CPPN[1] leur volonté de faire vivre cette convention collective, tout en précisant systématiquement, dans l'attente d'une Convention Collective Unique Etendue !

Rejoindre la grande CCUE est bien dans leurs intentions ! Mais à la FNAS FO, on ne se trompe pas ! La destruction de tous nos droits est bien en marche avec un tel projet ! Notre mandat issu du congrès fédéral de Dunkerque en 2019 a été clair : défendre et améliorer les conventions collectives et Accords Nationaux existants.

## 2020 : une année particulière avec la crise COVID, ses périodes de confinement et le début du SEGUR

Dès le mois de juin, des discussions sur ce qui pourrait sortir du SEGUR de la Santé et de la prime de 183 € donnée aux personnels soignants, étaient au cœur des débats. Les employeurs considéraient alors que le SEGUR pourrait être une opportunité pour le secteur, en particulier, que des moyens nécessaires à la mise en place d'une convention collective unique pourraient être débloqués par l'Etat…

FO ne peut pas être signataire de ces avenants SEGUR, accords totalement discriminatoires pour les salariés de notre secteur qui étaient bien au boulot eux-aussi tout au long de cette crise sanitaire.

**Sur la politique salariale,** en septembre, un accord de revalorisation du point est mis à signature, avec rétroactivité au 1er janvier 2020. La valeur du point est passée à 5,285 €. L'avenant n'est pas signé par la FNAS FO considérant que cette augmentation n'est pas suffisante et qu'elle se traduisait même par une baisse relative des salaires au regard de l'augmentation des cotisations sur les régimes de prévoyance et complémentaire santé. C'était une mesure salariale dérisoire au vu des presque 30 % de perte de pouvoir d'achat depuis 20 ans.

A la FNAS FO, nous revendiquons 300 € net pour tous et a minima, les 183 € obtenu par les personnels soignants.

## 2021 : l'année du SEGUR et du chantage aux 183 € pour le secteur en contrepartie d'une CONVENTION COLLECTIVE UNIQUE ÉTENDUE

Dès le mois de mai, FO affirmait son opposition à toute contrepartie aux 183 € que pourraient obtenir les salariés du médico-social. L'accord de méthode posé par les services de l'Etat (signé notamment par la CFDT et NEXEM) posait deux conditions inacceptables : 1) 183 € net **PAS** pour tous, 2) en contrepartie d'une convention collective unique étendue ! Céder à ce chantage serait synonyme de disparition des conventions collectives nationales de travail actuelles et

[1] *Commission Paritaire Permanente de Négociation et Interprétation*

ouvrirait la voie à une casse des droits collectifs de l'ensemble des salariés du secteur.

En date du 30 juillet 2021, l'UNISSS a été sollicitée, comme les autres organisations patronales, par un courrier du Ministre Véran, pour mettre en place un accord majoritaire dans le souci « de juste reconnaissance des compétences de tous les professionnels des métiers du soin, afin de renforcer l'attractivité de ces carrières au sein de tous les établissements du secteur social et médico-social ».

Une enveloppe de 280 000 € pourrait ainsi être accordée à l'UNISSS dans le cadre de cette transposition du SEGUR. Mais les employeurs de l'UNISSS ne le voient pas du même œil. Pour eux, ce n'est pas ça qu'ils défendent ! Les employeurs remettent en séance en septembre, un projet d'accord où ils demandent l'application de cette mesure à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale du 26 août 1965.

Les employeurs de l'UNISSS étaient bien conscients du peu de probabilité de voir cet accord agréé, mais ne veulent pas cautionner, entre-autres, qu'un éducateur-spécialisé puisse toucher moins qu'un aide-soignant… Face à ce qu'ils vivent comme une injonction de l'Etat, ils décident de jouer la provocation. Pour eux, il faut une revalorisation générale des salaires et une application du SEGUR pour tous.

Certes, et c'est précisément ce que nous réclamons depuis des mois, et même des années ! Mais notre mandat impose le concret au-delà du seul symbole proposé par les employeurs et FO n'a pas été signataire de cet avenant qui prévoyait qu'il ne puisse s'appliquer qu'en cas d'octroi des subventions nécessaires. FO s'est toujours opposée au principe des enveloppes budgétaires « fermées » au motif qu'elles empêchaient la libre négociation des moyens à hauteur des besoins.

Cet accord a, bien évidemment, été retoqué… pour manque de financements !

Pour rester dans la droite ligne de ce que le gouvernement veut imposer, et surtout tenter de rester présente dans la configuration à venir, l'UNISSS a donc fait une recommandation patronale pour l'octroi des 183 € pour les personnels soignants dans les établissements couverts par la CCNT 65.

**Sur la politique salariale 2021**, une fois appliqué le taux directeur imposé par le ministère, il restait 0,5 % de l'enveloppe pour une augmentation potentielle des salaires, que l'organisation patronale souhaitait voir attribuée aux salariés du groupe D. Proposition qui n'a pas fait l'unanimité des organisations syndicales, dont FO, dans la mesure où elle est catégorielle.

## 2022 : l'année de la mission Laforcade et les 183 € PAS pour tous !

La recommandation patronale, qu'UNISSS a signé sur le SEGUR, a, bien sûr, été validée par les représentants de l'Etat et s'est appliquée avec un effet rétroactif au 01/11/2021. Sur le champ de la CCNT 65, **28 % seulement des salariés ont été concernés par cette « prime SEGUR ».**

Son application restait bien incertaine, avec des fonds attribués par les ARS[2] sous forme de Crédit Non-Reconductible pour 2021 et pour 2022, dans l'attente du vote des budgets, les associations ont dû faire l'avance pendant 6 mois. Pour les départements, rien n'était acté !

Quant à l'avenant salarial, il a été retoqué par la CNA (Commission Nationale d'Agréments des conventions collectives nationales et accords collectifs de travail), non parce qu'il était catégoriel mais pour un dépassement de l'enveloppe financière. L'UNISS est donc revenue sur sa proposition initiale d'**augmentation du point de 2 centimes**. L'accord a été agréé le 24 février 2022 et applicable avec un effet rétroactif au 1er janvier 2021.

Pour FO, on était bien trop loin du compte avec 2 centimes d'augmentation du point. Quelques euros mensuels pour les plus petits salaires ! C'est indécent au regard de l'augmentation sans précédent du coût de la vie ! FO n'a pas signé pour cette augmentation miséreuse mais ne s'est pas opposée.

C'est également en début d'année 2022 que l'UNISS a informé la commission paritaire de son souhait de procéder à une mise à jour et un toilettage du texte de la CCNT 65, intégrant les accords signés depuis mai 2015, date de la dernière mise à jour du texte, y compris le Ségur.

Pour FO, la réécriture de nombreux articles s'impose. **FO demande une meilleure lisibilité et donc compréhension par les salariés de la CCNT 65.** A ce jour, trop d'articles sont juste « en référence au texte de loi en vigueur » et renvoient donc aux articles du Code du Travail. Ce qui équivaut à toujours devoir se référer au Code du Travail pour comprendre les articles de la Convention Collective. Mais surtout, pour FO, le texte doit améliorer ce que prévoit le Code du Travail et ne pas renvoyer à des négociations au niveau de chaque structure. Pour FO, l'objectif de cette négociation reste bien celui-ci.

Depuis, les Organisations Syndicales font des propositions d'amélioration du texte, qui aboutissent, ou pas, à la signature d'avenants. Le dernier en date est celui signé par l'ensemble des OS sur l'octroi de 3 jours de congés **rémunérés** pour enfants malades (5 en cas d'un enfant de moins d'un an).

Après la conférence des métiers le 18 février et l'annonce de l'octroi des 183 € pour certains personnels éducatifs sous réserve de l'ouverture des négociations pour la CCUE, la conférence salariale du 24 février n'a défini aucun taux directeur pour l'augmentation de la masse salariale.

Rien à discuter donc sur cette année 2022 sur la valeur du point mais une mesure profondément injuste va faire bouger les salariés du secteur social et médico-social.

L'UNISSS a donc mis sur la table des négociations un avenant (Avenant 3-2022) pour l'extension des 183 € aux personnels socio-éducatifs de la Branche en respectant la liste des métiers publiée par les services de l'Etat.

L'UNISSS reste prête à négocier la CCUE et commence même à collaborer avec NEXEM (qui avait obtenu en août 2021 la fusion administrée de la CCNT 66 et des Accord CHRS).

Mais c'est AXESS qui a pris les rênes sur le champ du Secteur Sanitaire Social et Médico-Social (3 SMS) et qui est devenu la Confédération des employeurs (comptant NEXEM, FEHAP, Croix-Rouge Française) représentative sur les champs conventionnels de NEXEM. Les rapprochements s'accélèrent entre les organisations patronales mais pour FO, la stratégie est différente : ce n'est qu'avec une opposition systématique à ces avenants totalement inégalitaires

[2] *Agence Régionale de Santé*

qu'on pourra obtenir le rapport de force pour faire infléchir le gouvernement.

L'opposition à cet avenant n'a pas été majoritaire, il s'est donc appliqué après son agrément.

C'était sans compter sur la colère des salariés maintenus depuis trop longtemps dans des conditions de salaires misérables. Au mois de mai 2022, c'était 12 indices dans les groupes A, B et C qui étaient en dessous du SMIC, ce nombre augmentant à chaque revalorisation du SMIC. Pour FO c'est bien 183 € net pour tous et une revalorisation générale des salaires qu'il faut continuer à revendiquer et à marteler à tous les niveaux et qui a justifié l'appel à la grève intersyndical le 9 juin de tout le secteur avec un rassemblement devant Matignon.

**Les Organisations Syndicales sont unanimes :** l'application de l'accord LAFORCADE laisse une partie des salariés sur le côté, les bas salaires en sont exclus et tous ces salariés ont le sentiment d'être méprisés. Les tensions sont réelles sur le terrain et les difficultés de recrutement prégnantes.

Dès le départ, FO a dénoncé une mesure injuste et que la signature de cet accord ne pouvait que précipiter un chao organisé dans notre secteur.

La mise en œuvre du Ségur puis de l'accord LAFORCADE, c'est finir de signer la mise en concurrence des associations, entre celles qui peuvent appliquer ces mesures en ayant dû faire bien souvent des avances sur leur trésorerie et celles qui ne peuvent pas… Où donc peut bien être l'« attractivité » du secteur, telle qu'escomptée, par une telle mesure ? FO dénonce cette analyse purement technocratique du secteur par le gouvernement… Sauf à considérer que l'« attractivité » est bien une « mise en concurrence »…

En septembre, l'UNISSS disait avoir bien conscience de cette situation profondément injuste, et déplorait la pression mise par le gouvernement pour la CCUE. À la suite de l'agrément de l'accord, l'UNISSS a décidé de porter à nouveau auprès du ministère une demande d'application de cette revalorisation pour tous par un courrier resté sans suite évidemment ! Elle s'est associée au mouvement national du 28 septembre des grandes fédérations patronales et approuvait les différents mouvements annoncés par les organisations syndicales dans le sanitaire et le médico-social.

L'UNISSS, dans son discours, reste cependant en ordre de marche pour intégrer les négociations de la CCUE, mais n'est toujours pas à ce jour à la table des négociations avec AXESS et ne sait pas ce qu'il s'y passe !

Ce sont donc les Organisations Syndicales qui informent depuis lors le syndicat patronal de la situation de blocage sur la CCUE avec AXESS.

FO, CGT, et SUD, majoritaires à elles 3, rejoints quelques mois plus tard par la CFDT, ont posé clairement l'octroi des **183 € net à tous** les salariés du secteur comme un préalable à toute autre discussion.

La négociation de la convention collective unique n'a donc toujours pas commencé !

Dans le même temps, face à une inflation record, l'Etat a augmenté en mai le point d'indice des agents de la fonction publique, et a attribué en septembre une augmentation de 3 % de la valeur du point dans le privé non lucratif, en invitant l'UNISSS à lancer des négociations pour l'appliquer.

A l'échelle de la CCNT 65, cela représentait une enveloppe de 4 116 000 €. Les membres de la CPPNI se sont mis d'accord sur une augmentation de la valeur du point de 3 % pour les coefficients supérieurs à 317 et pour les coefficients infra-SMIC (c'est-à-dire inférieurs ou égal à **317**), le salaire minimum garanti (SMIC) + 50 €.

Cette mesure permet à tous les salariés de bénéficier d'une **augmentation de salaires de 3 %** et ne touche pas aux grilles indiciaires actuelles.

**Pour FO, il y a une urgence salariale au regard d'une inflation record à cette période.** Cette augmentation reste extrêmement insuffisante avec un tel niveau d'inflation et de salaires gelés depuis trop longtemps, mais c'est une avancée sans précédent, à savoir la plus forte augmentation de la valeur du point proposée depuis 40 ans.

La FNAS FO a donc décidé de signer l'Avenant 4-2022 en date du 9 décembre 2022 et agréé le 26 janvier 2023 avec effet rétroactif au 1er juillet 2022.

## 2023 : la CCNT 65 toujours debout !

Pour 2023, rien n'a été annoncé en termes de moyens supplémentaires lors de la conférence salariale du mois de février. Pas d'augmentation du point possible dans la mesure où le taux directeur de 2,8 % annoncé pour 2023 a d'ores et déjà été dépensé par la prise en compte du GVT[3] et des effets reports des mesures prises en 2022 pour l'augmentation du point.

Par contre, l'enveloppe des 500 Millions d'Euros promise par Jean CASTEX au moment de la conférence sur les métiers du secteur est « sanctuarisée » pour 2023. L'UNISSS déplore que cet argent ne soit pas encore utilisé, et ne comprend toujours pas pourquoi les Organisations Syndicales refusent de négocier à la table d'AXESS. FO avec les autres Organisations Syndicales ne peuvent que rappeler le préalable qu'elles ont posé unanimement et maintiennent sur le champ de la BASSMS : l'égalité salariale doit être établie avant toute discussion par l'attribution des 183 € net pour tous sans contrepartie ! Elles dénoncent de la part d'AXESS, le syndicat patronal, et du ministère, un chantage à la CCUE par l'annonce du déblocage potentiel de fonds supplémentaires, possible dès 2023 et conditionné à la signature d'accords pour une CCUE et en priorité sur les grilles de classifications. Mais le projet de classification mis sur la table par AXESS n'est purement pas acceptable : la rémunération minimale est en-deçà du SMIC + 183 €… malgré les annonces des 183 € pour tous intégrés dans ces nouvelles grilles qui par ailleurs ne font qu'instituer le salaire au mérite.

**Pour FO, on ne peut pas être dupe :** les moyens annoncés sont largement insuffisants puisque les 500 Millions ne sont là que pour financer la CCUE et pas pour augmenter les salaires, ni contribuer aux 183 € pour tous.

Pourtant, l'UNISSS réaffirme toujours sa position de vouloir la CCUE et laisse même sous-entendre en juin que la Direction Générale du Travail leur aurait précisé qu'une fusion administrée de la CCNT 65 ne serait pas la seule solution envisagée… Affaire à suivre donc !

[3] *Glissement Vieillement Technicité : mesure le tassement de la masse salariale dû au départ d'une population dont le salaire est généralement supérieur à celui des remplaçants*

Dans leur volonté de survie, l'UNISSS continue de négocier et accepte la signature d'accords qui ne peuvent que prouver la vitalité de ce champ conventionnel.

Plusieurs sujets sont à l'ordre du jour pour 2023 sur propositions des Organisations Syndicales, dont la mise en place de jours enfants malades, le maintien de salaire pour les congés paternité ou encore le maintien de salaire pour les proches aidants.

Un avenant « Jours d'absence pour enfants malades » est signé le 2 juin par l'ensemble des OS qui accorde 3 jours rémunérés par an, par enfant malade (dûment constaté), pouvant aller jusqu'à 5 jours pour un enfant de moins d'1 an.

C'est peu pour les salariés, mais c'est déjà mieux que rien ! Et plus favorable que le Code du Travail qui prévoit la possibilité de pouvoir prendre 3 jours par an non rémunérés, quel que soit le nombre et l'âge des enfants.

Sur les 2 autres sujets, des avenants devraient être signés en septembre.

En juin également, les Organisations Syndicales ont été unanimes sur une demande d'ouverture d'une négociation sur la revalorisation des salaires suite à l'augmentation du SMC du 1er mai et celle que l'on pourrait encore supposée en cours d'année.

L'UNISSS espère une nouvelle conférence salariale de notre secteur en septembre et soumet la proposition de signer à nouveau un avenant pour les 183 € net pour tous. L'UNISSS décide donc de jouer les provocateurs et de remonter à la charge auprès de l'Etat !

En tout état de cause, la CCNT 65 a encore quelques mois (quelques années ?) de survie devant elle et l'UNISS voit bien l'intérêt de continuer à négocier et signer des accords avec les OS représentatives sur le champ de la CCNT 65.

## Régimes Prévoyance et complémentaire Santé

Le **régime de prévoyance** avait été dénoncé en octobre 2019 par SOLIMUT face à un déficit du régime. Un nouveau contrat a été signé avec AG2R pour un an, le temps de relancer un appel d'offres pour un nouveau régime au 01/01/2021. Ce contrat baissait alors les prestations, mais maintenait le taux de cotisation. Une fuite des établissements dans le régime de mutualisation était alors constatée.

En septembre 2020 : choix de l'organisme assureur en Prévoyance. Devant le risque de voir le nombre d'établissements dans la mutualisation se réduire encore, les employeurs souhaitent garder comme unique assureur l'AG2R. L'avenant 2-2020 (accord collectif de travail relatif à la mise en place d'un régime collectif de prévoyance obligatoire) est conclu.

Il faudra attendre septembre 2021 pour la finalisation des documents techniques relatifs à la mise en place de ce nouveau régime de prévoyance que FO n'a pas signé à cause d'une baisse significative des prestations par rapport au régime précédent et ne signera pas d'avenant dans ce sens (organisations signataires de l'accord : CFE-CGC et CFDT).

On voit bien que depuis quelques années les assureurs tentent par tous les moyens de freiner des quatre fers l'élaboration de ces contrats cadre, une fois qu'ils ont obtenu le marché.

En novembre 2022, un accord est à signature après validation par la commission paritaire du scénario prévoyant une nouvelle baisse des garanties mais un maintien du taux de cotisation pour 2023, en vue d'équilibrer le régime déficitaire de 2021.

La dégradation d'année en année du régime de prévoyance est révélatrice, comme sur de nombreux autres champs conventionnels de notre secteur, d'une dégradation des conditions de travail que subissent les salariés.

**Sur la Complémentaire Santé,** un avenant 3-2019 relatif à la mise en place d'un nouveau régime collectif de Complémentaire Santé au 1er janvier 2021 avait été signé par les même OS. FO n'a pas été signataire de cet avenant. Sur la question des Complémentaires Santé obligatoire, notre position est restée la même. Nous sommes attachés au principe fondateur de la Sécurité Sociale « chacun selon ses moyens ; chacun selon ses besoins ». Faut-il encore le rappeler, la Complémentaire Santé obligatoire ne correspond pas à ce principe !

Il faudra là aussi attendre janvier 2022, pour que le Protocole Technique et Financier et le Protocole de Gestion du régime de Complémentaire Santé mis en place le 1er janvier 2021 soient enfin finalisés par les assureurs.

Sur le régime de Complémentaire Santé, à l'équilibre en 2021, il n'y a pas eu d'augmentation de cotisations pour 2023, ni baisse de prestations.

Un travail reste en cours par les Commissions Techniques Paritaires de la Complémentaire Santé et de la Prévoyance sur l'utilisation des **Fonds de Solidarité.**

Un flyer a été diffusé en 2022 pour informer les salariés des aides dont ils peuvent bénéficier sur les fonds de solidarité de la Complémentaire Santé. Une « enquête santé », afin de mieux cibler les actions de prévention à proposer aux structures adhérentes, a également été réalisée.

**Sur la Prévoyance,** deux avenants au règlement intérieur du Fonds Social ont été signé en juin 2023 : un sur l'accompagnement social personnalisé pour les salariés aidants familiaux, un second sur l'accompagnement à la parentalité pour les salariés parents et futurs parents.

La CCNT 65 est donc encore debout malgré ce contexte de saccage des droits conventionnels par la réduction des branches professionnelles. Notre XIXème congrès en novembre à Port Leucate sera l'occasion de rappeler notre attachement aux Conventions collectives existantes et à la défense des intérêts matériels et moraux des salariés !

**Véronique MENGUY**
**Conseillère Fédérale**
**Michel POULET**
**Secrétaire Fédéral**

# CCNT 66/79

## LA CCNT 66 EN CHIFFRES

**(BAROMÈTRE EMPLOI OPCO 2022**
**Extraction CCNT 66)**

En 2021, sur 1 040 306 salariés (personnes physiques) du Secteur Sanitaire Social et Médicosocial (SSSMS) privé à but non lucratif, **507 210 personnes physiques, 444 053 salariés** (hors travailleurs handicapés en ESAT) sont couverts par la CCNT 66.

La CCNT66 représente **2327 associations** ou encore **9077 établissements.**

68 % des salariés de la CCNT66 travaillent dans le secteur médico-social, 25 % dans le secteur social et 1 % dans le secteur sanitaire (il reste 7 % non défini).

216 558 salariés travaillent auprès d'adultes handicapés (hébergement et travail protégé), 74 977 (9,6%) dans le secteur de la Protection de l'Enfance.

Les métiers phares de la convention sont : éducateur spécialisé (13,4%), aide médico-psychologique et auxiliaire de vie sociale (AMP et AVS) : 11,9 %, suivis par les ouvriers et agents de services généraux (8,1%).

73 % des salariés sont des femmes, 27 % des hommes.

Taux d'encadrement :
1 cadre pour 7,1 salariés en moyenne.

20 % des salariés ont 55 ans et plus.

Projections de départ en retraite à horizon de 3 ans :

36 465 salariés (avec un départ en retraite en moyenne à 62,9 ans).

12 % des salariés sont en CDD.

24 % des salariés sont à temps partiel (surtout des médecins et thérapeutes).

63 % des établissement rencontrent des problèmes de recrutement. **24 000 postes sont vacants**, plus de 50 % sont deux métiers de la filière éducative : éducateur spécialisé et AMP.

Pour y pallier, 59 % ont recours à des réorganisations de travail, devant le recours à l'intérim, puis aux contrats courts et enfin aux heures supplémentaires.

23 % des établissements éprouvent des difficultés à répondre aux besoins de formation.

“

Depuis notre dernier congrès, malgré les menaces et les attaques qui pèsent, **la CCNT66 est toujours debout**. Elle continue de structurer notre secteur social et médico-social et d'organiser le travail dans les associations. La CCNT66 permet toujours aux salariés d'avoir un salaire égal sur l'ensemble du pays, une évolution de salaire avec l'ancienneté et des droits et garanties spécifiques.

Faute d'avoir pu imposer une nouvelle classification dans la convention collective depuis 2009, les employeurs jouent une autre méthode : **viser l'obsolescence par l'abandon pur et simple de notre texte conventionnel.**

- Ils refusent la mise en conformité avec les textes législatifs (par exemple concernant les nouvelles règles liées à la mise en place du CSE, ou plus récemment concernant la Loi TAQUET sur le Protection de l'Enfance pour les Assistants Familiaux),
- Ils refusent la mise en conformité des classifications avec les nouveaux niveaux de diplômes,
- Ils refusent de reconnaître les nouvelles qualifications et nouveaux niveaux de diplôme,
- Ils refusent de prendre en compte l'évolution des métiers, comme la reconnaissance des surveillants de nuit, des maîtresses de maison comme celle des accompagnants éducatifs et social (alors qu'ils sont reconnus en tant que tels avec l'accord Laforcade pour les 183 euros).

**Pour FO, il est question d'un profond mépris, à la fois pour les professionnels, à la fois pour l'exercice de leurs missions. La FNAS FO combat cette attitude et la dénonce régulièrement. Il s'agit clairement d'un manque de loyauté dans la négociation.**

C'est ainsi que l'ensemble des classifications se rapprochent dangereusement du SMIC, générant un tassement qui impose par exemple aujourd'hui à un agent de service intérieur d'attendre 16 ans pour bénéficier d'une évolution de salaire, à un AMP ou un AES en externat de commencer au SMIC et d'attendre 3 ans pour voir son salaire évoluer, ou encore à un Moniteur Educateur en externat de commencer à 16,80 euros brut au-dessus du SMIC !

**FO le martèle, l'urgence ce sont les salaires !**

Dans un contexte politique toujours aussi peu favorable aux salariés, le mandat 2019 - 2023 s'est déroulé dans la continuité du précédent, toujours avec la même constante : plus d'austérité, moins de droits et de libertés.

Accord interbranche sur la complémentaire santé, fusion autoritaire des Branches 66/79/CHRS, révisions successives du régime de prévoyance, grilles infra-SMIC, décrochage des salaires par rapport à l'inflation, fin de non-recevoir des employeurs à toutes nos propositions de négociations…. Le bilan de ces années 2019 - 2023 n'est pas, une nouvelle fois, du côté du progrès social ni de l'émancipation des travailleurs !

Les négociations nationales sont forcément impactées par la poursuite et l'accélération des politiques d'austérité qui se traduisent autant au niveau législatif qu'au niveau économique.

Ce mandat a traversé la crise COVID et sa gestion que nous avons connue : la mise en place de mesures gouvernementales autoritaires et liberticides comme la suspension de salariés du médico-social et du sanitaire, et la mise en place coercitive du pass sanitaire. Cette période aura également modifié l'organisation des négociations et le mode de relation avec la mise en place de la visioconférence.

Les négociateurs FO n'ont pas faibli, au contraire, ils se sont organisés malgré les difficultés pour se réunir, porter les revendications et relayer les difficultés dans lesquelles les salariés étaient contraints d'exercer.

Manque de personnel, baisse des qualifications, manque de moyens, manque de reconnaissance salariale, isolement, perte de sens…. Ils ont dénoncé les conséquences de cette situation sur la leur santé,

sur la qualité de la prise en charge et celle de l'accompagnement des populations accueillies.

Qu'à cela ne tienne, NEXEM maintient son cap gestionnaire et libéral. Des employeurs ont même profité de la période COVID (2020-2021) pour faire des économies sur les salaires, en ne reconnaissant pas les arrêts maladie Covid comme des arrêts dûment constatés par un médecin, influant sur le calcul du temps de travail effectif, sur le calcul des congés payés, ou encore le calcul de l'ancienneté …. Pire, le remerciement du dévouement des salariés pendant cette période s'est finalement traduit par une application injuste et inégalitaire des 183 euros dans les équipes professionnelles.

Aujourd'hui le gouvernement se mêle des négociations dans notre secteur et encourage les employeurs dans leur projet de Convention Collective Unique Etendue (CCUE), en promettant une enveloppe de 500 millions en contrepartie du rapprochement des Branches dans cette CCUE.

Nous savons pertinemment que les conséquences seront la baisse de salaires et la perte de droits. Les derniers éléments fournis par les employeurs le confirment.

Depuis des années NEXEM promet un « grand projet conventionnel », sur tout le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales, rejetant ainsi toute proposition d'évolution du texte conventionnel existant, au mépris de l'urgence sociale et économique qui s'impose aux salariés et aux populations accueillies. Ce projet a maintenant un nom : la CCUE de bas niveau.

**Nous faisons face à une organisation patronale qui accompagne obligeamment les politiques gouvernementales, en phase avec l'individualisation des droits et la primauté à la négociation locale issue de l'inversion de la hiérarchie des normes.**

Les fondements militants qui ont construit notre secteur ont été abandonnés, terrassés par la mainmise de l'Etat sur les financements, liquidant le paritarisme de gestion au profit de lois de financement directement gérées par Bercy, offrant par exemple la fin de l'opposabilité aux financeurs du secteur (ARS, Conseils Départementaux, Services de l'Etat comme la PJJ ou les DREETS).

Les lois de décentralisation ont fini par aboutir à la situation que nous connaissons. Les Conseils Départementaux veulent la main sur les budgets et se libérer des contraintes conventionnelles nationales.

D'autres sujets de préoccupation, issues des politiques publiques, impactent largement le secteur de la CCNT66, et particulièrement les conditions de travail des salariés :

- L'idéologie inclusive, la transformation du médico-social, la fin programmée des IME[1]
- La politique (anti)migratoire, la discrimination des jeunes étrangers (exemple des prix de journée différents en protection de l'enfance),
- Le fonctionnement par appels à projets, la mise en concurrence des associations, la disparition des spécificités des structures en Protection de l'Enfance pour une uniformisation des prises en charge,
- Le rapprochement de la Protection de l'Enfance et du Médico-social par les politiques d'inclusion, la plateformisation, la para- médicalisation.

Dans ce contexte de chaos pour les salariés, et malgré toutes les attaques, la délégation 66 n'a rien lâché. Notre mandat, clairement défini lors du précédent Congrès, a sous-tendu en permanence nos revendications et tout particulièrement :

- L'augmentation conséquente des salaires,
- Le maintien et l'amélioration des conventions collectives.

Nos positions, nos propositions concrètes et constantes ont permis de construire à plusieurs reprises un front revendicatif. Nous avons obtenu aujourd'hui un front unanime sur les 183 euros pour tous et ainsi le blocage de la négociation de la CCUE.

FO est reconnue pour la persévérance de ses revendications et la pertinence de ses arguments. Aujourd'hui, l'ensemble des organisations syndicales soutiennent que la négociation doit continuer à la table de la CCNT66.

## La représentativité dans la CCNT 66 a évolué en 2021[2]

La loi de 2008 continue à produire ses effets liberticides, dans les établissements pour la désignation des représentants syndicaux, mais aussi pour la négociation nationale.

A l'issue de la pesée de 2021, c'est la CGT qui est devenue la première organisation dans la CCNT66 avec 36,47 % devant la CFDT 35,94 % puis SUD Solidaires 15,30 %. **La représentativité de FO est de 12,30 %.**

La CFTC continue à participer aux instances de la CCNT66, mais ne peut signer d'accord. Cette situation, déplorable du point de vue de la démocratie syndicale mais c'est bien l'esprit de la loi de 2008, fait suite à la fusion de la Branche CCNT79 (médecins spécialistes) avec la CCNT66 et se perpétuera jusqu'à l'issue des 5 années prévues légalement (soit jusqu'en novembre 2024).

La FNAS FO continue à rappeler la **nécessité de développer les implantations électorales pour maintenir un score de représentativité qui permette de peser sur la signature ou sur l'opposition à des avenants conventionnels.**

## Évolution de la CCNT 66 au sein du secteur

### Novembre 2019

**Fusion de la Convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du Conseil de l'Ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 1er mars 1979 avec la CCNT 66.**

[1] *Institut Médico-éducatif*

[2] *Arrêté du 06 octobre 2021*

La CCNT 79 a été rattachée à la convention collective nationale du 15 mars 1966 par arrêté du 16 novembre 2019 portant fusion des champs conventionnels (JO du 27 novembre 2018).

Aucune négociation sur son intégration n'a eu lieu. La CCNT79 a simplement été ajoutée « en additif » à la fin de la Convention Collective.

## 24 avril 2019

**Nouvelle organisation patronale : AXESS**

Depuis la dernière pesée de représentativité patronale, ce n'est plus NEXEM mais la Confédération AXESS[3] (créée en 2019), qui est représentative dans la CCNT66 (de même pour les CHRS et pour la CCNT51). Depuis, c'est donc AXESS qui peut signer des accords.

Pour rappel, NEXEM et Croix-Rouge avaient quitté UNIFED en 2017.

Face aux obligations légales (en particulier la représentativité patronale, mais aussi la suppression des OPCA[4] et la création de l'OPCO[5] Santé), les employeurs se sont constitués en confédération, AXESS.

Depuis UNICANCER a quitté AXESS en janvier 2022.

## 5 août 2021

**Fusion administrée des Accords CHRS et de la Convention Collective Nationale du Travail du 15 mars 1966 (CCNT 66) et requête de la FNAS FO introduite le 7 octobre 2021 pour en demander l'annulation, rejetée par le Conseil d'État le 28 octobre 2022**

Depuis le 5 août 2021, les tables de négociation CCNT 66 et CHRS sont réunies en une seule. Les employeurs ont cherché à réviser l'accord CPPNI[6] de la CCNT66 pour y introduire la nouvelle configuration fusionnée, et réduire ainsi le nombre de négociateurs dans les délégations syndicales (maintenir le nombre de 4 négociateurs alors que la FNAS FO et plusieurs organisations syndicales en demandaient a minima 6). Cette négociation s'est soldée par un échec.

