FO ACTION SOCIALE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 353 | JANVIER / FÉVRIER 2024

NOUS NE SOMMES PAS RÉSIGNÉS

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 353 | JANVIER / FÉVRIER 2024

NOUS NE SOMMES PAS RÉSIGNÉS

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 353 | JANVIER / FÉVRIER 2024

NOUS NE SOMMES PAS RÉSIGNÉS

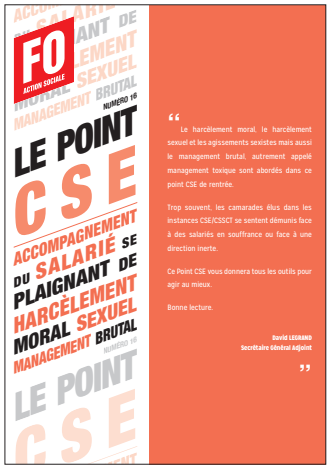
BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 353 | JANVIER / FÉVRIER 2024

LE BULLETIN DE LA FNAS FO ACTION SOCIALE

Sommaire

- Édito + lettre Aurore Bergé 3
- Communiqués et Déclarations 6
- Ateliers et Chantiers d'Insertion 14
- Aide à Domicile 14
- ALISFA 19
- CCNT 51 21
- CCNT 65 23
- CCN 66 et accords CHRS 25
- Familles Rurales 26
- Régies de Quartier 28
- Juridique 29
- Formation professionnelle 30

Inclus dans ce numéro :



- Apprentis d'Auteuil 31
- Section Fédérale des Retraités 36

RÉSISTANCE

- Intervention de Pascal Corbex à la conférence sur l'inclusion 37

Mon petit droit m'a dit 41

AGENDA MILITANT **2024**

	JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN
Bureau Fédéral	03 et 04 22 et 23	13 et 14	06 et 07 28	08 25 et 26	14 et 15	05 et 06 24
Conseil Fédéral				09, 10 et 11		25, 26 et 27
Commission Conflits Contrôle						
Comité Confédéral National			27 et 28			
Stage Fédéral		07 : DSC 08 : Travail Handicap	06 et 07 : Travail Handicap Du 18 au 22 à Noirmoutier	Du 16 au 18 : DSC		
Réunions Nationales	16 : OPTIMA 19 : AURORE	01 et 02 : Action Enfance 08 : Bureau de la SFR 09 : AG de la SFR	Du 18 au 22 : Apprentis d'Auteuil		Du 13 au 17 : Apprentis d'Auteuil	
AG des SDAS	15 : AG SDAS 37 19 : AG SDAS 49 22 : AG SDAS 01 29 : AG SDAS 30	02 : AG SDAS 52 08 : AG SDAS 89 16 : AG SDAS 44 20 : AG SDAS 17 22 : AG SDAS 25	02 : AG SDAS 22 14 : AG SDAS 03 22 : AG SDAS 51	19 : AG SDAS 91	16 : AG SDAS 36	

Edito

“ NOUS NE SOMMES PAS RÉSIGNÉS

En premier lieu, tous mes vœux pour l'année 2024 à vous tous et l'ensemble de vos familles.

Début d'année 2024, plutôt froid et qui ressemble à s'y méprendre à ce célèbre film de 1993, *Un jour sans fin* ou *Le jour de la marmotte* au Québec. Film où l'acteur Américain Bill Murray, y interprète Phil Connors, un présentateur météo cynique et misanthrope chargé de couvrir le traditionnel jour de la marmotte à Punxsutawney, petite ville de Pennsylvanie, qui se retrouve bloqué dans une boucle temporelle le forçant à revivre indéfiniment cette journée du 2 février.

Cette boucle temporelle sans fin que nous connaissons bien avec cette inflation, le blocage des négociations conventionnelles et par là-même des salaires, des conditions de travail toujours plus dégradées, un tarif plancher en 2024 dans l'Aide à Domicile à seulement 23,50 euros qui oppose **« le reste à charge »** des bénéficiaires au **« reste à vivre »** des aides à domicile, des enfants qui dorment dans la rue, la mort aux urgences sur un brancard ou par l'utilisation de taser, des crues donc des inondations dues à la suppression des nécessaires services publics de nettoyage des cours d'eau.

Tout cela et j'en passe, dans un monde sans fin qui voit les riches de plus en plus riches.

Pour les actionnaires du CAC 40, en 2023 plus de 97 milliards leur ont été versés sous forme de dividendes ou de rachats d'actions, soit une hausse de 21 % par rapport à l'année précédente. Ainsi, en vingt ans, l'augmentation qui atteint même les 350 % (soit une multiplication par quatre et demi), est près de dix fois plus rapide que celle de l'indice des prix à la consommation (38 % d'augmentation sur la même période).

Et d'un autre côté, selon le dernier rapport du SIPRI (Institut international de recherche sur la paix de Stockholm) les budgets de guerre s'amplifient en même temps que les conflits. Ainsi l'année 2022 représente la huitième année consécutive de hausse pour les investissements dans les armées, estimés au niveau mondial à 2 240 milliards de dollars.

Tout cela au nom du maintien et de la préservation d'un système que certains voudraient sans fin et qui renvoie à la misère, la majorité, ceux qui vendent leur force de travail, ceux que nous sommes, nous travailleurs du social, médico-social, de l'insertion, de la petite enfance et de l'aide à domicile.

Et pour ce faire, un gouvernement et un président qui poursuivent une politique publique d'austérité sans fin, tentent d'opposer les salariés entre eux et prônent que celui qui est responsable de tout, c'est l'autre. Celui qui ne se lève pas tôt le matin, comme vient encore de le rappeler, lors de sa prise de fonction, le nouveau Premier ministre Gabriel Attal, ce migrant qui fuit les guerres, la misère voire l'urgence climatique, et même, le changement climatique qui aboutit aux inondations entre autres dans le Pas-de-Calais et non pas l'absence de services publics de nettoyage des cours d'eau.

Bien entendu, nous continuerons dans ce contexte, en 2024, de nous opposer à ce mépris « sans fin », d'un Président qui nous incite à faire 30 minutes de sport par jour, parce ce que *« c'est bon pour la santé »* ou d'un Ministre des finances qui nous explique qu'il faut oublier les politiques des « chèques » car *« nous n'en avons pas les moyens »* et surtout que si certains prix vont baisser, un retour aux prix d'avant crise *« n'arrivera pas »*.

En 2024, nous continuerons de faire œuvre syndicale, à savoir, porter nos revendications, si possible, dans l'unité, et continuer ainsi de défendre au mieux les intérêts matériels et moraux des salariés partout où nous négocions, aussi par la mobilisation et la grève si nécessaire.

Nous avons réussi à faire l'unité, avec la CGT et SUD, par une opposition majoritaire contre l'arnaque salariale dans la Branche sanitaire et sociale comme nous avons réussi à la faire en plus avec la CFDT, en défense du paritarisme.

Nous continuons de tenter de négocier comme nous acceptons de discuter avec tous ceux qui nous sollicitent. Nous l'avons déjà fait le 18 décembre 2023, lors de notre audition avec des sénateurs membres de la commission relative à **« la proposition de loi portant mesures pour bâtir la société du bien-vieillir en France »**. Nous le ferons lors de notre prochaine rencontre bilatérale avec les employeurs d'AXESS, Confédération patronale de la Branche de l'action Sanitaire et Sociale ou celle programmée avec la ou le futur ministre des Solidarités et des Familles.

Nous n'hésitons pas à nous mobiliser, comme nous l'avons fait, avec le soutien de notre confédération, lors de notre appel à la grève le lundi 11 décembre 2023, contre le projet de loi immigration, POUR :

- La fin de l'arbitraire et l'égalité des droits entre tous les travailleurs ainsi que la possibilité de régularisation plus larges et pas seulement pour les travailleurs exerçant un métier « en tension » ;
- Des moyens à la hauteur des besoins pour ce secteur qui prend en charge les travailleurs en situation irrégulière afin de mieux les accompagner dans leurs démarches ;
- L'augmentation des places d'accueil et les embauches des professionnels en conséquence ;

- Le maintien de l'aide médicale d'État, dispositif essentiel de santé publique et la suppression du délai de carence pour obtenir la protection universelle de maladie (PUMA) pour les demandeurs d'asile ;
- L'égalité de traitement entre tous les travailleurs, quel que soit leur statut, ce qui passe par l'augmentation des salaires à hauteur de l'inflation ;
- le maintien des emplois et des structures spécialisées.

Nous le ferons aussi, lors de la **journée de grève et de mobilisation Force Ouvrière du 25 janvier 2024** contre l'inclusion systématique forcée et l'acte 2 de l'école inclusive, **POUR :**

- Le retrait de l'Acte 2 de l'école inclusive ;
- Le maintien et la création des places et des postes nécessaires dans les établissements sociaux et médico-sociaux ;
- La défense de l'enseignement spécialisé et adapté ;
- Le maintien sans limitation de places en référence à l'amendement Creton (Loi n°89-18 du 13 janvier 1989) ;
- Un vrai statut et un vrai salaire des Accompagnants des Elèves en Situation de Handicap (AESH) et Assistants d'Education (AED) ;
- L'abandon des Pôles Inclusifs Accompagnement Localisés (PIAL) ;
- La défense des diplômes d'Etat et des métiers du social.

Au regard de ce combat toujours en cours, nous ne pouvons que nous féliciter du fait que le Conseil constitutionnel, dans un avis rendu le 28 décembre 2023, a censuré l'article du projet de loi de finances concernant les Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS), dont nous demandions le retrait. Nous n'oublions pas cette revendication. L'attendu du Conseil Constitutionnel précise qu'il le fait seulement au motif que *« ces dispositions ne trouvent pas leur place dans une loi de finances. »* Dès lors, il renvoie le gouvernement à venir à la possibilité de passer ce projet dans le bon cadre législatif.

