

RÉSOLUTION PROFESSIONNELLE

I – INTRODUCTION GENERALE

Les délégués au XIX^{ème} Congrès de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière réaffirment leur attachement à la liberté et à l'indépendance syndicale qui sont à la base de toute action revendicative dans la négociation comme dans l'action.

Au moment où s'ouvre notre XIX^{ème} Congrès, le quotidien de tous les salariés est miné par l'inflation, en particulier dans les secteurs de l'alimentaire et de l'énergie, inflation non répercutée sur les salaires. La paupérisation progresse et la misère s'installe scandaleusement. C'est inacceptable.

**L'urgence c'est l'augmentation des salaires,
Des moyens à hauteur des besoins pour le financement du secteur,
Un plan d'urgence pour améliorer les conditions de travail !**

Depuis le dernier Congrès, les politiques de dérèglementation, de réduction généralisée des moyens alloués aux missions de service public et d'utilité sociale, voire l'abandon de pans entiers de ces missions, et l'approche purement comptable, se sont accélérées dans des proportions sans précédent. Ainsi elles ont dégradé les conditions de travail des professionnels et les capacités de réponse aux besoins des populations accueillies et/ou accompagnées.

Le Congrès dénonce la gestion méprisante constatée dans nos structures appartenant à cette économie dite « sociale et solidaire » envers ses salariés. Les employeurs accompagnent la « réduction des dépenses publiques » du fait des enveloppes budgétaires fermées. **Les premiers coefficients des Conventions Collectives de notre secteur d'activité ont tous été rattrapés et dépassés à plusieurs reprises par le SMIC (Salaire minimum interprofessionnel et de croissance) depuis notre dernier Congrès.**

Face à cette situation, plutôt que d'améliorer les conditions de travail et de rémunération, nos employeurs s'inscrivent exclusivement dans la politique de restructuration/destruction des Branches orchestrée par le gouvernement.

Le Congrès dénonce cette attaque sans précédent contre les conventions collectives historiques qui organisent et structurent notre secteur, en particulier contre les classifications, la reconnaissance des diplômes, et l'ancienneté. C'est une attaque délibérée contre les rémunérations des salariés. Le Congrès défend toutes les conventions collectives, revendique l'amélioration des dispositions conventionnelles et de tous les droits collectifs existants.

De la même manière, forts des lois et ordonnances travail, nos employeurs visent à réduire les droits collectifs et nationaux, en renvoyant les questions sociales et les conditions de travail à la négociation locale. Le Congrès dénonce la mise en concurrence entre associations, et par conséquent entre les salariés du secteur, ainsi imposée par les employeurs.

Le Congrès rappelle que la volonté de tout renvoyer à des accords d'entreprise ne vise qu'à permettre aux employeurs de réduire les droits, d'isoler les salariés, et à imposer des garanties nationales à minima. Les délégués revendiquent la primauté de l'accord de Branche sur l'accord d'entreprise, le retour de la hiérarchie des normes et du principe de faveur.

Le Congrès constate dans l'Aide à Domicile, que les employeurs s'octroient une libre interprétation de la Convention Collective, au détriment des droits des salariés, pourtant négociée par leurs représentants au niveau national. Depuis sa signature, les salariés subissent une mise en application au bon vouloir des employeurs de l'avenant 43, dans le but non masqué de faire des économies sur leur dos. Le Congrès dénonce toutes les discriminations subies dans ce cadre et exige l'application égalitaire sur tout le territoire de l'avenant 43, en faveur des salariés.

Depuis notre dernier Congrès, les politiques sociales continuent à produire leurs effets en détruisant méthodiquement le secteur social et médicosocial. Le Congrès dénonce les conséquences sur les conditions de travail, sur la professionnalisation du secteur, mais aussi sur l'accompagnement et la prise en charge des personnes, enfants et/ou adultes.

Les dégâts de ces politiques destructrices s'illustrent dans notre secteur par :

- Le manque généralisé de places dans les établissements spécialisés pour les enfants, comme pour les adultes,
- Le manque de création de structures pour les personnes handicapées vieillissantes et dépendantes,
- L'inclusion systématique, la désinstitutionnalisation, des prises en charge médicosociales réduites à du saupoudrage, l'annonce du déploiement de 100 Projets d'IME dans les écoles à horizon 2027 (Conférence Nationale du Handicap),
- Les milliers d'enfants et d'adultes qui n'ont pas de place malgré une orientation MDPH. Cela entraîne « un tri » inacceptable des personnes en fonction de leurs difficultés, forçant parfois les parents à quitter leur emploi pour les garder, ou à engager des poursuites judiciaires,
- Les listes d'attente phénoménales en protection de l'enfance pour les enfants en danger, malgré des décisions judiciaires, les placements des enfants à domicile faute de mieux,
- Le placement en famille d'accueil d'enfants présentant des troubles nécessitant des prises en charge de plus en plus complexes,
- L'appauvrissement du secteur et le manque de places dans les établissements spécialisés risquent de conduire, à l'instar d'autres pays ou d'autres secteurs comme les EHPADs et les crèches, à l'ouverture d'établissements privés, réservés aux familles qui auront les moyens ;
- L'enfumage intellectuel avec le déploiement de concepts comme l'autodétermination, le pouvoir d'agir,
- La multiplication de programmes, de stratégies sans moyens suffisants et déconnectés du quotidien des travailleurs sociaux, comme « zéro sans solution » (Denis Piveteau), « ambition transformation », « les communautés 360 » (Sophie Cluzel), « le logement d'abord » pour la stratégie de lutte contre la précarité,
- La déqualification qui se généralise, le manque de personnel, la désertion du secteur, la désertion des instituts de travail social,
- Les modes de financements déconnectés des besoins du terrain, toujours au moins disant comme avec les appels à projets, les CPOM (contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens) avec les PCPE (pôle compétences et de prestations externalisées) qui permettent d'augmenter le nombre d'accueil ou d'accompagnement à budget constant, la tarification à l'acte (SERAFIN-PH dans le secteur médico-social), ou encore la rémunération à la tâche dans l'aide à domicile
- Les fusions d'associations, parfois sur plusieurs départements, créant des difficultés sur les modes de financements, voire l'opacité de la gestion entraînant une augmentation du bénéfice pour les « entrepreneurs » du social ;
- La mise en place de plateformes de coordination et d'orientation, la refonte de l'annexe 32 fondatrice des CMPP les détournant de leurs missions historiques,
- La fin de la garantie jeunes dans les missions locales, la mise en place de nouveaux dispositifs et de politiques d'insertion déconnectés du quotidien des professionnels et des jeunes,
- La stigmatisation des personnes au RSA
- La généralisation des glissements de tâches, à toutes les strates qui composent notre secteur, jusqu'aux psychologues à qui on demande d'effectuer les tâches des psychiatres
- Des situations de maltraitance institutionnelle
- Le démantèlement des CSMPS qui retarde le dépistage précoce des enfants et leur prise en charge

Un rapport d'information au Sénat du 31 mai 2023, sur les troubles du neurodéveloppement précise : « *Plus de la moitié des familles n'auraient pas accès à leurs droits, soit par renoncement à la démarche, soit par incapacité à compléter le dossier (MDPH). Ou encore : Les associations estiment que 8 000 adultes sont accueillis en Belgique, tous handicaps confondus, faute de place dans des structures adaptées en France* ». Et plus loin : « *La grande majorité des CAMSP, CMPP et CMP affichent des listes d'attente qui se comptent en mois, voire en années. Pour obtenir une place en IME, les délais d'attente sont de 2 à 7 ans* ».