Depuis, les négociations se déroulent en présence des négociateurs 66 et CHRS.

A l'heure actuelle, aucune négociation n'a eu lieu pour le rapprochement des deux conventions collectives, AXESS renvoyant tous les sujets à la négociation de la CCUE, sur une autre table de négociation, celle du secteur d'activité BASSMS[7].

Depuis mars 2023, pour faire suite à la décision du Conseil d'Etat et à l'appui de l'avis de l'avocat de la Fédération, le Conseil Fédéral a décidé de ne pas poursuivre son action juridique en Cour Européenne. Les délégations FNAS FO CCNT66 et CHRS travaillent depuis à la préparation de revendications visant le rapprochement des deux champs conventionnels, et ainsi être force de propositions.

## Où en est-on de la CCUE[8] ?

La négociation de la CCUE n'a pas commencé malgré ce que peuvent dire les employeurs à leurs adhérents et à leurs salariés.

La négociation sur la table de négociation de la BASSMS est bloquée, les organisations syndicales sont unanimes pour exiger les **« 183euros net pour tous sans contrepartie »** avant toute discussion.

Pour rappel, déjà en 2019, nous avons alerté les salariés en produisant ce document décryptant les projets des employeurs concernant nos environnements conventionnels :
**https://www.fnasfo.fr/wp-content/uploads/2017/03/alerte-a-tous-les-salaries-nos-conventions-collectives-sont-en-danger.pdf**

En juillet 2022, les employeurs AXESS ont sorti un premier document sur leurs projets de classifications, qu'ils ont réitéré en février 2023 puisqu'aucune discussion n'avait pu avoir lieu depuis la diffusion de leur document. La FNAS FO a sorti un presto pour informer les SDAS, à retrouver à partir de ce lien :
**https://www.fnasfo.fr/wp-content/uploads/2022/11/presto-121-ccue-et-classification-selon-axess-nov-2022.pdf**

C'est un changement de paradigme :

Les employeurs ne veulent plus rémunérer les professionnels pour le métier qu'ils exercent à partir de l'obtention de leurs diplômes, diplômes régis par le CASF[9]. Les employeurs veulent rémunérer l'activité en déterminant les emplois dont ils ont besoin pour faire fonctionner leur établissement. Des compétences suffiront et leur maîtrise sera reconnue ou non par l'employeur.

Les employeurs veulent prendre complètement la main sur nos salaires. Alors qu'aujourd'hui nos progressions de salaires à l'ancienneté sont un droit qui s'impose aux , ces deniers veulent supprimer l'ancienneté de façon à pouvoir maîtriser les salaires en fonction de leurs budgets.

En avril 2023, un nouveau document a été envoyé aux organisations syndicales, ajoutant aux classifications le projet de rémunération d'AXESS. La FNAS FO a produit un document d'analyse, à retrouver avec le lien suivant :
**https://www.fnasfo.fr/vie-syndicale/projet-de-convention-collective-unique-etendue-ccue-du-sanitaire-social-et-medico-social-larnaque-salariale/**

Comme nous l'avons écrit plus haut, les propositions employeurs n'ont pas fait l'objet de discussions et a fortiori de négociations en séance. La FNAS FO en a connaissance et en informe ses adhérents.

**Ce qui est sûr, c'est que ces documents confirment nos analyses, c'est bien une CCUE de bas niveau que les employeurs voudraient nous imposer.**

**Ce qui est sûr également, c'est que les employeurs mentent. Ils jurent que la CCUE règlera le versement des 183 euros net pour tous, et pourtant ils présentent des rémunérations qui commencent pour les deux premières classes d'emploi, celles des plus bas salaires, en dessous de SMIC + 183 euros !**

**Pas besoin de CCUE, mais bien des 183 euros et tout de suite !**

[3] *Confédération des employeurs NEXEM, FEHAP et Croix-Rouge Française*
[4] *Organisme Paritaire Collecteur Agréé*
[5] *Opérateur de Compétences*
[6] *Commission Paritaire Permanente de Négociation et Interprétation*
[7] *BASSMS : Branche des Activités Sanitaires Sociales et Médico-sociales*
[8] *Convention Collective Unique Étendue*
[9] *Code de l'Action Sociale et des Familles*

# Les sujets de négociation 2019/2023

## La politique salariale

Revendication permanente, pas une séance de négociation ne s'est déroulée sans que soient portées les revendications salariales : amélioration des indices des grilles de classification, augmentation de la valeur du point, obtention des **« 183 euros net pour tous sans contrepartie ».**

## LA CPPNI

La FNAS FO a tout d'abord pris le parti de ne pas s'engager plus avant sur ce sujet imposé par la loi Travail El Khomri que nous avions puissamment combattue. En effet, la loi obligeait à ouvrir la négociation mais pas à aboutir.

Les choses ont pris une autre tournure lorsque la non-mise en place d'une CPPNI est devenue un critère permettant au ministère d'imposer une restructuration des Branches professionnelles, par la fusion administrée de conventions collectives.

La FNAS FO s'est alors engagée dans la négociation en étant force de propositions, cherchant à obtenir une amélioration des moyens de la négociation.

Finalement, nous n'avons pas signé cet avenant (du 10 décembre 2020, agréé le 24 avril 2021) qui met en place une prise de décision à la représentativité et surtout qui supprime un siège par délégation syndicale.

Nos revendications n'ont pas été vaines puisque nous avons pour la première fois dans la CCNT66 obtenu un fonds paritaire octroyant des moyens aux négociateurs et aux organisations syndicales.

## Régime de prévoyance

A nouveau pendant ce mandat, le régime de prévoyance a fait l'objet de négociations, tout d'abord en 2020 pour le renouvellement du contrat quinquennal, puis pour l'évolution du régime qui était déficitaire. Des précisions sont apportées plus loin dans ce rapport sur ce sujet.

## Le statut des assistants familiaux

L'avenant 351 relatif au statut des Assistants Familiaux (12 avril 2019 agréé le 1er octobre 2019), que nous avons signé pour les avancées que nous avons obtenues, a été suivi d'une période tourmentée.

En effet, cet avenant a été appliqué par les employeurs dans de nombreuses associations avec une interprétation minimaliste.

La FNAS FO a mené le combat. Nous avons obtenu une décision d'interprétation en notre faveur des salariés (le 14 mai 2020), mais les employeurs ont refusé de la traduire dans un avenant de révision.

Depuis la loi TAQUET de février 2022 est venue écraser la classification 66 des Assistants Familiaux, puisque tous les indices sont devenus inférieurs au minimum légal.

La délégation FO continue sans relâche de porter ce sujet à l'ordre du jour de la négociation 66.

## Des sujets toujours en attente

Depuis des années, NEXEM refuse d'ouvrir des négociations sur de nombreux sujets les renvoyant en permanence à un autre « futur » champ conventionnel, qui aujourd'hui s'appelle la CCUE. Pour la FNAS FO, c'est un manque de loyauté dans la négociation. Il n'est pas acceptable de se retrouver convoqués autour d'une table de négociation et de ne pouvoir négocier aucun sujet.

Aussi, inlassablement, FO continue d'être force de propositions pour améliorer la CCNT 66. Car c'est bien la CCNT66 qui s'applique à des centaines de milliers de contrats de travail, et qui organise le travail dans les établissements.

Comme nous l'avons déjà dit, l'obsolescence de certains articles de la 66 est directement liée à la volonté de NEXEM de laisser se délabrer des dispositions conventionnelles. Les employeurs acceptent d'inscrire des points de négociation à l'ordre du jour, mais n'ont pas de mandat pour les négocier.

Par exemple, NEXEM a refusé de négocier () :

- La révision de l'avenant 351 Assistants Familiaux
- La mise en conformité des classifications (niveaux de diplôme, sortir des indices infra-SMIC…)
- Les statuts des surveillants de nuit et maîtresses de maison (FO revendique leur intégration dans l'annexe 3)
- Des congés annuels supplémentaires (CT pour l'annexe 10 en priorité)

# Suivi des régimes de prévoyance et santé

## Le régime de prévoyance

Quelques chiffres : **240 137 salariés** sont couverts par le régime de prévoyance mutualisé. C'est une force, une protection sociale de bon niveau pour les salariés de la CCNT66. Le régime de prévoyance 66, c'est **145 millions d'euros** de cotisations, près de **20 millions d'euros** payés en prestations, et plus de **600 millions de provisions réglementaires**.

En septembre 2020, à la suite d'un nouvel appel d'offres quinquennal, visant à renouveler les assureurs du régime de prévoyance, un avenant a été signé - avec application au 1er janvier 2021 -, recommandant 4 assureurs : VYV, AG2R, APICIL et l'OCIRP pour les rentes. Malakoff Humanis a refusé de répondre à cet appel d'offres et est donc sorti du régime de la CCNT66 au 1er janvier 2021. Malakoff Humanis a refusé de suivre la volonté des négociateurs de la CCNT 66 de maintenir le niveau de cotisations et de garanties du régime dans l'attente des comptes de résultats 2019 et 2020.

La dernière augmentation de la cotisation datait d'octobre 2018 et n'avait pas encore porté ses fruits. C'est pourquoi la FNAS FO a revendiqué le maintien des modalités existantes du régime dans l'attente d'avoir des éléments objectifs avec les résultats des comptes annuels. Ainsi la cotisation est restée à 2,33 %. Malakoff Humanis demandait une cotisation à 2,54 %.

Les autres assureurs se sont à nouveau engagés auprès des salariés de la CCNT66, en contrepartie du maintien des conditions actuelles (garanties et cotisations) pour l'année 2021.Les négociateurs s'engageaient à rouvrir des négociations si les résultats des comptes 2019 et 2020 n'étaient pas satisfaisants.

C'est ainsi que des négociations se sont engagées en 2021 à l'appui des comptes annuels, et ont conduit à un avenant signé en septembre 2021, révisant le taux de cotisation qui est passé de 2,33 % à 2,49 % au 1er mars 2022.

**À noter, un document présentant les activités de la CNPTP[10], liées au régime de prévoyance et de santé ainsi qu'aux fonds de solidarités :**
Publication dans les cahiers de l'actif d'un document paritaire, explicatif, des Fonds de Solidarités conventionnels.
Cette publication a été diffusée intégralement dans le bulletin fédéral (*345* de septembre/octobre 2022) **https://www.fnasfo.fr/wp-content/uploads/2022/10/bulletin-345-interactif.pdf**)

## Le fonds de solidarité Prévoyance

Au cours de ce mandat, un travail important a été réalisé pour mettre en œuvre un nouvel outil concernant l'élaboration du DUERP[11], un outil participant à la prévention des risques professionnels.

L'outil est proposé par le cabinet Didacthem G2P.

Afin de construire un outil qui prenne réellement en compte les risques spécifiques des métiers exercés dans la CCNT66, les questionnaires de cet outil G2P ont été travaillés ligne par ligne. La FNAS FO s'est engagée dans ce travail.

Nous avons obtenu pour cet outil accessible en ligne, un accès pour les représentants des salariés. C'est un outil paritaire, l'accès doit être paritaire. Pour autant, le DUERP reste une obligation de l'employeur. Ainsi, l'employeur a la possibilité, et il y est encouragé, de donner des accès internet aux élus du CSE participant à l'élaboration du DUERP. La FNAS FO reste attentive au suivi de l'utilisation de cet outil, qui a été très bien accueilli dans la Branche.

À savoir : **le solde du fonds de solidarité prévoyance est de 14,7 millions d'euros au 31 décembre 2021.** Pour la FNAS FO, ces millions doivent revenir aux salariés. C'est pourquoi la FNAS FO produit un document pratique à destination des SDAS et des salariés, de façon à mieux connaître les fonds de solidarité et les moyens pour les utiliser. Ce document sera disponible dès l'été 2023.

Toutes les informations sont disponibles sur :

Rendez-vous sur **www.cnptp66.fr/hdsprevoyance**
Nous contacter : **ccn66-demande@branche-hds.fr**

## Le régime de complémentaire Santé

Quelques chiffres : 202 530 **personnes** sont couvertes par le régime de complémentaire santé, soit **131 400 salariés**, **13 101 conjoints** et **58 029 enfants**. Le régime propose une couverture de qualité, qui peut être complétée si besoin par le fonds de solidarité. Le régime de complémentaire santé 66/CHRS, c'est près de **118 millions de cotisations brutes**, et **91 millions de prestations versées**.

En octobre 2019, un accord complémentaire santé interbranche (CCNT66 et CHRS) s'est imposé malgré nos deux oppositions successives. La renégociation quinquennale du régime de complémentaire santé s'est déroulée pendant plusieurs mois, et ne concernait que la CCNT66. C'est seulement au dernier moment que les employeurs ont décidé d'imposer le régime interbranche.

## Le fonds de solidarité complémentaire Santé

Ce mandat se termine avec la mise en place d'actions collectives de prévention à destination des associations : risques routiers, prévention troubles musculosquelettiques, travail de nuit.

[10] *Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance*
[11] *Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels*

À savoir : **le solde du fonds de solidarité est de 7 millions au 31 décembre 2022.** La FNAS FO engage les syndicats à communiquer sur ce sujet auprès des salariés de façon à ce que ces millions, issus des cotisations, reviennent aux salariés, aux retraités, et à leurs ayants droit. Sous la forme d'aides financières individuelles (reste à charge complémentaire santé) et d'actions collectives de prévention.

Toutes les informations sont disponibles sur :

Rendez-vous sur : https://branche-hds.fr/catalog/hdssante66chrs
Contactez-nous : HDSsante66CHRS-demande@branche-hds.fr

**Par ailleurs, il est important de noter que la FNAS FO a obtenu en prévoyance et en santé la désignation d'un gestionnaire unique pour les deux fonds de solidarité.**

Désignation signifie que les fonds de solidarité s'appliquent à TOUS les salariés de la CCNT66, indifféremment de l'assureur choisi par l'association.

En contrepartie de cette disposition, les associations, qui n'adhèrent pas auprès des assureurs recommandés par les régimes de prévoyance ou de santé, se doivent de verser les 2 % au fonds de solidarité s'ils demandent à l'utiliser. Aussi, dans cette situation, nous avons obtenu que les salariés qui demandent une aide financière auprès des fonds de solidarité, l'obtiennent indépendamment du versement des 2 % aux fonds de solidarité. En effet, les salariés n'ont pas la main sur ces sujets (choix de l'assureur, versement des 2%. En revanche, l'employeur qui a donc la main, et qui demande à bénéficier d'une action financée par le fonds de solidarité, devra s'acquitter de la cotisation de 2%).

# Les publications

**Depuis le dernier compte rendu de mandat,**
**Les comptes rendus et déclarations Commissions Paritaires sont à retrouver sur :** https://www.fnasfo.fr/negociations/convention/ccnt66/

| 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---|---|---|
| 16 juillet | 6 février | 22 janvier | 18 février |
| 12 septembre | 13 février | 9 février | 2 mars |
| 17 septembre | 3 mars | 3 mars | 25 mars |
| 2 octobre | 11 mars | 15 avril | 4 mai |
| 31 octobre | 27 avril | 19 mai | 17 juin |
| 3 décembre | 5 mai | 9 juin | 8 septembre |
| 16 décembre | 12 juin | 2 juillet | 13 octobre |
| | 23 juin | 16 septembre | 16 novembre |
| | 10 juillet | 8 octobre | 23 novembre |
| | 11 septembre | 10 novembre | 13 décembre |
| | 16 octobre | 8 décembre | |
| | 12 novembre | | |
| | 10 décembre | | |

**2023** 15 février / 21 mars / 4 mai / 27 juin

**La convention collective à jour à retrouver sur le site de la FNAS :** https://www.fnasfo.fr/wp-content/uploads/2022/01/cc66-fo-a-jour-15-05-2023.pdf

# La délégation FNAS FO CCNT 66

## Les négociateurs

**Sont mandatés par la FNAS FO et ont participé régulièrement ou ponctuellement aux réunions des Commissions Paritaires de la CCNT 66 :** Elisabeth Andres, SDAS 64 ; Laetitia Baratte, conseillère fédérale, SDAS 31 ; David GREGOIRE, conseiller fédéral, SDAS 59 ; Olivier HALLAY, conseiller fédéral, SDAS 34 ; Bachir MEDANI, conseiller fédéral SDAS 66 ; Corinne PETTE secrétaire fédérale, SDAS 37 ; Jacques TALLEC, conseiller fédéral, SDAS 35

**Ont participé régulièrement ou ponctuellement aux réunions des Commissions Paritaires au titre de la fusion administrée de la CCNT66 et des Accords CHRS :** Elisabeth Andres, SDAS 64 ; Laetitia Baratte, conseillère fédérale, SDAS 31 ; David GREGOIRE, conseiller fédéral, SDAS 59 ; Olivier HALLAY, conseiller fédéral, SDAS 34 ; Bachir MEDANI, conseiller fédéral SDAS 66 ; Corinne PETTE secrétaire fédérale, SDAS 37 ; Jacques TALLEC, conseiller fédéral, SDAS 35 ; Véronique MENGUY, conseillère fédérale, SDAS 22 ; Michel POULET, secrétaire fédéral, SDAS 67 ; Sandrine VAGNY, SDAS 41

## Les administrateurs CNPTP (Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance)

Corinne PETTE, Bachir MEDANI, et Laetitia BARATTE sont les administrateurs FO.

Corinne PETTE a rempli le mandat de Secrétaire de la CNPTP de juin 2021 à juin 2023, après avoir tenu celui de Présidente jusqu'en 2019.

Pour le prochain mandat, Bachir MEDANI se proposera pour le mandat de trésorier.

La délégation FO joue un rôle moteur dans cette Commission pour :

- Défendre la mutualisation des régimes,
- Défendre l'importance d'une couverture prévoyance pour les salariés,
- Exiger un pilotage des régimes de Branche précis et objectifs,
- Faire vivre le paritarisme.

## Les administrateurs FO de l'Association de Gestion Paritaire (AGP)

Depuis la mise en place de la CPPNI, un fonds paritaire a été mis en œuvre sur le périmètre de la CCNT66. Il est financé par des cotisations appelées par l'OPCO pour le compte de la Branche 66. Il permet de donner des moyens à la négociation et de financer les frais de déplacement des négociateurs.

Laetitia BARATTE et Corinne PETTE sont administratrices pour la FNAS FO (mandat de 4 ans). Laetitia BARATTE assure le mandat de vice-présidente.

## La CPPNI, dans son rôle d'interprétation

Corinne PETTE, Jacques TALLEC et Bachir MEDANI ont participé aux réunions de la Commission d'Interprétation et ont porté deux dossiers FNAS FO au cours de ce mandat.

Cette commission est peu utilisée, il est important de signaler ici que les employeurs soutiennent systématiquement leurs adhérents et refusent toute ouverture sur des sujets juridiques pourtant récurrents dans les associations. Ce qui explique le peu de saisines de cette commission.

## La CPPNI, dans son rôle d'observatoire des accords d'entreprise

Laetitia BARATTE et Jacques TALLEC assurent le suivi de cette commission, dont le rôle est de suivre les accords d'entreprise signés dans les associations. Les employeurs ne montrent aucun enthousiasme dans cette commission qui pourtant devrait permettre, à l'appui des sujets de négociation locale, de porter des sujets de négociation nationale issus des besoins du terrain.

# Les avenants CCNT 66 2019/2023

(DE JUILLET 2019 à JUIN 2023)

## Accord interprofessionnel du 2 octobre 2019 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire santé

Agréé – JO du 7 décembre 2019

FNAS FO : non signataire (opposition)

Alors que le renouvellement du régime de complémentaire santé ne concernait que la CCNT66, au dernier moment NEXEM a décrété que ce serait un accord interbranche. FO s'est opposée à ce rapprochement imposé et déloyal.

## Avenant n° 354 du 23 juin 2020 relatif aux mesures salariales pour l'année 2020

Agréé – JO du 24 décembre 2020

FNAS FO : non signataire

**La prime de sujétion spéciale passe de 8,48 % à 9,21 %,** mesure salariale totalement insuffisante et de surcroit catégorielle (elle ne s'applique qu'aux non-cadres).

## Avenant n° 356 du 23 juin 2020 relatif à la mise en place du fonds de solidarité du régime de prévoyance collectif par désignation d'un organisme gestionnaire

Agréé – JO du 29 octobre 2020

FNAS FO : signataire

L'OCIRP a été désigné comme organisme gestionnaire du fonds de solidarité du régime de prévoyance. C'est un progrès pour les salariés de la CCNT66 qui pourront sans exception bénéficier des aides du fonds de solidarité, quel que soit l'assureur choisi par l'employeur. La FNAS FO défend la mutualisation du régime avec les assureurs mutualistes historiques. Pour autant, elle estime que les salariés ne sont pas responsables de l'assureur choisi par l'employeur et à ce titre doivent

## Avenant n° 357 du 11 septembre 2020 relatif au régime de prévoyance collectif et obligatoire

Agréé – JO du 24 décembre 2020

FNAS FO : non signataire

Les assureurs recommandés pour le renouvellement du régime sont : MUTEX VYV, AG2R, APICIL et l'OCIRP.

Malakoff a décidé de quitter le régime mutualisé, ce que la FNAS FO déplore, car cela entraîne de lourdes conséquences pour les salariés concernés.

L'accord prévoit la reconduction du taux de cotisation à l'identique (avenant n° 347 du 21 septembre 2018) pour l'exercice 2021. FO a défendu la nécessité de connaître les comptes avant de décider d'une augmentation ou non. Ainsi il est décidé dans cet accord que le taux de cotisation pourra être revu à la lumière des comptes du régime mutualisé.

### Avenant n° 360 du 10 décembre 2020 relatif à la modification des titres IV, V et VII de la convention collective

Agréé – JO du 24 avril 2021

FNAS FO : non signataire (opposition)

La **mise en place d'une CPPNI** était imposée par la législation.

La FNAS FO s'est opposée à cet accord qui met en place la CPPNI dans la branche (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation). Il introduit la prise de décision à la représentativité, il diminue le droit syndical en baissant le nombre de négociateurs, il veut servir d'accord de méthode pour les employeurs qui cherchent à imposer des négociations pour réviser les classifications de la convention collective.

### Avenant n° 361 du 9 juin 2021 relatif aux mesures salariales pour l'année 2021

Agréé – JO du 18 août 2021

FNAS FO : non signataire

Les mesures salariales sont insuffisantes.

**La valeur du point est portée à 3,82 à compter du 1er février 2021** (rétroactif).

**Les minimums conventionnels sont : indice 373 et 383 en internat.**

### Avenant n° 362 du 16 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif et obligatoire

Agréé – JO du 15 février 2022

FNAS FO : non signataire

Comme prévu dans l'avenant 357, le taux de cotisation a été étudié à la lumière des comptes du régime.

Le taux de cotisation passe de 2,33 % à 2,49 % pour les non-cadres, et de 2,33 % TA et 3,50 % TB, TC à 2,49 % TA et 3,75 % TB, TC pour les cadres.

Pour FO, les cotisations prévoyance ne peuvent pas augmenter sans augmentation des salaires, les employeurs refusent de prendre l'augmentation à leur charge et continuent à partager 50/50 avec les salariés.

En 2018, FO s'était opposée à la mise en place du 0,1 % prévention voulue par les employeurs. Pour FO, ces 0,1 % seraient plus utiles au régime !

C'est pourquoi FO n'a pas signé.

## Recommandation patronale

*Revalorisation salariale « Ségur 2 » pour les personnels soignants et de rééducation des établissements de santé et médico-sociaux du 11 janvier 2022*

Agréée – JO du 6 mars 2022

Cette mesure d'équilibre avec le secteur public attribue 38 € brut (pour un temps plein) pour les personnels soignants :

- aides-soignants ; auxiliaires de puériculture ; infirmiers-ères (toutes catégories) ; puériculteurs; cadres infirmiers; masseurs-kinésithérapeutes ; orthophonistes ; orthoptistes ; ergothérapeutes ; psychomotriciens-nes ; ergothérapeutes ; manipulateurs-trices en radiologie ; pédicures-podologues

*Mesures pouvoir d'achat : évolution de la valeur du point et salaire minimum garanti du 2 novembre 2022*

L'accord salarial a été signé uniquement par FO, une recommandation patronale a donc suivi :

Elle porte la **valeur du point à 3,93** avec effet rétroactif au 1er juillet 2022.

**Les minimums conventionnels sont portés à 403 en externat et à 413 en internat.**

**Pour la délégation**
**Corinne PETTE**
**Secrétaire Fédérale**

“

Dans la suite du précédent mandat qui voyait les négociations s'enliser et les employeurs remettre en question l'existence même des Accords CHRS[1], ce mandat-ci s'est ouvert avec la demande de mise en place de deux Commissions Mixtes Paritaires. Cette demande avait pour fondement la préservation des deux champs conventionnels (CCNT66 et Accords CHRS). Face à la volonté patronale de fusionner ces deux champs, nous avons mis en œuvre tous les leviers à notre disposition pour contrer ces attaques.

Les employeurs auront tout tenté. Et la FNAS FO a usé de son droit d'opposition à chaque fois qu'elle a estimé que les accords étaient contraires au mandat qui lui était confié, contraire aux intérêts matériels et moraux des salariés.

Au-delà du contexte particulier de crise sanitaire auquel nous avons dû faire face, le mandat qui s'achève a été marqué par un combat pour le maintien des Accords CHRS, par la fusion administrée (et donc imposée) avec la CCNT 66, par un combat constant pour l'obtention des **« 183 € pour tous sans contrepartie »**, et par, bien sûr, la mobilisation historique contre la réforme Macron/Borne des retraites sur fond de revendications pour l'augmentation générale des salaires.

En février 2020, nous titrions : *« Aucun doute : ils veulent la peau des accords ! »* L'offensive des employeurs avait débuté. Cette volonté patronale de détruire les édifices conventionnels existants s'est depuis concrétisée dans un projet de convention collective unique étendue (CCUE) porté au niveau de la Branche action sanitaire sociale et médico-sociale (BASSMS) qui constitue aujourd'hui la seule et unique réponse des employeurs à l'ensemble de nos revendications conventionnelles.

## CONDITIONS DE LA NÉGOCIATION DEPUIS MARS 2020 ET LE DÉBUT DU CONFINEMENT

La dernière réunion de négociation en « présentiel » (pour reprendre ce jargon quelque peu managérial qui a cours aujourd'hui) s'est déroulée en mars, quelques jours seulement avant que ne fût décrété le confinement. Après quelques semaines troubles, et la sidération un peu dissipée, les réunions ont repris en visioconférence... Des conditions singulières auxquelles nous n'étions pas préparés. Quoi qu'il en soit, nous nous sommes organisés pour affronter cette situation et contourner certaines contraintes comme le problème des suspensions de séances. Faute de pouvoir quitter la salle, nous quittions donc l'écran ! Pour nous connecter à une autre réunion avec les autres organisations syndicales.

Pour dissiper et dépasser la sidération provoquée par le confinement - qui, rappelons-le, s'est traduit concrètement par une restriction soudaine et presque totale de nos libertés individuelles -, nous nous sommes recentrés sur le mandat et les revendications.

La situation exigeait des prises de position claires de la part des employeurs. Nous ne pouvions nous satisfaire de ce discours fataliste et larmoyant servi par NEXEM[2] comme pour justifier l'inacceptable et l'injuste : la remise en cause des droits collectifs et individuels et les baisses de rémunération imposée par le gouvernement sous prétexte de lutte contre l'épidémie.

La loi « d'urgence sanitaire », de façon illégitime, par ordonnances, a restreint encore davantage le droit du travail et les accords collectifs en instaurant des dérogations.

En intersyndicale avec la CGT et SUD, nous l'avons rappelé aux employeurs : *« Cette crise sanitaire met en lumière l'ineptie des politiques de casse orchestrée par les gouvernements successifs ces 30 dernières années dans notre secteur, politiques relayées et aggravées par tous les financeurs et accompagnées par NEXEM, au nom de l'austérité. Quel mépris pour les travailleurs en CHRS ! »* .

## Revendiquer le maintien des salaires : une nécessité

L'une des revendications principales que FORCE OUVRIÈRE a portées : le maintien des droits et des salaires. Il ne s'agissait là que de justice. Les salariés n'avaient pas à payer cette crise. Ils n'en étaient pas responsables et les moyens étaient là ; ils le sont toujours, quoi qu'en disent les employeurs !

Nous avons réclamé les chiffres. Impossible de les avoir. Malgré l'unanimité des organisations syndicales de salariés, NEXEM n'a rien voulu entendre. Un appel unitaire des organisations syndicales des Accords CHRS a même été formalisé en juin 2020, appel réclamant un accord de Branche pour garantir le maintien intégral de salaire et des droits conventionnels pour toutes et tous.

Au mépris des arguments déployés, NEXEM n'a rien voulu entendre.

Malgré l'évidence d'une mesure juste pour des salariés contraints de ne pouvoir exercer leur métier pour des raisons dont ils ne peuvent être tenus pour responsables (garde d'enfant, personne vulnérable ou vivant avec une personne vulnérable), NEXEM n'a rien voulu entendre.

Nous avons même atteint ce point culminant de l'absurde dans une Commission Mixte Paritaire, nous qui pensions participer à une instance de négociation, avec cette déclaration patronale : *« Nous ne pouvons rien faire, ni rien imposer à nos adhérents... »*

Dans ce contexte difficile, la FNAS a revendiqué le maintien des droits collectifs et le maintien intégral des salaires. Et au-delà, a dénoncé le manque de matériel de protection, le manque de tests de dépistage et les atteintes aux droits des représentants du personnel et des délégués syndicaux. La crise a réellement été prétexte aux attaques tous azimuts contre les droits des travailleurs. Nous avons entre autres dénoncé le chantage des employeurs consistant en un choix impossible : perdre du salaire ou se mettre en danger.

En dépit des difficultés nous avons donc tout mis en œuvre pour maintenir le lien notamment par la tenue régulière des instances y compris en visioconférence alors que nous étions empêchés de circuler librement.

[1] *Centre d'Hébergement et de Réadaptation sociale*

[2] *Organisation professionnelle représentant les employeurs du secteur social, médico-social et sanitaire privé à but non lucratif*

# RAPPROCHEMENT DES BRANCHES

**L'Accord interbranches CCN 66/79 et Accords CHRS du 2 octobre 2019 « relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire santé »**

Cet accord sur la complémentaire santé a été agréé par arrêté du 2 décembre 2019 et a été signé par NEXEM, la CFDT et la CFTC. La CGT n'a pas signé et n'a pas fait valoir son droit d'opposition contrairement à la FNAS FO.

Les raisons pour lesquelles nous nous sommes opposés à cet accord reposent sur deux arguments principaux.

**Le premier argument**, argument constant depuis la mise en œuvre de la mutuelle santé obligatoire, tenait au caractère-même de cette dernière : la mutuelle santé obligatoire s'oppose aux principes fondateurs de la Sécurité Sociale et de l'assurance-maladie, *« De chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins. »* En effet, le champ de mutualisation des mutuelles ne peut qu'être limité, et leur fonctionnement se révélera donc toujours plus proche d'un *« De chacun selon ce qu'il consomme, à chacun selon ses moyens. »* Les attaques récurrentes contre l'assurance maladie, au travers de politiques austéritaires, a conduit à des déremboursements. Ces déremboursements ont entraîné un report sur les mutuelles santé. Et ce report entraîne à son tour une augmentation des cotisations à ces dites mutuelles.

**Le second argument** relevait quant à lui de notre volonté de ne pas favoriser la construction d'une convention collective unique étendue (CCUE). Alors même que nous avions négocié séparément dans chaque Branche (c'est-à-dire chaque convention collective), NEXEM a soudain proposé —pour ne pas dire imposer— un accord englobant les deux conventions collectives. En imposant aux négociateurs des Accords CHRS d'ajouter les garanties de la CCNT 66 à tarifer, les employeurs emportent avec eux la signature de la CFDT et la non-signature sans opposition de la CGT. En effet, les garanties négociées dans la CCNT 66 étaient supérieures à celles des Accords CHRS, mais rappelons-le, pour une cotisation également supérieure. La CFDT et la CGT s'accordant sur la perspective d'une convention collective unique, un tel accord a pu nous être imposé. Cet accord a marqué la première étape du regroupement de la convention collective 66 et des Accords CHRS.