Conseil constitutionnel qui n'a rien eu à redire sur la loi imposée par Borne/Macron qui a permis le recul de nos droits à la retraite.

Conseil constitutionnel qui a été sollicité dernièrement par le Président de la République lui-même, qui pourtant a tout fait pour trouver une majorité à l'Assemblée Nationale au mépris du principe de l'égalité des droits, un des principes essentiels de notre République fondée sur la liberté, l'égalité, la fraternité et la laïcité.

Et si, comme certains l'imaginent, il pourrait être amené à retoquer une trentaine de dispositions du texte adopté le 19 décembre par le Parlement, concernant l'immigration car contraires à la Constitution, nous le savons tous, avec des « si » on mettrait Paris en bouteille.

Alors, face aussi à ce mépris, sans fin, les salariés doivent savoir qu'ils peuvent continuer de compter sur notre Fédération Nationale Force Ouvrière, libre et indépendante, forte de ses revendications et de la nouvelle équipe fédérale élue lors de notre 19ème congrès.

Alors, continuons en 2024, à amener les salariés à nous rejoindre car, comme l'a écrit Léon Jouhaux : *« se syndiquer, c'est oser ensemble, pour ne pas se résigner seul »* et ainsi retrouver en défendant ensemble nos revendications, *« les chemins des Lumières »*.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

”

“

LETTRE À AURORE BERGÉ

Madame Aurore Bergé
Ministre des Solidarités et des Familles
Direction générale de la Santé
14 avenue Duquesne
75350 Paris

Paris, le 28 novembre 2023

Objet : demande de rendez-vous

Madame la ministre,

La Fédération Nationale de l'Action Sociale FO et l'Union Nationale des Syndicats de la Santé Privée FO souhaiteraient vous rencontrer au plus vite pour échanger avec vous sur les raisons qui nous ont amenés, comme organisation syndicale attachée au paritarisme, à ne pas signer et nous opposer à l'accord de méthode proposé par les employeurs AXESS qui préparent les conditions de l'ouverture de la négociation concernant la CCUE de la Branche Sanitaire Sociale et Médico-sociale.

Le 16 novembre 2023, vous étiez présente au congrès de la FEHAP, l'un des syndicats employeurs du social et du médico-social, membre de la confédération AXESS.

Selon la presse, vous êtes intervenue juste après l'atelier consacré à la Convention Collective Unique Etendue et vous auriez apporté votre soutien à AXESS, en déclarant que l'avenant proposé par les fédérations employeurs est *« un très bon accord de méthode »* qui permet *« de revaloriser tous les bas salaires »*. Par ailleurs, vous nous auriez invités, Force Ouvrière, organisation syndicale non-signataire, comme les autres, à nos

responsabilités pour ne pas *« empêcher les revalorisations de métiers qui en ont cruellement besoin »*.

Au-delà de la campagne nationale de désinformation en cours, portée par les employeurs d'AXESS, à Force Ouvrière, nous avons dans ce cadre de négociation qui ne nous convient pourtant pas, fait régulièrement des propositions.

Et nous sommes inquiets, d'où notre demande de rendez-vous urgente, de la façon excessive d'AXESS, de réagir et de communiquer face à ce que nous considérons comme leur échec, puisqu'au final, leur texte minoritaire a abouti à une opposition majoritaire.

Nous ne pouvons pas, pour notre part à Force Ouvrière, accepter les menaces en cours, véhiculées dans la presse, menaces de la part d'AXESS, d'envisager dans les mois à venir la dénonciation des conventions collectives historiques de notre secteur sanitaire, social et médico-social (CCNT 51, 66 et CHRS).

Menacer ainsi de remettre en cause plus de 70 ans de paritarisme, suite au refus majoritaire d'un avenant qui dans son contenu prévoyait de détruire des droits collectifs conventionnels existants, c'est de leur part faire preuve d'un mépris des 800 000 salariés que nous représentons, puisque nous sommes représentatifs.

Face à l'inflation galopante et aux restrictions budgétaires, les salariés attendent d'autres réponses que des menaces sur un des piliers qui fonde notre secteur, à savoir, les conventions collectives contenant des classifications et grilles de salaires, de l'ancienneté et des congés auxquels ils sont attachés.

Notre rencontre nous permettra, nous en sommes sûrs, de rétablir un peu de vérité et ainsi couper court à toute cette désinformation.

Nous souhaitons à cette occasion revenir sur certaines incompréhensions entre nous et vérifier que nos conventions collectives ne sont pas en danger.

De même, attachés à la fiche de paie, nous souhaiterions parler de l'urgence salariale face à l'inflation et les questions de classifications qui vont avec. Nous avons des propositions pour garantir la revalorisation sans attendre de tous les salaires et des métiers qui en ont besoin, dans le secteur sanitaire, social et médico-social ainsi que d'autres secteurs dont l'aide à domicile, et nous vous en ferons part. L'une de nos priorités reste l'obtention à tous les salariés sans exception, dont la majorité concernée sont les plus bas salaires de nos différentes conventions collectives, des 183 euros net pour tous, sans contrepartie.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Madame la ministre nos sincères salutations.

”

AÉSIO MUTUELLE

Communiqués et déclarations

BASSMS

3 SYNDICATS SUR 4 DISENT NON À L'ARNAQUE SALARIALE D'AXESS

CGT, FO et SUD se sont opposés pour des raisons tout à fait objectives et irréfutables à *« l'avenant N°1 du 26 septembre 2023 à l'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 assurer le financement des instances paritaires du secteur »* (sans rapport avec les salaires !).

- Les dispositions salariales prévues dans cet avenant étaient conditionnées à l'obtention des financements par les établissements et services.

  CGT, FO et SUD veulent des garanties de financement pour l'application des accords de Branche.

- L'avenant prévoyait un engagement d'une négociation salariale à chaque augmentation du SMIC. Il s'agit d'une obligation légale déjà existante, qui n'engage aucune obligation de résultat !

  CGT, FO et SUD le savent bien ! Aucune augmentation de salaire n'a été consentie par les employeurs depuis la dernière augmentation du SMIC (1er mai 2023), alors que cette disposition légale était déjà en vigueur. Les faits sont là et appuient l'analyse des syndicats.

- L'avenant intégrait, sous réserve d'application d'une convention collective unique, les 183 € euros dans le salaire (pour ceux qui ne les ont pas eus et sans rétroactivité). Ce qui signifie qu'ils disparaitront avec l'inflation. S'ils étaient intégrés aux indices conventionnels ce serait autre chose, là les employeurs veulent les verser de façon à ne pas sécuriser les 183 euros, en plus du salaire conventionnel. Cette disposition ne réparait pas l'injustice de l'attribution des 183 euros.

  CGT, FO et SUD revendiquent les 183 euros pour toutes et tous, avec une application égalitaire !

Faites-le savoir, les communications indignées et alarmistes des signataires de l'avenant qui ont circulées sont mensongères. CGT, FO et SUD avaient pourtant donné leurs analyses et exposé leurs positions. Ce qui n'a pas empêché les employeurs de mettre cet avenant à la signature en toute connaissance de cause.

QUE DE TEMPS PERDU !

L'URGENCE c'est une véritable augmentation générale des salaires

L'URGENCE c'est l'attribution des 183 euros pour toutes et tous TOUT DE SUITE

L'URGENCE c'est la réouverture des négociations dans les CCNT existantes pour une application rapide

La DÉFENSE du secteur sanitaire, social et médico-social passe par un plan d'urgence budgétaire attribuant les postes et les places à hauteur des besoins.

14 novembre 2023

NON AU PROJET DE LOI IMMIGRATION
POUR L'AMÉLIORATION DES DROITS
POUR LE MAINTIEN DES EMPLOIS ET DES STRUCTURES D'ACCUEILS SPÉCIALISÉES

La FNAS FO, avec la confédération, dénonce depuis longtemps, les amalgames entre immigration, chômage et insécurité et les stigmatisations dangereuses, en termes de racisme et du rejet de l'autre qui en découlent.

Elle rejette toute idéologie visant à faire de l'étranger le bouc émissaire des difficultés économiques et sociales et dénonce l'instrumentalisation de la question migratoire.

Dans la continuité des lois mises en œuvre depuis plus de 40 ans, basé sur une stricte approche sécuritaire de l'asile au détriment de la pratique d'accueil, le projet de loi sur l'immigration contient de graves atteintes aux droits fondamentaux.

Il prépare le démantèlement des droits et va précariser davantage la situation de nombreux étrangers avec des conséquences désastreuses sur la santé, la dignité et l'intégration des personnes les plus vulnérables.

Le contenu de ce projet le prouve, car il prévoit :

L'Abandon de l'Aide Médicale d'État (AME) ...

Sans la résistance des médecins qui désobéiront, au nom du serment d'Hippocrate, l'abandon de l'AME (droit à la prise en charge à 100% des soins médicaux et hospitaliers pour les personnes n'ayant pas de titre de séjour et résident en France depuis au moins 3 mois et ne dépassant pas un certain plafond de ressources) et le retrait immédiat de tout droit d'accès aux soins gratuits est une aberration en terme de santé publique et de prévention, en plus d'être inacceptable humainement.

En soignant des personnes à un stade plus avancé de leur maladie, les coûts humains et financiers augmentent, et les salariés accompagnant les publics les plus précaires sont inutilement exposés.

...menace pour la santé publique

L'Atteinte aux droits sociaux...