Le Congrès exige le maintien des services publics et l'accès au droit égalitaire pour tous.

Le Congrès dénonce l'ouverture de notre secteur au secteur lucratif et concurrentiel, comme dans l'Aide à Domicile et les services à la personne ou dans la Petite Enfance avec les entreprises de crèche ou encore dans les EHPADs, entraînant la perte des acquis conventionnels pour les salariés.

Le Congrès condamne toutes formes d' « ubérisation » de notre secteur ou de recours à l'auto ou micro-entrepreneuriat. La transformation du secteur en plateformes de service, comme la mise en place des PCPE, ne visent qu'à réduire l'intervention professionnelle à du saupoudrage, aux dépens d'un réel suivi des besoins des personnes.

Le Congrès condamne le recours croissant au bénévolat, destiné trop souvent à se substituer à des postes permanents et qualifiés. Cela déstructure l'organisation de notre secteur professionnel, et va à l'encontre de la création d'emplois en CDI avec des salaires conventionnels.

Le Congrès condamne le recours croissant aux contrats précaires et aux missions d'Interim, qui promeut la libéralisation du marché de l'emploi, participe à l'éclatement du travail d'équipe et à la mise à mal de la continuité et de la qualité du service rendu.

Le Congrès dénonce la baisse de la qualité de l'accompagnement, du fait du turn-over des équipes, du glissement de tâches, de l'embauche de faisant fonction et de l'augmentation des files actives.

Le Congrès rappelle qu'à travers le combat syndical que nous menons pour promouvoir les intérêts matériels et moraux des salariés, nous défendons aussi les droits et les intérêts des personnes handicapées, des personnes âgées, des enfants et adolescents en difficulté, des étudiants en travail social, des personnes de nationalité étrangères, des exclus, des victimes du système économique actuel.

Le Congrès revendique la primauté des missions éducatives et d'insertion, d'aide et de soins exercés par les professionnels, sur la seule logique de rentabilité économique.

Le Congrès réaffirme son attachement à une action sociale et médico-sociale spécialisée à but non lucratif, laïque, républicaine, égalitaire et réalisée par des professionnels qualifiés et diplômés.

Pour le Congrès, toute mission de service public doit être financée par de l'argent public. C'est en ce sens que le Congrès dénonce vigoureusement les tentatives de confessionnalisation, de "sponsorisation" ou de création de fonds de dotation pour financer en partie les établissements et services, légitimant le désengagement de l'Etat et la mise en concurrence des associations, des établissements et des salariés.

Le Congrès dénonce les nouvelles formes de financement privé, telles que les investissements à impact social, basés sur des produits financiers indexés sur le rendement social. A contrario, le Congrès revendique le financement public du secteur social et médico-social à hauteur de ses besoins et de façon égalitaire sur le territoire.

Le Congrès dénonce le dévoiement de l'idée d'inclusion. Le Congrès s'oppose à toute politique d'inclusion systématique ou inclusion forcée qui placent les personnels comme les enfants et les familles dans des situations

ingérables et intolérables. Le Congrès revendique les moyens pour une scolarisation dans l'éducation nationale, chaque fois qu'elle est possible, au cas par cas.

Le Congrès exige que soit maintenu et renforcé le droit d'accès à l'éducation spécialisée, aux établissements et services, que soient maintenues les places existantes, que soient créées les places manquantes, et que soient alloués les moyens budgétaires pérennisant leur fonctionnement.

Le Congrès dénonce les méfaits de la tarification à l'acte, mis en lumière à l'hôpital à l'occasion de la crise covid. Ce qui n'a pourtant pas stoppé, en toute connaissance de cause, son déploiement dans notre secteur ! Au contraire, les établissements pilotes sont rémunérés pour le faire.

En ce qui concerne le secteur de la Protection de l'Enfance, le Congrès exige l'ouverture immédiate de négociations pour la mise en place d'un plan d'urgence national. Plan d'urgence nécessaire pour la création des places et des postes afin de garantir une « véritable Protection de l'Enfance » et ainsi, améliorer sans attendre les conditions de travail des professionnels et un accompagnement de qualité de l'Enfance en Danger.

Le Congrès considère que les missions de Protection de l'Enfance doivent être financées totalement par l'État au titre de l'égalité de droit des enfants quelle que soit leur nationalité et leurs statuts (MNA – Mineurs Non Accompagnés ¹), au titre des obligations légales qui lui incombent.

Le Congrès dénonce l'utilisation de logiciels et de matériels de contrôle de l'activité des professionnels à des fins contraires aux valeurs de progrès et d'émancipation qui ont fondé notre secteur.

Les délégués du XIXème Congrès encouragent l'ensemble des salariés du secteur à porter attention et à résister le cas échéant au fichage, à la standardisation des écrits professionnels, à la numérisation à outrance, à toute atteinte à la liberté, à la confidentialité, pour eux-mêmes et pour les personnes accueillies.

Le Congrès rappelle aux salariés de l'Action Sociale qu'ils peuvent compter sur la FNAS F-O pour construire le rapport de force afin de mettre un terme à ces politiques dévastatrices.

Les délégués au XIXème Congrès de la FNAS FO exigent l'arrêt de toutes les politiques d'austérité et s'opposent à tous les textes qui portent atteinte aux droits des travailleurs, à la République et à la démocratie. Ils soutiennent toutes les actions engagées en ce sens, et dénoncent la répression et les mesures autoritaires qui voudraient faire taire les revendications.

II - EN MATIÈRE D'AMÉLIORATION DES GARANTIES POUR TOUS LES SALARIÉS DE L'ACTION SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE

En matière de Salaire, le Congrès revendique :

- **L'augmentation immédiate des salaires, au minimum au niveau de l'inflation**
- **L'augmentation régulière des valeurs du point, indexée sur le coût de la vie**
- **L'obtention immédiate et sans contrepartie des 183 euros net pour tous**
- La fin du blocage des salaires et le rattrapage de 40 ans de gel des salaires, par l'augmentation immédiate d'au moins 25 % des salaires nets, allocations et retraites,
- L'amélioration des grilles de classification en fonction de l'ancienneté et de la qualification
- À niveau de qualification égal, salaire égal
- Reprise intégrale de l'ancienneté de travail dans des fonctions similaires, quel que soit le champ d'activité
- La revalorisation de toutes les valeurs de point de façon à ce que le salaire minimum hiérarchique (minimum salarial conventionnel auquel on ne peut déroger par accord d'entreprise) se situe à au moins 120 % du SMIC, y compris pour les salariés en formation par la voie de l'alternance,

¹ Les prix de journées pour les enfants étrangers MNA sont dans certains départements moins élevés que pour les autres enfants placés par l'ASE.