Cet accord est entré en vigueur au 1er janvier 2020.

**L'Accord de rapprochement des champs conventionnels de la CCN 66 et des Accords CHRS.**

NEXEM avait mis deux accords à la signature lors de la Commission Nationale Paritaire de Négociation (CNPN) : celui sur la complémentaire santé (dont il vient d'être question) ainsi qu'un accord de regroupement des deux champs conventionnels cités. Le premier a donc été agréé. Quant au second, il fut frappé d'une opposition majoritaire FO/CGT/SUD qui l'a renvoyé au néant. La CFDT était seule à signer. Cet accord de regroupement aurait entraîné l'ouverture de négociations sur l'ensemble des droits inscrits dans ces conventions.

En octobre 2019, l'opposition majoritaire s'est accompagnée de demandes de mise en place de Commissions Mixtes Paritaires (CMP) distinctes pour chacune des conventions. Les employeurs avaient en effet usé de tous les stratagèmes possibles pour regrouper les tables de négociations, mais en vain. Les négociations se font désormais sous la présidence du Ministère du travail, garant de leur bonne tenue.

Cette tentative de passage en force de NEXEM a donc entraîné une levée de boucliers les empêchant d'arriver à leurs fins par ce stratagème. Déjà nous avions pleine conscience de la volonté des employeurs de tirer parti de l'arsenal juridique mis en place par la loi Travail et les Ordonnances Macron-Pénicaud. Une convention collective unique étendue, construite à moyens constants, de bas niveau, fonctionnant comme un socle minimal et renvoyant toute hypothétique amélioration à la négociation d'entreprise. C'est-à-dire un recul d'un siècle en termes de construction des droits collectifs.

## Accord CPPNI[3] et Fonds du paritarisme

Dans un contexte de rapprochement des Branches avec un arsenal législatif dédié, dans la droite ligne de la Loi Travail et des Ordonnances Macron, nous sommes entrés en 2020 par deux accords mis à signature, l'un concernant la mise en place d'une CPPNI et le second concernant un fonds du paritarisme.

Les tentatives de fusion par accord se sont poursuivies.

Deux accords ont donc été mis à la signature lors de la CMP du 13 mars 2020, accords signés sur table par la CFDT ; un accord interbranche créant un fonds du paritarisme (Accords CHRS/CCNT 66) et un accord de Branche instaurant une CPPNI pour les Accords CHRS.

Ces accords avaient pour principale particularité leur interdépendance : l'un ne pouvant s'appliquer sans l'autre.

Malgré l'insistance de trois organisations syndicales sur quatre (FO, CGT et SUD), rien n'y a fait. NEXEM a tenté une fois encore de passer en force. Le résultat fut sans appel. Frappés d'une opposition majoritaire par les trois syndicats cités, ces accords ont été réputés non écrits.

Nous savions pertinemment que la création d'une CPPNI était une obligation. Ne pas satisfaire à cette obligation pouvait avoir des conséquences importantes sur l'existence-même d'une convention collective. En effet, l'absence de CPPNI est susceptible légalement de provoquer une fusion ou restructuration administrative de la Branche, et donc de signer la disparition d'une convention collective.

En ce qui concerne FORCE OUVRIERE nous avons formulé nos revendications dans des propositions d'accord en septembre 2020 :

- Le passage de 4 à 5 négociateurs
- Les prises de décision 1 organisation = 1 voix
- Une coprésidence
- Des autorisations d'absence y compris en temps de préparation
- Des remboursements de frais réalistes

NEXEM a balayé nos propositions sous prétexte de manque de financements.

## Fusion administrée : un combat juridique perdu

Les partenaires sociaux disposent d'un délai de cinq ans à compter du 7 août 2021 pour négocier de nouvelles dispositions communes aux CHRS et aux structures appliquant la CCNT 66.

[3] *Commission Paritaire Permanente de Négociation et interprétation*

L'arrêté ministériel du 5 août 2021 portant fusion de champs conventionnels, publié au journal officiel le 7 août, prévoit la fusion des champs conventionnels CHRS et CCNT66/79.

Malgré l'opposition majoritaire des syndicats représentatifs dans les deux champs conventionnels lors des réunions de la sous-commission de restructuration des Branches, le ministère a décrété leur fusion.

Le 16 septembre 2021, une commission mixte paritaire se tiendra, la première dans cette configuration, regroupant les tables de négociation de la CCNT 66/79 et des Accords CHRS.

### Une décision du Conseil d'État défavorable

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

#### Petit rappel des faits

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

L'organisation patronale NEXEM (Intégrée depuis dans la Confédération patronale AXESS[4]), s'est employée sans relâche durant plusieurs années à vouloir fusionner la convention collective 66 et les Accords CHRS ; cette volonté s'inscrivant dans une stratégie plus globale au niveau du secteur social sanitaire et médico-social (3SMS) d'élaboration d'une convention collective unique étendue (CCUE).

#### Un accord de fusion avorté

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

#### La fusion administrée

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

#### La saisine du Conseil d'État

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

[4] *Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif : NEXEM, FEHAP et Croix-Rouge Française*

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

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

#### La négociation réduite au seul fait de conclure des accords

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

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

#### L'absence de CPPNI

Pour ce qui est de la mise en place d'une CPPNI, et sans revenir sur tous les détails et du contenu des négociations, nous pouvons simplement relever que les employeurs ont manifestement fait des propositions dont ils ne pouvaient ignorer qu'elles seraient rejetées par une majorité d'organisations syndicales et particulièrement par Force Ouvrière. Cet entêtement a logiquement conduit à l'absence de conclusion d'accord. C'est bien là l'illustration de cette atteinte à la liberté de négocier que nous dénonçons. Une lettre à l'adresse de la direction générale du travail pour dénoncer la situation de blocage des employeurs et pour rappeler notre volonté de mise en place d'une CPPNI n'y aura rien fait.

Nous ne pouvons que constater aujourd'hui qu'en l'absence de revirement législatif (qui ne pourrait intervenir qu'avec un rapport de force favorable aux travailleurs), la situation ne pourra changer. Le seul recours possible étant la Cour Européenne de justice, la FNAS FO a décidé de prendre acte de cette décision de justice et d'en tirer toutes les conséquences.

## REPRÉSENTATIVITÉ

Réorganisation des organisations patronales. Nous avions jusque-là un syndicat employeur, NEXEM, issu de différentes fusions. NEXEM, FEHAP Croix-Rouge et UNICANCER se sont regroupés au sein d'une confédération patronale dénommée AXESS, et ce, en 2019 ; AXESS n'est à ce jour plus constituée que de la FEHAP (CCNT51) et de NEXEM (CCNT669/79 et Accords CHRS).

L'arrêté du 21 juillet 2017 avait fixé la représentativité de la façon suivante :

CFDT : 38,37 % ; CGT : 37,57 % ; SUD : 13,98 % ; FO : 10,08 %.

La situation a depuis changé. La CCNT 66 et les Accords CHRS ont été fusionnés, la représentativité est donc calculée sur ce champ fusionné :

- La Confédération générale du travail (CGT) : 36,47 %
- La Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 35,94 %
- L'Union syndicale Solidaires (SOLIDAIRES) : 15,30 %
- La Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 12,30 %.

# PROTECTION SOCIALE

Le régime de prévoyance des Accords CHRS a la particularité d'être excédentaire en début de mandat. Dans un contexte où les employeurs tentent par tous les moyens de conclure des accords interbranches, cet élément doublé de certaines garanties plus favorables que dans la convention collective 66, a finalement permis de maintenir le régime en place indépendamment de ce dernier.

Nous avons par ailleurs, dans les négociations, revendiqué la subrogation[5] dans le cadre les garanties de prévoyance, subrogation rejetée par les employeurs.

Il n'en a pas été de même pour la complémentaire santé. Un accord interbranche a été conclu en décembre 2019, donnant naissance après quelques péripéties à une commission santé interbranche. La FNAS FO s'est bien entendu opposée à cet accord sans qu'une opposition majoritaire ne puisse se dégager.

Cet accord interbranche qui s'applique aujourd'hui a imposé une augmentation de la cotisation. Les réserves du régime des Accords CHRS a permis jusqu'à présent de maintenir la cotisation au même niveau qu'auparavant. Cette situation, qui pour certains ne pourrait durer, donne lieu à des discussions. Devons-nous anticiper la fin des réserves ou maintenir la cotisation au même niveau jusqu'à leur épuisement ?

La période a vu également se tenir les instances dédiées à la protection sociale à savoir la commission nationale paritaire technique de prévoyance (CNPTP), ainsi qu'en cours de mandat, la commission santé interbranche (CSI).

La FNAS FO a pris toute sa place dans le fonctionnement des instances paritaires de la prévoyance en exerçant notamment les mandats de secrétaire de l'AGEPREV[6].

# POLITIQUE SALARIALE

**Face à la politique salariale famélique du ministère et des employeurs, la FNAS FO revendique l'augmentation de la valeur du point et le rétablissement de l'échelle des salaires.**

Pour rappel, la valeur du point applicable dans les Accords CHRS est celle de la CCNT66.

**En septembre 2020,** la politique salariale pour les employeurs s'est réduite à l'augmentation de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48 % à 9,21 % (applicable à tous les salariés à l'exception des cadres). Rétroactivement au 1er mars 2020.

Concernant FORCE OUVRIERE, la revendication était de 300 € net pour tous, et a minima l'application des 183 € net issus du Ségur de la santé.

**En mai 2022 nos revendications étaient réaffirmées :** augmentation des salaires et 183 € pour tous. 6 avenants étaient portés par FORCE OUVRIERE, dont 3 spécifiques aux Accords CHRS. Nous y revendiquions 24 points supplémentaires pour tous les coefficients, les 183 € pour tous, tout de suite et une valeur du point à 5 €.

## Le combat pour les 183 € pour TOUS

Un avenant salarial est proposé à la signature en décembre 2022 dont l'ampleur est historique : 3 % d'augmentation de la valeur du point ! Malheureusement, cette augmentation, bien qu'historique n'est pas à la hauteur de la situation, puisque l'inflation est particulièrement élevée.

Seule la FNAS FO signera cet avenant. Malgré ses défauts, et en particulier le remplacement de tous les coefficients en dessous du SMIC par le coefficient 403 (rattrapé depuis par l'inflation !), notre signature était la marque politique de notre volonté de faire vivre les Accords CHRS et la table de négociation concernée.

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 2023, 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 grilles 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 avait 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.

[5] *Permet à l'employeur de percevoir les indemnités journalières à la place du salarié du régime général*
[6] *Association de gestion de la Prévoyance*

## Recommandation patronale de décembre 2022

Dans la CCNT66 et les Accords CHRS, une recommandation patronale (agréée début janvier 2023) 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.

Cette « mise en conformité » des grilles aura été de courte durée ! L'augmentation du SMIC au 1er mai 2023 a fait basculer l'indice 403 infra-SMIC ; il faut être à l'indice 408 pour ne pas à nouveau avoir de primes différentielles.

Et pas d'augmentation de la valeur du point en vue !

## 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.

Dans la situation que nous connaissons de fusion administrée, nos revendications sont amenées à évoluer. Prenant acte des décisions de justice, notre position discutée en Bureau Fédéral et en Conseil Fédéral tend aujourd'hui vers de véritables négociations afin d'améliorer et faire converger les 2 champs conventionnels. Il nous faut donc coûte que coûte défendre cette table de négociation et ses 60 ans de construction paritaire contre la Convention Collective Unique Etendue (CCUE) que gouvernement et employeurs veulent nous imposer.

**Notre 19e congrès fédéral à Port Leucate sera sans nul doute l'occasion de débats sur ce sujet et permettra l'élaboration du mandat que nous porterons dans les mois et les années qui viennent. La résistance et le combat pour le maintien et l'amélioration des droits conventionnels seront au cœur de nos revendications.**

*Un salut particulier à la mémoire de notre camarade Jean-Sébastien PAWLAH, emporté par la maladie en 2020.*

*Et un salut fraternel aux camarades Sandrine VAGNY et David GRÉGOIRE qui ont participé à notre délégation en début de mandat.*

**Véronique MENGUY**
**Conseillère Fédérale**
**Michel POULET**
**Secrétaire Fédéral**

# Familles rurales

## Une revendication juste et de progrès : La fusion des Branches

L'année 2020 a été en bonne partie consacrée à la crise sanitaire. Les employeurs nous ont fait part de leurs démarches en vue d'un rapprochement de Branches. Celles-ci ont commencé en 2019. Ils ont manifesté une volonté de rapprochement avec trois Branches : **Alisfa** *(Acteurs du Lien Social et Familial)*, **Animation** (*Éclat : convention collective nationale des métiers de l'Éducation, de la Culture, des Loisirs et de l'Animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des Territoires*) et l'**Aide à domicile** *(BAASSD : Branches de l'Aide, de l'Accompagnement, des Soins et des Services à Domicile)*. Leur choix s'est porté sur **Éclat**.

La FNAS s'oppose à la fusion des Branches. Nous voulons améliorer la convention collective Familles Rurales. La CFDT est pour la fusion. La CGT n'y est pas favorable.

Dès juin 2021, des réunions communes des CPPNI Éclat et Familles Rurales sont organisées. A partir de ce moment tout va très vite, en octobre les accords de fusion des champs conventionnels Eclat et Familles Rurales, de méthode et de la CPPNI sont mis à signature. FO dénonce cette avance à marche forcée. La CFDT signe. FO et CGT s'unissent pour faire une opposition majoritaire. Les accords tombent.

La délégation FO ne conçoit pas que Familles Rurales et la CFDT aient pu signer un accord de fusion sans s'être préoccupé des négociations indispensables sur les départages de champs conventionnels avec les autres Branches comme l'Aide à Domicile et Alisfa.

Pour la délégation FO, avec les travaux sur un rapprochement de Branches, il faut des moyens supplémentaires et du temps pour les négociateurs pour travailler sur les différents éléments. La mise en place d'un fonds du paritarisme permettrait d'avoir ces moyens. C'est une fin de non-recevoir de la part de Familles Rurales. Par contre nous obtenons la prise en charge de temps, pour les préparations de réunions paritaires pour les négociateurs issus de la Branches et hors Branches, à hauteur d'une demi-journée de préparation par réunion de commission paritaire.

Les réunions communes *Familles Rurales*, *Éclat* puis *Pêche de loisirs et de protection du milieu aquatique* reprennent. Les employeurs veulent désormais prendre le temps de convaincre les récalcitrants. FO n'y participe plus. Finalement de nouveaux accords de fusion, de méthode et de CPPNI sont mis à signature en février 2023. L'Aide à Domicile, les Centres Sociaux et la Petite Enfance n'iront pas à Eclat mais dans les Branches qui correspondent à leurs métiers.

**La FNAS n'a pas été signataire** et a fait opposition seule, la CGT ayant signé. L'accord de fusion des Branches prendra effet au moment de l'extension de l'accord, les deux autres accords ont pris effet dès le 9 février 2023.

Après la fusion des champs d'application des trois conventions collectives, la CCNT Familles rurales continue d'exister. Nous avons un délai de cinq ans pour harmoniser les contenus des conventions elles-mêmes.

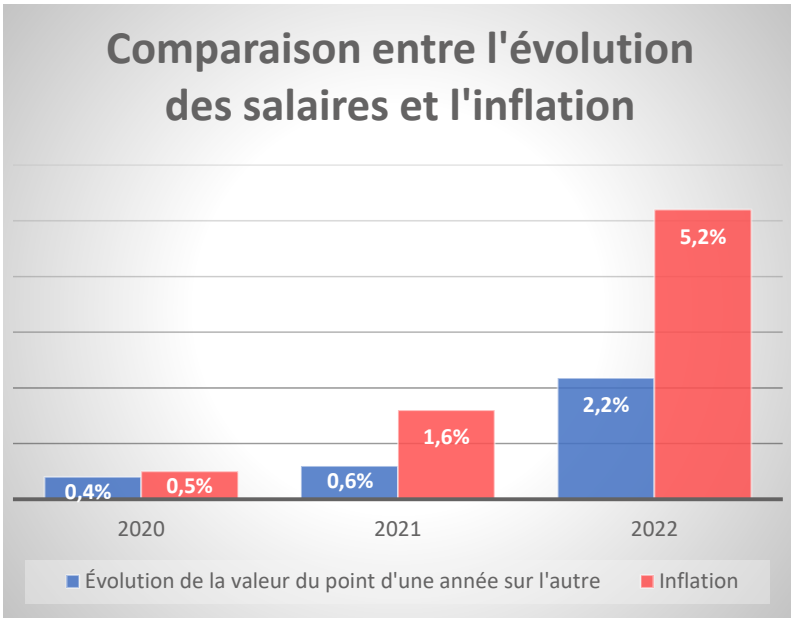
La FNAS se met au travail avec le SNEPAT (Syndicat National de l'Education Permanente, de l'Animation, de l'hébergement et du Tourisme FO) et la FEETS (Fédération de l'Equipement, de l'Environnement, des Transports et des Services FO). Une première réunion de CPPNI Eclat se tient en mai. Celle-ci débouche sur la signature par les trois Fédérations FO d'un accord sur le droit syndical et le paritarisme.

# Les salaires

| Année | Valeur du point | Évolution de la valeur du point depuis 2019 | Évolution de la valeur du point en fonction de l'année précédente |
|---|---|---|---|
| 2019 | 5,00 | | |
| 2020 | 5,02 | 0,4% | 0,4% |
| 2021 | 5,05 | 1,0% | 0,6% |
| 2022 | 5,16 | 3,2% | 2,2% |
| 2023 | 5,16 | 3,2% | 0,0% |

En 2023, Familles Rurales n'a pas voulu d'augmentation de la valeur du point. Ce sont les indices qui ont été modifiés. Théoriquement les salaires augmentent de 12 % pour les premiers indices et de 2 % pour l'indice le plus haut.

Dans la réalité, si nous prenons un exemple, celui d'un agent d'entretien en début de carrière qui aurait a priori 12 % d'augmentation. En réalité, son nouveau salaire sera supérieur à son ancien de 3,21 € puisque son salaire était infra-SMIC, soit une augmentation de 0,19 %. On est bien loin des 12 % annoncés ! La FNAS n'a pas signé cet accord salarial inégalitaire et bien insuffisant au vu de la hausse galopante des prix.




# La formation professionnelle

La délégation FO a été particulièrement vigilante quant à l'utilisation des fonds conventionnels des Actions Collectives Nationales, formations dispensées par Familles Rurales, organisme de formation, afin d'éviter les dérives en matière de coûts pédagogiques. A nos yeux ils restent encore trop élevés, mais nous avons obtenu leur plafonnement.

# La complémentaire santé

L'ancien régime a pris fin au 31 décembre 2020. Le régime a été prolongé par statu quo avec maintien de l'existant. Le protocole financier a été modifié pour consolider les réserves.

Le taux d'appel de la cotisation a été augmenté en 2021 à hauteur de 85 % de la cotisation, puis maintenu à ce taux en 2022. La délégation FO a toujours défendu le maintien du taux d'appel à 80 % en argumentant qu'aucun élément ne permettait de justifier cette augmentation. Nous avons fait opposition. L'avenir nous a donné raison. Si la Banche avait maintenu le taux à 80 % sur les 2 dernières années, le régime aurait été encore à l'équilibre.

Pour FO, un régime qui se porte bien financièrement n'est pas forcément synonyme de bonne santé des salariés, au contraire, il peut révéler une sous-utilisation ou un renoncement aux soins de leur part. Les salariés de Familles Rurales habitent par essence en milieu rural et c'est bien là que se situent la plus grande part des déserts médicaux. Sans médecins, sans spécialistes, la meilleure complémentaire santé ne leur permettra pas de se soigner.

Suite au confinement pour le bien-être physique et mental des salariés et de leur famille, la Branche a mis en place une participation aux frais d'inscription aux activités sportives et socio-culturelles à partir de septembre 2020 sous la forme d'un forfait annuel. Nous avons utilisé les fonds du DES (Degré élevé de Solidarité) santé. Depuis, les employeurs et la CFDT, sans relâche, veulent reconduire cette action. Pour la délégation FO la pérennisation de cette mesure hors contexte Covid relève des Actions Sociales et Culturelles. Pour l'aide concernant également les ayants-droit, dont les enfants, nous ne pouvons pas mettre en avant la prévention des risques professionnels. La mesure n'a pas été reconduite.

Fin 2022, nous avons constaté que le régime de complémentaire santé était largement excédentaire. Deux possibilités sont envisagées : baisser le taux d'appel de la cotisation, ce que FO est seule à avoir demandé depuis plusieurs années et améliorer les garanties avec une diminution des restes à charge possible qui concerne les soins médicaux (médecins spécialistes), les honoraires en milieu hospitalier et la prise en charge des médecines douces. Pour la délégation FO, il faut faire les deux. Les discussions sont en bonne voie avec les assureurs.

## La prévoyance

Un ancien régime qui s'est globalement amélioré d'année en année pour devenir excédentaire. La Branche envisage désormais une baisse de cotisations. Le régime arrive à échéance au 30 juin 2023. La commission paritaire voudrait, pour la période courant du 1er juillet 2023 jusqu'à la date d'effet du nouveau régime de prévoyance harmonisé mis en place au niveau des trois Branches, sécuriser le dispositif de prévoyance existant et notamment les obligations minimales pour toutes les associations de la Branches en matière de :

- Cotisations (taux et répartition),
- Prestations (qu'il s'agisse des prestations « assurantielles » ou de celles liées au DES – degré élevé de Solidarité).
- Le financement du DES (2 %) par toutes les associations, ayant rejoint un organisme assureur recommandé.
- La mutualisation malgré la fin de la recommandation,
- L'absence de sélection médicale.
- La sécurisation des réserves.

Nous allons procéder au renouvellement par statu quo comme nous l'avons fait pour la complémentaire santé afin de reconduire l'existant à l'identique.

Pendant cette période de mise en œuvre de la fusion des Branches, hormis les salaires, et malgré nos efforts, aucune négociation n'a pu avoir lieu en vue d'améliorer la convention collective. Nous avons uniquement géré les régimes de complémentaire santé, de prévoyance et les fonds de la formation professionnelle.

**Sylvie BECK**
**Secrétaire Fédérale**

# Missions locales

*Les Missions Locales sont présentes sur l'ensemble du territoire national avec **plus de 6 800 sites**. Les **440 Missions Locales** exercent une mission de service public de proximité auprès des jeunes de 16 à 25 ans afin de les aider dans leur insertion professionnelle et sociale.*

***1,1 million de jeunes** sont accompagnés, chaque année, par* **15 000 professionnels** *des Missions Locales. (Chiffres 2022)*

## Situation générale

Depuis leur création, les Missions Locales exercent un **accompagnement global** en direction des jeunes. C'est leur spécificité, traitant ainsi de l'ensemble des difficultés d'insertion : emploi, formation, orientation, mobilité, logement, santé, accès à la culture et aux loisirs. **Cette approche globale, sociale est toujours reconnue** - y compris sur le site du ministère du Travail - comme étant *« le moyen le plus efficace pour lever les obstacles à l'insertion dans l'emploi et dans la vie active »*.

Pour autant, cet accompagnement social auquel la FNAS FO est attachée, est largement remis en cause par les politiques publiques, et particulièrement par la dégradation constante des conditions de travail des salariés des Missions Locales que ces politiques produisent. Les professionnels sont obligés d'opérer des choix, contraints par des objectifs à atteindre sous peine de perdre des financements indispensables à la survie de leur structure. Ces objectifs sont imposés par le Ministère avec la mise en place de Conventions Pluriannuelles d'Objectifs, qui verrouillent toute initiative en dehors des dispositifs prévus.

**Au moment de rédiger ce compte-rendu de mandat, la situation des Mission Locales est particulièrement inquiétante.**

**Avec la mise en place au 1er mars 2022 du CEJ** (Contrat d'Engagement Jeunes) - qui est venu supplanter la Garantie Jeunes qui pourtant fonctionnait bien -, c'est l'ouverture à la concurrence qui s'est introduite dans le réseau puisque d'autres opérateurs peuvent mettre en place ce dispositif, dont Pôle Emploi. Après quelques mois d'application, il est clair que le CEJ n'est autre chose qu'un « RSA jeunes », imposant 15 à 20 h d'activité par semaine.

**Pire, avec l'arrivée de France Travail !**

- Dont on comprend rapidement que le premier objectif est d'accompagner la mise en œuvre de la réforme du RSA - **promesse de campagne d'Emmanuel Macron** d'instaurer une obligation pour les bénéficiaires du RSA de consacrer 15 à 20 heures par semaine à une activité, permettant de s'orienter ou se réorienter vers l'emploi, sur le modèle du **contrat d'engagement jeune**.
- Pour contraindre l'orientation entre Pôle Emploi et Missions Locales avec la mise en place d'un algorithme.

- Pour transformer Pôle Emploi en France Travail et les Missions Locales en France Travail Jeunes.

Dans ce contexte, les salariés sont toujours plus malmenés.

La FNAS FO rappelle que les Missions Locales ne sont pas des sites de production d'**indicateurs de suivi** et de **résultats particulièrement positifs** (!), mais des lieux où les jeunes peuvent venir et adhérer librement à l'accompagnement qui leur est proposé, des lieux où s'élaborent et se construisent des parcours singuliers d'adultes en devenir, au fil de rencontres avec d'autres adultes, les professionnels.

Pour la FNAS FO, les financements des Missions Locales doivent être pérennes. L'accompagnement social est une obligation de moyens et non pas une obligation de résultats !

De plus, pour FO, avec la loi liberticide de 2008 sur la représentativité, les moyens syndicaux ont été radicalement réduits dans le champ conventionnel des Missions Locales. Ce que nous continuons à condamner.

Pour la FNAS FO, les salariés doivent être libres de pouvoir s'organiser avec l'organisation syndicale de leur choix afin de défendre et d'améliorer leurs conditions de travail et de rémunérations. La FNAS FO continue à soutenir tous les salariés qui se battent en ce sens.

## La représentativité et ses conséquences

Depuis juillet 2017, FO n'est plus représentative dans la Branche. Il ne reste à la table des négociations de la Commission Paritaire de Négociation Nationale que 2 organisations syndicales de salariés et l'UNML pour les employeurs.

- La CFDT avec 57.11 %
- La CGT avec 42.89 %

Lors de la pesée de représentativité de 2021, FO n'est pas revenue à la table des négociations.

- La CFDT : 56,03 % ;
- La CGT : 43,97 %.

Il faut savoir qu'il a manqué à la FNAS FO seulement quelques dizaines de voix pour atteindre la barre des 8 % (moins de 70 voix), et que notre objectif est de l'atteindre lors de la prochaine pesée qui aura lieu en 2025.

## La valeur du point

La politique salariale n'est pas à la hauteur de l'engagement des professionnels, de l'évolution des charges de travail, ni de l'évolution générale du coût de la vie. Les employeurs n'ont de cesse de complimenter les structures et les salariés pour la qualité et la quantité de travail fourni, mais la reconnaissance s'arrête aux compliments, quand il faut passer aux actes, c'est une autre histoire !

**La valeur du point :**

→ **4.58 euros** au 1er septembre 2017 *(avenant 60)*

→ **4,63 euros** au 1er janvier 2022 *(décision unilatérale des employeurs UNML)*

→ **4,82 euros** au 1er janvier 2023, puis **5,01 Euros** au 1er juillet 2023 *(avenant N°73)*

## Développement syndical et communication

Les camarades FO des Missions Locales se sont organisés avec la FNAS FO en **Commission Nationale des Missions Locales FO.**

Elle se réunit deux fois par an, sur deux ou trois jours, une fois à Paris et une fois en Province.

Ces journées nationales se sont tenues les :

- 4 et 5 novembre 2019 à Paris
- 31 mai et 1er juin 2021 à Paris
- 29 novembre et 1er décembre 2021 à Cagnes sur Mer (06)
- 30 juin et 1er juillet 2022 à Paris
- 14 et 15 novembre 2022 à Bordeaux (33)
- Du 1er au 3 mars 2023 à Paris

Les prochaines se tiendront du 13 au 15 décembre 2023 à Marseille (13).

Des réunions en visioconférence sont organisées en fonction des besoins et des demandes.

De plus, un groupe WhatsApp spécifique aux adhérents FO des Missions Locales permet de trouver des réponses rapides aux problèmes du quotidien et permet de diffuser des informations et ainsi d'être réactif pour lutter, résister, partager des accords d'entreprise, des questions CSE etc….

**Cette commission ainsi que le groupe WhatsApp sont ouverts à tous les adhérents FO salariés des Missions Locales.**

Les camarades des Missions Locales ont ainsi la possibilité de se rencontrer, de s'informer, de se former, de construire collectivement leurs revendications spécifiques, de créer ainsi un réseau syndical disposé à développer et à se renforcer. Les secrétaires des SDAS sont également invités lors des journées nationales pour mieux connaître le champ conventionnel et viser le développement dans leurs départements.

La Commission Nationale des Missions Locales publie régulièrement des informations : tracts, communiqués, outils d'informations. Ils sont disponibles sur le site fédéral à cette adresse :

**https://www.fnasfo.fr/negociations/convention/ml-paio/**

**Corinne PETTE**
**Secrétaire Fédérale**

# Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)

"

La FNAS FO a rejoint le premier accord OETH, initié par la FEHAP[1] en 1991, dès 1993. Nous avons été signataires de l'ensemble des accords successifs jusqu'au 31/12/2022. Nous avons œuvré pour que l'administration de l'association OETH, porteuse de l'accord éponyme, soit entièrement paritaire, ce que nous avons obtenu en 2016.

Cet accord couvre, aujourd'hui, environ 650 000 salariés regroupés au sein de plus de 18 000 établissements et services FEHAP et NEXEM[2].

La période 2020-2022 a notamment été marquée par l'arrivée de la pandémie de COVID-19 qui a affecté l'ensemble du territoire, ainsi que son cortège de dispositions restrictives (arrêt des réunions présentielles, port du masque, etc.).

À l'instar des mesures mises en place par le FIPHP[3] et l'Agefiph[4],OETH a souhaité, dès septembre 2020, mettre à disposition de ses adhérents des masques transparents pour faciliter la compréhension orale des salariés sourds qui s'appuie sur la lecture labiale. Cette mesure a été prorogée en 2021.

En 2022, OETH a fait le choix d'une revalorisation de ses mesures pour avoir une prise en charge identique à celle de l'Agefiph concernant certaines prestations (aide aux trajets, augmentation de la prise en charge de l'heure LSF[5], prise en charge des frais d'installation du matériel et frais de port...).

Depuis le 1er janvier 2020, toutes les entreprises de 250 salariés et plus doivent désigner **un référent « Handicap »**. Il est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. Ces missions sont renforcées depuis le 31 mars 2022. A la demande du travailleur concerné, le référent peut participer :

- au rendez-vous de liaison organisé au cours d'un arrêt de travail d'au moins 30 jours ;
- aux échanges visant à proposer des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste ou des mesures d'aménagement du temps de travail consécutives à une visite de mi-carrière.

L'association OETH accompagne depuis près de 10 ans les établissements couverts par l'accord handicap OETH dans le déploiement de leur politique et dans la formation de leurs référents handicap et ce, quel que soit leur effectif[6]. Ces formations ont subi un coup d'arrêt, du fait de l'absence prolongée de leur responsable au sein de l'équipe d'OETH. Elles ont été réévaluées dans le courant de l'année 2020 afin de leur donner un nouvel élan, dès 2022.Près de 200 Référents ont été mobilisés au travers de newsletters, ateliers en ligne, espaces de discussion, en 2021. Elles bénéficient également aux Référents-relais désignés par les organisations signataires de l'accord.

Toutefois, il reste regrettable qu'aucune sanction ne soit prévue par les textes en l'absence de désignation d'un référent

En parallèle, **la FNAS FO** a mis en place, depuis plusieurs années, des formations ***Travail & Handicap*** organisées en 3 sessions annuelles de 1, 2 puis 3 jours dont une partie est consacrée à la connaissance de l'accord OETH et au fonctionnement de son dispositif.