L'allongement à 5 ans pour l'accès aux prestations sociales est une négation de droits pour les familles en situation régulière. Même avec un emploi au Smic, elles seront condamnées à la précarité, privant leurs enfants de moyens essentiels pour se nourrir, se vêtir. De plus, sans aides aux prestations familiales (APL, RSA etc) ni droits à l'accès au logement opposable (loi DALO), l'hébergement en structure sera provisoire ou dans la rue. A terme cela remettrait en cause l'existence même des structures (Centre Provisoires d'Hébergement, Centre d'Hébergement d'Urgence, Centre d'Hébergement et de Réadaptation Sociale) et les emplois qui vont avec.

...menace pour l'existence des structures, des emplois

Et encore ...

Les restrictions sur l'obtention de la nationalité et la facilitation des motifs d'expulsion vont à l'encontre des principes d'égalité et de justice de notre République.

De même, la mise à jour de la législation pour justifier l'augmentation des frais d'inscription pour les étudiants étrangers, ou l'obligation de devoir faire un dépôt de caution pour obtenir un premier titre de séjour étudiant participe d'une sélection inégalitaire par l'argent.

...menace sur l'égalité des droits

La restriction du droit d'asile...

La mise en place de quotas migratoires et la restriction des droits au regroupement familial témoignent d'une politique contraire aux principes républicains. Les droits des demandeurs d'asile sont restreints, mettant en danger leur sécurité et leur intégration. De plus, l'exclusion des étrangers en situation irrégulière du dispositif d'urgence signe la fin de l'inconditionnalité de l'hébergement d'urgence, un droit pourtant essentiel et fondamental d'une politique pour l'accueil de toutes et tous.

....menace pour la liberté et la fraternité

La politique de l'Etat...

La pression exercée par les préfectures en vue des Jeux Olympiques, avec des orientations incohérentes en régions, rompt des parcours sociaux au détriment d'une insertion construite avec les personnes concernées. Entre 2500 et 3000 personnes ont été orientées en Service d'Accès aux Soins (SAS), mais la moitié d'entre elles sont revenues en raison du manque de prise en charge à long terme et du défaut d'accompagnement social.

De même, les récentes modifications opérées par l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) ont provoqué une désorganisation du travail. Elles mettent en péril la sécurité des personnes vulnérables que les salariés s'efforcent de soutenir, salariés qui voient de surcroît leurs conditions de travail se dégrader.

...fragilise la prise en charge et les structures d'hébergements

La dématérialisation des démarches...

La prétendue solution de dématérialisation via les plateformes en ligne du ministère de l'Intérieur se révèle être un échec. Elle plonge les travailleurs sociaux dans une lutte quotidienne pour accéder à ces services puisqu'ils n'ont aucun accès prioritaire. Cela nécessite des semaines, voire des mois de travail supplémentaire pour rétablir des droits, en cas de bug. Cela remet en cause l'accès à un service public nécessaire à l'accomplissement de leur mission d'intérêt général et dégrade leurs conditions de travail.

...participe de la dégradation de l'accès aux droits et des conditions de travail

La politique du chiffre et de l'injonction paradoxale...

Au-delà des obstacles déjà présents dans la loi Asile et Immigration, des menaces concrètes émanent des préfectures et des financeurs étatiques des dispositifs CADA/HUDA. Au nom de l'austérité budgétaire, l'État impose des cahiers des charges impossibles à tenir, menaçant d'expulser les personnes des centres d'accueil sans solution d'hébergement et mettant en danger des emplois. Trouver des solutions d'hébergement dans des délais aussi restreints devient une mission impossible, exacerbée par des obstacles administratifs comme les difficultés d'accès au RSA et d'obtention d'un titre de séjour.

...remettent en cause les intérêts matériels et moraux des salariés

Avec la confédération, la FNAS FO tient à rappeler que les travailleurs en situation irrégulière doivent être protégés et accompagnés dans leurs démarches.

Elle revendique :

- La fin de l'arbitraire et l'égalité des droits entre tous les travailleurs ainsi que la possibilité de régularisation plus larges et pas seulement pour les travailleurs exerçant un métier « en tension » ;
- Des moyens à la hauteur des besoins pour ce secteur qui prend en charge les travailleurs en situation irrégulière afin de mieux les accompagner dans leurs démarches ;
- L'augmentation des places d'accueil et les embauches des professionnels en conséquence ;
- Le maintien de l'aide médicale d'État, dispositif essentiel de santé publique et la suppression du délai de carence pour obtenir la PUMA pour les demandeurs d'asile ;

- L'Égalité de traitement entre tous les travailleurs, quel que soit leur statut, ce qui passe par l'augmentation des salaires à hauteur de l'inflation ;
- L'abrogation de la loi Macron/Borne sur les retraites

La FNAS FO appelle les salarié(e)s à se mobiliser, dans l'unité, y compris par la grève, pour défendre leurs revendications.
Elle soutient toutes les initiatives qui seront prises et plus particulièrement
Lundi 11 décembre 2023,
jour de présentation du projet de Loi à l'Assemblée nationale.

”

“

NON AU PROJET DE LOI IMMIGRATION

TOUS MOBILISÉS LUNDI 11 DÉCEMBRE 2023

La FNAS FO, avec la Confédération, dénonce depuis longtemps les amalgames entre immigration, chômage et insécurité et les stigmatisations dangereuses, en termes de racisme et du rejet de l'autre qui en découlent.

Elle rejette toute idéologie visant à faire de l'étranger le bouc émissaire des difficultés économiques et sociales et dénonce l'instrumentalisation de la question migratoire.

Dans la continuité des lois mises en œuvre depuis plus de 40 ans, basé sur une stricte approche sécuritaire de l'asile au détriment de la pratique d'accueil, le projet de loi sur l'immigration contient de graves atteintes aux droits fondamentaux. Il prépare le démantèlement des droits et va précariser davantage la situation de nombreux étrangers avec des conséquences désastreuses sur la santé, la dignité et l'intégration des personnes les plus vulnérables.

Avec la Confédération, elle tient à rappeler que les travailleurs en situation irrégulière doivent être protégés et accompagnés dans leurs démarches.

Elle revendique :

- La fin de l'arbitraire et l'égalité des droits entre tous les travailleurs ainsi que la possibilité de régularisation plus larges et pas seulement pour les travailleurs exerçant un métier « en tension » ;
- Des moyens à la hauteur des besoins pour ce secteur qui prend en charge les travailleurs en situation irrégulière afin de mieux les accompagner dans leurs démarches ;
- L'augmentation des places d'accueil et les embauches des professionnels en conséquence ;
- Le maintien de l'aide médicale d'État, dispositif essentiel de santé publique et la suppression du délai de carence pour obtenir la PUMA pour les demandeurs d'asile ;
- L'Égalité de traitement entre tous les travailleurs, quel que soit leur statut, ce qui passe par l'augmentation des salaires à hauteur de l'inflation ;
- L'abrogation de la loi Macron/Borne sur les retraites.

Pour l'amélioration des droits
Pour le maintien des emplois et des structures d'accueils spécialisées

La FNAS FO appelle les salarié(e)s à se mobiliser, dans l'unité, y compris par la grève, pour défendre leurs revendications, le lundi 11 décembre 2023, jour de présentation du projet de Loi à l'Assemblée nationale.

A Paris, rendez-vous le lundi 11 décembre, à 14H,
Place Édouard Herriot, Paris 7ème
Métro Assemblée Nationale.

14 novembre 2023

”

FO ACTION SOCIALE

NON

NON à l'ACTE 2 de l'Ecole Inclusive - NON à l'AC

À L'INCLUSION SYSTÉMATIQUE ET FORCÉE

TOUS EN GRÈVE ET EN MANIFESTATION

À PARIS

JEUDI 25 JANVIER 2024

13H30 - MÉTRO LUXEMBOURG

www.fnasfo.fr

“

NON À L'INCLUSION SYSTÉMATIQUE ET FORCÉE
NON À L'ACTE 2 DE L'ECOLE INCLUSIVE
TOUS EN GRÈVE ET EN MANIFESTATION À PARIS, JEUDI 25 JANVIER 2024

En réponse à l'appel de la conférence nationale de 230 délégués le 17 novembre 2023, la FNAS FO tient tout d'abord à rappeler que :

- Le 100 % inclusif laisse un grand nombre d'enfants en situation de handicap et leur famille sur le carreau.
- La transformation radicale de l'offre de service en lien avec la volonté du gouvernement de mettre en place l'inclusion systématique avec « l'école pour tous » et à tout prix, installe des enfants dans la souffrance.
- Des nouvelles formes de travail « hors des murs » des établissements modifient de façon drastique les métiers de l'éducation spécialisée.

Cet accompagnement à la carte qui s'impose aux professionnels du secteur dégrade, de fait, nos conditions de travail. Nous ne sommes plus dans une logique de places suffisantes, mais dans une logique de « file active », plaçant les établissements en un système « ambulatoire ».

C'est pourquoi La FNAS FO invite ses syndicats à répondre positivement à cet appel, à se réunir avec les personnels de l'Education Nationale pour organiser la grève et la montée à Paris.

Tous en grève et en manifestation, à Paris, jeudi 25 janvier 2024

Portons tous ensemble nos revendications au Ministère de l'Education Nationale.

La FNAS FO est CONTRE la marchandisation de notre secteur, l'individualisation des droits, la fusion des dispositifs qui restreint de fait les moyens humains, et le passage d'une logique de places à une logique de « file active ».