- Un treizième mois pour tous,
- L'abrogation et l'interdiction de toutes les dispositions existantes instaurant une part de rémunération au mérite,
- L'abrogation et l'interdiction de toutes les dispositions existantes instaurant une part de rémunération à l'assiduité
- L'intégration des primes et des indemnités dans le salaire 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
- L'égalité salariale pour les temps partiels embauchés depuis 2000 (passage au 35H),
- 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),
- Le refus de toute nouvelle augmentation de cotisation salariale des régimes de prévoyance sans augmentation des salaires
- Sur les primes de licenciements et indemnités de départ en retraite : pour tous les salariés-cadres et non-cadres, un mois de salaire par année d'ancienneté,
- La prise en charge intégrale du coût du transport par l'employeur y compris pour les salariés n'ayant d'autre choix que d'utiliser leur véhicule pour se rendre au travail, quel que soit le temps de travail du salarié ;
- La suppression du montant net social sur les fiches de paie et de son utilisation pour le calcul de la prime d'activité et du RSA
- La prise en charge par l'employeur du maintien total de la cotisation retraite pendant les absences des salariés pour congé parental

En matière de Conditions de Travail :

Nos employeurs participent à la dégradation du secteur en exigeant toujours plus des salariés (augmentation de la charge de travail, polyvalence, glissement de tâches, remplacement...) sans augmenter les salaires qu'ils cherchent à faire baisser. Ils appauvrissent ainsi un nombre croissant de salariés. Cette paupérisation crée une difficulté à recruter du personnel qualifié et permet aux employeurs de justifier l'embauche de personnel non qualifié.

La difficulté à recruter, mise en lumière avec la période COVID, est aujourd'hui telle qu'elle met régulièrement à mal la capacité à maintenir la continuité du service dans les établissements et services, impactant gravement les conditions de travail des personnels restant. Tous les secteurs de l'Action Sociale, Médico-sociale, Sanitaire, de l'insertion, de l'aide à domicile et de la Petite Enfance sont aujourd'hui confrontés à cette situation. Le Congrès dénonce les conditions d'exercice délétères dans lesquelles exercent les salariés qui ne retrouvent ni les valeurs ni le sens de leurs métiers, et bien souvent, à l'instar de ce qui se passe à l'hôpital, quittent le secteur en quête de meilleures rémunérations et de sens à leur travail.

Le Congrès dénonce les dégâts humains résultant des nouvelles formes d'organisation du travail et de financement du secteur, au service de la productivité.

Le Congrès revendique une véritable égalité professionnelle femme/homme avec les moyens pour la mettre en œuvre, pour un véritable équilibre vie privée/vie professionnelle, pour une véritable prise en compte des charges familiales (enfant malade etc...), pour l'accès égalitaire aux formations et aux postes d'encadrement....

Le Congrès revendique en matière de conditions de travail :

- Un plan d'urgence de financement du secteur,
- La répercussion des coûts, liés à l'inflation par exemple, sur les budgets des établissements

- Le financement de postes de personnels qualifiés à hauteur des besoins, permettant une prise en charge adaptée des publics accueillis ;
- L'embauche en CDI de personnels qualifiés,
- La suppression du travail à temps partiel imposé ;
- La fin des glissements de tâches et de la polyvalence
- Le retour à la seule référence hebdomadaire du temps de travail qui ouvre droit aux heures supplémentaires hebdomadaires,
- La répartition du temps de travail organisé à la semaine,
- Le dimanche doit rester un jour de repos où le travail ne peut être qu' « exceptionnel » et rémunéré comme tel, c'est-à-dire majoré
- L'attribution et/ou l'augmentation de congés payés annuels supplémentaires (dits « Congés Trimestriels ») pour tous ;
- La garantie que tous les jours fériés soient chômés et payés,
- L'abrogation du « forfait jours »,
- L'interdiction des clauses de mobilité géographique
- L'interdiction des CDD dits « d'usage » (ou CDD d'extra),
- Prise en compte en totalité du congé parental d'éducation pour le calcul de la progression de carrière et des congés d'ancienneté,
- Amélioration de la prise en compte des charges de famille, et des conditions de transport, dans les horaires de travail
- L'interdiction aux employeurs de faire usage des emplois aidés (PEC Parcours Emploi Compétence) en lieu et place des postes budgétés et permanents,
- L'interdiction de remplacement du personnel titulaire par des stagiaires ou faisant fonction,
- La suppression des entretiens individuels et de professionnalisation
- La suppression des entretiens d'évaluation ;
- Garantir et renforcer le droit d'alerte et le 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 ou journalier de 20 % pour les femmes enceintes, au choix de la salariée, avec maintien de salaire ainsi que pendant leur temps de tire-lait maternel durant le temps de travail,
- La prise en compte de la santé menstruelle et gynécologique au travail
- L'augmentation du nombre de jours de congés rémunérés pour ascendants et descendants malades (en complément du Congés Proche Aidants),
- L'augmentation du nombre de jours de congés pour enfants malades (tous les enfants à charge de la famille) et rehausse de l'âge des enfants ouvrant droit aux congés pour enfants malades jusqu'à 18 ans, et sans condition d'âge pour les enfants handicapés et les majeurs protégés
- 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 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 majoration salariale de 20 % du temps de travail de nuit et limité à 30 heures semaine,
- L'abrogation des dérogations au Code du Travail prévus 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.

- La mise en place de jours de télétravail lorsque cela est possible pour les salariés qui le souhaitent, accompagnée des moyens matériels et financiers utiles,
- L'amélioration des congés exceptionnels pour raisons familiales,
- Le maintien du salaire intégral pendant le congé de paternité,
- L'intégration des évolutions législatives et jurisprudentielles dans les conventions collectives (repos journalier, repos hebdomadaire, congés payés et absence pour arrêt maladie), rétroactivité des droits acquis,
- Le paiement intégral de toutes les heures effectuées lors des transferts,
- Le retour ou la mise en place de la retraite progressive à partir de 55 ans avec maintien de salaire,
- La prise en compte dans les conditions de travail des besoins spécifiques des salariés ayant une RQTH,
- Pour les salariés travaillant la nuit :
 - o Suppression de l'obligation de formation pour l'acquisition des 20 premiers points du compte professionnel de prévention
 - o Sur l'indemnité compensatrice de 7 %, obligation de récupération en temps de repos. Concernant les 50 % possiblement payés, octroi d'une prime équivalente
 - o Retour à l'obligation de suivi médical renforcé, avec les deux visites médicales annuelles
 - o La prise en compte dans la QVCT des maladies liées au travail de nuit (cancer, diabète, prise de poids...) et reconnaissance en maladie professionnelle
 - o Obligation d'un prime panier par nuit
 - o L'octroi de 18 jours de congés supplémentaires
 - o Avance de l'âge de départ en retraite
- Emploi systématique de personnels de soins qualifiés afin d'assurer dans le cadre légal les soins et la distribution des médicaments aux personnes accueillies, empêchant ainsi le glissement des tâches.