Par ailleurs, nous avons, au sein des Comités de Gestion des Interventions[7], soutenu les actions en faveur de l'intégration des salariés porteurs d'un handicap psychique. Nous avons défendu l'implication des représentants du personnel dans la préparation des dossiers de demande de financements, le choix libre et éclairé des salariés dans le cadre de formations préparant à des reconversions.

Les actions financées par OETH, que ce soit dans le cadre d'embauche de salariés reconnus Travailleurs Handicapés, dans le cadre de leur maintien dans l'emploi ou de leur formation, ont représenté 8,8 millions d'euros à fin 2022, pour une collecte des contributions de près de 8,9 millions d'euros.

- **En 2013**, l'association OETH initiait le dispositif OASIS[8] Handicap, en partenariat avec l'UNAFORIS[9]. Ce dispositif propose, au travers d'actions de positionnement, de remise à niveau, de remobilisation, d'approche métiers et de préqualification, de soutenir et valider les compétences nécessaires à l'entrée dans une formation qualifiante, en vue de l'obtention d'un titre ou d'un diplôme professionnel. Le dispositif comprend 210 heures d'accompagnement et de formation théorique et 210 heures de stages professionnels qui pourront être réalisées dans des établissements relevant de l'accord OETH. Les diplômes visés par ce dispositif vont du niveau 5 au niveau 1 (Accompagnant éducatif et social, Assistant familial, Moniteur éducateur, Technicien de l'intervention sociale et familiale, Educateur de jeunes enfants, Educateur spécialisé, Educateur technique spécialisé, Assistant de service social, Conseiller en économie sociale et familiale, Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale, Certificat d'aptitude aux fonctions de direction d'établissement ou de service d'intervention sociale). Au terme de 10 ans d'expérience, ce sont à ce jour, 25 sessions de formation réparties sur 13 régions qui sont proposées.

*[1] Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs [2] Principale organisation professionnelle représentant les employeurs du secteur social, médico-social et sanitaire privé à but non lucratif [3] Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique [4] Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées [5] Langue des signes française [6] En 2020, 585 Référents Handicap avaient été formés au sein du réseau OETH et 160 Référents souhaitaient intégrer le réseau. [7] CGI-D (Développement) chargé d'évaluer la portée des mesures et d'en envisager de nouvelles CGI-F (Financement) chargé d'étudier les dossiers de demandes de financement. Ces deux instances sont également paritaires. [8] Orientation Accompagnement Secteur Intervention Sociale [9] Union Nationale des Acteurs de FOrmation et de Recherche en Intervention Sociale*

- **En 2019**, l'association OETH mettait en œuvre le dispositif OA Santé[10] Handicap en partenariat avec l'UGECAM[11] Occitanie, avant de l'élargir à 5 autres sites (Mulhouse, Briançon, Bourg-en-Bresse, Lille et Bordeaux). Malgré des débuts encourageants, ce dispositif s'est vu plus complexe à mettre en œuvre au point d'envisager une convergence avec le dispositif OASIS, actée fin 2021 sous le vocable d'OASISS[12], dans un premier temps sur les régions d'Occitanie et des Hauts de France.

D'autres actions sont financées et soutenues par OETH telles que le « Hackathon », un séminaire pour aider à faire émerger de nouvelles solutions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, les journées « Handiss' pensables » pour que employeurs, partenaires et candidats se projettent dans une démarche de coopération et partagent une même vision favorable à l'emploi des Travailleurs Handicapés.

OETH finance aussi des formations en Apprentissage dont le nombre a largement augmenter entre 2020 et 2022, il y a une forte dynamique à ce niveau.

En outre, malgré les menaces pesant sur elle, la prime de 500 € octroyée aux salariés portant leur RQTH[13] à la connaissance de leur employeur a été maintenue en 2022 avec notre soutien actif. Son montant a même été doublé pour les salariés issus d'ESAT[14] ou demandeurs d'emploi de longue durée ou encore intégrés dans le dispositif de l'emploi accompagné.

Au total, nous avons participé à l'ensemble des réunions (Bureau, CGI-F, CGI-D, Conseils d'Administration) soit entre 25 et 30 réunions par an, et occupé les fonctions de Trésorier-Adjoint puis Trésorier en 2019-2020. Les réunions ont été maintenues et organisées en visioconférence durant la période Covid.

# Actualités pour 2023

Pour rappel, la loi dite « Avenir » du 5 septembre 2018 a réformé en profondeur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Cette réforme porte notamment sur les accords agréés, dont la durée est désormais fixée à trois années renouvelables une fois.

Ces nouvelles dispositions ont amené les administrateurs de l'association OETH à anticiper d'une année la fin de l'accord, initialement prévue au 31/12/2020, afin de mettre en œuvre un nouvel accord d'une validité de 3 ans renouvelable, sur la période 2020-2022.

L'accord OETH arrivant à son terme fin 2022, il était question d'ouvrir une nouvelle séquence de négociation, dans la perspective de son ultime renouvellement… sauf que, certains ont voulu qu'il en soit autrement. En effet, lors de la réunion du bureau de l'association du 28/09/2022, la CFDT annonçait avoir porté à l'ordre du jour de la CPPNI[15] d'AXESS[16], la négociation d'un accord handicap, en fait l'accord OETH et ce, malgré l'avis de la DGEFP[17] opposée à une extension du périmètre. Elle fut rejointe, dans son intention par la CGT et les fédérations patronales NEXEM et FEHAP.

Nous avons, avec la CFE-CGC, sollicité la tenue rapide d'un Conseil d'Administration extraordinaire. Cette demande a été rejetée pour finalement organiser la tenue de ce CA extraordinaire le 30 décembre, en visioconférence !

Lors de cette réunion, décision a été prise de proroger le mandat des administrateurs en place jusqu'à la fin janvier, avec la perspective de tenir un nouveau Conseil d'Administration le 23 janvier. Dans l'intervalle, des groupes de travail, auxquels nous n'avons pas souhaité participer pour ne pas avaliser le changement du cadre de la négociation, se sont réunis.

À notre grande surprise, seuls les signataires de ce nouvel accord (CFDT, CGT, UNSSPFO, NEXEM, FEHAP et même SUD qui n'avait jamais porté le moindre intérêt à l'OETH, malgré plusieurs invitations à négocier sur les accords antérieurs !!) y ont été convoqués.

Cette manœuvre, vous l'aurez bien compris, n'est qu'un coup politique de la part de ceux qui l'ont orchestrée. Pour les employeurs FEHAP et NEXEM, il s'agissait de pouvoir conclure rapidement un accord servant de première brique à l'édification de la Convention Collective Unique Étendue (CCUE) d'AXESS dont les négociations s'enlisaient depuis des mois.

Pour les organisations syndicales CFDT et CGT, il était question de ramener cet accord dans un périmètre où s'appliquent les règles de représentativité liées à l'audience syndicale. CFTC et CFE-CGC sont, du même coup, exclues de l'administration de l'association OETH, toujours porteuse de l'accord au regard des recommandations de la DGEFP. La répartition des sièges ainsi redéfinie laisse 2 sièges à Force Ouvrière au sein du Conseil d'Administration (au lieu de 3 antérieurement) et un seul (au lieu de 2) aux Comités de Gestion chargés de l'examen des dossiers de demande de financement ainsi que de l'évolution des mesures et aides, à partager entre l'UNSSP et la FNAS.

Tout ceci a pu s'opérer avec le soutien de la Direction Générale du Travail (Ministère du Travail) qui n'a pas hésité à contredire les avis émis par la DGEFP, organe dépendant du même ministère.

Cet accord n'intègre que les organisations syndicales représentatives dont nous faisons partie, contrairement à la rédaction des accords précédents qui n'intégraient que les organisations signataires, sans prise en compte de la représentativité c'est-à-dire à égalité de voix.

L'accord OETH était le seul accord appliquant encore ces modalités sur notre secteur.

À cette heure, nous ne sommes pas signataires de cet accord qui n'est, à ce jour, toujours pas agréé.

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

**À la FNAS FO, nous avons refusé d'accompagner ce processus illégal. Nous avons pris la décision de ne pas siéger, dans l'attente de l'agrément de l'accord et de la vérification de la légalité de ce processus.**

**Isabelle TESSIER**
**Conseillère Fédérale**
**Jacques MOSCOVITCH**
**Trésorier Général**

”

*[10] Orientation Accompagnement Secteur de la santé, équivalent d'OASIS sur le secteur sanitaire [11] Unions pour la Gestion des Établissements des Caisses d'Assurance Maladie [12] Orienter Accompagner dans le Secteur de l'Intervention Sociale et du Soin [13] Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé [14] Établissement et service d'aide par le travail [15] Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation [16] Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif, qui regroupe deux organisations : la FEHAP et Nexem [17] Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, chargée de la validation des accords*

# Petite enfance

## “ La réforme Taquet des modes d’accueil

Depuis 2020 avec la Loi ASAP (Accélération et Simplification de l’Action Publique), le projet Norma, la réforme Taquet des modes d’accueil et les ordonnances qui ont suivi, ont suscité les plus grandes grèves jamais connues dans le secteur.

Une partie des décrets concernaient :

- Les Relais Petite Enfance (REP) qui remplacent les Relais Assistants Maternels (RAM) avec des missions en direction des professionnels et des familles
- Le taux d’encadrement dans les crèches : 1 professionnel pour 5 enfants non marcheurs, 1 pour 8 enfants qui marchent ou 1 pour 6 quel que soit l’âge des enfants au lieu de 5
- L’inclusion des apprentis dans le calcul du taux d’encadrement
- L’augmentation de 10 à 12 places dans les micro-crèches
- 6 heures minimum annuelles d’analyse de la pratique
- L’accueil d’enfants en surnombre, dont nous revendiquons la suppression, est sur une base de 115 %
- Le « référentiel bâtimentaire », mesure contestée du nombre de m² par enfant : 7 m² par enfant dans les zones dites normales, calculés sans prise en compte des capacités d’accueil en surnombre et 5,5 m² par enfant dans les zones dites très densément peuplées
- Mesures insuffisantes concernant le niveau de l’environnement sonore à ne pas dépasser.

Le taux d’encadrement, l’accueil des enfants en surnombre, les temps d’analyse de la pratique, le bruit impactent directement les conditions de travail des salariés et les conditions d’accueil des tout-petits. Les salaires restent bas et les structures peinent à recruter. Les salariés sont épuisés.

Seule la rentabilisation du secteur a guidé le gouvernement. Les conditions de travail déjà difficiles se sont encore dégradées et les grèves se sont multipliées.

## Le Comité de filière « Petite Enfance »

Adrien Taquet, après avoir déclaré qu’il ne modifiera en rien sa réforme, a annoncé la création d’un Comité de filière Petite Enfance afin d’apporter des réponses aux questions des niveaux de rémunération, sur la construction de passerelles entre diplômes et qualifications, et relatives à la possibilité d’accéder à des parcours de progression professionnelle attractifs.

La première étape consistait à recevoir tous les syndicats et toutes les « associations » pour recueillir leurs points de vue et attentes à l’égard du futur comité en termes de chantiers à ouvrir. Il fait rapidement parvenir à la Confédération une invitation à une rencontre pour le 24 février 2021.

La FNAS a préparé cette rencontre avec le secteur Protection Sociale de la Confédération et :

La Fédération des personnels des services publics et des services de santé (SPS) pour les crèches du secteur public,

- La Fédération des travailleurs de l’agriculture, de l’alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA) pour les assistantes maternelles,
- Le chef de file de la délégation FO à la Caisse Nationale d’Allocations Familiales.

En préambule, nous avons rappelé que la négociation se fait avec les organisations syndicales représentatives de salariés. La FNAS FO a spécifié que le combat contre la réforme Taquet ne s’arrêtera qu’à son abrogation. Nous avons fait part de nos revendications

- La suppression de l’accueil des enfants en surnombre
- Une surface minimale de 7 m² par enfant partout
- Une qualité d’accueil garantie par 1 professionnel(le) pour 5 enfants, des ratios d’encadrement à 50/50, hors apprentis
- Un temps d’analyse de la pratique de 2 heures /mois partout
- Une expérience professionnelle exigée pour diriger tout type d’EAJE (Etablissement d’Accueil du Jeune Enfant)
- Le maintien de la capacité d’accueil des micro-crèches à 10 enfants
- et de nos inquiétudes sur l’évolution de Maisons d’Assistantes Maternelles.

Adrien Taquet, pour répondre au sentiment de manque de reconnaissance des professionnels et promouvoir activement leurs métiers, en améliorer l’attractivité sur les plans de la rémunération, du parcours de carrière et la formation, met en place le Comité filière Petite Enfance.

La FNAS a affirmé, avec la FGTA-FO dans une déclaration commune lors d’une des réunions constitutives du Comité de filière, son opposition à l’élargissement de la participation d’acteurs non syndicaux à l’élaboration des normes applicables aux salariés de la Petite Enfance. Ce comité ouvre la voie à la remise en cause des cadres légaux des accords collectifs de négociation nationaux et de Branches au profit d’acteurs non syndicaux. Nous avons demandé, sans résultat, en préalable, le retrait de cette prérogative qui est indûment attribuée au Comité Filière Petite Enfance.

En prévoyant de négocier directement des accords-cadres ou des accords interbranches, le Comité de filière Petite Enfance, sous l’égide du Ministère, piétine les prérogatives de négociation de chaque Branche, donc le paritarisme.

Par ailleurs, la possibilité d’accords interbranches pourrait préfigurer le regroupement de Conventions Collectives, volontaire ou non.

Le paritarisme, de même que l’existence de toutes nos conventions collectives sont essentiels à la défense et à l’amélioration de nos droits. C’est pourquoi la FNAS, de même que la Confédération, n’ont pas été signataires du projet constitutif du Comité Filière Petite Enfance.

Fin 2022, la Confédération a été auditionnée par l'Inspection Générale des

Affaires Sociales (IGAS) au sujet de l'évaluation des mesures relatives à la sécurité et à la bientraitance dans les Établissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE). Cela a été l'occasion de rappeler nos revendications.

## Vers un service public de la petite enfance

Mars 2023, le Haut Conseil de la Famille, l'Enfance et l'Age (HCFEA) rend son rapport sur le SPPE (Service Public de la Petite Enfance).

La mission du SPPE serait de garantir le droit à une place d'accueil pour tous les enfants de moins de 3 ans, à un coût abordable pour les familles et comparable sur l'ensemble du territoire et entre les différents modes d'accueil faisant partie du service public de la Petite Enfance.

Par service public, le HCFEA entend 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.

*« 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 Enfants-Parents) et autres lieux d'accueil flexibles à condition qu'ils répondent aux exigences ci-dessus.*

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

Le rapport propose de stopper le déclin de l'offre d'accueil chez les assistantes maternelles y compris les crèches familiales. La FNAS a élaboré un statut des assistantes maternelles de crèche familiale et l'a porté en négociation dans la Branche Alisfa. La négociation est en cours en 2023 afin que ces salariées soient enfin reconnues et bénéficient d'une convention collective.

Suite aux annonces de la Première ministre du 1er juin 2023 à Angers, nous sommes en attente de la présentation par Jean-Christophe Combe du volet « qualité » du SPPE.

Après six appels à la grève dans le secteur pendant cette période, une mobilisation massive, il est temps que les salariés soient entendus. Les salaires ne peuvent pas attendre.

**Sylvie BECK**
**Secrétaire Fédérale**

# Régies de quartier

## Commission Paritaire Nationale de Négociation - CPNN / Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation - CPPNI

**Les Missions** définies par la Loi

Réunir ses membres afin de mener les négociations au niveau de la Branche et définir le calendrier de négociation.

Assurer une veille sur les conditions de travail, l'emploi et la santé des salariés

Garantir le fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective au titre duquel les entreprises sont tenues de lui transmettre les accords d'entreprise conclus.

Rendre, à chaque fois que nécessaire, des avis interprétatifs sur les dispositions de la convention collective des Régies de quartier, que ce soit à la demande d'une structure, d'un salarié ou d'une juridiction.

C'est fin 2020 que le Mouvement des Régies de Quartier et le SERQ[1] ont véritablement pris conscience des motifs de fusion administrative d'une Branche : absence de CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation), absence de négociations, absence d'accords signés. En conséquence, le rythme des négociations s'est intensifié à partir de 2021.

Certaines négociations comme les fonds du paritarisme sont récurrentes d'année en année.

La délégation FO appuie afin qu'il n'en soit pas de même avec le droit syndical.

Le principe de dégager du temps de travail pour permettre aux salariés de la Branche de venir négocier nationalement est acquis.

Par contre, le SERQ ne veut rien entendre sur les jours d'absence rémunérés pour congrès ou mandat syndical électif. De même la mise en place d'ancienneté reste prioritaire pour nous. Elle ne doit pas disparaître dans les limbes du toilettage de la classification.

Ci-dessous, un tableau qui reprend l'ensemble des négociations de la période.

| | | |
|---|---|---|
| 2020 | Avenant régime de complémentaire santé<br>Taux de collecte contribution formation pour 2021<br>*CPPNI*<br>*Fonds du paritarisme* | 2 décembre<br>8 décembre<br>*En cours*<br>*En cours* |
| 2021 | Modification PTF* régime complémentaire santé<br>Mise en place du forfait annuel en jours | 1er janvier<br>21 juillet |

[1] *Syndicat Employeur des Régies de Quartier*

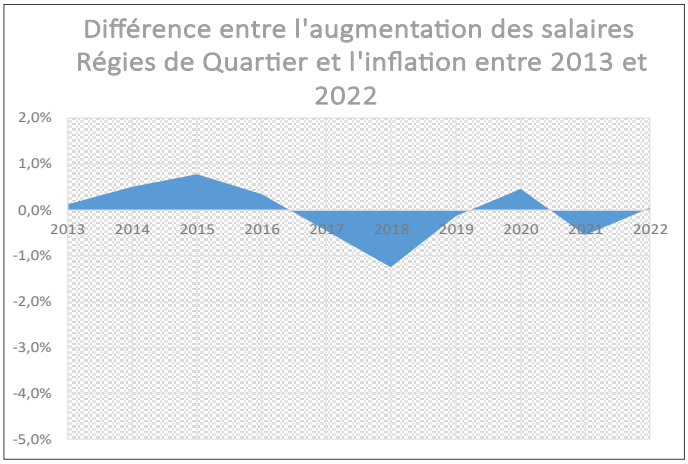
| | | |
|---|---|---|
| **2021** | Modification régime de prévoyance<br>Modification cotisations régime santé<br>Taux de collecte contribution formation pour 2022<br>Mise en place d'une CPPNI<br>Mise en place du télétravail<br>Modification formation professionnelle<br>Gestion d'une catastrophe majeure<br>Modification convention suivi résultat régime santé<br>*Fonds du paritarisme* | 18 novembre<br>18 novembre<br>24 novembre<br>17 décembre<br>17 décembre<br>17 décembre<br>17 décembre<br>17 décembre<br>*En cours* |
| **2022** | Taux de collecte contribution formation pour 2023<br>Égalité professionnelle<br>*Droit syndical*<br>*Ancienneté*<br>*Fonds du paritarisme* | 18 novembre<br>13 décembre<br>*En cours*<br>*En cours*<br>*En cours* |
| **2023** | *Droit syndical*<br>*Toilettage de la CCNT (ancienneté, classification...)*<br>*Fonds du paritarisme* | *En cours*<br>*En cours*<br>*En cours* |

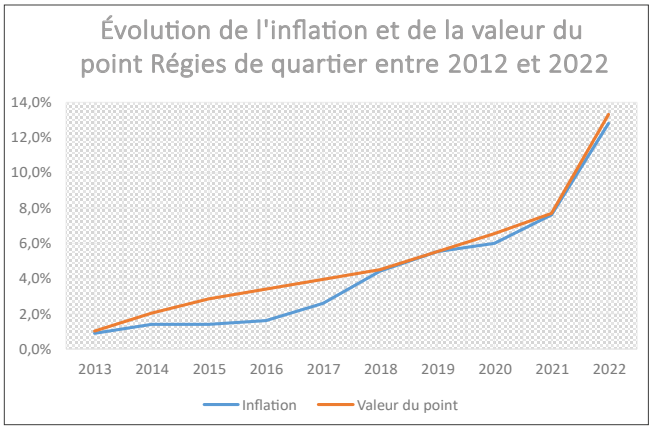
# Salaires

Au vu des propositions patronales insuffisantes en matière de salaires, seule l'année 2022 a abouti à un accord que la FNAS a signé.

| Année | Décision ou accord | Valeur du point | |
|---|---|---|---|
| **2019** | Recommandation patronale | 9,35 | 1er janvier |
| **2020** | Recommandation patronale | 9,44 | 1er janvier |
| **2021** | Recommandation patronale | 9,54 | 1er janvier |
| **2022** | Recommandation patronale | 9,73 | 1er janvier |
| | Accord | 10,04 | 1er juillet |
| **2023** | Recommandation patronale | 10,14 | 1er mars |
| | Décision unilatérale | 10,36 | 1er juin |

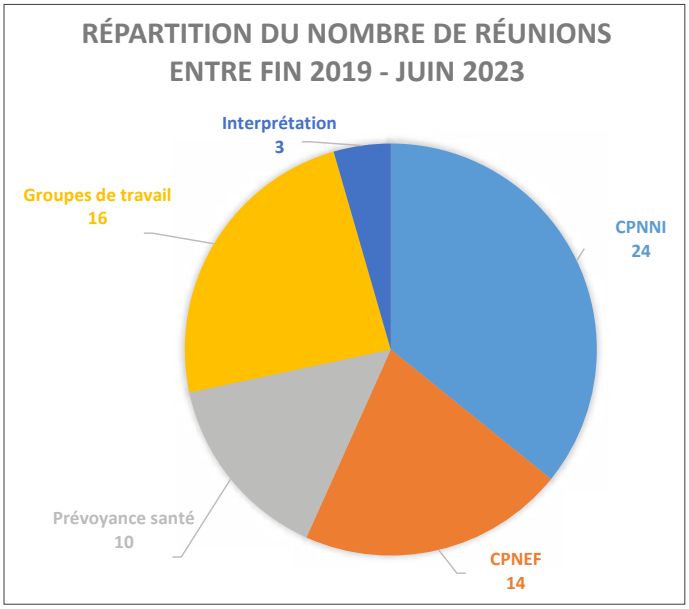
Les bonnes résolutions du SERQ de 2022 d'augmentation des salaires liée à l'inflation
se sont envolées en 2023. Après une première augmentation en mars, FO avec l'intersyndicale (CFDT, CGT et Solidaires) a revendiqué une augmentation des salaires avec pour base une valeur du point de 10,74 euros (soit une hausse de 6 %).
Le SERQ n'est pas allé au-delà de 2,2 %, après les 1 % de mars.
Nous nous sommes rendu compte que quand le SERQ émet une recommandation patronale, certaines Régies n'appliquaient pas la hausse de la valeur du point ! C'est pourquoi en juin 2023, le SERQ a changé de vocabulaire et pris une « décision unilatérale ».
Depuis que la CCNT existe, soit 2012, la perte de salaire par rapport à l'inflation s'élève à 2,41 %. Voir ci-dessous.




## Nombre de réunions annuelles

| | CPNNI | CPNEF | Prévoyance santé | Groupes de travail | Interpré-tation |
|---|---|---|---|---|---|
| **fin 2019** | 1 | | | | |
| **2020** | 5 | 3 | 1 | | 1 |
| **2021** | 8 | 5 | 2 | 6 | 1 |
| **2022** | 6 | 5 | 6 | 8 | 1 |
| **juin 23** | 4 | 1 | 1 | 2 | |
| **Total** | 24 | 14 | 10 | 16 | 3 |




Le nombre de groupes de travail a pris de l'ampleur depuis 2021. Cela a été le seul moyen pour nous de faire avancer les négociations : 14 accords négociés et trois en cours à ce jour.

# Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation - CPNEF

Co-Présidence FO de mai 2022 à juin 2022

**Les Missions**

Étudier l'évolution de l'emploi, tant sur le plan quantitatif que qualitatif à l'aide des données collectées au niveau de la Branche professionnelle.

Analyser des besoins et définir des orientations, objectifs en matière de formation.

Établir le bilan des actions de formation et définir les moyens à mettre en œuvre les orientations.

Les enveloppes financières ont été régulièrement reconduites avec une augmentation des fonds destinés à la formation des salariés permanents.

**Evènement marquant :**

L'année 2021 a été une année particulière pour la CPNEF.

L'inscription du CQP[2] de Branche : Agent d'Entretien et de Proximité a dû être renouvelé au Répertoire National des Certifications Professionnelles en fin d'année 2021. Ce renouvellement était indispensable pour pouvoir continuer à proposer la certification.

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a apporté de nouvelles obligations aux organismes certificateurs. Un cadre strict est dorénavant imposé en ce qui concerne la construction des référentiels, l'évaluation et le suivi des certifications. La loi nous impose une délibération du jury paritaire sur dossier sans rencontrer les candidats. La délégation FO qui participe régulièrement aux jurys a contesté cette disposition. Un compromis a été trouvé avec la présence du coordinateur pédagogique qui connait les candidats.

# Commission paritaire nationale de gestin et de suivi de la prévoyance et du régime des frais de santé

**Les Missions**

Assurer le suivi du bon fonctionnement et le contrôle des régimes.

Proposer les évolutions du protocole avec les organismes assureurs.

Délibérer sur tous les documents d'information concernant le régime que diffuse les assureurs.

Proposer les taux de cotisations ainsi que la nature des prestations.

**Prévoyance et Complémentaire Santé**

L'équilibre des régimes est toujours fragile.

**Evènement marquant :**

Malakoff-Humanis (MH) a proposé pour le 1er janvier 2023, par courrier, une majoration de + 20 % incluant des frais de gestion portés à 16 %. Cette augmentation serait due « à l'évolution et l'instabilité de l'environnement de la protection sociale qui sont sources de surcoûts pour les instituts de prévoyance ». Depuis 2017, le régime a un ratio sinistre à prime de 104 % en moyenne.

A l'unanimité, les Organisations Syndicales de salariés et le SERQ ont refusé leurs demandes. Sans aucune discussion MH nous a adressé un courrier de résiliation.

Celle-là prit effet au 31 décembre 2022.

Apicil reste donc seul gestionnaire du régime avec l'OCIRP (rente décès). Après plusieurs discussions, Apicil nous a fait des propositions de cotisations et de frais de gestion à la hausse mais dans une moindre mesure que MH. Apicil financera un audit d'actuaire en 2024.

Dans ce contexte, ce qui importe pour FO c'est la garantie du maintien des taux deux ans minimum 2023/2024 (hors évolution réglementaire ou fiscale).

Pour finir, je tiens à remercier Annick ALLEAUME pour sa participation à la délégation FO.

**Sylvie BECK**
**Secrétaire Fédérale**

[2] *Certificat de Qualification Professionnelle*

# Secteur Sanitaire Social et Médico-Social

“

*La délégation FORCE OUVRIÈRE est composée de 4 représentants, 2 de la FNAS FO et 2 de l'UNSP FO. Ont participé à la délégation de la FNAS, en fonction des besoins et des disponibilités : Michel POULET, David LEGRAND, Corinne PETTE, Pascal CORBEX, Isabelle ROUDIL.*

Le mandat qui s'achève a été marqué par différents événements qui marqueront certainement par leur importance l'histoire même de notre secteur. Nous avons dû faire face bien évidemment à la crise sanitaire et à ces restrictions de liberté, nous obligeant concrètement à nous adapter à un outil numérique que nous connaissions peu jusqu'alors, la visioconférence. Un certain nombre de revendications bien sûr a traversé l'ensemble des champs dont la Fédération s'occupe dans cette période trouble qui a vu son lot d'attaques aux droits des travailleurs et qui a pu servir de prétexte à des tentatives de restriction et de dérogations aux droits existants.

Fait notable également, la présentation lors de la réunion du 6 mars 2020 de la nouvelle Confédération patronale AXESS, Confédération qui aujourd'hui ne regroupe plus que la FEHAP et NEXEM, UNICANCER s'étant retirée du jeu et la Croix-Rouge s'étant intégrée dans NEXEM.

Parmi les événements marquants donc, la mise en place d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), des accords mis à signature et parfois frappés d'opposition majoritaire, et au cœur des combats menés la question des 183 € pour tous sans contrepartie, c'est-à-dire sans la contrepartie d'une convention collective unique étendue (CCUE) contre laquelle nous sommes depuis plusieurs années vent debout.

## Opposition de la FNAS FO à l'accord de mise en place d'une CPPNI dans le secteur sanitaire, social et médico-social (3SMS)

Le mandat s'est ouvert par une discussion et une décision importante du Conseil Fédéral nouvellement élu. Un accord de mise en place d'une CPPNI dans la Branche et signé par la seule CGT est venu remplacer la Commission Paritaire de Branche (CPB) existante.

Les implications de cet accord sont d'importance. D'une Commission Paritaire de Branche, employeurs et CGT ont créé une commission qui devait servir de creuset à la future Convention Collective Unique. La FNAS FO ne s'y est pas trompée dès le départ.

La FNAS FO a fait valoir son droit d'opposition à l'accord n° 2019-02 du 29 octobre 2019 (notifié le 27 novembre 2019) visant à installer la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif.

Bien qu'ayant participé activement à l'ensemble des négociations relatives à cet accord, le texte mis à signature, au regard du mandat que nous portons, n'était pas acceptable dans le même temps où nous n'arrivions pas à obtenir la mise en place de CPPNI dans les CCNT66, les accords CHRS et la CCNT51 mettant en jeu leur existence puisque la loi oblige la mise en place d'une telle commission paritaire sous peine d'obliger à la fusion des Branches concernées.

De même, nous ne pouvions adhérer aux modalités de prise de décision de cette CPPNI comme celles des CPNE-FP[1] et DR CPNE-FP[2] qui prévoient une prise de décision correspondant à la représentativité et non plus une organisation une voix, puisque par ailleurs nous continuons de revendiquer l'abrogation de la loi 2008 sur la représentativité syndicale.

Pour finir, les employeurs s'étaient engagés à transférer les droits des administrateurs DRP UNIFAF aux nouvelles DR CPNEF-FP, ce qui n'a pas été le cas et ainsi a participé aux reculs des droits syndicaux.

Nous avons obtenu quelques avancés dans le texte mais insuffisantes.

Par exemple, le fait que la négociation d'accords collectifs de travail dans ce secteur d'activités continue d'avoir vocation à couvrir l'intégralité des structures ainsi que les salariés relevant de ce champ professionnel. Ces accords collectifs de travail restent donc tous soumis à l'agrément au titre du Code de l'Action Sociale et des Familles, et surtout, portés à l'extension de manière à s'appliquer à toutes les structures, indépendamment de leur affiliation à une Organisation Professionnelle d'Employeurs ou non.

De même, la mise en place d'un Fonds Paritaire sous la forme de « clause miroir » de manière à être indissociable de cette Commission Paritaire, mais le montant de la contribution financière fixée à 0,0035 % de la masse salariale brute largement insuffisant au regard des besoins des représentants syndicaux d'un secteur d'activités regroupant plus de 750 000 salariés.

### Propositions d'avenant à l'accord CPPNI

Cette situation ne nous a pas empêchés pour autant de revendiquer et de faire des propositions d'avenant à cet accord de mise en place. En mai 2022 notamment, lors de la mise en place d'une Commission Mixte Paritaire, mise en place demandée par la CFDT et AXESS, Force Ouvrière portait les propositions suivantes :

- Retour sur les modalités de prise de décision une organisation = une voix
- Augmentation du nombre de négociateurs de 4 à 6
- Augmentation à une journée et demie de préparation minimum par réunion de négociation
- Retour au droit existant précédemment en ce qui concerne les mandatés de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et pour les Délégations Régionales (DR CPNE) possibilité de la présence des 2 suppléants

[1] *Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle*
[2] *Délégation Régionale de la CPNE-FP*

avec les 2 titulaires pour toutes les instances, même droit pour les réunions préparatoires pour chacun d'eux et rétablissement des 5 jours de formation par an pour tous les mandatés.