Elle est POUR :

- Le retrait de l'Acte 2 de l'école inclusive ;
- Le retrait de l'article 53 du projet de loi de finance créant les Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS) ;
- Le maintien et la création des places et des postes nécessaires dans les établissements sociaux et médico-sociaux ;
- La défense de l'enseignement spécialisé et adapté ;
- Le maintien sans limitation de places qui fait référence à l'amendement Creton (Loi n°89-18 du 13 janvier 1989) ;
- Un vrai statut et un vrai salaire des Accompagnants des Elèves en situation de Handicap (AESH) et Assistants d'Education (AED) ;
- L'abandon des Pôles Inclusifs Accompagnement Localisés (PIAL) ;
- La défense des diplômes d'État et des métiers du social.

Paris, 8 décembre 2023

”

“

COMMUNIQUÉ 3 SMS

FO POUR le respect du paritarisme et, sans attendre, des augmentations de salaires

Attachés à la défense des intérêts matériels et moraux des salariés et à la négociation, nous sommes inquiets d'une situation qui voit le ministère et les employeurs empêcher l'expression du paritarisme. Ainsi, pour la deuxième fois, en à peine un mois, la Commission Mixte Paritaire de négociation de la Branche n'a pas eu lieu.

A FORCE OUVRIÈRE, Action Sociale et Santé Privée, nous ne pouvons croire qu'une opposition majoritaire en soit la seule cause.

Pourtant, au regard de l'inflation il y a urgence à négocier, les salaires et l'amélioration des conditions de travail dans le secteur Sanitaire, Social et Médico-Social ;

URGENCE à négocier un accord de Branche qui permette à tous les salariés hors champs conventionnels de bénéficier des 183 euros net ;

URGENCE à abandonner définitivement le projet employeurs de classifications/rémunérations de l'hypothétique CCUE du secteur Sanitaire, Social et Médico-Social.

URGENCE à améliorer le financement de la formation professionnelle, au minimum en doublant la contribution des employeurs pour qualifier et diplômer.

URGENCE à ce que soient mis à signature dans les différentes conventions collectives des accords, POUR défendre le secteur, améliorer les conditions de travail et en urgence augmenter les salaires, avec :

- les 183 euros net pour tous les salariés exclus du Ségur et des accords Laforcade 1 et 2 ;
- l'augmentation immédiate des salaires au minimum à hauteur de l'inflation ;
- l'indexation des salaires sur l'inflation ;

- des grilles de classifications, des coefficients et des indices qui démarrent au minimum à SMIC + 20 %.

Face à cette situation inédite et inacceptable, FORCE OUVRIÈRE, syndicat libre et indépendant a ainsi :

- déposé sur les différentes tables de négociations des propositions d'accords ;
- demandé une rencontre avec la ministre des solidarités et des familles, Aurore BERGÉ, et ce, depuis le 28 novembre 2023 ;
- accepté, et toujours dans l'attente, d'une rencontre bilatérale avec les employeurs (AXESS).

Paris, le 13 décembre 2023

”

“

COMMISSION MISSIONS LOCALES - PROTECTION DE L'ENFANCE

UN PLAN GOUVERNEMENTAL 2023-2027 POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX ENFANTS ?

La première ministre Elisabeth BORNE et la secrétaire d'Etat à la Protection de l'Enfance, Charlotte CAUBEL, ont présenté le 20 novembre 2023 le plan 2023/2027 de lutte contre les violences faites aux enfants. Elles ont annoncé 6 grands objectifs et 22 mesures.

Dès la lecture, c'est un sentiment de déception puis de colère qui envahit les professionnels du secteur. Aucune mesure concrète, des incantations, et comme réponses aux problèmes la création ou le renforcement de lignes téléphoniques, applications, kits pédagogiques de formation, comités ministériels ou préfectoraux… ! **RIEN pour les professionnels qui accompagnent, qui interviennent, qui prennent en charge les enfants et les familles !**

Alors que 2800 enfants dorment dans la rue, aucune mesure ne concernent le renforcement de l'accueil des familles et des enfants. La situation des enfants qui dorment dans la rue devrait être la priorité des priorités, à tous les niveaux, de l'Etat aux communes, pour tous les représentants et élus de la République. Les moyens sont là. Le pays devrait s'arrêter de tourner tant que chaque famille et chaque enfant n'est pas à l'abri ! C'est une question d'humanité.

La première violence faite aux enfants, c'est de les laisser dormir dehors !

Alors qu'il manque 30 000 recrutements en Protection de l'Enfance pour répondre aux besoins des établissements et services, aucune mesure ne concerne le renforcement des équipes éducatives, pédagogiques et paramédicales.

La seule mesure qui concerne les établissements sociaux et médicosociaux (ESMS) consiste à *« Renforcer dès 2024 les moyens humains **pour réaliser davantage d'inspections-contrôles** au sein des établissements sociaux et médico-sociaux (ESMS) accueillant des enfants protégés ou des enfants en situation de handicap »*.

Une mesure concerne le renforcement de la formation des professionnels de la petite enfance, de la protection de l'enfance, des personnels de santé, des agents territoriaux, des agents de police et gendarmerie, pourquoi pas, mais aucun moyen n'est déployé en face ! D'ailleurs aucun réel moyen n'est déployé dans ce plan, pour aucune des 22 mesures. Hormis des créations de postes à la marge : pour la création de l'OFMIN (office des mineurs) 85 ETP visés au lieu de 35, pour le dispositif national Signal-sports 36 ETP au lieu des 20 prévus, 12 écoutants supplémentaires pour le 119, 14 écoutants en 2025 pour le 3018, 10 délégués départementaux pour l'expérimentation de l'appui aux préfets, 4 ETP par départements pour accompagner les familles à l'hôtel.

Une autre mesure sans moyens concerne la création de 63 Unités d'accueil pédiatriques Enfants en Danger (UAPED) supplémentaires d'ici 2025, pour atteindre une UAPED par tribunal judiciaire. Qui peut croire cette annonce alors que les services de soins en pédopsychiatrie annoncent qu'ils ne peuvent plus répondre aux demandes comme dernièrement l'inter secteur 1 d'Indre et Loire par exemple ?

Qui peut croire ces annonces alors que des centaines voire des milliers d'enfants dans chaque département n'ont pas de prises en charge médico-sociales ? La violence faite aux enfants c'est le manque de moyens et de places dans les établissements spécialisés. L'école inclusive forcée est une violence envers les enfants, les familles, les professionnels.

La violence faite aux enfants c'est la violence faite aux familles par la baisse du pouvoir d'achat, les difficultés grandissantes pour se loger, pour se soigner, pour se nourrir.

Les professionnels de la Protection de l'Enfance alertent et tirent toutes les alarmes possibles, les médias titrent quotidiennement sur la situation proche de la rupture.

La réponse du gouvernement est tellement loin du compte !

La FNAS FO dénonce le mépris des annonces gouvernementales pour les enfants, les familles, les professionnels et exige des moyens à hauteur des besoins, à commencer par l'augmentation générale des salaires, la création de places et de postes, et tout de suite des places d'accueil d'urgences.

”

COMMISSION MISSIONS LOCALES

NON À FRANCE TRAVAIL, LA FABRIQUE À MAIN D'ŒUVRE LOW COST !

Les salariés des Missions Locales alertent sur le virage sécuritaire et stigmatisant qui est pris à travers la loi Plein Emploi et le projet FRANCE TRAVAIL, à contresens des valeurs sociales de la République, et particulièrement en ce qui concerne la liberté et l'émancipation de la jeunesse, valeurs essentielles rappelons-le, pour la construction d'un avenir de paix et de progrès social.

Au contraire, le texte de loi institutionnalise la défiance envers les personnes sans emploi.

Avec les annonces sécuritaires sur la parentalité, et les sanctions promises aux « parents défaillants », la défiance et la stigmatisation visent également « une partie » de la jeunesse de certains quartiers, pointés par le pouvoir en place pour justifier un nécessaire « tour de vis ».

Pour FO, FRANCE TRAVAIL c'est SURVEILLER ET PUNIR !

Le principe général de cette loi est de contraindre les personnes sans emploi, quel que soit leur âge, à s'adapter à ce qui leur sera proposé et même imposé puisque des sanctions financières vitales sont prévues.

A FO, nous l'affirmons, le but du « plein emploi » poursuivi par cette loi est un leurre.

Il n'y a pas d'emplois pour tout le monde et ce déséquilibre, pourtant connu et chiffré, n'est posé à aucun moment. **Le nombre de créations de postes est bien inférieur au nombre de personnes inscrites comme demandeur d'emploi.** Personne n'en parle ! Ce n'est pas l'objet de la loi. L'objectif est de contraindre les personnes à retourner vers l'emploi, et de tirer ainsi l'ensemble des salaires vers le bas.

Et la ponction de 12 Milliards dans les caisses de l'UNEDIC pour financer ce projet FRANCE TRAVAIL est à l'image du changement : de la protection sociale vers des dispositions autoritaires.

A FO, nous défendons les services publics, la protection sociale pour tous, les valeurs de fraternité et de solidarité, l'accueil et l'accompagnement de tous les jeunes qui en font la demande !

DANS LES MISSIONS LOCALES, FO REVENDIQUE :

- **L'ABROGATION DE LA LOI PLEIN EMPLOI : NON A FRANCE TRAVAIL !**
- **L'augmentation immédiate et significative des salaires, l'augmentation du point à 5,50 euros, le versement des 183 euros net pour tous, tout de suite**
- **La garantie de l'accueil inconditionnel des jeunes**
- **Des financements pérennes, la fin des contrats pluriannuels d'objectifs (CPO)**
- **Les moyens à hauteur des besoins de l'accompagnement global des jeunes**
- **Les moyens pour les projets d'insertion des jeunes : une allocation ferme sur laquelle les jeunes peuvent compter**
- **L'amélioration des conditions de travail par la baisse de la charge de travail**
- **Des garanties sur la préservation des emplois actuels**

ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS AU CSE

À L'ASSOCIATION AURORE ET DANS LES FONDATIONS APPRENTIS D'AUTEUIL ET ARMÉE DU SALUT, FORCE OUVRIÈRE PROGRESSE !