Le Congrès revendique en matière de Droit Syndical :

- L'abrogation de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et du temps de travail,
- L'abrogation de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite Rebsamen,
- L'abrogation des Ordonnances MACRON du 22 septembre 2017 ;
- La possibilité de désigner un Représentant de Section Syndicale (RSS) quel que soit l'effectif,
- Le respect du principe fondateur du paritarisme " une organisation, une voix ",
- La création ou l'amélioration de fonds paritaires abondés par des cotisations patronales et reversés de façon égalitaire aux organisations syndicales,
- L'amélioration et la modernisation des conditions de diffusion des communications syndicales (pas d'encadrement horaire, ni de lieu contraint pour la distribution des tracts, suppression du seuil d'effectif pour disposer d'un local syndical...),
- Le maintien du monopole des listes syndicales au 1^{er} tour des élections professionnelles,
- Une journée d'information syndicale par trimestre sur le temps de travail par organisation syndicale,
- Une assemblée générale des salariés par an et par organisation syndicale sur le temps de travail,
- L'octroi et /ou augmentation des heures de délégation pour tous les représentants du personnel, y compris les suppléants,
- Le remplacement systématique à son poste de travail du salarié absent dans le cadre de son mandat, et la diminution en conséquence de la charge de travail,
- L'augmentation des jours d'absence pour raison syndicale, rémunération des autorisations d'absence comme temps de travail effectif,
- La reconnaissance de temps de travail à part entière pour les salariés qui siègent dans les CDCA
- Retour des attributions des anciennes missions du CHS-CT dans le cadre d'une instance délibérative du CSE distincte et obligatoire à partir de 11 salariés,
- La rémunération de toutes les heures de délégation, reconnues comme temps de travail à part entière et son opposabilité financière aux autorités de contrôles et de tarifications,
- Le retour à la libre désignation, sans condition d'effectifs, du délégué syndical,

- L'amélioration des conditions de participation aux commissions paritaires nationales de négociation : prise en compte des temps de trajet, de préparation et de rédaction ; 5 jours de formation spécifique par an et par négociateur,
- 24 jours par an de formation économique, sociale et syndicale pour les instances représentatives du personnel, rémunérés à 100 % par l'employeur et comptabilisés en temps de travail effectif,
- L'attribution de temps de préparation pour les élus et les délégués syndicaux siégeant en CSE-C,
- L'attribution de temps de préparation pour la section syndicale siégeant en NAO, respect à minima de l'article L 2143-16, et sa généralisation quel que soit l'effectif,
- La participation des suppléants à toutes les réunions du CSE,
- La possibilité pour les élus du CSE de se faire assister par un représentant extérieur d'une organisation syndicale pour des questions relevant de la réclamation (anciennes attributions DP),
- La possibilité pour les membres du CSE d'accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites dans l'établissement,
- Le retour des anciennes attributions des DP et du CE aux membres du CSE,
- L'attribution du nombre de postes et des moyens anciennement dévolus aux instances du personnel avant leur regroupement en CSE,
- Concernant le seuil de déclenchement des élections professionnelles :
 - o Retour au calcul de l'effectif sur douze mois consécutifs ou non, au cours des trois dernières années,
 - o Un salarié à temps partiel compte pour un ETP lorsque son temps de travail est égal ou supérieur à un mi-temps.
- L'abrogation de la disposition limitant le nombre de mandats successifs au CSE.
- Une plus grande facilité à recourir l'inspection du travail par une augmentation du nombre des inspecteurs et de leur disponibilité

En matière de Formation Professionnelle :

En opposition avec les politiques actuelles soumises aux intérêts du patronat, le Congrès rappelle que la formation professionnelle doit être un outil de promotion sociale et d'émancipation.

Le Congrès dénonce la mainmise de l'État sur les fonds de la formation professionnelle et l'individualisation des droits à la formation issu de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » dont il exige l'abrogation et le retour à un système de formation professionnelle basée sur des principes de solidarité collective entre les salariés.

Le Congrès dénonce :

- La destruction du paritarisme dans la gestion de la formation professionnelle continue,
- L'individualisation des droits que constitue le CPF (Compte Personnel de Formation), le passeport de prévention (qui y a été intégré), et autre passeport de compétences qui ne sont pas sans rappeler dans leurs principes le tristement célèbre « Livret ouvrier »,
- L'usage du CPF coconstruit : ce n'est pas le plan de développement des compétences qui abonde le CPF, mais le CPF qui vient abonder le plan de développement des compétences,
- L'injuste reste à charge pour le salarié que le gouvernement souhaite instaurer pour le CPF,
- La mise en œuvre expérimentale de la VAE inversée, véritable laboratoire de libéralisation et de démantèlement de la qualification.

Le Congrès s'oppose au dispositif d'Action de Formation en Situation de Travail (AFEST), dispositif à la main des employeurs, car il facilite et encourage les glissements de tâches et le développement des compétences au détriment de la qualification.

Le Congrès revendique :

- Le retour à la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) transformés en 2019 en Opérateur de Compétences (OPCO),
- L'amélioration des taux de contribution à la formation professionnelle continue à hauteur des besoins du secteur, à minima à hauteur de 2,3 % de la masse salariale,
- Amélioration du rôle et du poids du CSE dans les décisions concernant le Plan de Formation, et l'utilisation des fonds, qui sont rappelés-les issus du salaire différé,
- Le rétablissement du CIF (Congé Individuel de Formation),
- L'augmentation des contributions patronales pour tous les dispositifs de formation professionnelle,
- Le maintien des qualifications reconnues par des titres et des diplômes nationaux, en opposition aux « compétences » et à la recherche de polyvalence valorisées par les seuls employeurs et le gouvernement,
- La mise en conformité de toutes les conventions collectives du secteur pour prendre en compte les niveaux de diplôme dans les grilles de rémunération,
- La garantie que les salaires des alternants soient pris en compte par les financeurs dans le budget des établissements,
- L'abrogation de la « réingénierie » des diplômes du travail social, retour à des diplômes d'état spécialisés et spécifiques à chaque métier contre la polyvalence imposée,
- La polyvalence qui sera imposée par la création de CQP de branche
- La formation systématique des salariés de l'encadrement dans le secteur, de façon à enrayer les dégâts du « management toxique » que subissent les salariés par un encadrement issu d'autres secteurs d'activité, comme l'industrie ou le commerce, largement empreint de productivité et de libéralisme,
- L'abandon des socles communs issus des rapports Bourguignon et Neuville et la fin de la polyvalence,
- La prise en charge totale des frais de la formation professionnelle accomplie exclusivement pendant le temps de travail et remplacement systématique des salariés en formation,
- L'abrogation du financement des formations initiales par les Régions et le rétablissement de ce financement par l'État afin de garantir une gestion et une harmonisation nationale de la formation des travailleurs sociaux,
- L'accès totalement gratuit aux écoles de formation, sans prélèvement de frais de scolarité ou d'inscription,
- 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, anciennement bourse de promotion sociale
- Une réelle application du statut des stagiaires d'école sur les lieux de travail,
- Pour tous les personnels « faisant-fonctions » qui exercent sous la certification professionnelle correspondant au poste occupé, la réactivation massive de la formation qualifiante sur le temps effectif de travail, avec les moyens financiers correspondants tirés des budgets des établissements, augmentés en conséquence, et leur reclassement au niveau du diplôme obtenu intégrant l'ancienneté dans la fonction,
- La garantie que les salaires et les frais de la formation en alternance soient financés par les pouvoirs publics dans le cadre des budgets,
- La reconnaissance en salaire et en temps effectif de travail pour tous les salariés exerçant une fonction tutorale,
- L'amélioration des conditions d'exercice du tutorat (alternants et stagiaires) avec de véritables moyens en termes d'équipements et de temps de travail,
- La totale gratuité de la vae pour les salariés engagés dans cette démarche pour tous les diplômés, garantie des financements nécessaires pour l'accompagnement et la prise en charge de frais annexes sur les fonds de la formation professionnelle continue,
- L'attribution d'une demi-journée par semaine sur le temps hebdomadaire de travail effectif, destinées au temps de préparation et de rédaction dans l'entreprise, pour tous les salariés en formation alternante ou VAE,
- Requalification systématique à l'issue d'une formation diplômante,

- L'intégration des Infirmières de Pratique Avancée (IPA) dans la grille des salaires en master,
- Le financement d'une formation pour les membres de jury sur leur temps de travail, validée par une attestation délivrée par l'état afin de garantir la qualité du jury pour toutes les voies d'accès au diplôme,
- Une rémunération des membres des jurys du temps consacré à la préparation et à la passation des épreuves.