Au cours des mois qui ont suivi, malgré les positions les autres organisations syndicales pouvant nous rejoindre sur certains de ces points, en particulier les points concernant les droits dévolus aux instances de la formation professionnelle, la situation n'a toujours pas évolué.

## Mise en place de l'AFIP[3]

Avec la mise en place de cette nouvelle CPPNI, a été instaurée une association de gestion de fonds paritaires devant servir en premier lieu pour le remboursement de frais des négociateurs de l'ensemble des commissions nationales et régionales du secteur.

Il est à noter que les niveaux de remboursement sont faibles et que les employeurs, semblant considérer cette manne d'argent comme étant la leur, font souvent obstacle à son amélioration ou à l'extension des droits à remboursement en particulier des délégations régionales de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

A chaque réunion, notre délégation, composée de Pascal CORBEX pour la FNAS et de Murat BERBEROGLU pour la Santé Privée, a fait des propositions pour améliorer les niveaux de remboursements et les droits des mandatés, sans succès.

## Accord Qualité De Vie et Conditions de Travail

### (QVCT) DU 16 NOVEMBRE 2021

La négociation qui s'est déroulée sur une bonne partie de l'année 2021 s'était d'emblée mal engagée. Comment souscrire à des notions telles que la performance globale des établissements ?

La QVCT devrait être en rapport à la réalité du travail. FO défend au quotidien les conditions de travail des salariés, au plus près de leurs milieux de travail. Tant sur l'organisation du travail, sur les horaires que sur les risques encourus. Nos revendications portent essentiellement sur la mise en œuvre d'amélioration du fonctionnement des instances représentatives du personnel et l'augmentation de leurs droits. A titre d'exemple, la FNAS FO est favorable à la mise en place d'une CSSCT[4] dès qu'il y a un CSE, ainsi qu'à l'augmentation des heures de délégation quelles que soient les instances et ce, dans l'intérêt des salariés.

Nous avons rappelé à cette occasion notre attachement à la défense et l'amélioration des conditions de travail qui sont mises à mal par :

- Le manque de financement à la hauteur des besoins ;
- La déqualification ;
- Les restructurations, réorganisations ;
- Les suppressions de postes qui entrainent de fortes surcharges de travail ;
- Les managements toxiques liés aux manques de moyens financiers ;
- Les glissements de tâches ;
- Les remises en cause des droits collectifs, entre autres les congés supplémentaires ;
- L'appauvrissement des salariés au regard des niveaux de salaires ;
- La remise en cause de la médecine du travail.

Notre délégation a su rappeler qu'elle ne saurait signer un accord qui ne prendrait pas en compte la réalité du travail, donc la dégradation causée par l'austérité budgétaire, les contre-réformes successives qui ont remis en cause le droit du travail et conséquence du COVID-19 et la loi d'urgence sanitaire.

L'amélioration des conditions de vie au travail passe aussi par une revalorisation des salaires. C'est le combat central que nous avons mené et que nous menons toujours aujourd'hui pour les 183 € pour tous.

Nous avons rappelé nos revendications essentielles :

- L'augmentation des salaires,
- Des moyens à la hauteur des besoins dans tous les établissements et services,
- Des embauches nécessaires pour garantir la santé et la sécurité des personnes suivis ou accueillis,
- La qualification des personnels, la baisse de la charge de travail quelque soient les postes occupés

et qui passe par :

- L'augmentation des salaires dont l'obtention des 183 euros net pour tous,
- Des congés supplémentaires,
- La suppression des jours de carence,
- La prise en compte à 100 % de l'ancienneté dans le recrutement,
- La prise en compte de toutes les suspensions de travail de façon à garantir aux salariés entre autres leur droit aux congés, leurs droits à la retraite,
- La compensation de la pénibilité du travail de nuit ou des horaires atypiques par un accord de préretraite spécifique

Mais aussi :

- Des pauses régulières obligatoires ;
- Une visite médicale tous les ans pour tous les salariés ;
- La mise en place du zéro portage pour tous et l'intégration dans la formation initiale et continue de la formation Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP)

Pour finir sur ce sujet, Force Ouvrière a fait valoir son droit d'opposition en dénonçant la teneur même du texte : rien dans cet accord ne permettait d'améliorer les conditions de travail des salariés. Il ne s'agissait là que d'un recueil d'intentions sans qu'aucun moyen supplémentaire ne soit prévu, ni qu'aucune obligation pour les employeurs n'y soit inscrite.

Aucune des propositions FORCE OUVRIÈRE n'a été retenue, notamment les propositions visant à renforcer le rôle des instances représentatives du personnel et particulièrement des CSSCT[5].

L'orientation du texte porte même atteinte à la représentation du personnel et à son indépendance en introduisant des éléments de co-élaboration managériale contraires aux intérêts matériels et moraux des salariés.

[3] *Association paritaire de Financement des Instances Paritaires*
[4] *Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail*
[5] *Commission Santé Sécurité Conditions de Travail*

À force d'argumentation et de constance dans notre position, l'accord, signé par la seule CFDT, s'est vu frappé d'une opposition majoritaire.

## Opposition à l'accord Formation professionnelle

Un autre moment important de négociation a consisté dans la transposition de la loi de 2018-771[6] dans un accord au niveau du secteur sanitaire social et médico-social. Dès janvier 2020 les sujets étaient sur la table. La question de l'apprentissage, la tension entre les compétences d'un côté les diplômes et qualifications de l'autre, la question des contrats pro, l'investissement même dans la formation professionnelle et le niveau de contribution en pourcentage de masse salariale.

Ne nous en cachons pas, le nerf de la guerre est souvent la question du financement. Force Ouvrière a toujours revendiqué le retour à la contribution que le secteur avait atteint en 2015 à hauteur de 2,30 % de la masse salariale. L'accord formation professionnelle négocié dans cette Branche et s'inscrivant dans cette loi régressive de 2018, revoyait à la baisse cette contribution de la manière suivante :

- **Une contribution mutualisée** à 0,30 % (contre 0,35 précédemment)
- **Une contribution volontaire** à 0,70 % intégrant le coût d'ingénierie et de communication

L'argument des employeurs pour réduire le financement consistait simplement à nous expliquer que l'augmentation des salaires allait de toute façon compenser les financements. La question du financement de l'OPCO lui-même était en question puisque là aussi l'accord réduisait la contribution à son fonctionnement.

Cet accord n'est finalement qu'une mise en musique de la Loi 2018, la mal nommée « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Cette loi qui fait le contraire de ce qu'elle dit, à savoir consacrer les compétences contre les qualifications et qui remet en cause la construction des droits négociés depuis plusieurs décennies.

L'accord de Branche a donc été signé par la CFDT et la CGT quand FO faisait valoir son droit d'opposition.

Au cours des négociations, nous avons pu faire évoluer favorablement le texte, notamment concernant la rémunération des apprentis en permettant l'ouverture aux droits à la retraite de chacun d'entre eux. Mais ces avancées n'ont pas été suffisantes.

La généralisation des Certifications transverses, la mise en place de CPF géré collectivement ou encore la promotion de CFA d'entreprise, sont contraires au mandat que nous portons. Nous considérons ces dispositifs à la fois comme contraires aux intérêts des salariés du secteur et comme une entrave à leur liberté de choisir leur avenir professionnel.

Nous nous sommes opposés également à la poursuite de la diminution du taux de contribution à la formation. Pour rappel, ce taux était de **2,3 %** de la masse salariale brut jusqu'en 2015. Il a été **réduit à 2 %** par un accord auquel nous nous étions déjà opposés en 2015. Il est dorénavant de **1,9965 %**.

Les termes de cet accord impliquent aussi la disparition de cette contribution conventionnelle, qui est mutualisée dans le but de permettre le financement d'actions de formation professionnelle continue en particulier à destination de la qualification des salariés.

Pour FO, ces clauses étaient inacceptables dans la mesure où elles venaient réduire de manière conséquente la capacité d'accès à la formation professionnelle continue et à la montée en qualification des salariés.

Par ailleurs, cet accord portait un risque de réduire de manière importante le montant des contributions gérées par l'OPCO Santé.

La limitation à **0,0465 %** de la masse salariale du financement des services rendus par l'OPCO Santé n'était pas satisfaisante non plus.

Les dispositions légales et règlementaires prévoyaient qu'à l'horizon 2022, toutes les contributions relatives à la formation professionnelle continue soient collectées par l'URSSAF mais pour le moment ce sont bien les OPCO qui continuent de faire ses prélèvements

## Accord sur les mises à disposition fédérales

FO avait proposé un avenant augmentant de manière significative et nécessaire le nombre de mises à disposition pour les Organisations Syndicales de salariés. Nous revendiquions 50 postes supplémentaires réparties à égalité entre les 5 organisations représentatives, en plus des 56 actuelles. Il s'agissait là, et il s'agit encore maintenant, d'une nécessité face à l'ampleur du travail à fournir pour mener à bien les différentes négociations. Rappelons également que, face à nous, les employeurs ont des salariés et des juristes pour préparer et mener les négociations paritaires.

Nos propositions avaient jusqu'ici été refusées par les employeurs et plusieurs organisations syndicales. Nous avons donc demandé que ce point soit remis à l'ordre du jour pour, a minima, obtenir la mise à signature d'un avenant intégrant la nouvelle pesée de la représentativité dans la Branche. La position dite « commune » de 2008 entre CFDT, CGT et MEDEF n'est jamais loin. FO s'y est toujours opposée et continue de dénoncer la tristement célèbre loi sur la représentativité. Appliquer la représentativité à l'octroi des moyens est une position contraire à notre histoire syndicale et une atteinte grave à l'indépendance et la liberté qui nous fondent syndicalement.

En mars 2022, cette négociation aboutie enfin. Les employeurs et les autres Organisation Syndicales ont freiné la négociation considérant qu'ils n'avaient pas de garanties du Ministère de sa volonté d'agréer et d'étendre un accord signé comme cela fut le cas pour le précédent. La CFDT souhaitant en finir avec cet accord et ayant mis sur la table un accord proposant que le financement ne revienne plus à l'État, mais se fasse par le biais exclusif d'un fonds paritaire financé grâce à une contribution employeur.

En défense de l'accord initial, et en opposition avec le projet CFDT, nous avons été amenés à proposer un texte garantissant ce droit. Finalement, il fut repris intégralement par AXESS. Il augmente de façon minimaliste le nombre de postes qui passe de 57 à 58 mais sécurise son application à compter du 6 octobre 2021 pour une mise en œuvre au 1er janvier 2022.

FO obtient donc un poste supplémentaire. Nous n'en avons pas été pour autant signataires au regard d'une répartition des MAD entre Organisations Syndicales qui reste uniquement basée sur les résultats de la représentativité, mais sans le maintien de ce principe que nous dénonçons, probablement aucun texte n'aurait vu le jour.

[6] *Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*

# Attaques sur OETH[7]

Pour tenter de garantir l'accord OETH existant, il aurait pourtant suffi d'utiliser le cadre légal existant, à savoir les statuts de cette association régie par la loi 1901 et composée des organisations employeurs et des organisations syndicales signataires.

La prorogation de l'accord OETH aurait dû se décider dans ses propres instances et bien en amont de la date fatidique du 31 décembre 2022, date à laquelle l'accord arrivait à échéance.

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

Il introduit la représentativité et non pas l'égalité en droit des organisations syndicales signataires de l'accord. Au lieu de permettre la libre adhésion à l'accord, il exclut des pans entiers de secteurs du Médico-Social de son application en le ramenant au seul périmètre couvert par AXESS.

La FNAS FO a refusé de cautionner, par sa signature, une telle forfaiture même si au final les emplois et les droits sont maintenus. Pour le moment et en toute cohérence, nous refusons de siéger à OETH, ceci afin de ne pas cautionner un accord et un règlement intérieur qui, de notre point de vue, est illégal. Il l'est d'autant plus que l'accord de Branche, signé par toutes les autres organisations syndicales de salariés et les employeurs, à savoir AXESS, n'est toujours pas agréé et étendu.

Nous vérifions avec la Confédération FO si un recours juridique est possible mais sans que cela ne remette en cause les emplois et les droits.

# Opposition à l'accord 183 € « Pas pour tous » du 2 mai 2022

Force Ouvrière n'a pas été signataire du protocole d'accord Laforcade. À la fois minoritaire et inégalitaire, nous en avons contesté la légitimité. Les annonces gouvernementales lors de la conférence des métiers s'inscrivant pleinement dans cette perspective, nous en avons contesté tout autant le bien fondé. Une fois encore l'absence effective de négociation est à relever. L'accord qui était soumis à signature était ni plus ni moins que de la retranscription des annonces gouvernementales.

Rien n'a été négocié à la table de négociation du secteur sanitaire social et médico-social. L'accord mis à signature s'est imposé aux organisations syndicales. Cette manière de procéder est attentatoire à la liberté de négocier.

Force Ouvrière porte depuis juillet 2020 la revendication d'une augmentation immédiate de « 183 euros net pour tous » et depuis la mission Laforcade « sans contrepartie », à savoir l'obligation imposée de négocier une CCUE.

L'accord du 2 mai 2022 entérine une inégalité salariale inacceptable permettant d'orchestrer le démantèlement des grilles de salaires et de classifications des conventions collectives du secteur.

FO a rappelé que mécaniquement il n'était pas possible d'obtenir les 183 € pour tous en procédant par liste de métiers et d'établissements. FO a dénoncé la méthode utilisée par les employeurs. Les textes sont remis sur table. De toute évidence, les négociations se déroulent ailleurs.

En octobre 2022, FO a rappelé que les **3 %** budgétés par le Ministère n'étaient que la compensation, des **3,5 %** d'augmentation des indices de la Fonction Publique. Ceci étant largement insuffisant pour compenser l'inflation. Nous avons demandé la négociation de deux accords. Un accord spécifique sur les 183 euros pour les salariés qui ne les avaient pas encore et qui bénéficierait aux salariés hors champs conventionnels. Puis un accord de revalorisation de la valeur du point déclinable dans tous les champs conventionnels.

Sur ce dernier point, nous avons finalement obtenu gain de cause puisque les employeurs ont renvoyé la négociation dans chaque champ conventionnel. Nous avons été signataire de celui proposé dans la CCNT66 qui relevait le minimum conventionnel au-dessus du SMIC et garantissait une augmentation de la valeur du point de façon significative à savoir **2 ,8 %** mais pas dans la CCNT51, puisque le texte proposé par les employeurs maintenait une majorité de salariés avec des coefficients en dessous du SMIC.

# Notre combat en défense des conventions collectives et pour leur amélioration

Il semble important de rappeler une fois encore que Force Ouvrière porte seule la revendication du maintien et de l'amélioration des conventions et accords nationaux existants en refusant la négociation d'une Convention Collective Unique Etendue qui les ferait disparaître, et avec elles, l'ensemble des droits négociés depuis 60 ans.

La tactique des employeurs a évolué au cours des 4 ans qui viennent de s'écouler. Et ils ont trouvé des alliés objectifs, toutes les organisations syndicales favorables à une Convention Collective Unique et pour certains de « haut niveau ».

Tour d'abord ce fut la mise en place de la CPPNI, accord initialement signé par la seule CGT et ensuite rejointe en septembre 2020 par la CFDT.

Nous avons également eu droit en avril 2021 à une tentative de mise en œuvre d'un premier pilier d'une Convention Collective Unique, par le biais d'un projet de disposition conventionnelle sur le contrat de travail. Ce projet reprenait essentiellement les dispositions du Code du travail. Nous avons obtenu par notre détermination à empêcher l'ouverture d'une réelle négociation.

Si la détermination des employeurs est forte pour tenter d'avancer et d'ouvrir une telle négociation, il en est de même de notre côté et pour le moment, nous avons réussi à obtenir des majorités opposées à tous les projets présentés, que ce soit en novembre 2021 par la tentative de nous associer à la co-construction de leur projet de classification et rémunération et ensuite par le biais d'un accord de méthode, en mars 2022.

Ainsi, en avril 2022, nous obtenons une opposition majoritaire des organisations syndicales à l'idée-même d'un accord de méthode. À cela s'ajoute un refus de négocier bloc par bloc ainsi qu'un préalable, celui des 183 € pour tous.

Notre détermination avait déjà permis en 2020 de faire imploser les groupes de travail qui avaient été mis en place dès la fin de la mission Laforcade, en rappelant que le droit conventionnel, issu de l'accord

[7] *Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés*

CPPNI, n'avait pas été respecté. Par un vote majoritaire, ces groupes ont été invalidés, même si dans la foulée, CGT et SUD annonçaient officiellement et par un vote leur décision de vouloir négocier la CCUE, ce qui a abouti à une crise interne au sein de la CGT.

Force Ouvrière est restée droit dans ses bottes, même si nous continuons de dénoncer la stratégie des employeurs de concentrer toutes les négociations autour d'une Convention Collective Unique Etendue et ainsi geler les négociations dans l'ensemble des autres conventions collectives 66 et 51. Plus rien n'existe pour eux, sinon répondre à l'injonction gouvernementale à savoir une CCUE, rien qu'une CCUE.

Nous n'avons eu de cesse de revendiquer les 183 € pour tous. Notre constance pour le moment a permis d'aboutir à des déclarations unitaires majoritaires et dernièrement unanimes.

À plusieurs reprises, FO, CGT et SUD ont même quitté la table de négociation considérant que l'obstination des employeurs était contraire à l'urgence de la situation. Les salariés n'en pouvant plus d'attendre les 183 € pour tous et les augmentations de salaire. L'urgence n'est pour notre part, certainement pas et toujours pas, à la Convention Collective Unique et Etendue, mais bien les 183 euros pour tous et la maintien et l'amélioration de toutes les conventions collectives.

Dans un contexte historique d'attaques contre nos droits collectifs et en particulier dans le combat contre la réforme des retraites Macron/Borne, l'intersyndicale fédérale a pu s'exprimer souvent d'une seule et même voix. Malgré tout, nous ne pouvons que constater l'impasse dans laquelle pour le moment nous avons su maintenir le projet employeur, et par là-même, notre capacité à maintenir les conventions collectives existantes. Nous avons su démontrer qu'en réalité, la Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif (AXESS) est, de par son positionnement et sa stratégie, la serviteuse zélée d'un gouvernement en pleine offensive contre les droits des travailleurs. Finalement, les employeurs n'ont d'autres projets que d'imposer une baisse généralisée des droits et des salaires, tout en s'attaquant à l'égalité salariale et à nos conventions collectives.

FO
XIXÈME CONGRÈS

Projet de Convention Collective Unique Étendue (CCUE) d'AXESS

L'ARNAQUE SALARIALE

Analyse FNAS FO et Comparaison des Propositions « rémunérations » d'AXESS

Leur dernier projet de classifications en est la preuve et nous en avons fait la démonstration dans notre document intitulé *« L'Arnaque salariale »*.

Notre XIX$^{ème}$ congrès fédéral saura définir et renforcer les nécessaires revendications que nous porterons. Il survient dans un moment historique pour notre secteur. Ce haut lieu de l'expression d'indépendance et de liberté de notre syndicalisme sera l'occasion de réaffirmer notre attachement indéfectible à l'égalité et à la justice sociale ainsi qu'à la liberté de négocier en toute indépendance.

**Pascal CORBEX**
**Secrétaire Général**

**David LEGRAND**
**Secrétaire Général-Adjoint**

**Michel POULET**
**Secrétaire Fédéral**

# Fondation Apprentis d'Auteuil

Chers camarades, ce 19$^{ème}$ congrès de notre fédération doit être celui de l'union et de la résistance face au gouvernement (lutte contre la réforme des retraites) et cela dans chaque association et dans nos secteurs d'activités du champ de la protection de l'enfance ou médico-social.

FO à Apprentis Auteuil existe depuis plus de 40 ans et peut aujourd'hui se féliciter de sa reconnaissance dans tous les établissements des différentes régions des Apprentis Auteuil et d'être la 1$^{ère}$ Organisation Syndicale.

Nous sommes représentatifs sur les différentes régions CSE Apprentis d'Auteuil, le seul syndicat à avoir présenté des listes Cadres et sommes majoritaires au CSE Central.

Actuellement nous sommes en pleine préparation des prochaines élections qui auront lieu après le Congrès Fédéral.

Grâce au travail réalisé sur le terrain et durant tout le mandat par les camarades, nous avons constaté l'augmentation importante du nombre d'adhérents et le nombre de sollicitations des salariés syndiqués, ou pas, et par toutes les catégories professionnelles dont les Cadres.

Pour la 1$^{ère}$ fois, nous sommes confiants et n'avons pas besoin de compter le nombre de voix, ni de chercher des personnes à présenter sur nos listes, nous visons la barre des 30 %. Notre objectif est de rester le 1$^{er}$ syndicat.

## La Formation syndicale Apprentis d'Auteuil

La formation Apprentis d'Auteuil est un outil indispensable afin d'accompagner et de soutenir les militants, élus et délégué syndicaux, à mieux appréhender leurs mandats et les spécificités de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Elle vient en complément des formations proposées par le CFMS (Centre de Formation des Militants Syndicaux) et les différents Instituts du travail.

Elle est réfléchie après chaque session de formation pour être au plus près des demandes des camarades qui remontent des différents périmètres CSE (Comité Social Economique).

La formation est adaptée et modifiée au fur et à mesure afin de répondre aux demandes spécifiques dès lors qu'elles correspondent à un besoin exprimé collectivement.

À titre d'exemple, on peut citer : les élections professionnelles, les risques psychosociaux, le handicap, le harcèlement, la déconnexion, le télétravail, les informations-consultations récurrentes et les mandats.

**Nous avons construit la formation en 3 thèmes :**

- Organisation
- Communication
- Développement

**Depuis le congrès de Dunkerque (2019), nous avons organisé 12 sessions entre 2020 et 2023.** Nous avons réalisé trois sessions de formations par an et vu le nombre de participants augmenté à chaque session.

Nous avons également développé nos partenariats avec **SECAFI, SYNCEA, Malakoff-Humanis, AESIO, Semafor, Gras Savoye, VYV, Macif, Agefiph, Cap Emploi, l'ANACT.**

# La formation syndicale FO Apprentis d'Auteuil
## du 9 au 12 mai 2023

Plus de **35 camarades** sont présents à la Confédération FO dont **6 nouveaux militants** des différentes Régions : **Jérôme,** Éducateur Technique Spécialisé, **Claudine,** Coordinatrice en PREFO-IPC, **Michèle,** Éducatrice Spécialisée, **Jeff,** informaticien, **Saïd**, Éducateur en I.E.S et **Philippe,** des services généraux.

Ces 4 jours de formation syndicale ont pour objectif de lancer la préparation de nos futures élections professionnelles en novembre prochain.

Notre organisation syndicale continue d'accueillir régulièrement de nouveaux adhérents.

Je remercie les camarades pour tout le travail de terrain et leur investissement dans les différentes instances.

Cette formation est primordiale car elle permet à tous de s'informer et de progresser pour mieux accompagner les salariés.

Lors de cette semaine nous avons accueilli de nouveaux partenaires : le groupe **VYV** et le cabinet d'expertise **SYNCEA** pour deux journées sur les sujets suivants :

- **Intervention par le Groupe VYV** avec deux psychologues sur les situations de harcèlement, comment accompagner un salarié en grande difficulté et les cadres possibles d'intervention ; mise en situation des camarades par atelier avec des situations à traiter sur le sujet.
- **Intervention par SYNCEA** avec **Audrey Munch-Risson, Responsable Juridique** sur les attributions et missions des représentants de proximité et délégués syndicaux en lien avec nos accords sur le dialogue social à la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Nous avons travaillé par région et par groupe sur différents sujets afin d'alimenter la délégation FO lors des négociations avec l'employeur : périmètre, commissions, moyens pour notre dialogue social à la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Nous avons préparé ensemble nos revendications, elles sont le fruit d'une réflexion syndicale collective à partir d'une large concertation de terrain, des différentes régions et catégories professionnelles.

**La prochaine Formation syndicale se fera du 18 au 22 septembre** avec, pour ambition, la finalisation et la réussite des élections professionnelles pour notre représentation syndicale en novembre 2023.

Pour clôturer cette semaine de travail intense, une soirée fraternelle avec repas et cours de salsa, merci à Monique et Cyprien pour toute l'organisation

**Nous remercions la Fédération de nous soutenir et de permettre ces sessions de formation pour les camarades.**

# Développement syndical au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil

Nous avons le plaisir d'accueillir dans notre organisation syndicale, **18 nouveaux adhérents** comme Laurent **éducateur vie scolaire**, Céline **éducatrice spécialisée PEAD**, Amandine **éducatrice spécialisée**, Jérôme **éducateur technique spécialisé**, Malika **éducatrice**, Ahmed **éducateur**, Igor **éducateur**, Emmanuelle, Margaret et Delphine **gestionnaires de paie**, Nathalie **maîtresse de maison gouvernante**, Marc **surveillant de nuit**, Jeff **informaticien**, Nadia **assistante éducative**, Thibault **service généraux**, Cyrille **responsable pastorale et animateur**, Gérald **responsable pastoral,** Joan des **services généraux** depuis mai 2023 et d'autres sont en cours d'adhésion.

# FO Apprentis d'Auteuil présente au forum du développement Force Ouvrière

L'ouverture du forum développement a été effectué par notre Secrétaire Général de la Confédération, Frédéric SOUILLOT, dans un contexte de lutte et de mobilisation massive contre la réforme des retraites. L'intersyndicale a rencontré la Première ministre pour lui demander une nouvelle fois de retirer cette loi injuste et brutale. Cette mobilisation a été une réussite pour le mouvement syndical, qui a réussi à construire une unité sans précédent.

Le syndicalisme, que l'on disait dépassé, ringard, déclinant et parfois même en voie de disparition a démontré sa vitalité et sa combativité. Nous avons prouvé que les organisations que nous représentons, pour lesquelles nous militons, sont incontournables.

Nous devons rebondir sur ce regain de légitimité pour faire grandir notre maison, multiplier les adhésions, notamment chez les jeunes, développer nos implantations. Depuis le début de l'année et le lancement de la mobilisation sur les retraites, les demandes d'adhésion se multiplient.

Nous avons été confortés par les bons résultats de FO dans la fonction publique, nous sommes devenus en décembre la deuxième organisation syndicale sur les trois versants, en maintenant notre première place à l'État, en progressant dans l'hospitalière et dans la territoriale.

Dans le secteur privé, nous devons confirmer cette progression. 66 % des CSE vont être renouvelés. L'enjeu est énorme.

Nous n'avons pas voulu de la loi sur la représentativité d'août 2008, nous l'avons combattue, nous continuons de la combattre, mais elle s'applique à nous. Et sans représentativité, nous n'existons plus !

Là où nous obtenons de bons résultats, c'est la traduction que les revendications portées par FO sont les bonnes. Ils sont la reconnaissance du travail et du militantisme de terrain menés par les équipes syndicales.

Nous devons faire encore plus et encore mieux.

Car se développer, c'est peser davantage, obtenir des droits nouveaux, faire appliquer les droits existants, faire aboutir nos revendications sur l'emploi, les salaires, les conditions de travail, la protection sociale collective… Notre forum a permis de débattre, échanger, discuter des outils, impulser des dynamiques qui nous permettront de nous implanter plus largement, faire voter Force Ouvrière et d'aller chercher la première place qui doit être la nôtre.

Quand on est n°1 au plan de l'audience, ce sont nos revendications qui sont écoutées en premier. Et cela nous donne du poids, plus de visibilité pour obtenir de nouveaux droits et lutter contre les réformes qui s'attaquent à notre modèle social.

Force Ouvrière Apprentis d'Auteuil a participé à ce forum et a été présente dans les différentes tables rondes pour partager son expérience sur les élections professionnelles (nos difficultés et nos succès) mais aussi sur notre stratégie sur le développement syndical pour les salariés Cadres et Employés.

C'est un moment important pour notre syndicat d'être invité et de participer activement au forum développement de Force Ouvrière. L'objectif est d'évoquer notre parcours et la place de notre dialogue social à la Fondation Apprentis d'Auteuil : négociation de notre propre convention d'entreprise, développement de nos adhérents, la formation syndicale et de nos outils de communication.

C'est aussi l'occasion de s'interroger sur nos pratiques et le partager avec les autres Fédérations, Unions Départementales et Syndicats d'Entreprises.

**Peser davantage, obtenir des droits nouveaux,**
**Faire aboutir nos revendications**

# FO Apprentis d'Auteuil participe au XIV$^{ème}$ CONGRÈS CADRE

Ouverture du congrès Cadre, par notre Secrétaire Général de la Confédération, Yves Verrier en précisant que Force Ouvrière s'adresse autant aux Cadres, Employés et Ouvriers en reprenant notre représentativité et notre 3$^{ème}$ place avec plus de **15 %** loin devant la CFE/CGC (**11.92 %**) et la CFTC (**9.5 %**)

Lors du dernier comité, nous avons engagé différents chantiers multiples à favoriser et rendre plus efficace notre politique et notre pratique à FO. L'enjeu est assez classique en développant le nombre d'adhérents et de sections syndicales. Notre représentativité est fondée sur nos résultats des différentes élections professionnelles.

Nous devons fixer nos objectifs de développement syndical pour FO et de réponses auprès des salariés.

En tribune, notre Secrétaire général FO-Cadres rappelle que les Cadres sont des salariés comme les autres, en effet, il a raison, d'ailleurs ils parlent des Cadres Apprentis d'Auteuil qui adhérent à FO avec une belle représentation dans les instances du personnel.

A la tribune, nous confirmons que nous continuons chaque jour le travail syndical à destination des Cadres et de tous les salariés Apprentis d'Auteuil dans chaque corps de métier.

Nous organisons plus de deux semaines de formation à destination des militants et adhérents Cadres et Employés, dans une cohésion de travail d'équipe.

Nous utilisons les différents guides et outils à destination des Cadres afin de les sensibiliser et de les informer sur leurs droits et sur notre syndicat afin de rejoindre FORCE OUVRIERE. La FNAS FO participe et travaille régulièrement avec FO-Cadres.

Nous avons édité une étude sur les « cadres entre engagement et renoncement professionnel ». Il est important de se souvenir que notre Fédération a été créée par des Cadres en 1972. C'est un argument de poids dans le développement syndical à destination des salariés Cadres.

Notre Fédération a soutenu et voté le rapport d'activité et financier présenté par Éric PERES Secrétaire Général FO-Cadres.

**Les cadres de l'action sociale** doivent être, plus que jamais, un élément essentiel de notre développement et de conquête de la représentativité. La **Section Fédérale des Cadres de la FNAS** (SFC) a pris l'initiative de construire un parcours de formation en direction des Cadres de notre secteur. Animée par des Cadres pour des Cadres, elle sera à même de répondre **aux spécificités de leur statut, aux problématiques qui se posent dans leur quotidien et aidera à la syndicalisation**.

## FO Apprentis d'Auteuil a édité son 1er *Guide du salarié à destination des salariés*

Nous avons élaboré collectivement un guide du salarié FO Apprentis d'Auteuil qui correspond à notre convention d'entreprise.

Pour tous les salariés, nous avons imaginé un outil le plus complet possible :

- **Première partie** du guide, **FO au sein des Apprentis d'Auteuil** où on retrouve les différentes missions au sein de la Fondation, des élus, représentants du personnel et autres instances et du nom et des coordonnées des élus.
- **La seconde partie** est un **cahier pratique** afin d'informer le salarié de ses droits et de les faire valoir.

Ce guide, imprimé et distribué, est aussi à disposition sur notre site **fo-auteuil.fr** en format numérique.

**Nous avons deux projets en cours :** un guide à destination des salariés Cadres et un autre spécifique pour les enseignants.

## FO Apprentis d'Auteuil signe l'accord de la Famille Cadre

Le comportement, l'agressivité et les critiques injustifiées à notre égard de la délégation syndicale CGT n'a pas permis un début de négociation serein voire a créé un climat pénible et non constructif. Il serait temps que la direction générale se positionne.

Nous avons dû demander que l'on se recadre sur l'ouverture de la négociation des accords-cadres. Cet accord date de 1999 et cette revendication est portée par FO depuis 2012.