La FNAS FO salue, d'ores et déjà, tous les militants qui ont permis par leur travail quotidien de bons résultats aux élections de plusieurs Comités Sociaux et Économiques qui sont l'expression de la reconnaissance par les salariés de leur engagement, leur volonté et leur action.

Ainsi, à l'association Aurore (2300 salariés), Force Ouvrière devient deuxième organisation syndicale, avec 33,54 % des voix. A noter que la CFDT n'est plus représentative.

A la Fondation Apprentis d'Auteuil (7500 salariés), Force Ouvrière, bien présente dans les collèges salariés et cadres, reste 1ère organisation syndicale. Elle pèse plus de 40 % grâce à une progression de 202 voix. A noter que la CGT n'est plus représentative.

A la Fondation Armée du Salut (2300 salariés), Force Ouvrière passe de 1ère à 2ème organisation syndicale, mais dans un contexte de baisse de la participation des salariés. Force Ouvrière reste représentative à hauteur de 22,23 %, grâce au renforcement de la présence de liste dans 1/3 des CSE (13 sur 39) et à ce titre, première organisation syndicale de salariés. A noter que l'UNSA et la CFE-CGC n'ont pas obtenu la représentativité.

Ces résultats ne sont qu'une étape.

Dans le contexte de blocage des salaires et de dégradation des conditions de travail par manque de moyens, dans tous le secteur Social, Médico-social, de l'insertion et de l'Aide à Domicile, la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière invite tous les salariés qui le souhaitent à renforcer les équipes Force Ouvrière et à créer de nouvelles sections.

Rejoignez le syndicalisme libre et indépendant : pour les salaires, les droits et la liberté..

Paris, le 14 décembre 2023

Avec Côté santé, suivez vos remboursements santé en un clin d'œil

Pas toujours facile de voir clair dans vos dépenses de santé !

Entre la Sécurité sociale, la mutuelle et votre reste à charge, le suivi de vos remboursements peut parfois être compliqué.
Retrouvez en une seule et même application toutes ces informations.

Vous pouvez même ajouter les membres de votre famille pour suivre votre budget santé global.

N'attendez pas ! Téléchargez gratuitement Côté santé sur :

Télécharger dans l'App Store

DISPONIBLE SUR Google Play

00006945-230605-01 A4 portrait cmjn photo © Photo Getty images
AG2R Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale - Membre d'AG2R LA MONDIALE et du GIE AG2R - Siège social : 14/16, boulevard Malesherbes 75008 PARIS - SIREN 333 232 270.

AG2R LA MONDIALE

Ateliers et Chantiers d'Insertion

L'AVENANT N°33 : UNE REVALORISATION SALARIALE INSUFFISANTE POUR LES SALARIÉS DES ACI

Le 17 novembre 2023, le SyNESI et la CFDT ont signé l'avenant n°33 à la Convention Collective Nationale des Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI), qui prévoit une augmentation de la valeur du point à 6,90 €, soit une augmentation de 3,45 %.

Cet avenant que nous n'avons pas signé et que n'ont pas signé non plus la CGT et Solidaires, a été déposé auprès de la DGT.

Cette nouvelle valeur du point est applicable à compter du 1er janvier 2024.

Selon les signataires, cet avenant vise à prendre en compte la situation inflationniste qui pèse sur le pouvoir d'achat des salariés, mais aussi sur la situation financière des structures. Ils affirment que cette revalorisation salariale est *« la plus importante depuis la création de la Branche »* et qu'elle permet de maintenir le plus bas coefficient au-dessus du nouveau SMIC qui est de 1766,92 € (soit 11,65 € de l'heure) depuis le 1er janvier 2024.

Pour FO, cette augmentation est insuffisante. Notre revendication est d'aller sur une augmentation à SMIC + 20 %, soit une valeur du point à 7,91 €. L'avenant n°33 est bien au-deçà de notre revendication et ne permet pas de garantir un salaire décent aux salariés de la Branche.

L'avenant n°33 entraîne une augmentation de salaire brut mensuel de **60,95 €** pour la catégorie **« Assistant technique, assistant administratif et comptable de niveau A »** et de **65,55 €** pour la catégorie **« Accompagnateur socioprofessionnel et encadrant technique pédagogique et social de niveau A »**. Ces catégories correspondent aux salariés en parcours d'insertion, qui représentent la majorité des effectifs des ACI.

L'avenant n°33 est donc un pas en avant pour la revalorisation des salaires minima dans la Branche des ACI, mais il reste loin des attentes des salariés et des organisations syndicales FO, CGT et Solidaires.

David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint

Aide à domicile

NOUVELLE RÉFORME DANS L'AIDE À DOMICILE

Arrivée dans ce secteur au siècle dernier, je peux dire qu'en 28 ans de carrière, de nombreux projets de lois se sont succédés. Quelques réformes ont abouti mais globalement, l'ambition politique – malgré ce qu'ils peuvent en dire eux-mêmes - a cruellement manqué. Pour preuve les conditions de travail et le contexte du secteur dans lesquels nous nous trouvons aujourd'hui.

Il existe, en France, plus de 10 000 structures répondant au souhait des Français, de vivre chez eux le plus longtemps possible. Environ la moitié de ces structures applique la Convention Collective Nationale du Travail de la BAASSD dite BAD dans laquelle la FNAS FO siège. Nous représentons les salariés des associations à but non lucratif.

Décider à agir - selon ses mots – le gouvernement publie en juillet dernier, les décrets de mise en place des **« Services Autonomie à Domicile, SAD »** en lieu et place des SSIAD[1] et des SAAD[2]. Inspiré des précédents SPASAD[3], l'objectif de ce nouveau Service est d'apporter une réponse *« coordonnée pour l'aide **et** les soins à domicile »*. L'ambition politique est de faire des SAD **les piliers du virage domiciliaire**.

Encore des mots ! Il faut dire qu'en près de 30 ans, il s'en est dit. Nous avons entendu des discours, des allocutions, des annonces, des promesses… tous appuyés sur des rapports, des études, des avis, des éclairages, des synthèses, des analyses… exposés par des Ministres, des Sénateurs, des secrétaires d'Etat, des femmes et des hommes politiques qui ont tous le verbe facile. Ils ont conclu par des préconisations, des plans d'action, des réformes, des ensembles de mesures basés sur des principes essentiels et des grands axes.

À tour de rôle, ils ont parlé d'enjeux, d'avancées, de défis, d'innovations, d'expérimentations, d'opportunités… afin d'améliorer la qualité de la prise en charge des usagers, pour soi-disant faire de la perte d'autonomie une grande cause nationale. Plus récemment, les représentants politiques parlent de rendre le secteur attractif pour répondre aux difficultés de recrutement rencontrées.

En près de 3 décennies, ils en ont organisé des colloques, des tables rondes, des comités, des débats, des rencontres… Ils nous ont invités - pour la forme - trop rarement pour le fond. Finalement trop peu de moyens financiers sont fléchés.

1 *Service de Soins Infirmiers à Domicile*
2 *Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile*
3 *Service Polyvalent d'Aide et de Soins à Domicile*

Des crises, des épreuves, des difficultés… sont venues contre-carrer leurs « ambitieux projets » apportant austérité et contraintes budgétaires. Pour nous, travailleurs, c'est l'injonction paradoxale au quotidien : réaliser en équipe restreinte, des accompagnements de qualité avec moins d'heures d'intervention.

Or à l'impossible nul n'est tenu ! Les salariés du secteur sont exsangues financièrement, physiquement et moralement. La FNAS FO évoque, dans les réunions des instances paritaires de la Branche, à chaque rencontre avec les ministères, la situation catastrophique dans laquelle se trouve l'Aide à Domicile.

Mais les mots ne suffisent plus. Nous réclamons des actes. Nous réclamons d'urgence des moyens à hauteur des besoins pour le secteur. La succession de lois n'a pas apporté d'amélioration dans l'Aide à Domicile. Bien au contraire.

Quelques dates concernant la prise en charge de la perte d'autonomie à domicile, en France

1997 : la Prestation Spécifique Dépendance est la première prestation spécifique aux personnes âgées, financée par le département - peu sollicitée car récupérable à la succession.

En 1997, 9 609 personnes en font la demande. Ils sont **83 302** en **2001. En 2002, 293 480 personnes** demandent l'APA (Allocation Personnalisée d'autonomie).

2002 : création de l'APA à domicile et en établissement. Il n'y a pas de conditions de ressources pour avoir droit à cette allocation, mais la participation du bénéficiaire est plus ou moins importante selon ses revenus.

Le nombre de personnes bénéficiaires d'aides à domicile (APA et aides ménagères) est passé **de 377 093 à 812 841 personnes en 20 ans.** En 2021, la population dépendante de + de 60 ans est de 7 % contre 8 % en 2014.

2003-2007 : le plan vieillissement et solidarités consécutif à la canicule de l'été 2003. Objectif : création de places d'accueil en établissement, en SSIAD, en Centre d'Accueil de Jour qui est une alternative à l'hébergement permanent.

2004 : *vive la journée de solidarité !* **Création de la CNSA** (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie) pour gérer cet impôt. Les financements doivent poursuivre et renforcer la médicalisation des établissements d'hébergement et des services de soins à domicile. **Le plan " vieillissement et solidarités "** prévoit (d'ici la fin 2007) d'ouvrir **17 000 places de SSIAD et 13 500 places d'accueil de jour et d'hébergement temporaire** supplémentaires.