Le Congrès revendique en matière de Prévoyance et de Complémentaire Santé :

- En matière de prévoyance : le retour des clauses de désignation (en sécurisant le choix d'organismes mutualistes) seul à même de garantir une réelle mutualisation entre les salariés quelle que soit la taille de l'association, contrairement aux clauses de recommandation,
- Retour aux principes fondateurs de la Sécurité Sociale de 1945,
- L'amélioration mécanique des régimes de prévoyance par l'augmentation des salaires,
- L'amélioration des conventions collectives et des moyens alloués au secteur,
- L'amélioration des conditions de travail pour préserver la santé des salariés,
- Le maintien du versement du salaire (100 %) par l'employeur pendant toute la durée de l'indemnisation de la Sécurité Sociale pour tous les salariés,
- L'avance systématique de la garantie incapacité complémentaire par l'employeur, au moment de la mise en place de la garantie, de façon à sécuriser la situation financière du salarié malade ;
- La prise en charge à 100 % de la complémentaire santé et de la surcomplémentaire familiale par l'employeur pour tous,
- Allongement de la durée de la portabilité au-delà de la durée légale d'un an sans augmentation de la cotisation, et durée minimale d'un an quelle que soit la durée du contrat de travail effectué.

III - EN MATIÈRE D'AMÉLIORATION DES GARANTIES SPÉCIFIQUES DANS LES DIFFÉRENTES CCNT

Le Congrès revendique le maintien et l'amélioration des Conventions Collectives :

Le contexte politique capitaliste et les mesures anti-sociales qui s'accumulent, pèsent toujours plus lourdement sur nos conventions collectives.

Le libéralisme à tout crin, la recherche éperdue du moindre coût, l'uniformisation et le nivellement par le bas veulent en finir avec le rempart que constituent les conventions collectives et les garanties collectives pour les salariés.

Les salariés et leurs organisations syndicales sont attachés intrinsèquement à leurs conventions collectives parce qu'elles prennent en compte les spécificités de chaque Branche professionnelle, parce qu'elles garantissent des conditions de travail et de salaires nationales, parce qu'elles sont la colonne vertébrale de nos secteurs d'action sociale et médico-sociale. Les conventions collectives permettent de lutter ainsi contre la mise en concurrence, la marchandisation, la déqualification, et la braderie du social.

Nos conventions collectives résistent face aux attaques multiples qu'elles subissent, comme le passage en force de la Loi Travail, des Ordonnances MACRON ou encore les Lois de Finances de la Sécurité Sociale qui ont remis en cause l'opposabilité des accords aux financeurs.

Face à la restructuration des Branches engagée par le gouvernement et les employeurs, attachés au « Maintien et à l'Amélioration des Conventions Collectives », nous serons en toutes circonstances pour le maintien et l'amélioration des garanties conventionnelles existantes.

Dans le champ fédéral de la FNAS FO, plusieurs conventions collectives sont menacées, à commencer par Familles Rurales qui disparaît dans la future convention unique ECLAT (Animation).

Le Congrès décide de tout mettre en œuvre pour défendre à minima les garanties et les droits actuels, et revendique dans toute situation la transposition la plus favorable pour les salariés, à commencer par les grilles de classifications de type Parodi valorisant la rémunération à l'ancienneté.

Les employeurs trouveront face à eux la FNAS FO, pour défendre les droits collectifs.

Par ailleurs, le Congrès revendique **la liberté de négociation sans contrainte financière** au sein de chaque champ conventionnel, selon les besoins et non les moyens.

Le Congrès revendique pour la Branche de l'Aide à Domicile :

- Obtention immédiate et sans contrepartie des 183 euros net pour tous
- L'application égalitaire sur tout le territoire de l'avenant 43, en faveur des salariés.
- L'augmentation de la valeur du point à hauteur de 7,20 € avec effet rétroactif au 1^{er} mai 2023,
- La mise à disposition de véhicules professionnels avec la prise en charge de tous les frais afférents par l'employeur ; et à défaut, la prise en charge par l'employeur, de tous les frais professionnels, notamment le paiement de la totalité des kilomètres effectués (c'est-à-dire y compris depuis le domicile) par une indemnité kilométrique à hauteur du barème fiscal en vigueur,
- La prise en charge totale des frais de transports en commun,
- La suppression de toute clause suspensive liée aux financeurs,
- La prise en compte de TOUS les temps de déplacement, en temps de travail effectif, y compris les temps de trajets domicile-travail et travail-domicile,
- La prise en charge de TOUS les temps d'attente entre deux interventions en temps de travail effectif, qu'elle qu'en soit la durée
- La mise en place de conditions de travail protectrices, y compris pendant les temps d'attente, dans le respect de l'obligation de résultat pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des salariés, comme la mise à disposition d'un lieu chauffé, climatisé, équipé pour prendre les repas, avec un temps nécessaire et suffisant pour s'y rendre
- La dotation équipement des salariés du PTI-DATI (Protection Travailleur Isolé – Dispositif d'Alerte Travailleur Isolé)
- L'arrêt de glissement de tâches dans le respect des titres et diplômes professionnels,
- Une organisation du travail qui respecte la vie privée : limitation de l'amplitude journalière à 10 h ;
- L'arrêt du fractionnement des journées de travail, la contractualisation de la planification en demi-journées et journées pleines,
- L'augmentation du délai de prévenance pour toute modification du planning d'intervention et l'amélioration des contreparties en cas d'intervention non programmée,
- 24 heures hebdomadaires minimum pour les temps partiels,
- L'accès à des temps complets pour les salariés qui le demandent,
- Un véritable statut du travail de nuit avec la majoration de la rémunération de 25 % dès la première heure de nuit, pour les heures effectuées la nuit, et limité à 30 heures par semaine,
- L'amélioration du droit syndical : création de jours d'absence rémunérés pour mandats électifs, permettre la communication vers tous les salariés par les moyens utilisés ou disponibles dans la structure,
- Le regroupement des associations locales ADMR en UES (Unité Economique et Sociale),
- L'abaissement du seuil de déclenchement des élections professionnelles, à 6 salariés
- La création d'un diplôme spécifique niveau 5 (bac +2) pour les emplois de responsable de secteur, avec un référentiel adapté à la situation des bénéficiaires et la gestion du personnel,
- La prise en charge obligatoire par l'employeur de l'assurance couvrant tous les trajets et/ou déplacements professionnels,
- L'augmentation de la majoration des heures travaillées les dimanches et jours fériés,
- L'augmentation du nombre de jours de congés d'ancienneté ; un jour de plus par tranche de 4 ans,

- Une majoration des heures travaillées le samedi, à hauteur de la majoration du dimanche,
- Le droit à la déconnexion,
- La prise en charge par l'employeur de la totalité de la cotisation invalidité prévue dans le régime de prévoyance.
- Amélioration des conditions de travail des salariés seniors, pour prendre en compte de la pénibilité
- L'attribution de la prime grand âge dans l'aide à domicile

Le Congrès revendique pour la Branche des Activités Sanitaires, Sociales et Médico-sociales (BASSMS)

Rappel contextuel : les organisations syndicales patronales ont évolué depuis notre dernier Congrès : NEXEM et Croix Rouge ont quitté UNIFED en 2017. Depuis la Croix Rouge s'est intégrée à NEXEM et UNIFED a disparu.