Notre délégation a porté ses constats sur l'évolution de la Famille Cadre en reprenant la notion de Cadre et en rappelant l'historique des différents accords de la Fondation Apprentis Auteuil.

Nous avons préparé en amont les différentes classifications des fonctions Cadres, les niveaux de responsabilités, les différentes catégories de Cadres (insertion de l'accord spécifique des psychologues), la délégation de pouvoir et la question du management, la rémunération, les astreintes, le forfait jour, ce qui est demandé au cadre au quotidien et pour finir toutes les thématiques à revoir dans ce nouvel accord cadre.

Après 2 ans de négociation et plus de 20 réunions qui se sont tenues entre la direction, Force Ouvrière et les autres organisations syndicales, nous avons abouti à un nouvel accord et à un nouveau statut pour les Cadres de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Celui-ci ne concerne pas moins de 1 200 salariés avec une classification de 105 fonctions de métiers qui évoluera en fonction de l'activité.

- Nous avons revendiqué et obtenu l'intégration des psychologues dans l'accord de la Famille Cadre avec une meilleure reconnaissance de leur statut, par exemple : le RIDESF est de 10 % de son temps de travail et il peut le réaliser sur site ou en dehors de son lieu de travail avec une possibilité de fractionnement sur le mois.
- Nous avons porté une attention toute particulière au respect des équilibres temps de vie des cadres, mais aussi de leur charge de travail, avec une revalorisation des grilles de salaires, d'une meilleure prise en comptes des astreintes, d'une évolution des jours de ressourcements et du forfait jours mieux encadrés.

Cet accord d'entreprise se compose en trois parties (Classification / Organisation du Temps de Travail / Rémunération).

**Force Ouvrière a fait le choix de signer l'accord de la Famille Cadre,** ainsi que la CFDT et la CFTC. La CGT n'est pas signataire et n'a jamais signé d'accord majeur de la convention d'entreprise.

Nous tenons à rappeler avoir pris un engagement fort dans cette signature et qu'il n'y a pas de nouveau droit pour les salariés si pas d'accord majoritaire.

Nous venons également de terminer un énorme chantier, nos 4 familles métiers (AES[1], Cadre, FENC[2], Pédagogique) sont finalisés après plus de dix années de négociations. Une belle satisfaction en tant que Délégué Syndical Central d'avoir participé à tous ces sujets importants pour rester libre et indépendant avec une convention collective de Branche et garder notre ADN de négociation.

Grâce à ces négociations notre convention d'entreprise évolue régulièrement avec de nouveaux droits : condition de travail, salaire, télétravail, déconnexion, égalité professionnelle.

Force Ouvrière refuse la mise en place d'une convention collective unique étendu dans notre secteur d'activité.

### Accord sur le contrat de mission

Un accord sur les contrats de mission a également été signé ce 5 avril. Il devrait permettre le recrutement de nouveaux Cadres en contrat à durée déterminée, de 18 à 36 mois, pour la réalisation de projets très spécifiques et non renouvelables.

FO a négocié et obtenu que ce dispositif, qui entrera en vigueur le 1er septembre 2023, soit adopté pour une durée déterminée de cinq ans, à titre expérimental. Nous avons obtenu que cet accord ne soit pas intégré dans l'accord de la Famille Cadre. FO sera attentif afin que cet accord ne soit pas utilisé pour créer des emplois en précarité.

1 *Administration Et Service non-cadre*
2 *Famille Educative Non-Cadre*

# FO signe l'accord Déconnexion

Une revendication portée par FO depuis plusieurs années aboutit à la signature d'un accord d'entreprise pour mieux protéger les salariés dans le cadre du respect des temps de vie professionnels et personnels.

Connectés en continu, de plus en plus de salariés souffrent d'une surcharge informationnelle qui peut générer une surcharge de travail, du stress, des risques psychosociaux comme le burn-out.

Face à ce constat, FO a demandé la mise en œuvre du droit à la déconnexion qui est inscrit à la fois dans la Loi Travail et dans l'accord sur la transformation numérique.

FO est bien consciente que concrètement ce droit à la déconnexion, s'il semble simple à énoncer, peut s'avérer complexe dans sa mise en œuvre compte tenu des pratiques et des attentes très diverses que peuvent exprimer les salariés et la Direction.

Le but de l'accord est de reconnaître au salarié son droit à la déconnexion.

En ayant la volonté d'une culture du droit à la déconnexion, nous avons une volonté de préserver les collaborateurs des « sur sollicitations » numériques afin de mieux respecter leur vie privée et de protéger leur santé. Néanmoins, plutôt qu'une déclaration unilatérale de la Direction ou d'une charte sans obligation de l'employeur, nous avons souhaité négocier et signer un accord d'entreprise plus engageant. La CFDT et la CFTC ont également signé cet accord. La CGT ne l'a pas signé, car elle considère que les deux accords (Télétravail et Déconnexion) devaient être à durée indéterminée.

Dans son contenu, l'accord sur la déconnexion rappelle les règles de bonnes conduites et instaure la possibilité pour chaque salarié de dénoncer des pratiques non-conformes aux rappels de l'accord, impactant sa qualité de vie personnelle et familiale.

L'accord a pour ambition de rendre actif le droit à la déconnexion en visant une prise de conscience collective. Le droit du salarié à ne pas être joignable en dehors de son temps de travail et de ne pas donner de réponse immédiate durant son temps de travail. Ainsi, l'accord prévoit, entre autres, des actions de sensibilisation, un dispositif d'alerte, un point sur la déconnexion au sein de l'entretien d'évaluation.

# FO signe l'accord télétravail

Après plusieurs séances de négociation avec une prise en compte de nos revendications, l'**accord Télétravail** a été mis à la **signature des organisations représentatives**, seules **FO** et la CFDT **ont signé cet accord** qui **ouvre de nouveaux droits aux salariés** de la Fondation Apprentis Auteuil et permet le télétravail dans un cadre formel.

Le télétravail a pour ambition de contribuer à la qualité de vie au travail. Il répond à l'attente de nombreux salariés désireux d'améliorer leur équilibre de temps de vie personnel et professionnel.

Une revendication importante de notre organisation syndicale, en principe, le télétravail revêt un caractère purement volontaire. Cependant l'employeur peut imposer le télétravail au salarié, notamment en cas de risque de pandémie. C'est la raison pour laquelle nous avons revendiqué la réalisation d'un accord intégré dans notre convention d'entreprise afin d'éviter tout débordement, toute pression sur les salariés, sur l'activité, sur un contrôle exagéré du travail des salariés ou un manque d'information ou de compétence en la matière sur la mise en œuvre du télétravail.

**Grâce aux revendications Force Ouvrière,** une majeure partie des salariés pourra en bénéficier. Nous avons obtenu le télétravail pour les temps partiel jusqu'à 50 % et une formule de 24 jours par an pour ouvrir ce dispositif à un plus grand nombre de salariés.

**Le télétravail prend plusieurs formes :** régulier, occasionnel ou exceptionnel

- Le télétravail **régulier** vise un mode d'organisation habituel pour le salarié avec une fréquence prédéfinie par journée télétravaillée.
- Le télétravail **occasionnel** « encadré » vise un mode d'organisation habituel pour le salarié mais sans fréquence prédéfinie de journée télétravaillée. Le salarié dispose au choix d'un forfait de 24 jours de télétravail.
- Le télétravail **exceptionnel** est institué en cas de survenance d'événements imprévisibles.

Le salarié signe un avenant à son contrat de travail lorsque celui-ci se retrouve en télétravail régulier ou occasionnel. Il est reçu par son manager chaque année en entretien pour faire le point et évaluer aussi la charge de travail. Un guide est donné au salarié et au manager pour les sensibiliser au télétravail et répondre aux questions essentielles.

Cet accord valide jusqu'au 30 juin 2023 vient d'être révisé et signé par les mêmes organisations syndicales pour une validité jusqu'au 31 décembre 2024.

Nous sommes satisfaits des avancées dans cet accord qui permettent de maintenir le télétravail dans le cadre d'un accord avec différentes modalités de mise en place. Tous les établissements de la Fondation sont concernés par cet accord ainsi que chaque salarié. Cependant, sa mise en œuvre peut prendre des réalités différentes selon que le salarié travaille principalement auprès des jeunes, dans une fonction administrative d'un établissement ou encore dans une direction fonctionnelle. La mise en place et la bonne tenue du télétravail reposent sur le principe également de la confiance mutuelle.

Nous espérons que les manageurs sauront se saisir de cette opportunité et le mettre en pratique pour les salariés, sans exercer un contrôle accru de leurs tâches de travail, mais bien dans une confiance mutuelle. Notre organisation syndicale sera vigilante sur le déploiement de l'accord dans les établissements de la Fondation.

# FO signe pour le Forfait Mobilité Durable à Apprentis Auteuil

Après plusieurs réunions dans le cadre de la NAO, la direction a enfin accédé à la demande de FO afin d'instaurer un **Forfait de Mobilité Durable**. Le dispositif qui concernait au début que les vélos électriques a évolué **avec une ouverture aux trottinettes et véhicules électriques et hybrides.**

La mise en place de ce forfait de mobilité durable est d'un **montant de 250 euros par an et par salarié.**

Chaque année, le salarié doit fournir un justificatif de paiement et une attestation sur l'honneur relatif à l'utilisation du moyen de déplacement pour se rendre sur son lieu de travail.

Le versement de ce forfait de mobilité durable n'est pas cumulable avec le remboursement des abonnements pour les transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Seuls les salariés titulaires d'un CDI et ayant une ancienneté d'au moins 4 mois au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil sont concernés.

# FO ne signe pas l'accord GPEC

Lors d'une réunion brève du 12 mars 2020, la direction générale nous annonce son intention de dénoncer l'accord cadre GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) à durée indéterminée. Nous avons reçu le 13 mars, par courrier recommandé, la **dénonciation de l'accord cadre à durée indéterminée du 10 avril 2015 sur la GPEC.**

Une décision lourde de conséquences et une première à Apprentis d'Auteuil qui dénonce un accord très important dans le cadre de la formation des salariés et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Lors de la réunion téléphonique de ce jour, pour donner suite à nos questionnements, la direction explique maintenir le plan d'action le temps du préavis suite à la dénonciation de l'accord. Nous avons rappelé à la direction ses engagements pour les salariés dans le cadre de cet accord. Nous regrettons ce choix, comme de réduire ou de supprimer le rapport prospectif emplois métiers car les personnes ne s'en saisissent pas. C'est surprenant, quand on connait la qualité de ce rapport fait par Apprentis Auteuil.

La direction met en place un observatoire des métiers, une revendication de FO qui n'avait pas été retenue à l'époque par la direction générale.

La direction souhaite adapter les ressources et la gestion de carrière des salariés. Des choix avaient été faits pour permettre à beaucoup de salariés d'être enfin qualifiés (surveillant de nuit, maîtresse de maison et tous salariés non qualifiés dans son métier). D'autres plans d'actions étaient prévus pour les Cadres, Enseignants, Services entretiens.

La direction précise que des nouveaux métiers vont émerger dans les 10 ans. L'accord GPEC est remis en cause et ne nous comprenons pas vraiment les raisons, au lieu de réviser cet accord en y apportant de nouveau enjeux et des moyens supplémentaires.

**La délégation FO a été très vigilante dans ce nouveau processus et de cette négociation sur la GPEC,** en luttant contre une régression des engagements de la direction dans cet accord. La direction souhaite plus de souplesse et d'agilité mais au détriment de qui ? N'oublier personne fait partie de nos priorités.

La négociation a échoué et la direction dernièrement nous indiquait que sa politique de GPEC ne fonctionne pas et évoque à venir l'ouverture d'une possible renégociation.

# FO a signé la NAO 2020

L'ouverture des négociations s'est déroulée sur le deuxième semestre 2019. Depuis plusieurs années nous avons souhaité attendre les résultats définitifs des comptes financiers pour pouvoir porter des revendications cohérentes en lien avec la situation financière des Apprentis d'Auteuil.

Après 6 réunions de négociation, la direction et les organisations syndicales ont signé à l'unanimité un accord dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée pour 2020.

Cette nouvelle négociation a abouti à l'obtention d'une **évolution salariale de 0,8 %** pour tous les salariés au 1er juillet 2020, à cela s'ajoute :

- Alignement du nombre de jours de congés pour mariage au nombre de jours de congés pour la signature d'un pacte civil de solidarité (5 jours).
- Allongement du congé pour le décès du conjoint, partenaire ou concubin de 5 à 7 jours + création d'un congé de deuil d'une durée de 8 jours fractionnables à prendre sur l'année suivant le décès du conjoint, partenaire ou concubin.

FO souhaitait une augmentation générale plus élevée pour tous les salariés et revendiquait la prime de transport, les jours de ressourcement pour tous, l'augmentation du SFT (supplément familial de traitement), un forfait frais de garde d'enfant, l'augmentation de la participation de l'employeur à 70 % pour la mutuelle, l'augmentation du budget ASC et l'augmentation des cadres sans condition de mérite.

FO continue de revendiquer l'instauration d'une prime d'internat et d'une indemnité forfaitaire pour les salariés travaillant la nuit au lieu d'une prime à la nuit faite.

Le syndicat FO Apprentis Auteuil a obtenu des engagements de la direction général sur la NAO 2021 avec une augmentation des salaires, sachant que les résultats financiers seront déficitaires à plusieurs millions d'euros. D'étudier une indemnité forfaitaire pour les surveillants de nuit ou veilleurs de nuit remplaçant la prime de nuit, de comparer avec les autres associations et conventions d'entreprise pour créer une prime d'internat pour les éducateurs en MECS.

L'ouverture officielle de la négociation des cadres début 2021.

Pour rappel, lors de la NAO 2019, le syndicat FO avait obtenu dans la dernière heure de séance de négociation une augmentation des salaires à **0,7 %** au lieu des 0,4 % avec un PV de désaccord et un résultat financier déficitaire sur l'année 2018 d'environ 6 millions.

# FO a signé la NAO 2021

**Au terme de plusieurs séances de négociations et lors des journées FO Apprentis d'Auteuil, la délégation FO et ses militants ont voté pour une signature de l'accord sur la NAO.**

La direction générale a pris en compte les différentes revendications de notre organisation syndicale.

Nous avons tenu compte de la situation économique et de la crise sanitaire pour poser un cahier de revendications qui permet de faire progresser les droits des salariés.

Nous prenons note de l'effort de notre direction même si nous ne sommes pas pleinement satisfaits du résultat de la NAO.

## UNE AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES :

**0,8 % au 1er juillet 2021** en complément de l'augmentation générale, et afin de soutenir les plus bas salaires il a été négocié une augmentation générale solidaire :

- De 3 points supplémentaires d'indice jusqu'à l'indice 330,

- De 2 points supplémentaires d'indice pour les salariés positionnés au-delà de l'indice 331 et jusqu'à l'indice 355,
- D'1 point supplémentaire d'indice pour les salariés positionnés au-delà de l'indice 356 et jusqu'à l'indice 380.

### HARMONISATION DE LA VALEUR DES TICKETS RESTAURANT

À la suite de différentes revendications portées par FO, nous obtenons des garanties d'équité pour tous les salariés de la Fondation.

**Le titre restaurant sera d'une valeur de 7,50 euros pour tous les salariés.**

L'employeur prend en charge 60 % de la valeur financière du titre restaurant et le salarié prend en charge 40 %.

### REVALORISATION DE LA PRISE EN CHARGE D'UN FORFAIT PARKING DANS LE CADRE DES STAGES DE FORMATION

Afin de tenir compte des réalités et difficultés pratiques existantes dans le cadre du suivi d'un **stage de formation**, la Fondation Apprentis d'Auteuil souhaite **prendre en charge le coût d'un forfait parking à hauteur de 20 euros par jour**.

## FO a signé la NAO 2022 et la Prime partage de la valeur

- Une augmentation générale des salaires de 3 % au 1er juillet 2022 pour tous les salariés.
- Attribution de deux journées supplémentaires de « congés pour enfants malades » aux salariés « parents isolés ».
- Extension à compter du 1er janvier 2022 du forfait mobilité durable mis en place en 2021 pour les vélos électriques et mécaniques et aux véhicules électriques (hybrides compris), aux trottinettes électriques.

**Il a été négocié par FO une prime à tous les salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil dont les Apprentis avec 4 tranches de salaires brut**

- Une prime de 600 euros brut exonérés de cotisations à tous les salariés ayant un salaire moins de 2 500 € brut
- Une prime de 400 euros brut exonérés de cotisations à tous les salariés ayant un salaire entre 2 500 € et 5 000 € brut
- Une prime de 250 euros brut à tous les salariés ayant une rémunération de plus 5000 euros brut
- Une prime exceptionnelle de 400 euros brut aux collaborateurs : Enseignants de l'enseignement Privé et de l'Agricole et les AESH[3]

Cette enveloppe budgétaire approche les **4 millions d'euros** après celle de juillet à hauteur de plus de 8 millions d'euros.

## FO a signé la NAO 2023

Dans notre secteur d'activité et dans les Branches, il n'y a pas ou peu d'augmentation des salaires.

Pour les salaires et les mesures de la NAO 2023 à la Fondation Apprentis d'Auteuil nos propositions et contre-propositions ont abouti aux propositions suivantes :

- Augmentation générale des salaires de 2 % au 1er juillet 2023.
- Valorisation des heures soirées en prise en charge éducative de 12 % entre 21h minuit.
- Revalorisation de l'indemnité des Dimanches et Jours Fériés à 1.3 points d'indice.
- Revalorisation des tickets restaurants de 50 centimes d'euros et porte le titre à 8 euros
- Revalorisation du parking de 20 à 25 euros pour les personnes en formation
- Une augmentation de la valeur du point (5.397 à 5.505) et des salaires à 2 % mais en rappelant que l'augmentation des salaires ne correspond pas à l'inflation.

Dans le contexte actuel de l'inflation, la situation des salariés se dégrade en pouvoir d'achat, nous avons demandé d'étudier à la rentrée la mise en place d'une Prime Partage de la Valeur Ajoutée.

**Revendication de Force Ouvrière** depuis plusieurs années avec la mise en place d'une indemnité pour les personnels travaillant de soirée-week-ends qui subissent une augmentation importante de la charge de travail. Cette indemnité est enfin obtenue avec une valorisation à 12 % pour les heures de travail entre 21h et minuit hors les surveillants de nuit.

La prise en compte d'une proposition de FO pour les femmes enceintes qui sera mis dans l'accord QVT (Qualité de Vie Travail) afin que les femmes enceintes qui allaitent puissent prendre la demi-heure le matin ou l'heure par journée et que celle-ci soit rémunéré par l'employeur.

## Le HANDICAP : FO engagé dans le DUODAY

C'est une initiative permettant tous les ans à une personne handicapée de passer **une journée en contexte professionnel** au sein d'une entreprise, d'une association ou d'une autre organisation – d'observer le travail d'un collaborateur et de participer à ses tâches.

La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées s'est déroulé du lundi 15 novembre au dimanche 21 novembre 2021.

Notre organisation syndicale FO Apprentis d'Auteuil a pris part au DuoDay avec Anne BALTAZAR accompagné de Fatima de la Confédération Force Ouvrière, ce jeudi 18 novembre et nous avons accueillis **Zahra** lors d'une intervention sur le Handicap.

**Bienvenue Zahra à FO Apprentis d'Auteuil**

Zahra a participé à notre session de stage de formation syndicale et a pris part aux échanges, aux questions sur l'accueil et le maintien dans l'emploi pour des personnes en situations de Handicap. Zahra future syndicaliste ?

Notre invitée du jour, nous demande à quel moment doit-on parler du handicap à l'école et dans le monde professionnel.

Nous avons obtenu de notre employeur l'ouverture de la négociation d'un accord spécifique sur le Handicap et le maintien dans l'emploi. C'est pour FO Apprentis d'Auteuil un sujet majeur dans le cadre de l'évolution de notre convention d'entreprise.

**Le handicap, tous concernés ! Changeons notre regard et combattons les idées reçues.**

[3] *Accompagnant Elève en Situation de Handicap*

# Mobilisation FO Apprentis d'Auteuil sur les oubliés des 183 euros et sur la réforme de la retraite

Notre organisation syndicale s'est mobilisée sur les différents mouvements sociaux, et reste actif sur le terrain pour faire reconnaître les **240 000 salariés oubliés** dans cette revalorisation des salaires.

Durant plusieurs mois, des négociations ont été menées au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil avec FO pour définir les conditions de revalorisation des salaires dans le cadre des mesures proposées par le Gouvernement à travers le Ségur et les ordonnances de l'accord Laforcade.

**Force Ouvrière** avait demandé son application lors de l'ouverture de la **NAO** en novembre 2021.

Le préambule au versement de cette prime a reposé sur l'homologation par les départements de cet accord. Mais la Fondation s'est engagée auprès de FO à l'appliquer aux salariés et de mettre au contentieux les conseils départementaux qui ne respectent pas son application.

**Revendications portées par les salariés AES à la Fondation Apprentis d'Auteuil, en Picardie**

En effet pourquoi pas nous ? Quand on sait que ces métiers sont essentiels au fonctionnement d'un établissement pour accueillir les jeunes de la Fondation Apprentis d'Auteuil et pendant toute la période du Covid, les salariés étaient tous mobilisés pour maintenir l'activité.

**FO continue de défendre la revendication sur les 183 euros pour tous au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil.**

Il y a eu une forte mobilisation par les camarades et les salariés à chaque jour de mobilisation dans chaque établissement et chaque région. Tous les corps de métier se sont mobilisés.

**Daniel LAURENT**
**Délégué Syndical Central**
**Conseiller Fédéral**

# Section fédérale des cadres

## LA SECTION FÉDÉRALE DES CADRES : UNE NÉCESSITÉ

Le nombre de salariés-Cadres connaît une croissance ininterrompue depuis plus de 60 ans. S'ils étaient 200 000 lors de la création des régimes de retraite complémentaires Cadres en 1947, ils sont aujourd'hui plus de 5 millions. Les Cadres représentent ainsi plus de 19 % de la population active contre 5 % il y a 40 ans.

Pour notre Fédération un tel constat invite à penser et construire l'action syndicale en tenant compte de la diversité du secteur social et médico-social qui associe - dans une histoire et un projet, des contraintes de plus en plus lourdes - des professionnels de l'action sociale, des encadrants et des institutions.

C'est une exigence qui passe pour nous par la reconnaissance et la valorisation du travail des Cadres, le respect de leur identité professionnelle et le souci de traduire leurs préoccupations en revendications syndicales pour défendre en toutes circonstances, dans le respect des autres salariés, leurs intérêts individuels et collectifs.

Pour notre Fédération, qui regroupe un grand nombre de Cadres adhérents, l'attachement aux valeurs républicaines et à l'action syndicale libre et indépendante est au cœur de notre pratique syndicale.

La Section Fédérale des Cadres est un lieu de réflexion et d'échange sur les revendications des Cadres du secteur social et médico-social.

Il s'agit donc pour nous de tenir compte des transformations en cours et à venir du secteur. Nous devons assurer efficacement la défense des intérêts individuels et collectifs des Cadres dans des espaces où le travail des hommes et des femmes est mis en tension entre la finalité de l'action sociale et une vision gestionnaire des projets.

Les actions de la Section Fédérale des Cadres se font en concertation avec la Fédération. Elles visent à représenter, à défendre et à promouvoir les intérêts des Cadres au sein de la Fédération Nationale de l'Action Sociale FORCE OUVRIERE.

Nos actions permettent à nos adhérents d'être informés. Ils peuvent ainsi défendre leurs droits et assumer pleinement leurs responsabilités professionnelles, sans les isoler des autres salariés.

Pour cela, la Section Fédérale des Cadres propose à chaque SDAS de continuer de désigner un « correspondant départemental » pour nous permettre d'être au plus près des préoccupations des Cadres du secteur social et médico-social.

**Gil Silvestri**
**Conseiller Fédéral**

# Nos statuts

Tels qu'adoptés par le 7ème Congrès Fédéral d'Albi, le 4 juin 1981, modifiés lors du 8ème Congrès de Sare, le 10 juin 1983, au 9ème Congrès de Combrit, le 4 juin 1986, et au 10ème Congrès de Troyes, le 8 juin 1990, au 12ème Congrès de Carry-le-Rouet, le 4 novembre 1997 et au 14ème Congrès du Croisic, le 9 novembre 2005.

**ARTICLE 1**

**Constitution :**

Il est constitué entre les syndicats du secteur social et médico-social qui adhèrent aux présents statuts, une Fédération de syndicats, qui prend le nom de :

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE Cgt-FORCE OUVRIÈRE

La présente **Fédération** adhère à la **Confédération générale du travail - FORCE OUVRIÈRE**. (...)

**ARTICLE 15**

**Section Fédérale des Cadres :** (S.F.C.)

Les actions particulières touchant les cadres sont coordonnées dans la **section fédérale des cadres (S.F.C.)**.

Son rôle est de coopérer avec le **Bureau Fédéral** pour l'étude des problèmes spécifiques à cette catégorie, la diffusion de l'information et de la documentation, les actions de propagande, pour aider les syndicats dans le recrutement d'adhérents dans cette catégorie de salariés.

Les **syndicats départementaux** désignent un **correspondant départemental des cadres**, qui avant tout, reste un syndiqué de base et assure la liaison avec la **S.F.C**.

Elle sera réunie au moins une fois l'an, dans l'intervalle des Congrès ou si les circonstances le justifient, sur la demande du **Bureau Fédéral.**

# L'action collective : une évidence

Questionner l'évolution des métiers de l'encadrement dans le champ social, c'est fondamentalement s'interroger sur les enjeux et les transformations à l'œuvre dans notre secteur.

Soumis à des réformes successives, le secteur social et médico-social s'inscrit dans un paysage législatif et institutionnel en constante évolution.

De plus, notre secteur, c'est une évidence, est désormais soumis à des contraintes de gestion identiques à celles des autres secteurs d'activité. En effet, les politiques économiques néo-libérales dictent des mesures de rationalisation des dépenses.

Les Fondations, Associations, Institutions ou Services y répondent coûte que coûte, au détriment des salariés et des usagers, dans le droit fil des nouvelles politiques dites " sociales ".

Confrontée à ces enjeux, la fonction de Cadre dans le secteur social et médico-social est de plus en plus complexe et nécessite des compétences toujours plus diverses qui mettent en danger notre travail de soutien et d'aide à la personne.

Dans ce contexte, les Cadres souffrent d'une forte dégradation de leurs conditions de travail :

- Réorganisation permanente,
- Dégradation du niveau de qualité du travail rendu,
- Manque de sens,
- Injonctions paradoxales,
- Dépossession de tâches,
- Augmentation de la charge de travail...

De fait, les Cadres sont mis à distance des équipes et du terrain ce qui n'est pas sans conséquences sur les rapports humains et l'ambiance au sein des institutions.

Ce processus s'est considérablement accéléré dans le contexte actuel qui voit se multiplier les fusions et regroupements d'associations avec les conséquences que l'on connait, entre autres, le non-remplacement des personnels et les politiques de management agressives.

Force est de constater que la fonction de Cadre est devenue extrêmement complexe.

L´écart s'est creusé entre les intentions affichées dans les missions et les moyens qui nous sont véritablement octroyés.

Devant répondre à des intérêts contradictoires, les Cadres qui veulent résister éprouvent de plus en plus souvent un sentiment de lassitude, de découragement, d'épuisement professionnel. Ils doivent, au final, faire face à la réalité des politiques de rentabilité « faire plus et mieux avec moins », au brouillage des repères institutionnels et organisationnels, à la remise en question des formations professionnelles qualifiantes...

Dès lors, l'accomplissement de nos missions devient intenable et incompatible avec les valeurs qui sont officiellement mises en avant. Bien souvent, on nous impose la conduite de projets pour lesquels nous n'avons pas été associés. Seuls, contraints d'affronter les incohérences politiques, financières, managériales que nous dénonçons par ailleurs, nous devons composer avec les équipes, les gouvernances, les tutelles, les financeurs.

Les Cadres ne peuvent rester silencieux. Ils doivent faire entendre leur voix tant il est vrai qu'ils font les frais aux côtés des autres salariés de choix stratégiques dictés par la rentabilité à tout va !

Ne pas rester indifférent, c'est se confronter et revendiquer !

**Oui !** L'engagement syndical des Cadres s'impose comme un véritable enjeu de résistance ! Pour faire valoir ses droits et ne plus subir, ne plus être isolé, ne plus avoir à choisir entre sa vie de salarié et sa vie personnelle !

**Non !** Il n'y a pas d'incompatibilité entre la fonction de Cadre technique ou hiérarchique et l'engagement syndical pour la défense des intérêts matériels et moraux de tous les salariés.

La syndicalisation fédère et organise un contrepoids permettant de faire valoir :

- Les droits de tous les salariés
- Une appartenance syndicale pour rééquilibrer les forces en présence
- Des revendications pour améliorer les droits et en obtenir de nouveaux.

Les Cadres doivent faire respecter leurs droits, revendiquer sur les déroulements de carrières, les salaires, la rémunération des astreintes, le temps de travail, les congés, la formation... Ils doivent imposer un débat de fond sur leur statut, construire un rapport de force contre le sempiternel argument du patronat de « réduction du coût du travail ».

Ce rapport de force doit se construire avec tous les salariés, pour la défense des droits collectifs et l'amélioration des conditions de travail.

Les membres de la Section Fédérale des Cadres de la FNAS FO entendent contribuer à ce rapport de force, en invitant les salariés Cadres du secteur social et médico-social à les rejoindre dans la réflexion et l'action syndicale.

# COVID-19 : la crise a décuplé l'exigence des cadres

Déconfinement, vaccination à grande échelle, retour au bureau…

Dans une étude, Cadremploi* a pris le pouls de 1300 Cadres afin de connaître les sentiments et émotions qui les animent après une année de travail sans précédent, loin de leurs bureaux et de leurs équipes. Le premier chiffre est positif : ils sont 77 % à estimer que leur entreprise a globalement bien géré la situation, entre restrictions sanitaires toujours plus exigeantes et confinement à répétition.

En revanche, si la reconnaissance et la bienveillance sont bien là à l'endroit de leur entreprise, la tendance n'est pas la même côté relations humaines : la moitié des personnes interrogées évoque ainsi des rapports compliqués avec la hiérarchie et les managers, agrémentés d'un manque de confiance.

La motivation a, elle aussi, sensiblement baissé pour 46 % des Cadres. Le télétravail à outrance et la distance imposée de façon militaire n'ont pas aidé… Ces tendances ne veulent pas forcément dire que les Cadres ont été dégoûtés de leur job ou de leur entreprise : seuls 45 % des sondés avouent vouloir changer d'air dès que l'occasion se présentera.

## Vie privée, vie professionnelle

Quoi qu'il en soit, les Cadres sont convaincus - pour trois quarts d'entre eux - que cette pandémie va profondément bouleverser le fonctionnement de l'entreprise et les habitudes de travail. Parmi les changements cités, les lieux (65 %), les modes (62 %) et l'organisation du travail au quotidien (62 %).

Depuis mars 2020 et le premier confinement, il s'agissait de « s'adapter » au mieux en attendant que passe l'orage sanitaire et que le travail puisse continuer. Désormais, les Cadres estiment que la suite consiste à perfectionner et à affiner cette adaptabilité. Et d'en tirer des leçons et d'agir en conséquence.

Concernant le télétravail, 59 % des Cadres estiment qu'il va perdurer et que la question de son efficacité ne se pose plus. Mais travailler de chez soi, de façon systématique a également amené son lot de révélations… Plus que jamais, le sacro-saint équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle a été remis à plat.

Dans de nombreux cas, il a sérieusement été mis à mal. Les écrans, la visio, et les échanges numériques à longueur de journée depuis chez soi ont engendré des tensions. Près de 80 % des Cadres assurent qu'ils seront désormais plus exigeants envers leur employeur, notamment sur cette question d'équilibre et de respect de la vie personnelle… y compris en télétravail.

## Au cœur des préoccupations

La pandémie a également renforcé les attentes sur un sujet qui était déjà au cœur des préoccupations : le bien-être au travail. Sept sondés sur dix estiment désormais qu'il s'agit d'un sujet *« prioritaire »*, suivi de très près par le fameux « sens » du travail.