En 2006, la loi prévoit **232 000 places en SSIAD** pour 2025. Au dernier décompte fin 2019, 126 814 places sont disponibles !

2007-2012 : le plan solidarité grand âge est destiné à permettre l'adaptation des dispositifs de prise en charge des personnes âgées à l'évolution démographique dans le respect du libre choix des personnes en assurant une continuité de la prise en charge entre le domicile, l'établissement médico-social et l'établissement de santé. La loi grand âge, avec le libre choix de rester à domicile, présente des mesures en faveur du maintien à domicile telles que :

- Donner aux personnes âgées dépendantes le libre choix de rester chez elles : en développant les services de soins et d'aide à domicile. La revalorisation des plans d'aide pour les bénéficiaires de l'APA. *1h de plus par jour pour une personne classée en GIR 1* [4].
- Soutenir davantage les aidants familiaux et expérimenter « le relayage » transposition du « baluchonnage » canadien pour permettre répit de l'aidant familial.
- Professionnaliser les métiers afin de répondre aux besoins de formation initiale et continue des aides à domicile. Formation aux métiers d'AVS (Auxiliaire de Vie Sociale) par l'alternance.
- Afin de moderniser le secteur, les grandes fédérations d'employeurs de l'Aide à Domicile : l'ADMR[5] (1970), UNA[6] (1983), des travailleuses familiales (1970) et des accords UNACSS[7] (1993) doivent conclure des accords-cadres.

Après 6 ans de négociation, le 1er janvier 2012 s'applique la Convention Collective Nationale du Travail de la BAASSD (Branche de l'Aide de l'accompagnement des Soins et des Services à Domicile). **Cette convention est agréée et étendue malgré 30 réserves et exclusions d'articles, car ils sont contraires aux dispositions légales prévues au Code du travail.**

- Fixer des objectifs de formation des Aides à Domicile pour permettre à plus de la moitié des effectifs de chaque réseau d'aides d'obtenir le diplôme d'auxiliaire de vie sociale ; Modules de formation simplifiés et uniformisés pour faciliter les passages d'un diplôme à l'autre et élargir les perspectives de carrière.
- Moderniser chaque réseau d'aide, par le développement d'un système d'informations intégré.

2016 : la loi d'Adaptation de la Société au Vieillissement dite ASV prévoit l'augmentation de l'APA et le droit à 15 jours de repos pour les aidants (508,23 euros annuels), … Création du Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge chargé d'apporter une expertise prospective sur l'adaptation de la société au vieillissement.

59 % des bénéficiaires de l'APA sont à domicile. Son montant moyen est de **533 €**. Augmentation des places en accueil de jour, **de 15 500** (2015) **à 22 274 places** (2016).

2016 : Fusion des DEAVS[8] et DEAMP[9] et création du DEAES[10]. Le référentiel se compose d'un tronc commun (70 %) et de 3 spécialités : à domicile / au sein d'une structure collective /en milieu scolaire. Le diplômé est reconnu dans la spécialité choisie.

4 *Groupe Iso-Ressource*
5 *Aide à Domicile en Milieu Rural*
6 *Union Nationale de l'Aide, des Soins et Services aux Domiciles*
7 *Union Nationale des Centres de Soins et des Services à Domicile*
8 *Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale*
9 *Diplôme d'Etat d'Auxiliaire Médico-social*
10 *Diplôme d'Etat d'accompagnant Educatif et Social*

En 2004, **7 816 candidats** valident le DEAVS. En 2018, ils ne sont plus que **1 461**.

2020 : mise en place de la prime grand âge pour certains personnels dans les établissements, mais pas pour les personnels du secteur de l'Aide à Domicile.

La prime n'est pas automatique. Le décret publié le 30 septembre 2023 au Journal officiel indique qu'elle sera versée sur la base du volontariat de l'employeur.

2021 : abandon de la loi grand âge ! Annoncée en 2007, les quinquennats successifs auront eu raison d'elle.

La CNSA se transforme en gestionnaire de la Branche consacrée à l'autonomie. Elle signe sa 1ère convention d'objectifs et de gestion (COG) avec l'Etat.

Nouveau changement dans le DEAES avec la suppression des 3 spécialités (2016). Dorénavant l'AES diplômé prend en charge la personne en situation de handicap, dans tous les actes de sa vie quotidienne, quel que soit son âge ou son lieu de vie.

En 2022, 6387 candidats obtiennent leur diplôme. En 2011, ils étaient 11 933 à valider soit le DEAVS ou le DEAMP.

2022 : Depuis le 1er janvier 2022, un **tarif national minimal de l'heure** d'aide à domicile pour l'APA et la PCH (Prestation de Compensation du Handicap) est applicable. Fixé à **22 €** de l'heure, il passe à **23 €** en 2023 et **23,50 € en 2024**.

En 2017, lors d'un colloque au Sénat, la FNAS FO exige 25 €.

La loi prévoit une dotation complémentaire de 3 € / heure pour améliorer la qualité du service rendu à l'usager (surcoûts liés aux interventions spécifiques, tardives, en zone éloignée, auprès de publics à besoins particuliers). Elle permet de financer des projets tels que l'acquisition de véhicules de service pour les aides à domicile ou des démarches de transformation organisationnelle en équipe autonome.

Fin 2023, **seulement 22 à 23 % des services** touchent cette dotation et à des montants très variés. Cette dotation est soumise à la signature d'un CPOM[11] entre le conseil départemental et la structure. Elle est attribuée au bon vouloir des conseils départementaux suite à des appels à candidature sur des priorités retenues par lui.

2023 : les députés adoptent des **propositions pour une loi grand âge,** et le gouvernement, la **promesse** d'une loi avant la fin 2024 ! Les promesses n'engagent que ceux qui y croient.

Les préconisations des rapports et autres publications[12] remplissent les bibliothèques des palais Bourbon et Luxembourg. Face à la situation déplorable du secteur de l'Aide à Domicile et au premier rang celui de ses salariés, nous ne pouvons que constater le manque d'ambition des gouvernements successifs.

La grande cause nationale, si souvent déclamée par les présidents et ministres, s'est transformée au fil du temps en arlésienne.

Aujourd'hui le contexte de travail des professionnels est dramatique. La qualité de prise en charge des personnes l'est tout autant.

La FNAS FO exige de toute urgence, pour le respect des personnels du secteur de l'Aide à Domicile :

- Des moyens à la hauteur des besoins pour préserver la santé physique et mentale.
- Une valeur du point à **7,28 €** (SMIC + 20 %). Une classification et un niveau de rémunération à la hauteur des attentes de l'avenant 43-2020 pour tous les salariés diplômés et ayant de l'expérience. .

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe

[11] *Contrat Pluriannuel d'Objectif et de Moyen*
[12] *Spicilège : **2011*** Rapport Société et Vieillissement. *O. VEBER*
2014 Rapport d'information sur l'aide à domicile. *D Watrin*
2017 Mission relative à la tarification… *G. LABAZEE*
2019 Concertation grand âge et autonomie. *D LIBAULT*
2020 Rapport d'information sur les métiers du lien. *F. RUFFIN*
2021 Plan d'action pour les métiers du grand âge et de l'autonomie. *B. BOURGUIGNON*

POLITIQUE DE L'ACCOMPAGNEMENT A DOMICILE

PENDANT 20 ANS

2001 : Création de l'APA à domicile et en établissement le 20 juillet. Mise en application le 1er janvier 2002. L'APA succède à la **Prestation Spécifique Dépendance (1997)** peu sollicitée car récupérable à la succession.

2001 2002

Le plan vieillissement et solidarités consécutif la canicule de l'été. **Création de places d'accueil** en établissement, **en SSIAD et en accueil de jour en alternative à l'hébergement permanent.**

2003

La prise en charge collective de la dépendance : Vive **la journée de solidarité !**
Création de la CNSA pour gérer cet impôt.

2004

La Loi Borloo : mise en concurrence du secteur associatif avec le secteur marchand.
11 février 2005 : loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté.
Instauration de la PCH qui coexiste avec l'Allocation Compensatrice pour Tierce Personne.

2005

Le plan solidarité grand âge prévoit la mises aux normes, la modernisation et l'humanisation des maisons de retraite.

2006

La loi grand âge avec le libre choix de rester à domicile et l'ambition d'adapter l'hôpital aux personnes âgées.
Des mesures en faveur du maintien à domicile avec la **revalorisation des plans d'aide APA.**

2007-12

2014 : Expérimentation des SPASAD (Service polyvalent d'Aide et de Soins à Domicile) regroupant SSIAD et SAAD.
2016 : loi d'adaptation de la société au vieillissement (ASV). Augmentation de l'APA. Augmentation des places en accueil de jour.
Le droit à 15 jours de repos pour les aidants (majoration plan d'aide de 508,23 €/an).

2014 2016

2020 : la mise en place de la **prime grand âge** pour certains personnels dans les établissements - **pas à domicile !**
2021 : abandon de la loi grand âge.

2020 2021

Les députés adoptent des propositions pour une loi grand âge.
Le gouvernement **promet une loi avant la fin 2024 !!**

2023

Et pourtant, entre 2013 et 2021, dans le secteur non lucratif, nous perdons

384 associations

14 227 salariés

40.2 Millions d'heures

TOUS LES 1ERS VENDREDIS DU MOIS

17h30-19h30

DATES À RETENIR

ZOOM(S) BAD 2024

FEVRIER
vendredi 2

MARS
vendredi 1er

AVRIL
vendredi 5

MAI
vendredi 3

JUIN
vendredi 7

JUILLET
vendredi 5

AOûT

SEPTEMBRE
vendredi 6

OCTOBRE
vendredi 4

NOVEMBRE
vendredi 1er

DÈCEMBRE
vendredi 6

https://us02web.zoom.us/j/87891729551

le même lien pour toute l'année

+ À VOTRE DEMANDE

sur les sujets qui vous intéressent ou sur votre actualité

BAD Team FO

Rejoignez-nous

CLASSIFICATIONS /RÉMUNÉRATIONS : EXTENSION D'UN RECUL SOCIAL

Par Arrêté du 11 décembre 2023, l'avenant créant un nouveau système de classification et de rémunération dans la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial a été étendu. En d'autres termes, le nouveau système de classification rémunération est applicable au 1er janvier 2024 à toutes les structures relevant du champ d'application de la convention collective.