Face aux obligations légales (en particulier la représentativité patronale, mais aussi la suppression des OPCA et la création de l'OPCO Santé), les employeurs se sont constitués en Confédération, AXESS, en mars 2020.

Ils ont candidaté au nom d'AXESS lors de la pesée de représentativité patronale de 2021. C'est ainsi qu'AXESS est représentatif, dans la CCNT51, la CCNT66/79/CHRS, et dans la BASMSS.

Depuis UNICANCER a quitté AXESS en janvier 2022.

Au moment où se déroule notre XIXème Congrès, les employeurs de la BASSMS (Branche des activités sanitaires sociales et médicosociales) ne jurent que par une future convention collective unique étendue. Il ne s'agit pas de fusionner les conventions collectives, mais bien de les supprimer et de faire table rase, pour créer une convention collective unique, à la main des employeurs.

La FNAS FO s'oppose à ce projet qui est la destruction organisée de notre secteur. La CCUE voulue par les employeurs doit continuer d'être dénoncée par la FNAS-FO. La FNAS FO a diffusé un document « l'arnaque salariale » qui le démontre, calculs à l'appui.

A FO, nous le savons, la convention collective unique voulue par les employeurs ne résoudra en rien les problèmes du secteur, des salariés, des personnes accompagnées. Bien au contraire, elle les aggravera.

Leurs communications mensongères n'y changeront rien.

- Obtention immédiate et sans contrepartie des 183 euros net pour tous, dans un accord étendu décliné dans chaque convention collective
- Retrait du projet classification rémunération de CCUE AXESS
- La récupération du gel des salaires, imposé par les lois Aubry I et II (1999/2000),
- La fin du régime des équivalences, par le paiement intégral des heures de nuit en « chambre de veille », et lors de périodes de transferts,
- Une contribution conventionnelle de 1,30% en plus de la contribution légale à la Formation Professionnelle Continue, obligatoirement versée à l'OPCO Santé, de manière à financer de véritables parcours qualifiants et/ou diplômants. Une part de ces contributions permettrait de cofinancer des contrats de « Transition Professionnelle » pluriannuels, et ainsi retrouver des conditions similaires à ce qui existait avec le CIF pour les formations qualifiantes du secteur,
- L'amélioration du droit syndical des instances, en particulier pour les DR-CPNE, rétablissement de 5 journées de formation annuelles, participation des suppléants aux réunions, augmentation du temps de préparation à une journée et demie minimum par réunion d'instance, augmentation du nombre de négociateurs de 4 à 6 par organisation syndicale de salariés en CPPNI,
- Pour une gestion réellement paritaire du fonds paritaire, qui ne doit pas servir à la construction d'une CCUE, comme le voudraient les employeurs,
- L'amélioration des remboursements AFIP pour les négociateurs, révision à la hausse des bases de remboursements à minima sur les bases du fonds paritaire de la CCNT66
- La mise en place d'accord « passerelle » afin de faciliter la mobilité des salariés d'une convention collective à l'autre, en conservant au moins l'ancienneté acquise et le niveau de salaire,

- L'augmentation et la répartition égalitaire entre les organisations syndicales de salariés du nombre de postes des mises à disposition,
- Le retour des modalités de prises de décisions, au principe d'une organisation, une voix
- Le maintien et l'amélioration de toutes les dispositions conventionnelles

Le Congrès revendique pour la CCNT 51 :

- Obtention immédiate et sans contrepartie des 183 euros net pour tous,
- La reprise immédiate des négociations dans le champ de la CCNT51,
- L'augmentation de la valeur du point à 6 euros,
- La restauration de l'ensemble des dispositions de la CCNT51 dénoncée en 2012,
- L'abrogation de l'article 36 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité Sociale, qui a mis fin à l'opposabilité de l'agrément ministériel pour la partie sanitaire de la CCNT 51,
- La reprise à 100% de l'ancienneté acquise dans la Branche,
- L'augmentation de la majoration des primes de dimanche et jours fériés,
- Même coefficient pour les AES (anciennement AMP et AVS) - Accompagnants Educatifs et Social- et les AS - aide-soignant-, et les AP (auxiliaire de puériculture),
- L'attribution et le versement mensuel de la Prime Décentralisée sans critère ni condition à tous les salariés,
- L'extension des 11 points "de fonctionnement " à toutes les catégories de salariés et à tous les établissements et services couverts par la CCNT 51 et intégration dans le coefficient de base de la nouvelle classification,
- Une augmentation de 6 points de la prime de nuit,
- L'abrogation du coefficient minorateur de 0,925 pour le secteur de la petite enfance,
- Une prime de 11 points pour tous les salariés travaillant en unités protégées (unité Alzheimer),
- Réévaluation de la « prime grand âge » à la même hauteur que dans le public,
- Suppression du plafond de l'ancienneté limitée actuellement à 34%,
- Suppression de l'Article 08.03.3 « Promotion » qui entraîne la perte d'ancienneté dès l'obtention d'un coefficient supérieur,
- Amélioration de la classification avec l'intégration des nouveaux métiers et la mise en conformité avec les nouveaux niveaux de diplôme, respect du principe « pour un même diplôme, attribution du même coefficient de base, quelle que soit la filière »,
- La création d'un statut et d'une grille spécifique pour les surveillants de nuit, pour les maitres et maitresses de maison et pour les agents d'accueil,
- L'intégration des Assistants familiaux dans le cadre de la revendication de renégociation des classifications,
- La création de congés payés annuels dit ancienneté,
- La restitution du temps de préparation, pour tous les professionnels concernés, non soumis à une présence effective sur le lieu de travail,
- **Pour les salariés travaillant à domicile (SAAD, SAD) :**
 - La suppression de toute clause suspensive liée aux financeurs,
 - La prise en compte de TOUS les temps de déplacement, en temps de travail effectif, y compris les temps de trajets domicile-travail et travail-domicile,
 - La prise en charge de TOUS les temps d'attente entre deux interventions en temps de travail effectif, qu'elle qu'en soit la durée
 - L'arrêt de glissement de tâches dans le respect des titres et diplômes professionnels,
 - Une organisation du travail qui respecte la vie privée : limitation de l'amplitude journalière à 10 h ;
 - L'arrêt du fractionnement des journées de travail, la contractualisation de la planification en demi-journées et journées pleines,
 - La prise en charge obligatoire par l'employeur de l'assurance couvrant tous les trajets et/ou déplacements professionnels,

- Une majoration des heures travaillées le samedi, à hauteur de la majoration du dimanche,
- Le droit à la déconnexion.
- La prise en compte de la pénibilité pour améliorer les conditions de travail des salariés seniors,
- Attribution, augmentation et harmonisation des congés trimestriels pour tous.

Le Congrès revendique pour la CCNT 66/79/CHRS :

- Obtention immédiate et sans contrepartie des 183 euros nets pour tous,
- La reprise immédiate des négociations dans le champ de la CCNT66/CHRS,
- L'augmentation immédiate de la valeur du point à minima à 5 euros (minimum conventionnel à 120 % SMIC).