Cette question, comme celle de l'équilibre de vie, n'a pas attendu le Covid-19 pour occuper l'esprit des Cadres. La crise a jeté la lumière sur pléthore de questions « essentielles » qui, plus que jamais, appellent des réponses.

# La formation : un moyen d'action

Plus menacés qu'auparavant dans leur emploi, les Cadres subissent progressivement la banalisation de leur statut.

Leur position managériale et leur rôle stratégique dans l'entreprise s'estompent.

Le sentiment d'invulnérabilité qui a longtemps prévalu, renforcé en cela par un contrat implicite qui leur assurait un emploi et une carrière professionnelle sans écueil - en contrepartie d'une fidélité et d'une disponibilité totales - est aujourd'hui révolu.

Dans le même temps la pression du pouvoir de l'actionnariat, la logique de clientélisation se sont rapidement imposées pour exiger une nouvelle vision de l'entreprise et de la relation à l'emploi où « coopération », « performance » et « investissement » riment avec « flexibilité », « licenciement » et « individualisation ».

Les mêmes logiques se développent dans notre secteur avec les politiques d'austérité.

Les préoccupations des Cadres se font plus fortes et leur désir d'une défense de leurs droits plus pressant.

Ils n'hésitent plus à affirmer leur proximité avec l'ensemble des salariés tout en affirmant la spécificité de leur positionnement professionnel.

Depuis sa création la SFC entend les difficultés de plus en plus importantes des Cadres dans l'exercice de leur fonction.

Celles-ci ont d'ailleurs été relatées dans une étude sociologique. Cette étude porte sur la situation des Cadres dans leur fonction et leur place au sein des institutions dans lesquelles ils exercent (Cf. l'étude FO Cadres et FNAS *« Les Cadres de l'action sociale : entre engagement et renoncements professionnels »* d'Hubert BILLEMONT).

Afin de répondre aux difficultés des Cadres et de pouvoir les aider, la SFC a construit un parcours sur 6 jours en trois modules pour les aider à appréhender la fonction de Cadre et savoir exister dans la fonction, au regard des données statutaires, législatives et personnelles.

Il nous apparait important de traiter la place des Cadres et les définitions qui caractérisent chaque type de Cadre, de balayer la position du Cadre dans une structure, son positionnement par rapport aux différentes missions ou aux conflits qui peuvent découler de la gestion des équipes, de parler de la notion de loyauté, des représentations de la fonction et des missions qui en découlent….

Chaque session et les séquences sont initiées par le vécu des Cadres présents à la formation. Les intervenants sont aussi divers que Cadres en exercice, sociologue, psychologue, formateur et juriste. C'est dire une pédagogie interactive et une richesse d'approche permettant de répondre le plus possible aux difficultés voire parfois aussi à la souffrance générée par l'exercice de la fonction.

Il est ainsi temps de déplacer le débat sur le malaise des Cadres et d'entendre leurs demandes.

Les salariés, Cadres en tête, veulent peser sur l'activité, voire sur la stratégie de leur entreprise.

Ils veulent reprendre du pouvoir sur le travail. Redevenir à la fois acteurs de leur destin professionnel et responsables de l'organisation du travail.

La pandémie a également renforcé les attentes sur un sujet qui était déjà au cœur des préoccupations : le bien-être au travail.

Sept sondés sur dix estiment désormais qu'il s'agit d'un sujet *« prioritaire »*, suivi de très près par le fameux *« sens »* du travail.

Cette question, comme celle de l'équilibre de vie, n'a pas attendu le Covid-19 pour occuper l'esprit des Cadres. La crise a jeté la lumière sur pléthore de questions *« essentielles »* qui, plus que jamais, appellent des réponses.

Alors, donnons un sens réel aux notions d'autonomie et d'expertise, débattons du management, négocions les conditions d'exercice de la responsabilité professionnelle.

### CADRES DANS L'ACTION SOCIALE : QUELS MOYENS ? UN PARCOURS EN 3 SESSIONS

**SESSION A**
**1 Journée Nationale Fédérale**

▼

**SESSION B**
**1 session de formation de 2 jours**
**(Prérequis : avoir participé à la Session A)**

▼

**SESSION C**
**1 session de formation de 3 jours**
**(Prérequis : avoir participé à la Session B)**

**L'équipe de formateurs : Christian BEAUTIER, Jacqueline BERRUT, Stéphane BARREAU, Gil SILVESTRI**

## L'enquête : une exigence

L'insatisfaction monte chez les Cadres, à tel point que près de la moitié d'entre eux, 44 %, envisagent de quitter leur entreprise cette année, selon le dernier baromètre Cadremploi.

Y aurait-il un malaise chez les Cadres ?

Selon la dernière édition du baromètre Cadremploi, réalisé par l'Ifop, 20 % des Cadres ne sont pas satisfaits de leur situation professionnelle. Cela représente 6 points de plus que l'an dernier.

Et puisque le marché de l'emploi est dynamique dans la plupart des secteurs, 44 % des Cadres interrogés envisagent de quitter leur entreprise. Là encore, c'est 6 points de plus que l'an dernier et du jamais vu depuis 2018. Preuve que certains y songent vraiment, près de la moitié d'entre eux est déjà dans une démarche active et consulte régulièrement les offres d'emploi.

Pour notre Fédération un tel constat invite à penser et construire l'action syndicale en tenant compte des difficultés que rencontre cette catégorie de salariés.

Les membres de la Section Fédérale des Cadres de la FNAS FO entendent y contribuer en invitant les salariés Cadres du secteur social et médico-social à les rejoindre dans la réflexion et l'action syndicale.

Notre section travaille depuis plusieurs années à l'amélioration du statut « Cadre » qui revêt des aspects très divers en fonctions des postes à responsabilité que vous occupez.

Notre objectif est de développer, avec vous, des actions qui répondent aux difficultés que vous rencontrez. Celles-ci ont d'ailleurs été mises en évidence dans une étude sociologique portée par la FNAS FO et FO-Cadres : « Les Cadres de l'action sociale : entre engagement et renoncements professionnels » de notre camarade Hubert BILLEMONT.

Pour cela, nous vous demandons de bien vouloir remplir ce questionnaire afin que nous apportions des réponses au plus près de vos préoccupations.

Et d'évaluer les modes d'informations ou de formations qui seraient les mieux adaptées à vos agendas.

Votre participation est primordiale pour orienter les travaux de la section fédérale des Cadres, nous ne pourrons avancer qu'avec vous.

Vous recevrez les résultats liés à l'exploitation de vos réponses.

**Paris, le 16 mai 2023**
**Pour la Section Fédérale des Cadres**
**Christian BEAUTIER, Gil SILVESTRI**

### QUESTIONNAIRE

- **Quel est, à votre sens, le rôle du Cadre dans l'organisation sociale et médico-sociale, aujourd'hui ?**

  Acteur de développement de votre structure [ ]

  Exécutant aveugle des politiques [ ]

  Concepteur du développement de votre structure [ ]

  Autre :

- **Rencontrez-vous des difficultés dans votre fonction de Cadre ?**

  Oui [ ] Non [ ]

- **Quelle est la nature de ces difficultés :**

  Administratives et juridiques [ ]

  Professionnelles avec l'aspect typique de votre fonction [ ]

  Avec le personnel que vous supervisez [ ]

  Par manque d'information sur des thèmes particuliers [ ]

  Isolement [ ]

  Conflit [ ]

  Loyauté [ ]

  Statut [ ]

  Pression [ ]

  Droit à la déconnection [ ]

  Répartition Emploi du temps [ ]

Lassitude dans la fonction [ ]
Impact sur la vie personnelle [ ]
Reconnaissance [ ]
Contrat de travail [ ]

**Pensez-vous que ces difficultés viennent :**

D'un manque de savoir [ ]
D'un manque de savoir-faire [ ]
D'un manque de savoir-être [ ]

**Quelle forme pédagogique vous semblerait la plus adaptée :**

Webinaire d'une heure ou deux [ ]
Rencontre d'une demie journée en région [ ]
Rencontre nationale d'un jour [ ]
Formation sur plusieurs séquences de deux jours [ ]

Intitulé de votre poste de Cadre :
Type d'association dans laquelle vous travaillez :
Convention collective appliquée :
Accord d'entreprise spécifique :

Retour à la FNAS avant le 06/06/2023

# Être cadre, qu'est-ce que ça veut dire au juste ?

## Tour d'horizon de ce statut

Difficile de savoir ce qui entre dans le statut du « Cadre ». Il n'est pas forcément « encadrant », mais souvent autonome et polyvalent. Il n'est pas non plus forcément supérieur hiérarchique, mais il se singularise par son expertise reconnue et ses compétences multiples. En tous cas, le nombre de Cadres explose et beaucoup de profils distincts sont susceptibles d'y accéder.

Difficile de s'y retrouver !

C'est même si compliqué qu'un ANI (Accord National Interprofessionnel) s'est emparé du sujet pour redéfinir des contours plus précis à ce fameux statut de Cadre.

Qui sont-ils ? À quand remonte ce statut ?

Pour mieux comprendre, un petit rappel historique s'impose…

### Un mot issu du vocabulaire militaire

Le concept est très franco-français, puisqu'on ne lui trouve pas d'équivalent hors de l'Hexagone…

C'est dans un contexte militaire qu'apparaît le mot pour la première fois. Autrefois, le « Cadre » c'était le tableau où étaient inscrits les noms des officiers et sous-officiers. Puis, il a été employé pour évoquer les officiers eux-mêmes. Dans son ouvrage *Le Capital*, Karl Marx appelait ainsi les Cadres dans *« l'armée industrielle »* comme une *« espèce particulière de salariés »*, composée des *« officiers supérieurs »* et *« officiers inférieurs »*. Le terme Cadre renvoie donc, depuis son origine, à l'idée d'un grade, d'une hiérarchie.

C'est seulement au cours des années 30 que le « Cadre », tel qu'on le connaît aujourd'hui émerge. Les événements du Front populaire ont conduit les chefs administratifs et les ingénieurs à se regrouper pour se différencier des patrons et ouvriers.

Après la Seconde Guerre mondiale, cette population se réunit en un collège donnant naissance à la CGC (confédération générale des Cadres, devenue CFE-CGC). Distingués par leurs salaires plus élevés que la moyenne, entraînant de fait d'importantes cotisations sociales, les Cadres exigent la création en 1947 de leur propre caisse de retraite complémentaire, l'AGIRC.

### Quand le Cadre explose…

Selon une étude publiée par l'Apec (l'Association pour l'emploi des Cadres) en 2019, en trente ans le nombre de Cadres a doublé en France. Ils sont sur-représentés dans le secteur des services, en pleine expansion. Leur augmentation est aussi plus globalement associée aux profondes transformations du monde du travail : mondialisation, transformation numérique, ubérisation. Des changements qui induisent une montée en compétences que l'on retrouve chez les Cadres.

Résultat ? Passent Cadres ceux qui n'avaient pas vocation à l'être !

L'explosion de cette population devenue composite, pulvérise d'ailleurs les contours de sa première définition. Au point que l'on ne sache plus vraiment qui est Cadre, ou qui ne l'est pas…

### Définition : un Cadre flou

Dans leur ouvrage *Cadre qui êtes-vous* ? , les auteurs s'interrogent : *« Personne ne sait ce qu'ils sont, d'où ils viennent, vers quoi ils vont. Le mot lui-même est flou, ambigu, intraduisible dans une autre langue. »*

Tentons donc de tirer au clair cette notion flottante qui entoure ce statut…

### Le Cadre n'est pas forcément « encadrant »

Ne cherchez pas dans le Code du travail, il n'existe aucune définition juridique du Cadre. Est-ce que cela a un rapport avec la hiérarchie ? Faut-il encadrer une équipe pour être Cadre ? Pas nécessairement. L'évolution des modes de travail fait que de plus en plus de Cadres « n'encadrent pas » à proprement parler. Mais l'usage veut que les Cadres occupent des fonctions au-dessus de l'exécutant, entre le patron et les salariés. Comme l'explique l'économiste Olivier Passet *« C'est un objet hybride entre l'employé et l'indépendant. »*

### La réforme qui pose le Cadre

Depuis le 1er janvier 2019, un grand changement déséquilibre le Cadre… L'Argic, la caisse retraite complémentaire qui leur est propre, a fusionné avec celle des salariés du privé. Le Cadre entre donc dans le régime général et ainsi voit un de ses piliers s'effondrer.

Pour sauver une catégorie socio-professionnelle menacée de disparaître, il a fallu fixer ce qui la caractérisait.

C'est chose faite avec l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 18 juin 2020.

Dans sa nouvelle définition, le Cadre dispose d' *« une aptitude à des fonctions à caractère intellectuel prédominant »*, *« il implique des fonctions conditionnant ou induisant la réflexion et/ou l'action d'autres salariés »*, il jouit d' *« une marge suffisante d'initiative et/ou d'autonomie dont l'amplitude dépend des responsabilités et/ou de la délégation de pouvoirs qui lui sont confiés »* et enfin,

est doté d'une *« responsabilité effective contribuant à la marche et au développement de l'entreprise »*.

En d'autres termes, le Cadre est reconnu par son diplôme ou son expérience.

Aussi, il est autonome et susceptible de manager une équipe.

En même temps, l'ANI précise *« qu'il n'y a pas de définition univoque du Cadre et que chaque branche peut donc définir, le cas échéant, ce qu'est un Cadre selon ses propres critères dans le contexte sectoriel qui est le sien »*.

Nous voilà bien avancés…

Toujours est-il que n'est pas Cadre qui veut.

Si ce statut peut paraître attrayant pour beaucoup, « passer Cadre » présente aussi quelques inconvénients…

## « Passer Cadre » : bonne ou mauvaise idée ?

Dans l'imaginaire collectif, le Cadre est celui qui dirige. Un mot qui s'apparente à une certaine réussite sociale. Mais qu'en est-il réellement ?

### Un cap psychologique

*« Je suis passé Cadre »*, annonce-t-on fièrement… Cette phrase sonne comme une promotion. La première conséquence est donc psychologique. À compétences égales et à responsabilités identiques, du jour au lendemain, on se sent monter un échelon.

### Une conséquence pécuniaire

Selon une étude récente, la rémunération brute annuelle médiane des Cadres était à hauteur de 50 000 euros en 2019. Devenir Cadre s'accompagne souvent d'une augmentation de salaire. Cependant, cette conséquence pécuniaire n'est pas toujours celle escomptée. Le Cadre cotise davantage et, à salaire égal, le passage à ce statut n'est pas nécessairement plus favorable. Au lieu de voir le montant de votre rémunération grimper, elle pourrait s'abaisser. Surtout que les Cadres sont tenus d'être plus investis que les autres salariés et généralement on attend d'eux qu'ils ne comptent plus leurs heures.

La plupart du temps, le calcul de leur temps de travail n'est plus de 35 heures hebdomadaire, mais compté en forfait jours, dans la limite maximale de 218 par an. En contrepartie, ils bénéficient en théorie de jours de RTT… Mais encore faut-il qu'ils prennent le temps de les poser !

Pour les Cadres, l'autre option : le forfait en heures, qui peut être hebdomadaire, mensuel ou annuel. Ce dispositif permet de simplifier la gestion administrative de la paie en prévoyant de rémunérer systématiquement (avec des majorations) un nombre d'heures supplémentaires accomplies de façon régulière par le salarié. Le forfait peut ne pas inclure d'heures supplémentaires ; cette hypothèse concerne principalement les salariés sous convention de forfait annuel (soit 1 607 heures), qui peuvent alors s'organiser librement dans leur temps de travail sans être soumis aux horaires collectifs.

### Un avantage social

Autrefois les Cadres cotisaient beaucoup mais bénéficiaient d'une complémentaire retraite avantageuse. Avec l'entrée des Cadres dans le régime général, cet avantage a disparu. Désormais, les cotisations permettant d'acquérir des points de retraite sont calculées de la même manière. C'est le montant du salaire qui détermine le niveau des droits à retraite et non plus la qualification de Cadre ou de non-Cadre.

### Alors, existe-t-il d'autres intérêts à franchir ce cap ?

Certaines entreprises ont mis en place des politiques avantageuses pour les Cadres : assurance vie, mutuelle santé de qualité, avantages en nature (véhicule de fonction, téléphone et ordinateur…).

Ensuite, ils bénéficient d'une réelle protection en matière de licenciement. Leur préavis est plus long que ceux des salariés. En cas de problème, ils disposent donc de 3 mois de préavis pour se retourner.

En contrepartie, leur période d'essai dure plus longtemps (3-4 mois renouvelables). Mais aussi, le Cadre jouit de conditions privilégiées lorsqu'il se retrouve au chômage, puisqu'il a droit à deux ans de chômage à taux plein !

### Alors, le bilan ?

Plus de responsabilités, plus d'autonomie, moins de temps pour soi, davantage de stress… Au fond, la vraie question est : les avantages financiers et matériels viennent-ils compenser la brutalité de ce changement de cap ?

### Avantage

Être Cadre a toujours un peu été synonyme de réussite sociale et d'un certain niveau d'expertise dans l'entreprise. Un pouvoir symbolique qui permet de briller en société aux yeux des non-Cadres… Un avantage qui reste toutefois très subjectif.

### Inconvénient

L'image statutaire du Cadre a perdu un peu de sa superbe. Les signes extérieurs de « cadritude » ne sont plus aussi flamboyants qu'avant : le bureau à part, la voiture de fonction et les autres avantages en nature sont désormais exceptionnels, même pour les Cadres.

# Statut cadre : les syndicats se sont mis d'accord sur sa définition

En pleine psychose de coronavirus, l'info est presque passée inaperçue.

Les Cadres ont été rassurés de savoir qu'ils ont conservé leur régime spécifique de prévoyance suite à l'accord conclu entre les syndicats de salariés et les organisations patronales. Un accord inattendu.

Les syndicats et organisations patronales ont trouvé un compromis sur le régime de prévoyance des Cadres, sur la sellette depuis la fusion, en 2019, des régimes de retraite complémentaire Agirc (caisse des Cadres) et Arrco.

Créé en 1947, ce statut offre aux Cadres une prévoyance (assurance décès) financée par une cotisation obligatoire de 1,5 % des employeurs. Il est finalement maintenu alors que le Medef ne souhaitait pas d'accord national interprofessionnel et militait pour un accord de Branche.

Quelle définition pour les Cadres ? Qu'est-ce qu'un Cadre ?

Statut à part, il n'avait encore jamais été clairement défini. Et, là encore, les syndicats n'étaient pas d'accord sur ce qui fait les Cadres.

Éric Peres, Secrétaire Général de FO-Cadres, s'est félicité que l'accord national interprofessionnel signé *« donne une définition nationale, interprofessionnelle, des Cadres, plus fine que celle d'avant. Proche de celle qu'on réclamait. »*

Ainsi, un Cadre se caractérise par ses qualifications et compétences, occupe des fonctions lui laissant une marge d'autonomie et exerce une responsabilité effective.

Les syndicats patronaux ont cependant réussi à faire passer que cette définition soit adaptée par les entreprises en fonction de leur contexte professionnel.

*« Mais si elles ne le font pas, la définition du Cadre sera la même dans tous les secteurs, ce qui n'était pas le cas avant »*, ajoute Éric Peres.

Le projet d'accord sécurise également l'avenir de l'APEC en maintenant la cotisation qui finance l'association.

D'autres dispositions viennent compléter l'accord, dont celui de la transparence sur les modalités de l'évaluation professionnelle, d'une délégation de pouvoir et de responsabilité écrite quand la responsabilité pénale du salarié peut se trouver engagée.

*« Ce n'est pas l'accord du siècle*, reconnaît Eric Peres. *On aurait pu aller plus loin, et l'accord ouvre vers de futures négociations. Mais on aurait aussi pu tout perdre… »*

**FO a signé l'accord, les autres syndicats de salariés lui ont emboîté le pas.**

### A.N.I « encadrement »

#### FO signe pour redonner du sens au statut Cadre

Après plusieurs mois de négociation, les organisations patronales mettent à la signature, un projet d'accord national interprofessionnel (ANI) intitulé « Accord national interprofessionnel du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les Cadres ». Ce texte inattendu est une première victoire.

Dès l'ouverture, des discussions le MEDEF avait clairement exprimé sa volonté d'écarter toutes possibilités d'ANI pour lui préférer une délibération ou une position commune. Cette perspective était contraire aux attentes de FO pour laquelle les discussions devaient nécessairement aboutir à un texte dont la portée juridique soit de nature à sécuriser au mieux la définition des Cadres et l'accès à la prévoyance obligatoire. C'est chose faite avec ce projet.

Celui-ci reprend des éléments précis de définition du statut du Cadre, en se référant notamment à la définition de l'OIT dans ce domaine.

Bien que les Branches professionnelles puissent continuer à recourir à leurs propres critères pour définir le personnel d'en cadrement, la définition contenue dans l'ANI demeure une référence en l'absence de définition de Branche du statut de Cadre. Loin d'être « légère » cette définition complète les définitions conventionnelles existantes.

L'autre apport de ce projet d'ANI est qu'il pérennise le dispositif de prévoyance destiné au Cadre, ainsi que celui spécifiquement destiné à l'emploi des Cadres – l'APEC.

L'ANI rappelle « que les accords nationaux interprofessionnels du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des Cadres et du 12 juillet 2011 relatif à l'Association pour l'emploi des Cadres demeurent en vigueur : le présent texte ne remet pas en cause leur application ».

Ces deux éléments étaient pour FO fondamentaux.

Enfin parmi les différents thèmes relatifs à la gestion de la relation d'emploi des Cadres que précise le projet d'ANI, figurent les propositions défendues par FO telles que l'égalité professionnelle, l'accompagnement des séniors, la mise en place d'une protection juridique pour les Cadres, la traçabilité de la délégation de responsabilité, la consolidation et la certification des compétences managériales, la régulation de l'évaluation et l'accès renforcé aux services de l'Apec dès l'embauche au sein de l'entreprise.

Ce projet d'ANI est une première réponse qui appelle à poursuivre le travail syndical en faveur d'une meilleure protection collective des Cadres et une reconnaissance de leur rôle et de leur place notamment au sein des petites entreprises.

C'est pourquoi les Cadres et ingénieurs FO se félicitent de la décision prise par notre Confédération en date du 2 mars de signer le projet d'ANI.

Source : *FO-CADRES*, le 04/03/2020

## FO-Cadres

Au sein de la **Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIERE, FO-Cadres** est l'union syndicale qui regroupe tous les Cadres et ingénieurs adhérents à FO.

L'organisation à la suite du XIV$^{ème}$ Congrès de FO-CADRES (Paris, les 2 et 3 décembre 2021) :

**Secrétaire Général : Éric PERES**

**Bureau Exécutif** (15 membres) dont **Gil SILVESTRI** pour la **FNAS FO**

**Conseil National** (31 membres) dont **Jacqueline BERRUT** et **Pascal CORBEX** pour la **FNAS FO**

**Les missions principales de FO-Cadres :**

- Promouvoir et défendre au niveau interprofessionnel les intérêts individuels et collectifs des Cadres et des ingénieurs, du privé comme du public,
- Être pour **FO** une organisation qui vise à renforcer les solidarités par l'apport de la réflexion et de l'action des Cadres et ingénieurs adhérents,
- Être un lieu de réflexion et d'échange avec le monde étudiant, universitaire, scientifique…

**FO-Cadres** participe à la gestion d'institutions et d'organismes paritaires de formation, d'emploi des Cadres et de protection sociale : l'**APEC**…

**Afin d'appuyer le développement de la syndicalisation des Cadres, FO-Cadres** fait vivre un ensemble d'outils d'information et de communication.

Des supports téléchargeables sur le site www.fo-Cadres.fr

- les lettres trimestrielles **FO-Cadres**,
- les bulletins d'informations juridiques,
- le guide juridique **FO-Cadres**,
- les guides thématiques,
- les enquêtes et analyses **FO-Cadres**,
- les affiches en format PDF,
- les communiqués de presse.

Ces outils d'information viennent compléter les éléments d'analyse que l'on retrouve sur le site : dossiers thématiques, infos juridiques, etc.

# Réformes : les salariés trinquent !

## Réforme de l'assurance chômage : injuste et punitive

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

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

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

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

La conditionnalité de demeurer sous le seuil des 9 % de chômeurs pour que ces mesures s'appliquent ne signifie pas grand-chose, sauf à pérenniser le nouveau dispositif ; le risque d'atteindre ce seuil même à moyen terme pouvant être considéré comme très faible.

En revanche, l'introduction d'un tel chiffre constitue un premier pas vers une logique de variable d'ajustement, modifiable à loisir et entérinant le curieux principe qu'en-dessous de 9% de chômage dans le pays, tout va bien !

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

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

FO-Cadres rappelle que les Cadres contribuent au financement de l'assurance chômage à hauteur de 45 % et consomment moins de 21 % de ces ressources.

Moins de 7 % d'entre eux en sont par ailleurs bénéficiaires. C'est donc d'abord et avant tout sur leurs efforts que le système trouve son efficience. Pourtant, rien n'est fait pour eux ; au contraire, ils seront tout aussi victimes des mesures à venir que les salariés non-Cadres.

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

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

Source : *FO-CADRES*, le 23/11/2022

**À savoir :**

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

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

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

## Réforme des retraites : c'est toujours NON !

Le mardi 10 janvier 2023, Élisabeth Borne a officiellement annoncé la teneur exacte de la réforme des retraites. Malgré une opposition de la majorité des Français et de l'ensemble des organisations syndicales, le gouvernement persiste dans sa volonté d'imposer une réforme injuste et inefficace.

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

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

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

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

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

Source : *FO-CADRES*, le 11/01/2023

# Quelques chiffres sur la période

### Nombre de Cadres en France

**5,2 millions** de Cadres aujourd'hui en France.
Soit plus de 19 % de la population active contre 5 % il y a 40 ans. *(Insee)*

### Mixité chez les Cadres

Plus d'un Cadre sur 2 (**58%**) est un homme. Donc mathématiquement, on compte **42 %** de femmes Cadres, soit 6 fois plus qu'en 1982. *(Insee)*

### Salaire médian des Cadres

**50.000 euros**, c'est le salaire annuel médian des Cadres selon l'Apec.

Ce montant comprend le fixe et la part variable. Le même chiffre qu'en 2020. *(Apec)*

### Salaire moyen des Cadres

**48.670 euros**, c'est le salaire moyen net annuel des Cadres en 2020. *(Insee)*

### Augmentation de salaire des Cadres en 2022

En 2022, les salaires des Cadres devraient augmenter de **1,8 %** selon le cabinet Deloitte. En 2021, l'augmentation médiane n'aura été que de 0,6 %. *(Deloitte)*

### Inégalité salariale entre les femmes et les hommes

**46.000 euros** (salaire médian annuel) pour les femmes Cadres contre **53.000 euros** pour les hommes en 2020. Le salaire des femmes Cadres est inférieur de 15 % à celui des hommes, soit une hausse de 2 points en un an. A poste et profil comparables, cet écart passe de 7 % à 8 %. Mais le plafond de verre est toujours bien présent. *(Apec)*

### Taux de chômage des Cadres

Durant la crise, le taux de chômage des Cadres a pratiquement doublé pour atteindre **7 %** estime Gilles Gateau, le directeur général de l'Apec. Selon l'étude Insee, France, portrait social, parue le 25 novembre 2021, ce taux s'élevait à **3,7 %** en 2020.

### Taux de chômage partiel des Cadres

Au cours de l'été 2020, les Cadres ont représentés plus de **21 %** des personnes en chômage partiel. Cette proportion est retombée à **12 %** en décembre 2021. (Dares)

### Temps de travail hebdomadaire des Cadres

**42,8** c'est le nombre d'heures par semaine que passent habituellement les Cadres à travailler. Contre 43,1 un an plus tôt. *(Insee)*

### Temps partiel des Cadres

**9 %**, c'est la part de Cadres travaillant à temps partiel. *(Insee)*

### Cadres et auto-entrepreneurs

**12 %** c'est la part de Cadres ayant déjà travaillé sous le régime du micro-entrepreneuriat au cours de leur carrière. *(Apec)*

### Nombre de recrutements Cadres en 2021

**247.000** c'est le nombre de recrutements Cadres prévus en 2021 par l'Apec. Contre environ 228 700 en 2020 (soit plus **+ 8 %** en un an). La reprise est donc enclenchée. Mais tous les secteurs ne sont pas logés à la même enseigne évidemment. *(Apec)*

### Mobilité des Cadres

1 Cadre francilien sur 5 (**20 %**) a recherché un emploi en dehors de l'Ile-de-France en mars 2021. Soit une hausse de plus de 31% en un an. La Gironde, le Rhône et la Loire-Atlantique sont les départements les plus convoités. *(Cadremploi)*

### Allocation chômage des Cadres

Les Cadres qui perçoivent plus de 4.500 € de salaire par mois avant leur inscription au chômage verront leur allocation de retour à l'emploi baisser de 30 % à partir de leur 7ème ou 9ème mois d'indemnisation (tout va dépendre du contexte économique du pays). *(Cadremploi)*

# Chômage : les cadres plutôt épargnés... pas tous

Si les Cadres restent plutôt épargnées, une étude de Pôle emploi et de l'Apec établit le profil de ceux qui, parmi eux, peinent le plus à se faire employer.

En 2021, le taux de demandeurs d'emploi parmi les Cadres français était de 4,1%, correspondant à une situation de plein-emploi, selon les critères de l'Organisation internationale du travail (OIT). À la même époque, le taux de chômage au niveau national était de 7,9 %.

Les Cadres bénéficient donc bien d'une situation privilégiée sur le marché du travail. Mais tous ne sont pas logés à la même enseigne. Selon l'étude, certains traits récurrents caractérisent en effet les Cadres en recherche d'emploi. En fonction de leur âge, de leur lieu de résidence ou encore de leur niveau d'études, leur accès à l'emploi est loin d'être aussi aisé.

### Le niveau d'études

Ainsi, les Cadres les moins diplômés sont surreprésentés parmi les demandeurs d'emploi : **20 %** des Cadres au chômage ont un niveau d'études inférieur à bac + 2, contre 14 % des Cadres en emploi.

### Le lieu de résidence

Le chômage est aussi plus fréquent chez les Cadres résidant en Île-de-France : **40 %** des demandeurs d'emploi de Cadre sont franciliens, contre **35%** des Cadres en emploi.

Autre facteur géographique : les périodes de chômage sont en général plus longues chez les Cadres résidant dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). C'est ainsi que **66%** des

demandeurs d'emploi de Cadre résidant dans un QPV n'ont pas trouvé d'emploi au bout de six mois, contre 49% ailleurs.

### Le facteur « âge »

Enfin, le facteur « âge » entre en ligne de compte. Au bout de six mois de chômage, **71 %** des demandeurs d'emploi de Cadre âgés de plus de 55 ans n'ont toujours pas retrouvé d'emploi. Les Cadres séniors sont ainsi plus exposés au chômage de longue durée, tandis qu'il est assez rare chez les jeunes. En revanche, les jeunes Cadres sont les plus exposés à des périodes de chômage plus courtes : **32%** des demandeurs d'emploi de Cadre, soit près d'un tiers, ont en effet moins de 35 ans.

# Retour sur 2022… Perspectives 2023

Après une période d'attentisme liée à la crise sanitaire, l'année 2022 a insufflé un nouveau souffle sur le marché de l'emploi des Cadres. Une dynamique marquée par des recrutements à la hausse, pondérée cependant par des tensions sectorielles et par deux tendances phares : un désir croissant de reconversion professionnelle ou de changement d'entreprise, et l'aspiration à un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

## En 2022, un volume exceptionnel de recrutements…

Plus de 308 000 recrutements de Cadres en CDI et CDD d'un an et plus, cela représente une **progression de 15 %** en un an, portée par la quasi-totalité des secteurs. Elle concerne l'ensemble des régions et des familles de métiers Cadres.

Certes, après deux années d'activité freinée par la pandémie et ses conséquences sur la conjoncture économique, un sursaut était à prévoir malgré la guerre en Ukraine, la crise énergétique et les inquiétudes liées à la croissance économique.

Ce dynamisme s'illustre plus particulièrement dans les PME et les grandes entreprises. Dans les TPE, qui représentent 96 % des entreprises françaises, le recrutement de Cadres reste stable en 2022.