Cet avenant, avenant 10- 2220, a été signé par une seule organisation syndicale. Force Ouvrière avait fait valoir son droit d'opposition. Mais cela n'aura pas suffi.

Cette refonte des classifications s'appuie sur une vision rétrograde des relations sociales et vient une fois encore affaiblir la qualification au profit des compétences.

Comme nous l'avions précisé dans notre droit d'opposition : *« La méthode s'habille d'objectivité, de science et de rationalité alors qu'elle relève le plus souvent de notions ni quantifiables, ni mesurables. Seul le diplôme, document émanant d'une autorité légale, nationale, indépendante de l'employeur peut établir la maîtrise des compétences et garantir une certaine impartialité et neutralité. »*

La question reste toujours la même : qui détermine la compétence du salarié ? En d'autres termes qui est légitime à mesurer la compétence ?

A cette question, une seule et même réponse toujours : l'employeur.

Il s'agit du cœur même de la convention collective. La question du salaire et de la qualification est centrale, puisque c'est elle qui détermine en grande partie les relations sociales au sein des entreprises et des associations. L'individualisation du salaire est consubstantielle à ce type d'architecture conventionnelle. La justice sociale ne peut émerger dans un tel système. Elle ne peut émerger qu'en tendant à davantage d'égalité. Et ce ne sont pas les arguments faussement progressistes d'augmentations de salaire qui restent bien insuffisantes au regard de la situation actuelle et de l'inflation importante que nous connaissons qui pourraient atténuer cette critique fondamentale.

Notons également que concernant les assistantes maternelles, et malgré notre persévérance à revendiquer l'application pleine et entière de la convention collective à celles-ci, nous n'avons pu jusque-là obtenir gain de cause. Un accord les concernant sera mis à signature en 2024, mais nous y reviendrons.

Nous verrons dans les semaines et mois à venir comment ce nouveau système sera appliqué et invitons l'ensemble des salariés confrontés à des interprétations limitatives et réductrices des nouveaux critères à rejoindre la FNAS FO pour revendiquer l'égalité par le diplôme et l'augmentation générale des salaires !

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

Uniques, ensemble.

Ensemble, nous nous mobilisons pour une évolution positive de la société.
Une transformation inclusive vers un monde qui ne laisse personne sur le bord du chemin.
Un monde où tout le monde a sa place.

Et ce, quels que soient son identité, son parcours, ses aspirations.

Nous sommes tous différents, et nos différences nous réunissent.

Mieux, elles nous réussissent.

SANTE | PREVOYANCE | EPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

GROUPE APICIL

APICIL Transverse Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901, n° SIREN 417 591 971 - siège social: 38 rue François Peissel 69300 Caluire-et-Cuire **GRESHAM Banque** SA à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 8 997 634 €, RCS Paris 341 911 576, N°14.120, siège social :20 rue de la Baume – CS 10020 - 75383 Paris Cedex 08. Établissement de Crédit 14.120 soumis au contrôle de l'ACPR,4 place de Budapest - CS 92459 75436 Paris Cedex 09 **APICIL Asset Management** SA au capital de 8 058 100 € - RCS Paris 343 104 949 - SGP – Agrément AMF n° GP 98038 Siège social 20 rue de la Baume - CS 10020 – 75383 Paris CEDEX 08
Photo : Shutterstock - IN21/FCR0015 - communication publicitaire à caractère non contractuel

__Être assureur d'intérêt général__ c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous. **KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.**

KLESIA
Assureur d'intérêt général

CCNT 51

“ FAUSSE ALERTE !

La commission paritaire du 15 novembre 2023 a vu une nouvelle fois inscrit à son ordre du jour la question de la négociation salariale. Et ce toujours à la demande des organisations syndicales qui tiennent le cap et ne se languissent jamais de remettre ce point sur le tapis à chaque réunion.

En réponse, la FEHAP a fait état de l'opposition majoritaire à l'avenant n°1 et ne comprend pas le positionnement des organisations syndicales. Pour rappel, cet avenant a été rejeté par 3 organisations sur 4. Pour la suite, elle précise attendre le retour des pouvoirs publics sur les financements qui leurs seront attribués en précisant que tout se déciderait au niveau de la Branche avec AXESS (Confédération patronale).

Mais à peine un mois plus tard, vers le 13 décembre 23, les employeurs nous invitent à une commission paritaire exceptionnelle en visioconférence pour le mercredi 20 décembre à 12h30, avec comme unique point à l'ordre du jour « Enveloppes financières 2023/2024 » !!!

Auraient-ils réussi à obtenir des financements supplémentaires pour nos salaires ??? Eh bien nous ne le saurons pas puisqu'ils ont annulé cette commission la veille !

Fausse alerte… apparemment ils n'étaient plus très sûrs des chiffres ou de savoir quoi proposer exactement, plus très sûrs de ce que l'Etat allait allouer.

Quelle atteinte aux négociateurs et aux salariés qui auraient été heureux avant les fêtes d'obtenir une augmentation de salaire.

Depuis stand-by total, et pire encore la commission prévue le 16 janvier 2024 vient d'être reportée en février, pour un soi-disant problème d'agenda !

La FNAS-FO rappelle que la Première ministre a demandé, à l'issue de la conférence sociale, qu'il y ait des négociations salariales dès lors qu'il existe des coefficients infra-SMIC, et ceci avant juin 2024. Il aurait été étonnant que la FEHAP puisse autant anticiper en proposant dès décembre 2023 des éventuelles avancées salariales…

La suite au prochain bulletin qui nous espérons sera bien plus positive.

Brève info juridique CCN 51 concernant les indemnités de travail de nuit :

Dans la convention, les salariés qui en remplissent les conditions peuvent percevoir deux indemnités au titre du travail de nuit.

Les 2 indemnités pour travail de nuit prévues par la CCN 51, visant le travail pendant cinq heures au moins entre 21 h et 6 heures, et le « travail effectif » toute la nuit, **sont cumulatives.** La Cour de cassation le précise clairement dans un arrêt du 25 octobre 2023.

Le choix d'appliquer l'une, l'autre ou les deux indemnités ne revient pas au choix de l'employeur mais à la situation dans laquelle se trouve le salarié.

Écrit comme tel dans la CCN 51 :

*« A3.2 - **INDEMNITES POUR TRAVAIL DE NUIT***

*A3.2.1 - **Salariés assurant un service normal***

Les salariés qui assurent totalement ou partiellement leur service entre 21 heures et 6 heures et ce, pendant 5 heures au moins, percevront une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,03 point.

*A3.2.2 - **Salariés assurant un travail effectif***

Les salariés qui assurent un travail effectif (intensif ou non) durant toute la durée de la nuit percevront, en outre, une indemnité égale par nuit à la valeur de 1,68 point. »

Isabelle TESSIER
Secrétaire Fédérale

”

Guillaume G. sociétaire a dit :

“J’attends que mon conseiller me propose des contrats adaptés à mon évolution de vie.”

On s’adapte toujours à vous, Guillaume.

Bilan personnalisé

Faites **le point sur votre situation actuelle** avec votre conseiller.

MACIF

La Macif,
c’est **vous.**

Campagne réalisée à partir de témoignages de sociétaires Macif. Photos prises par les sociétaires.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L’INDUSTRIE ET DU COMMERCE.
Société d’assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

CCNT 65

“ TOUJOURS DEBOUT !

Conscient de la fragilité de la situation dans laquelle elle se trouve (moins de 5 000 salariés) et de la pression mise par les services de l'État sur les fusions des Branches professionnelles, l'UNISSS n'a de cesse de répéter à chaque CPPNI sa volonté de faire vivre cette convention collective… tout en précisant systématiquement… dans l'attente de la **« Convention Collective Unique Étendue »**.

Rejoindre la grande CCUE est bien dans leur intention ! Mais à la FNAS FO on ne se trompe pas. La destruction de tous nos droits est bien en marche avec un tel projet et notre mandat est clair : défendre et améliorer les Conventions Collectives et Accords Nationaux existants.

Dans sa 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 ont été à l'ordre du jour pour 2023, sur propositions des Organisations Syndicales (OS), dont la mise en place de jours d'absence pour 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 »** a été signé le 2 juin 2023 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 (sauf dispositions locales plus favorables).

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 deux autres sujets, des avenants sont toujours en cours de négociation et devraient se conclure en ce début d'année.

Sur le sujet des proches-aidants, les OS s'entendent pour demander l'allongement de la durée maximale du congé proche-aidant, le maintien de salaire ou le complément de salaire si le salarié bénéficie de l'AJPA (Allocation Journalière du Proche Aidant).

Il est également proposé de rajouter un article 58 bis dans le texte de la CCNT 65 relatif au maintien de salaire pour les congés paternité à l'égal du congé maternité. Cet article s'appliquera également aux adoptants. Le principe de cet article additionnel a été validé par les membres de la CPPNI.