Prise en compte de la nouvelle situation (fusion de la CCNT66/79 avec les accords CHRS) :

- Ouverture immédiate de négociations pour réviser la Convention Collective sur le nouveau champ conventionnel fusionné 66/79/CHRS,
- Maintien du nombre de négociateurs,
- Mise en conformité de la CCNT avec l'intégration des nouveaux métiers, la prise en compte des nouveaux niveaux de diplôme, la reconnaissance des certifications et diplômes universitaires.

Des revendications communes aux deux champs conventionnels 66/CHRS :

- Création de deux échelons supplémentaires de fin de carrière ; les trois derniers échelons attribuent 50 points chacun,
- La restitution de la majoration familiale de salaire,
- L'augmentation d'au moins 50 points d'indice des coefficients d'internat, l'attribution de la prime d'internat pour le seul rythme de travail irrégulier, et/ou dés une seule « anomalie du rythme de travail »
- L'attribution avec réintégration dans le salaire, de l'indemnité de sujétion spéciale à tous les cadres de classe 3,
- L'intégration du Diplôme d'État de Médiateur Familial (DEMF) niveau 6, dans l'annexe 6, cadres classe 3, cadres techniciens,
- La création d'une grille spécifique pour les mandataires judiciaires à la protection des majeurs et pour les délégués aux prestations familiales,
- La revalorisation salariale du métier d'interprète en langues des signes diplômé de l'annexe 9 qui correspond au niveau 7 de qualification (master 2),
- La création d'une grille spécifique à la fonction de moniteur d'atelier, reconnaissance de la certification de Branche Moniteur d'Atelier (CBMA),
- La restitution du temps de préparation en lien avec la fonction, pour tous les professionnels concernés, et non soumise à une présence effective sur le lieu de travail pour les psychologues et les paramédicaux,
- La garantie de temps de réunions et de préparation incompressibles quelle que soit la durée du contrat de travail ou la qualification,
- Octroi d'un pourcentage du temps spécifique de préparation et de rédaction des rapports et documents administratifs pour le personnel éducatif et paramédical (10%), augmentation d'un temps spécifique (de 6 à 10%) pour les temps de réunion,
- L'intégration des surveillants de nuit qualifiés et des maîtresses de maison dans le secteur éducatif dans l'annexe 3,
- La fin de l'utilisation de la grille agents de service intérieur (annexe 5) pour le personnel d'accueil en contact avec le public accueilli, et leur requalification en moniteur adjoint d'animation et ou d'activité (annexe 3)
- concernant les Assistants Familiaux, ouverture de négociation pour réviser l'avenant 351, mise en conformité avec la loi Taquet (7 février 2022 relative à la Protection des Enfants) et amélioration, augmentation des indemnités d'entretien (23 euros par jour à minima, 5,6 Minimum Garanti), révision de la grille de classification

évoluant avec l'ancienneté, octroi de week-end de répit mensuel, paiement ou octroi de jours fériés, mesures protectrices pour le respect de la présomption d'innocence, paiement des périodes d'attente,

- Des congés rémunérés d'absence pour enfants malades jusqu'à leurs 18 ans, des congés rémunérés pour les proches aidants
- En matière de prévoyance : retour aux garanties de l'avenant 322 (prévoyance 66),
- Évolution du budget des activités sociales et culturelles du CSE à hauteur de 1,50 % de la masse salariale, évolution du budget de fonctionnement du CSE à hauteur de 0,25 %,
- La réactivation de la formation en cours d'emploi (renégociation de l'annexe 8),
- L'instauration d'une durée minimum du travail quotidien d'une demi-journée, avec une interruption par jour maximum,
- La création d'un seuil maximum de 5 jours consécutifs de travail entre deux repos hebdomadaires,
- La récupération payée des heures travaillées durant les jours fériés (généralisation de l'article 23 bis),
- La généralisation systématique de l'application de l'article 39 à l'ensemble des salariés au moins une fois dans leur carrière sans critère d'attribution,
- Révision en urgence des grilles de classifications de l'annexe 4 (pour les paramédicaux) pour prendre en compte le niveau de diplômes, création d'une rémunération spécifique pour les heures travaillées de nuit, augmentation des CT à 18 jours pour tous les salariés de l'annexe 4,
- Octroi des congés trimestriels à tous les salariés de l'annexe 10,
- Report des CT à l'issue de l'arrêt de travail,
- Une reconnaissance réelle des métiers spécifiques aux chantiers d'insertion et la revalorisation de leur grille indiciaire,
- Paiement en heures majorées (dimanche et jours fériés) des soirées des 24 et 31 décembre (de 14H à minuit),
- L'augmentation de la prime pour dimanche et jours fériés

Le Congrès revendique pour la CCNT 65

- Obtention immédiate et sans contrepartie des 183€ net pour tous
- L'intégration des maîtres et maitresses de maison dans la grille du service éducatif du groupe B, qui accompagne un ou plusieurs résidents
- L'attribution aux salariés en transfert de 2 points par nuit
- L'augmentation de la prime d'internat de 50 points
- Un temps de préparation de 7 heures rémunérées pour la NAO pour les délégués syndicaux et les négociateurs désignés quelle que soit la taille de l'établissement
- Le redéploiement de l'échelle des salaires et la fin des tassements de grilles
- Attribution de congés payés annuels d'ancienneté

Le Congrès revendique pour la CCNT des Missions Locales/PAIO :

- Obtention immédiate et sans contrepartie des 183€ net pour tous,
- Le retrait du projet loi pour le Plein Emploi, notamment de la création de « France Travail », de l'inscription obligatoire à « France travail » des jeunes accompagnés par les ML, de l'obligation d'un minimum de 15 heures d'activités par semaine,
- L'augmentation immédiate de la valeur du point à 5,50 Euros,
- L'amélioration de la progression à l'ancienneté,
- Une vraie évolution de carrière pour tous les emplois repères,
- La revalorisation à hauteur de 5 points tout item exercé hors des domaines de compétence de son emploi repère ; en attendant l'abrogation du système de critères classant,
- La création d'annexes pour les emplois hors filières,

- L'assurance pour tous les professionnels d'avoir les moyens matériels et humains de proposer un accompagnement global de qualité pour tous les publics,
- L'amélioration immédiate des conditions d'accueil du public afin d'enrayer les conduites d'agressivité et la maltraitance institutionnelle,
- L'abandon des pratiques de mise en concurrence entre Missions Locales, de compétitivité et de performance, de bonus-malus sur les financements,
- La priorité et la reconnaissance de l'accompagnement global,
- Le retour à la libre négociation, sans encadrement budgétaire, en dehors du cadre des enveloppes fermées liées aux résultats,
- Le réengagement total et permanent de l'État dans le financement des structures, pour conforter et sécuriser leur action en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans,
- Une allocation ferme sur laquelle les jeunes peuvent compter,
- Une dotation financière immédiate accompagnant tout nouveau dispositif,
- La reconnaissance des compétences complémentaires au bout de 3 mois d'exercice,
- L'intégration de tous les emplois dans les emplois repères,
- La mise en route du chantier de reconnaissance des certifications et des diplômes, tel que prévu dans l'avenant 65.