L'Enquête *Besoins de Main-d'œuvre 2023* de Pôle Emploi, dresse la liste des métiers les plus recherchés. Pour les Cadres, citons les ingénieurs et Cadres d'études, de recherche et développement en informatique et chefs de projets informatiques, suivis par les Cadres administratifs comptables et financiers, les ingénieurs et Cadres technico-commerciaux, etc.

## … mais des tensions persistantes

Au dernier trimestre 2022, 84 % des entreprises souhaitant recruter au moins un Cadre s'attendaient à des difficultés. Et cela s'est révélé particulièrement vrai pour trois secteurs : l'informatique, les études R&D et la production industrielle. Cette pénurie a engendré une forme de « guerre des talents » qui a empêché **38 %** des entreprises de plus de 50 salariés de répondre à leurs besoins et a freiné le développement de **32 %** d'entre elles.

La seconde difficulté rencontrée par les entreprises repose sur les erreurs de sélection des candidats : **56 %** des entreprises avouent un taux d'échec de recrutement supérieur à **25 %**.

Enfin, la dernière difficulté repose sur des « envies d'ailleurs » exprimées par les Cadres. Ils étaient 71 % à annoncer vouloir changer d'emploi d'ici deux ans, et ce pour trois raisons essentielles : mésentente avec le management, souhait d'une rémunération plus avantageuse ou aspiration à une évolution professionnelle.

À noter que le changement de métier intervient aussi chez deux tiers des demandeurs d'emploi Cadres lors de leur sortie de Pôle emploi, comme le souligne le Portrait statistique des demandeurs d'emploi Cadres, édition 2023.

Cette volonté de changement s'illustre également dans une étude Apec consacrée à la reconversion professionnelle. En 2022, **31 %** des Cadres déclaraient avoir un projet de reconversion, mais seuls **8 %** d'entre eux avaient entamé une démarche dans ce sens. Plus de **60 %** des Cadres souhaitant se reconvertir aspiraient à garder une proximité avec leur métier actuel.

Ces projets de reconversion – qui ont d'ailleurs plus de chances d'aboutir avec un accompagnement spécifique et personnalisé – sont animés par six principaux leviers : reconnexion à une passion, quête de sens, nécessité de rebondir pour préserver sa santé physique ou psychologique, désir de promotion sociale, recherche de meilleures conditions de travail ou de qualité de vie, envie de redynamiser sa carrière.

## L'équilibre vie privée-vie professionnelle plébiscité

L'étude Apec sur la relation des Cadres à leur entreprise est formelle : plus de 8 Cadres sur 10 sont attachés à leur entreprise et se sentent considérés. Ils souhaiteraient toutefois établir des frontières plus nettes entre leur travail et leur vie personnelle, et aboutir ainsi à un meilleur équilibre. Ainsi, **49%** désirent de meilleures perspectives professionnelles, et plus de **40%** aspirent à une meilleure qualité de vie. De son côté, l'étude du cabinet Robert Walters souligne que **84 %** des Cadres concernés par cette envie d'équilibre et de sens ont repensé leur relation au travail en 2022.

Face aux aspirations des Cadres à une meilleure qualité de vie au travail, une recherche de sens dans leurs missions, des rémunérations à la hausse, les entreprises ont décidé de réagir. En effet, **85 %** d'entre elles avouaient leur inquiétude devant les difficultés à recruter (soit 9 % de plus qu'en 2021). Elles étaient **65 %** (vs 41 % en 2021) à prendre ce sujet à bras-le-corps en instaurant des initiatives en faveur du télétravail, de la formation et du bien-être.

## En 2023, un possible fléchissement des prévisions d'embauche

Le marché de l'emploi des Cadres pourrait, être plus impacté par les crises qui ont débuté l'an dernier (guerre en Ukraine, crise du prix de l'énergie, inflation). Le baromètre IFOP pour Cadremploi et Selescope indique un fléchissement des prévisions d'embauches : **67 %** des chefs d'entreprise envisagent de garder les mêmes effectifs, tandis que **28 %** veulent les augmenter.

Pour attirer les talents, les actions liées à la RSE restent incontournables. D'ailleurs, **59 %** des entreprises ont pris une initiative dans ce sens, notamment des actions de mécénat, la définition d'une raison d'être, et le partage de la valeur via des primes.

**Enfin, une bonne nouvelle pour les Cadres, l'étude de Robert Walters annonce que 80 % des entreprises veulent leur accorder des hausses de rémunérations cette année.**

Autant d'initiatives qui devraient contribuer à fidéliser les Cadres, à les aider à se projeter dans un avenir proche et à réduire leurs inquiétudes liées à la conjoncture.

**Liens :**

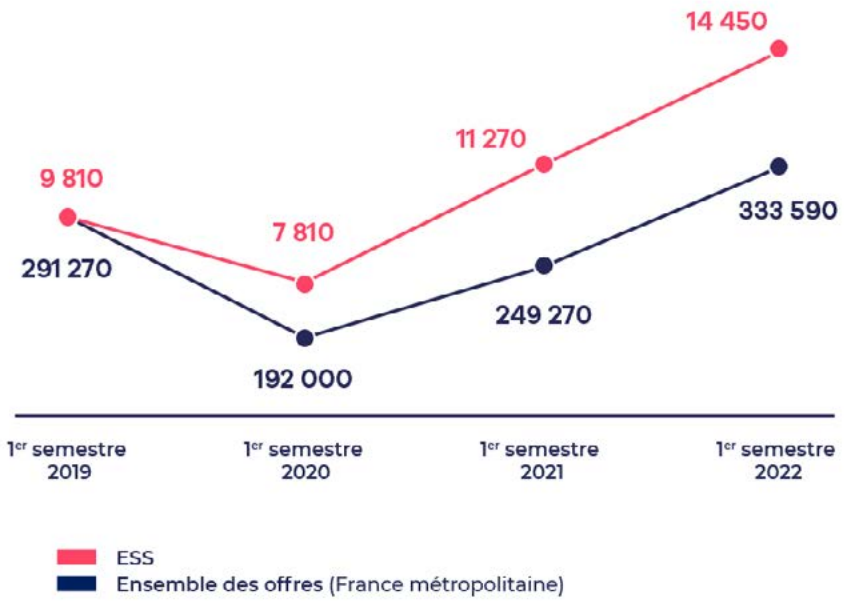
- Baromètre Apec – 4e trimestre 2022.
- *« 2022, année record pour l'emploi des Cadres »*, publié sur Info Social RH.
- baromètre Ifop pour Cadremploi et Selescope
- *« Guerre des talents : quand l'inflation se mêle à l'équation »*, étude de rémunération Robert Walters 2023.
- *Portrait statistique des demandeurs d'emploi Cadres*, édition 2023, par l'Apec et Pôle emploi.
- *Reconversion professionnelle des Cadres*, étude Apec, décembre 2022.
- l'ÉMISSION #5 – *La Reconversion professionnelle*, par Pôle emploi.

# Chiffres clés de l'emploi Cadre dans l'économie sociale et solidaire

**281 000 Cadres travaillent dans l'économie sociale et solidaire**, avec 50 % d'hommes et 50 % de femmes. Ils sont un peu plus expérimentés que la moyenne des Cadres en France : 3 sur 10 ont moins de 30 ans vs 40 % pour l'ensemble des Cadres…

## FORTE AUGMENTATION DES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI CADRE DANS L'ESS

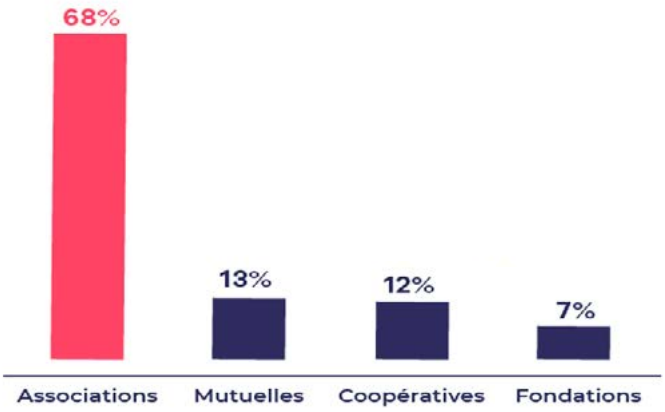
> Évolution du nombre d'offres d'emploi cadre dans l'ESS




*Source : Apec, Offres publiées sur apec.fr*

## PRÈS DE 7 OFFRES D'EMPLOI CADRE SUR 10 PROVIENNENT DU SECTEUR ASSOCIATIF

> Statut juridique des recruteurs de l'ESS




*Source : Apec, Offres publiées sur apec.fr au 1er semestre 2022*

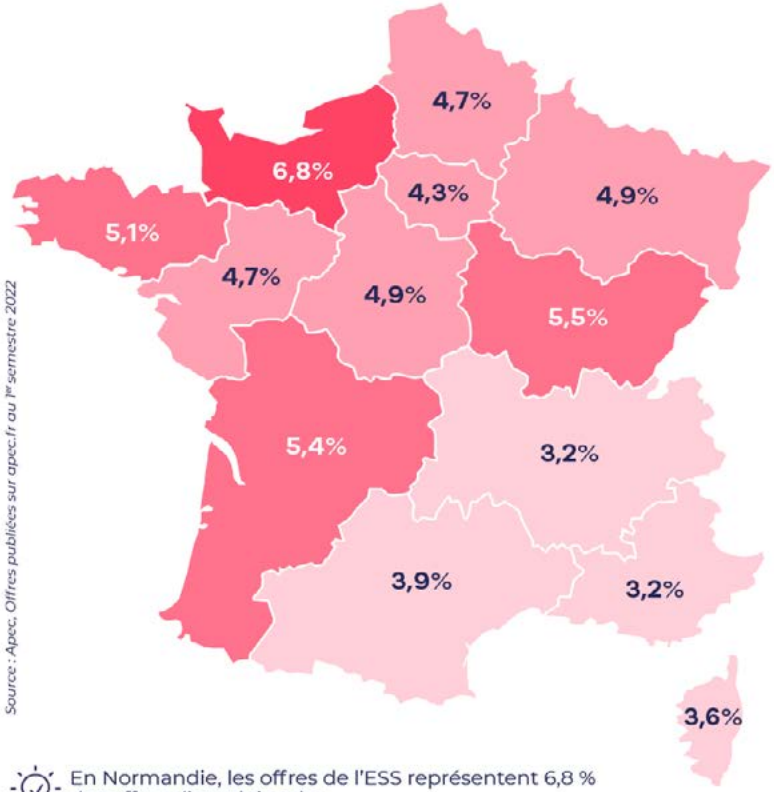
## LA SANTÉ-ACTION SOCIALE REPRÉSENTE PLUS D'UN TIERS DES OFFRES D'EMPLOI CADRE

> Secteurs d'activité des recruteurs de l'ESS

| Secteurs d'activité | Offres ESS | Ensemble des offres |
|---|---|---|
| Services | 95% | 71% |
| dont Santé – action sociale | 34% | 4% |
| Banque et assurances | 18% | 7% |
| Associations et administration publique | 17% | 17% |
| Formation initiale et continue | 12% | 2% |
| Commerce | 3% | 9% |
| Industrie | 2% | 14% |
| Construction | 0% | 6% |

## DES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI SURREPRÉSENTÉES DANS CERTAINES RÉGIONS

> Poids des offres d'emploi de l'ESS dans chaque région

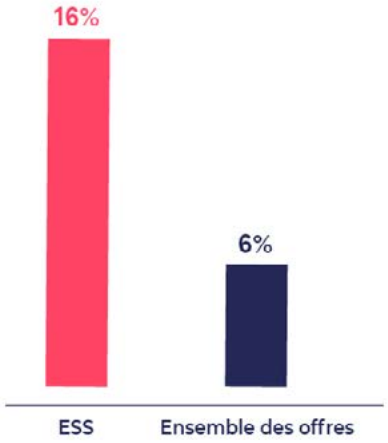



Source : Apec, Offres publiées sur apec.fr au 1er semestre 2022

En Normandie, les offres de l'ESS représentent 6,8 % des offres d'emploi cadre.
À l'échelle nationale, les offres dans l'ESS représentent 4,3% de l'ensemble des offres d'emploi.

## PLUS DE CDD PROPOSÉS DANS L'ESS

> Part des CDD dans les offres d'emploi cadre de l'ESS



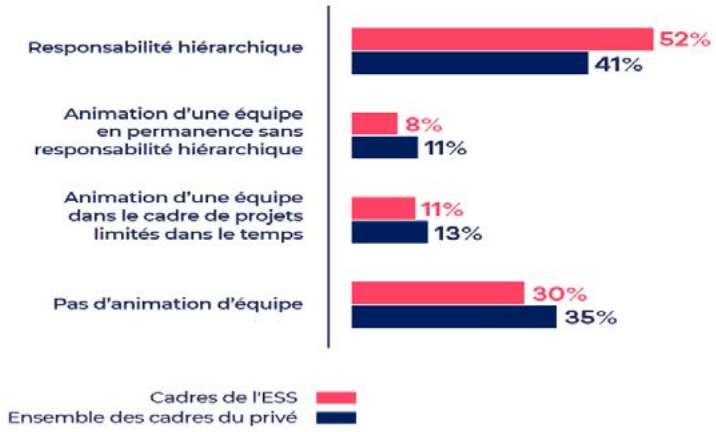

## LES SALAIRES DANS L'ESS SONT PLUS BAS QUE L'ENSEMBLE DES OFFRES CADRE

> Médianes des rémunérations proposées dans les offres d'emploi cadre de l'ESS

50 % des salaires proposés dans les offres de l'ESS sont inférieurs à 38 k€ et 50 % des salaires sont supérieurs à 38 k€.

## UN NIVEAU DE RESPONSABILITÉ PLUS IMPORTANT POUR LES CADRES DE L'ESS

> Répartition des cadres de l'ESS selon leur niveau de responsabilité




Source : Apec, 2022

Pour la Section Fédérale des Cadres
Gil Silvestri
Conseiller Fédéral

# Section fédérale des retraités

“

Depuis le Congrès de la FNAS FO de DUNKERQUE (59) en 2019, **LA SECTION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS FO ACTION SOCIALE est administrée par un bureau de 21 membres élus lors de l'Assemblée Générale du 6 février 2020.**

**Jean-Marie PETITCOLLOT a été élu Secrétaire, Alain COLLARD Secrétaire-adjoint.**

Alain COLLARD est réélu au Comité Exécutif et au bureau national de l'Union Confédérale des Retraités FO (UCR FO) à l'Assemblée Générale de Marseille (13).

Suite au congrès de DUNKERQUE, le Secrétaire de la Section est invité au Conseil Fédéral et le bureau a mis en place le règlement de fonctionnement de la Section.

La Section Fédérale des Retraités (SFR) s'est mobilisée pour le retrait de la réforme des retraites par points conformément à nos revendications, en défense du système de retraite par répartition intergénérationnel, interprofessionnel, du pouvoir d'achat, de la dignité et des conditions de vie des retraités.

La SFR FO s'associe à la résolution générale et sociale du Congrès de la FNAS FO, à l'action de l'UCR FO et du groupe des 9 organisations syndicales de retraités (UCR FO, CGT, CFTC, CFE-CGC, FSU, Solidaires retraités, RFP, LSR, Ensemble et solidaires) qui reprennent l'ensemble de nos revendications.

En 2019, la Section Fédérale des Retraités combat la politique libérale du Président Macron qui veut imposer des réformes nocives au monde du travail. Les retraités sont solidaires des actifs et des chômeurs. Elle s'oppose aux réformes de l'Assurance-Chômage, du Service Public, de la Sécurité Sociale, du système de Retraite.

La SFR condamne le passage en force de ces réformes par le 49-3, par ordonnances, et par tous les artifices des institutions de la Vème République.

Nous avons obtenu la déconjugalisation de l'allocation adulte handicapé (AAH). Le combat continue pour :

- La défense du système de retraites par répartition, maintien de tous les régimes existants,
- La défense du pouvoir d'achat des retraités,
- La défense du service public,
- Le refus de l'austérité,
- La relance économique et de l'emploi.

## LES MOBILISATIONS

### En 2019

Mobilisation contre la réforme du système de retraite par points, le gel des retraites, la fin de l'austérité, pour la défense du système des retraites par répartition, la revalorisation du pouvoir d'achat des retraités.

#### Mobilisations des 5-12-17 décembre

Mobilisation contre le projet de réforme du système de retraite universelle par points.

Cette nouvelle réforme des retraites, comme toutes les autres, va avoir pour conséquence une baisse prévisible de pouvoir d'achat de 25 %. Nous condamnons l'objectif des gouvernements d'être dans une logique financière et comptable, d'aller vers l'étatisation de la Sécurité Sociale par le transfert des cotisations sociales, notre salaire différé vers la CSG. La SFR exige le maintien du système de retraite existant et le refus du nouveau système de retraite universel par points.

### En 2020

Malgré la crise sanitaire, la mobilisation a été permanente pour défendre nos acquis, droits à la couverture santé, à la retraite. Les retraités exigent une autre politique économique, la fin de l'austérité, du gel des retraites, de la pression fiscale, la compensation du pouvoir d'achat des retraités, des conditions de prise en charge optimale des personnes dépendantes au domicile ou en établissement.

#### Mobilisation du 31 mars

Mobilisation lancée par la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière pour le retrait du système de retraite universel par points, pour la défense de la protection sociale collective, du système de retraite actuel, du pouvoir d'achat. La mobilisation est contrariée par les mesures gouvernementales décrétant l'application d'un confinement strict à partir du 16 mars 2020. La Section Fédérale des Retraités dénonce l'atteinte aux libertés fondamentales, entrave à la manifestation des revendications par la mise en place de l'état d'urgence sanitaire.

#### Mobilisation du 16 juin

Mobilisation à l'appel de la Fédération des Services Publics et de Santé pour soutenir les revendications des personnels de santé et des EHPADs. La Section Fédérale des Retraités dit qu'il faut sortir le système de soin et l'hôpital de la logique comptable, apporter des solutions à la pénurie de lits, de personnel dans les hôpitaux et les EHPADs.

#### Mobilisation du 30 juin

Nouvel appel à la mobilisation de l'hôpital Public, la SFR se mobilise pour soutenir les revendications des personnels de santé, du médico-social et du grand Age.

#### Mobilisation du 4-17 novembre

La SFR s'associe à la journée d'action lancée par l'UCR FO et l'intersyndicale du groupe des 9.

Une grande mobilisation est nécessaire pour la défense du pouvoir d'achat des retraités, de la Sécurité Sociale, du système de santé. Les revendications des retraités que nous portons depuis des années ne sont pas satisfaites. Les retraités ont subi les aléas de la gestion de la crise sanitaire, risquent d'être mis à contribution pour le financement de la prise en charge du Grand Age, si l'on s'en tient aux préconisations du Rapport VACHEY.

# En 2021

### Mobilisation du mars

Les retraités sont de nouveau dans la rue à l'appel de l'intersyndicale du groupe des 9 pour faire entendre les revendications concernant la perte de pouvoir d'achat, la dégradation du système de santé, la gestion de la pandémie.

Malgré nos protestations du 17 novembre 2020, la revalorisation de 0,4 % au 1er janvier 2021 des régimes de base, ne permet pas de rattrapage des pertes cumulées depuis plus de 20 ans (moins de 50 € annuels pour une retraite mensuelle de 1000 €), pas d'augmentation des retraites complémentaires compte tenu du gel au 1er novembre 2020. La pandémie met à l'épreuve le système de santé confronté au flux tendu des services dû à l'application des réformes antérieures ; il est temps de reprendre la voie d'un grand service public de la santé doté en moyens et personnel suffisants. La gestion de la crise sanitaire par le gouvernement est calamiteuse. La phase de vaccination n'échappe pas à la règle.

### Mobilisation du 8 avril

Mobilisation à l'appel de la Fédération Nationale de l'Action Sociale FO en intersyndicale pour soutenir les revendications des personnels du médico-social et de l'action sociale oubliés du Ségur de la Santé pour la prime de 183 € et exiger la revalorisation des salaires des personnels de l'aide à domicile, l'application de l'avenant 43 revalorisant de 15 % les salaires.

### Mobilisation du 1er octobre

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

Aucune revalorisation substantielle du pouvoir d'achat depuis des années impacté par la fiscalité avec le projet d'alignement de la CSG des retraités sur celle des actifs.

La gestion calamiteuse de la crise sanitaire a révélé l'état de l'hôpital public avec l'application des réformes successives. Les suppressions de lits et de postes de soignants en 8 ans pèsent lourdement sur le système de santé et les services hospitaliers.

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

### Mobilisation du 5 octobre

La Section Fédérale des Retraités soutient la journée de grève et de manifestations pour nos salaires, nos emplois, nos conditions de vie et d'études à l'appel de l'intersyndicale des retraités (UCR FO, CGT, FSU, Solidaires, des organisations de jeunesse FIDL, MNL, UNEF).

La Section Fédérale des Retraités exige :

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

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

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

### Manifestation nationale à Paris des Retraites du 2 décembre, à l'appel du Groupe des 9

La SFR a participé à cette journée de manifestation sur nos revendications :

Défense du pouvoir d'achat, de la sécurité sociale, du service public, des libertés fondamentales. Les retraités ont montré leur force avec une manifestation nationale de plus de 20000 retraités à Paris.

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

- Une augmentation des retraites et des pensions, un minimum de retraite au SMIC, des pensions de réversion sans conditions d'âge et de ressources.
- Défendre la protection sociale, la sécurité sociale, la santé, la perte d'autonomie
- Une sécurité sociale pour tous sur la base du CNR de 1945 solidaire intergénérationnelle financé par la cotisation.
- Un système de santé assurant une bonne prise en charge des soins, pour ce faire revenons sur la suppression des 115000 lits en 25 ans dans les hôpitaux et des 100 000 postes de soignants en 8 ans. Pendant cette pandémie, les retraités ne sont pas prioritaires dans la prise en charge des soins à l'hôpital.
- La mise en application du Plan Grand Age qui prévoit une dotation en personnel de soins et d'accompagnements de 1 salarié pour la prise en charge d'une personne dépendante, aujourd'hui nous sommes sur un ratio de 0,62.

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

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO constate la réalité de la fracture numérique. Le développement du numérique dans les services publics met en difficulté un nombre important de retraités. Cette politique nécessite un accompagnement personnalisé, plutôt que de supprimer des services, il va falloir créer des métiers nouveaux.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO revendique le maintien et le retour des services publics de proximité avec des guichets et accueil physique dans les administrations, santé, action sociale, transports, logement.

La gestion de la pandémie porte atteinte aux libertés fondamentales des retraités et de l'ensemble de la population par les décisions unilatérales prises par le Conseil de Défense Sanitaire.

## En 2022

### Mobilisation du 27 janvier

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO appelle ses adhérents à soutenir les revendications de l'intersyndicale CGT FO, CGT, FSU, Solidaires, FIDL, MNL, UNEF pour contester les réformes sur l'éducation, la formation, l'assurance chômage et exiger des augmentations de salaire, défendre les emplois et les conditions de travail.

Les retraités mobilisés depuis longtemps attendent toujours des réponses sur la revalorisation des pensions et des retraites au moins au niveau de l'inflation.

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

- L'augmentation générale des salaires, des retraites et des pensions.
- L'abandon définitif des contre-réformes des retraites et de l'assurance chômage.
- La fin des fermetures de services, des suppressions d'emplois, du démantèlement des services publics.
- Le rétablissement des droits et libertés pour l'ensemble de la population.

### Mobilisation du 1er février

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

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

- 183 € pour toutes et tous sans contrepartie, pour un rattrapage général de 300 €.
- Dégel du point d'indice pour la Fonction Publique.

Augmentation de la valeur du point. Le maintien et amélioration de toutes nos conventions collectives.

- La fin des contrats précaires (intérim, cdd à répétition, contractuels ...) Des conditions de formation dignes.
- Un juste financement des structures.
- La revalorisation des métiers du social et du médico-social.
- La fin de la marchandisation du travail social et de toute concurrence entre les associations pour assurer dans les meilleurs conditions les missions de service public.
- Un accès universel aux droits fondamentaux du public accueilli.

### Mobilisation du 24 mars

La SFR appelle à la journée de manifestation régionale du 24 mars lancée par le Groupe des 9 pour faire avancer nos revendications : défense du pouvoir d'achat, de la Sécurité Sociale, du service public, des libertés fondamentales et exige l'abrogation des mesures liberticides.

### Mobilisation du 9 juin

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

La Section Fédérale des Retraités soutient les revendications des salariés :

- L'augmentation immédiate des salaires dans toutes les conventions collectives, au minimum à hauteur de l'augmentation du coût de la vie, des retraites et des pensions.
- Pour le rattrapage de 40 ans de blocage des salaires.
- Pour les 183 € net pour tous sans contrepartie.
- Pour le maintien et l'amélioration des conventions collectives.
- Non à la CCUE[1] !

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

## En 2023

**Mobilisations des 19-31 janvier**
**7,8,11,16 février**
**7,8,23,28 mars**
**6,13 avril**
**1er mai**
**6 juin**

La SFR a appelé et participé à toutes les mobilisations appelées par l'intersyndicale nationale contre la nouvelle réforme Macron des retraites pour obtenir la non-application de la loi qui prévoit le recul de l'âge du départ à la retraite à 64 ans et l'augmentation de la durée de cotisation à 43 ans.

La SFR exige aussi, avec la Confédération FO et la FNAS, le maintien des régimes dits spéciaux.

# FONCTIONNEMENT ET ACTION DEPUIS LE CONGRÈS DE DUNKERQUE (59)

La SFR a tenu des Assemblées Générales régulières (2020, 2021, 2022). Des moments de rencontre et de débats avec les correspondants des sections départementales permettent de fixer les orientations de l'année.

Le bureau de la SFR FO Action Sociale de la FNAS FO s'est réuni au moins une fois par trimestre.

# ÉTAT DE LA SECTION

Nous notons une certaine stabilité de nos adhérents, répartis sur 75 SDAS. Les départs en retraite importants ne se sont pas traduits par une augmentation d'effectif. Le renforcement de la structure militante reste une nécessité et passe par une campagne de syndi-

[1] *Convention Collective Unique Etendue*

calisation des retraités visant à l'augmentation de nos adhérents par l'action des correspondants dans les SDAS. L'amplification du rapport de force est nécessaire pour faire aboutir nos revendications. Nous devons nous appuyer sur les SDAS en lien avec les membres du bureau de la Section Fédérale.

## INFORMATION ET DOCUMENTATION

Des articles paraissent régulièrement dans le bulletin fédéral diffusé à l'ensemble des adhérents de la Fédération, de même un flash info retraites en fonction de l'actualité économique et sociale (réforme des retraites, conséquences des décrets d'application sur les salariés, futurs retraités) : **https://www.fnasfo.fr/vie-syndicale/categorie/retraites/**

Nos revendications restent d'actualité car aucune n'a été satisfaite dans ces quatre ans. Malgré nos mobilisations, le constat est le recul des droits sociaux entrainant plus de précarité.

La Section Fédérale des Retraités réaffirme ses revendications sur la défense des conditions de vie des retraités et l'avenir des futurs retraités. Notre priorité sera encore ces prochaines années, la défense du système de retraite par répartition qui garantit, par les cotisations sociales intergénérationnelles, le droit à la perception d'un salaire différé, la défense du pouvoir d'achat, du niveau de vie.

Le numérique qui se veut être une source de mieux-être est un risque supplémentaire d'exclusion.

La SFR dénonce la dématérialisation des démarches administratives et les difficultés qui se multiplient pour les non-connectés ce qui qui creuse un fossé générationnel, social, culturel, territorial. Cette discrimination économique et sociale est un facteur aggravant d'exclusion pour ceux qui sont en situation de précarité.

Un appel est lancé à l'ensemble des retraités pour résister contre ce gouvernement qui prend des mesures discriminatoires, pour le remboursement de la hausse de la CSG pour seulement 3,5 millions de retraités sur 16 millions. La SFR exige encore et toujours le remboursement de la CSG pour tous les Retraités.

Nous avons devant nous de nouvelles réformes, telles que l'assurances chômage, les retraites, la prise en charge de la dépendance, dont l'objectif est de réduire les dépenses.

Le nouvel Etat Providence du Président de la République, c'est toujours plus de flexibilité pour les employeurs et plus d'insécurité pour les salariés et les retraités.

Voilà pourquoi la SFR FO Action Sociale exige le maintien du système de retraite par répartition et de tous les régimes basés sur les cotisations sociales et non sur les marchés financiers. Nous devons continuer à alerter nos concitoyens sur cette dérive financière.

Concernant la perte d'autonomie, notre position reste toujours la prise en charge de la dépendance par la Sécurité Sociale dans le cadre de l'assurance maladie avec des moyens de financement supplémentaires pour l'hébergement et la prise en charge à domicile des personnes dépendantes.

Dans ce domaine, la SFR fait pleinement sienne la position de l'UCR FO reprise par le Groupe des 9 concernant la proposition de loi *« portant mesures pour bâtir la société du bien vieillir en France »* présentée par les groupes parlementaires Renaissance et Horizon. Cette proposition de loi est discutée au moment où le Président de la République, passant outre la volonté de l'immense majorité de la population, promulgue en pleine nuit la loi injuste et injustifiée allongeant la durée de cotisation et repoussant l'âge de départ en retraite à 64 ans.

Cette proposition de loi relève de la provocation : en effet, comment oser expliquer que *« bien vieillir en France, c'est vivre plus longtemps en bonne santé »* alors que le recul de l'âge de départ à la retraite de 2 ans va aboutir à augmenter de façon considérable le nombre de personnes en invalidité, en arrêt maladie, en accident du travail ou en maladie professionnelle dans une situation où l'espérance de vie en bonne santé dans notre pays est en recul.

En réalité, les 14 articles de la proposition de loi initiale se contentent de mesurettes qui ne répondent pas aux enjeux qu'engendre le vieillissement de la population.

Il est à noter que la députée Renaissance, Monique Iborra, a renoncé à être Rapporteur de cette proposition de loi, considérant que c'était « un grand gâchis » et a affirmé qu'elle ne la votera pas.

De même, la Défenseure des Droits a indiqué que cette proposition de loi n'était qu'un *« piètre substitut à la loi Grand Age qu'on nous avait promise. »*

Pour la SFR, au lieu de créer les 1000 EHPADs publics indispensables pour accueillir dans les meilleures conditions possibles les 108 000 personnes âgées supplémentaires en établissement d'ici à 2030 selon la DREES, au lieu de prendre les dispositions pour embaucher, selon plusieurs rapports, les 240 000 professionnels dont les EHPADs ont besoin pour garantir un taux d'encadrement acceptable, alors même que le PLFSS 2023 entendait *« renforcer la présence de soignants auprès des résidents en recrutant 50 000 professionnels soignants (infirmiers et aides-soignants) »*, au lieu de revaloriser les salaires et d'améliorer les conditions de travail des personnels, la proposition de loi prône un « virage domiciliaire » alors que le secteur de l'accompagnement des personnes âgées à domicile est déjà asphyxié et qu'il faudrait créer, au bas mot, 100 000 nouveaux emplois pour répondre aux demandes.

La SFR réitère à cette occasion les revendications suivantes :

- Un agent par résident dans les EHPADs.
- La construction en nombre d'EHPADs publics pour faire face aux besoins liés au vieillissement de la population.
- La création de 100 000 postes pour tous les services d'aide à domicile et une amélioration de leur rémunération, de leur formation et de leurs conditions de travail pour permettre une prise en charge répondant aux besoins.
- La suppression du « reste à charge » pour les personnes concernées en EHPAD ou à domicile.

Le moment est venu de se mobiliser massivement, de rejoindre la Section Fédérale des Retraités de la FNAS FO pour construire le rapport de force nécessaire et faire aboutir nos revendications.

**Jean-Marie PETITCOLLOT**
**Secrétaire de la SFR de la FNAS FO**

FO ACTION SOCIALE

# PORT LEUCATE

# 7 > 10 NOVEMBRE 2023

# XIXÈME CONGRÈS

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 :** 07/07/2023 - **B.A.T.** : 25/07/2023 - **Date supposée de réception :** 25/08/2023