Le Congrès revendique pour la CCNT du 4 juin 1983 ALISFA Acteurs du Lien Social et Familial, des Centres sociaux et des Structures Petite Enfance :

- Obtention immédiate et sans contrepartie des 183 € net pour tous,
- Classification : l'abrogation des critères classants,
- Une progression automatique de l'ancienneté,
- Le financement pérenne sur fonds publics des établissements, et le maintien de l'engagement des CAF Pour la reprise à 100 % de l'ancienneté acquise dans la Branche,
- Une durée du temps de travail de 24 h minimum par semaine,
- La suppression des 3 jours carence à partir du second arrêt de travail dans l'année,
- Élections CSE : seuil de déclenchement des élections à 6 salariés et un salarié à temps partiel pris en compte pour une unité lorsque son temps de travail est égal ou supérieur à un mi-temps,
- Un temps de préparation pour les animateurs péri scolaires.

Pour le secteur de la Petite Enfance :

- Inversion du ratio 40/60 en faveur des professionnels, que 60 % des ressources soient allouées aux professionnels diplômés et à l'amélioration des conditions de travail et arrêt du recours à des personnels non qualifiés,
- Présence d'un salarié pour 5 enfants, suppression de l'accueil d'enfants en surnombre, présence de deux professionnels de la petite enfance lors des horaires "atypiques" ,
- Une formation initiale de qualité et une formation continue pour tous les professionnels du secteur avec au minimum une séance de 2h mensuelles d'analyse de pratiques considérées comme du temps de travail effectif,
- Un plan ambitieux de formation de professionnels qualifiés,
- L'exclusion des apprentis dans le calcul du taux d'encadrement,
- Une surface minimale de 7 m² par enfant partout.

Le Congrès revendique pour la CCNT Familles Rurales :

Le 9 février 2023 un accord de fusion des Branches Familles Rurales Eclat et Pêche de loisirs et de protection du milieu aquatique, a été signé par :

- Organisations d'employeurs : HEXOPÉE ; SNSAPL ; Familles rurales,
- Organisations syndicales des salariés : CFTD ; UNSA ; FGA CDFT ; FEETS FO ; CFTC Agri ; Solidaires.

La FNAS FO n'a pas été signataire, elle continue à défendre les revendications des salariés Familles Rurales, y compris dans ce cadre :

- Obtention immédiate et sans contrepartie des 183€ net pour tous
- Le maintien et la valorisation des grilles de classification en fonction de la qualification et de l'ancienneté
- L'augmentation de 8 points de tous les indices de base,
- La revalorisation de 30 points de tous les indices des personnels de Centre de Vacances,
- Une grille d'ancienneté revalorisée pour tous à hauteur de 7 points pour les 10 premières années, de 6 points pour les 10 années suivantes et de 5 points pour les 10 dernières années,
- L'alignement de la grille des métiers d'auxiliaire de puériculture sur celui d'aide-soignant et de conseiller en économie sociale et familiale sur celui d'infirmier.

Et plus globalement une politique salariale comprenant :

- Une revalorisation systématique de la valeur du point au moins à la hauteur de celle du SMIC à la date de son augmentation,
- La revalorisation des indemnités kilométriques sur le barème fiscal,
- La fin de la dérogation au travail partiel minimum de 2 heures hebdomadaires,
- L'absence de renouvellement de la période d'essai pour les salariés cadres comme nous l'avons obtenu pour les salariés non-cadres,
- Pas de recours systématique aux CDDI,
- La création d'une Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation,
- La création d'un fonds du paritarisme.

Le Congrès revendique pour les salariés de la CCNT des Ateliers et Chantiers d'Insertion

Le Congrès revendique pour le secteur de l'insertion :

- L'obtention immédiate et sans contrepartie des 183€ net pour tous,
- L'augmentation immédiate de la valeur du point à 7,91€ (SMIC +20 %),
- L'amélioration de la Convention Collective et la réouverture des négociations sur le Titre II,
- Le retrait du projet employeur d'une classification basée sur des critères classants,
- La négociation d'un accord sur les classifications qui intègre la reconnaissance pour tous les salariés des qualifications et diplômes obtenus dans le secteur social et médico-social,
- Une véritable et conséquente progression des salaires par l'ancienneté,
- La suppression de l'entretien annuel d'évaluation et la fin de la période probatoire imposée lors de l'accession à une responsabilité supérieure,
- L'attribution d'un droit syndical rémunéré et la suppression du chéquier syndical,
- La gestion du PIC IAE (Plan d'Investissement dans les Compétences de l'Insertion par l'Activité Economique) qui vise à favoriser l'insertion des salariés en insertion des SIAE (Structures d'Insertion par l'Activité Economique) par l'OPCO Uniformation et non par Pôle Emploi,
- Le financement pérenne sur fonds publics à hauteur des besoins réels, des structures et des actions menées, et l'arrêt de la part variable en fonction des résultats,
- La suppression de l'ancienneté d'un an pour pouvoir bénéficier de la prévoyance pour tous les salariés (permanents et en insertion).
- Suppression des dispositions « Promotion » et « emploi repère » qui entraîne la perte d'ancienneté dès l'obtention d'un coefficient supérieur,

Le Congrès revendique pour les salariés de la CCNT des Régies de Quartier :

- L'obtention immédiate et sans contrepartie des 183€ net pour tous,
- La mise en place de grilles de classification en fonction de l'ancienneté et de la qualification,
- La revalorisation systématique de la valeur du point à la hauteur de l'augmentation de celle du SMIC à la date de cette augmentation,
- La revalorisation des indemnités kilométriques sur le barème fiscal,
- Un accès renforcé à la formation professionnelle qualifiante

- Amélioration des conditions de travail avec des effectifs à hauteur des besoins
- Une consultation facilitée des Instances Représentatives du Personnel,
- La création d'un fonds du paritarisme,
- Le respect des instances paritaires.
- Attribution de jours d'autorisation d'absence pour raisons syndicales rémunérées

Pour les salariés en parcours d'insertion relevant des ACI, Régies de quartier et CHRS, le Congrès revendique l'égalité de droit par l'application pleine et entière des accords et/ou des droits conventionnels.

IV – EN MATIERE DE GARANTIES POUR LES SALARIES NON COUVERTS PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE ou AYANT UN STATUT PARTICULIER

Le Congrès revendique que chaque accord d'entreprise négocié dans le cadre des entreprises sans convention collective soit au moins supérieur aux dispositions générales du code du travail.

Le Congrès revendique pour les entreprises nationales le maintien et l'amélioration des accords nationaux négociés et l'intégration des dispositions étendues plus favorables.

Pour les travailleurs protégés des ESAT, le Congrès revendique l'égalité de droits syndicaux, l'amélioration de leur rémunération et de leurs conditions de travail, l'application de la CCNT de référence de l'ESAT pour ces travailleurs, un statut de salarié protecteur, favoriser l'accès à la formation professionnelle.

Conclusion

Face à l'offensive sans précédent contre nos droits collectifs et contre le syndicalisme libre et indépendant, le Congrès de la FNAS FO appelle les syndicats à :

- Renforcer nos implantations et à se développer dans l'ensemble des associations et services du secteur pour créer les réelles conditions du rapport de force,
- Soutenir toutes les initiatives qui permettront de faire aboutir nos revendications, y compris par la grève :
 - **Augmentation générale des salaires.**
 - **Retrait du projet de convention collective unique dans la BASSMS, contre toute tentative régressive des dispositions conventionnelles.**
 - **Maintien et création des postes et des places nécessaires dans le secteur social et médicosocial.**

Pour les salaires, les droits et la liberté !