La mise en conformité du texte de la CCNT 65 avec L'article L3142-4 (congés pour événements familiaux) du Code du Travail a été effectuée. Cet article a été modifié dans son sixième alinéa et il fait passer de deux à cinq jours d'autorisation d'absence pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Sont également à l'ordre du jour pour 2024 :

- La négociation en vue d'aboutir à l'établissement des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels (mise en conformité avec l'article 17 portant sur la réforme des retraites).
- La mise en conformité des droits à congés et report des congés payés non pris à la suite d'une absence pour maladie. L'UNISSS a souhaité remettre ce sujet sur la table en 2024 dans l'attente de nouvelles décisions des Conseils de Prud'Hommes (CPH) ou d'une évolution législative.

Négociation salariale

Pour 2023, rien n'avait été annoncé en termes de moyens supplémentaires lors de la conférence salariale de février. Donc, **pas d'augmentation du point** possible ! La situation des salariés du secteur risque encore de s'aggraver !

Dès juin, les Organisations Syndicales ont été unanimes sur une demande d'ouverture d'une négociation sur la revalorisation des salaires, à la suite de l'augmentation du SIMC du 1er mai. Les grilles sont à nouveau infra-SMIC en-deçà de l'indice 322, jusqu'au groupe D.

L'UNISSS espérait une nouvelle conférence salariale du secteur en septembre, mais elle n'a pas eu lieu…

En novembre, FO et CGT faisait une déclaration commune :

DÉCLARATION LIMINAIRE CGT ET FO À LA CPPNI DU 17 NOVEMBRE 2023

POLITIQUE SALARIALE

Notre secteur professionnel, assurant des missions de services public, est en proie à une grave crise de recrutement et de fidélisation. Ce contexte structurel, amplifié par l'aspect conjoncturel de ces dernières années, n'est plus tenable.

Les tensions généralisées, impactent tant les professionnels que les bénéficiaires le choc économique inflationniste qui vient percuter le monde du travail, amplifie les situations de mal-être.

Notre secteur est en danger.

Une grande partie des salariés est exclue des mesures Laforcade.

Il est urgent de porter des mesures de politiques salariales pour revaloriser ce secteur qui peine à tenir la tête hors de l'eau :

- réajuster la valeur du point en fonction des années de fortes pertes par rapport à l'évolution du SMIC (sur 30 ans)
- porter le SMIC à 2 000 € brut
- attribuer les primes Laforcade, 239 € brut mensuel à tous les salariés, sans discrimination

Pour FO et CGT, il est grand temps de répondre aux urgences d'attractivité, de précarité, et de dégradation des conditions de travail dans cette CPPNI de la CCNT 65

Les Organisations Syndicales demandent unanimement la révision des grilles sur la base : SMIC + 50 € + 239 € (prime Laforcade), soit les salaires minima à 2 036 € brut.

L'UNISSS ne serait pas contre cette base pour réviser les grilles de classification et s'est engagée à travailler sur 2 propositions qu'elle soumettra à la CPPNI dès janvier 2024 :

- L'une sur un salaire de base à 2 000 € brut, sans toucher aux grilles de classification actuelles,
- L'autre sur un salaire avec les 183 € pour tous

Complémentaire Santé et Prévoyance

Les Organismes Assureurs (OA) demandent une augmentation de 5 % de la cotisation de la Complémentaire Santé au 1er janvier 2024 malgré un régime excédentaire (P/C de 97 %). L'UNISSS consent avec la CFDT et la CFE-CGC a une augmentation de 2 %.

FO ne sera pas signataire d'un tel avenant.

Sur la Prévoyance, pas d'augmentation de la cotisation pour 2024 malgré la demande des OA d'une augmentation de leur frais de gestion.

Alors que dans la plupart - pour ne pas dire la quasi-totalité - des autres Conventions Collectives Nationales, les négociations sont à l'arrêt, la Convention Collective Nationale 65 continue à vivre.

Pendant que, sur le champ de la BASSMS, les négociations sont interrompues et que la résistance contre la CCUE bat son plein, la CCNT 65 a encore de beaux jours devant elle. L'UNISSS est consciente de l'intérêt à négocier et signer des accords.

Pour la FNAS FO, les intérêts des salariés passent nécessairement par la défense et l'amélioration de toutes les Conventions Collectives Nationales. Il n'y a pas de petite victoire ; chacune est un point d'appui dans tous les autres combats que nous menons !

Véronique MENGUY
Conseillère Fédérale
et
Michel POULET
Secrétaire Fédéral

Le Groupe VYV vous propose son mémento social 2023

Pour vous accompagner dans la gestion de votre protection sociale, nous mettons à votre disposition le **mémento social 2023**, véritable outil qui regroupe les chiffres clés et les principales données de la protection sociale :

- les prestations versées par le régime général de la Sécurité sociale : indemnités journalières, pension d'invalidité… ;
- les tarifs de la Sécurité sociale dans le cadre du parcours de soins ;
- les montants des remboursements de frais médicaux.

Téléchargez le mémento social 2023

MUTUALITÉ FRANÇAISE
MEMBRE DE LA

Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 532 661 832, n° LEI 969500E0I6R1LLI4UF62. Siège social: 62-68, rue Jeanne-d'Arc - 75013 Paris. DirCom Groupe VYV - ©GettyImages - 04/23.

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE – SOINS & ACCOMPAGNEMENT – LOGEMENT

GROUPE vyv

CCNT 66 et Accords CHRS

“ 2024 : OÙ EN EST-ON ?

Les négociateurs FNAS FO présentent tout d'abord leurs meilleurs vœux de résistance et de combats pour l'année 2024. A l'occasion de la nouvelle année, voici un point sur la situation de la négociation nationale, si tant est que l'on puisse parler de négociation…

De l'autre côté de la table, les représentants employeurs sont toujours arcboutés sur leur projet de Convention Collective unique au rabais, et refusent de négocier les sujets portés par les représentants des salariés.

Les seuls sujets qui sont traités portent sur le régime de prévoyance, le régime de complémentaire santé, le fonds paritaire et en partie sur les salaires. La raison est simple, ces sujets ne peuvent être traités que dans le cadre conventionnel. Ils ne peuvent pas être renvoyés au niveau de la « supra » Branche, la BASS (Branche des Activités Sanitaires et Sociales), qui est dénommée également 3SMS (Secteur des activités Sanitaires, Sociales et Médico-Sociales), secteur qui couvre la CCNT 51, la CCNT 66/CHRS, la Croix-Rouge Française et les Centres de Lutte contre le Cancer).

Il est inacceptable que les sujets qui concernent le quotidien de salariés et des établissements ne soient pas traités au niveau de leur Convention Collective Nationale.

Pour la FNAS FO, il s'agit d'un défaut de loyauté dans la négociation. Cette attitude des employeurs, soutenue par le gouvernement, conduit à la situation actuelle : sans mise à jour législative régulière, des articles et des dispositions conventionnelles ne sont pas conformes au droit. De la même façon, des salariés obtiennent des diplômes ou des certifications qui ne sont pas reconnues, faute d'inscription dans la Convention Collective. C'est inacceptable.

La FNAS FO porte pourtant sans relâche à l'ordre du jour les sujets qui intéressent les salariés, et particulièrement :

→ Les salaires :

Les employeurs et la CFDT veulent que les salaires soient traités au niveau de la BASS. Pour FO, c'est non ! Les valeurs de point sont conventionnelles, et c'est bien à cet endroit que les salaires peuvent être revalorisés.

De plus, les employeurs et la CFDT se rejoignent également sur le niveau de revalorisation des salaires, qui devrait être contenu dans les enveloppes budgétaires fermées, octroyées par les politiques publiques sans considération pour les besoins de notre secteur.

Pour FO, les négociations doivent s'appuyer sur des éléments tangibles, en lien avec la réalité, c'est-à-dire avec la prise en compte de l'inflation, du rattrapage du gel de la valeur du point subi pendant des années, et surtout des besoins du secteur. Actuellement le secteur a cruellement besoin de recruter et de fidéliser des salariés. Les salaires doivent être à la hauteur.

C'est pourquoi, FO propose des avenants salariaux, sur la revalorisation de la valeur du point, comme sur l'attribution des 183 euros pour tous. FO se félicite du front unitaire avec la CGT et SUD.

Lors de la séance du 19 décembre, FO, SUD et CGT ont signé en séance un avenant revalorisant la valeur du point à 5,16 euros et un avenant attribuant les 183 euros à tous les salariés. CFDT et AXESS n'ont pas signé. Le délai de signature est toujours ouvert, et FO a demandé aux employeurs de revoir leur position.

→ Les Assistants Familiaux, les congés trimestriels, la fusion des accords CHRS et de la CCNT 66 :

Si les employeurs refusent systématiquement de négocier ces sujets en les renvoyant à une hypothétique convention unique, ils devront à un moment donné prendre en compte les revendications FO :

- **Les Assistants Familiaux :** l'ouverture de négociations est exigée par l'ensemble des 4 organisations syndicales représentatives (CFDT, CGT, FO et SUD). Les employeurs s'obstinent dans leur refus alors que la Loi Taquet de février 2022 a modifié largement les rémunérations et les conditions de travail, créant des conflits du travail qui pourraient pourtant se régler par une évolution du texte conventionnel.
- **Les Congés trimestriels :** toutes les organisations syndicales rejoignent FO sur la nécessité de réviser et d'améliorer les congés trimestriels pour l'ensemble des salariés (66 et CHRS), de les attribuer en urgence aux salariés de l'annexe 10, comme de reconnaître le statut d'accompagnant éducatif et social aux maîtresses de maison et aux surveillants de nuit en les intégrant à l'annexe 3.
- **La fusion des accords CHRS avec la CCNT 66 :** les employeurs, pourtant à l'initiative de cette fusion imposée aux salariés, refusent d'avancer sur ce sujet, prétextant « avoir le temps », laissant les salariés dans l'incertitude alors que la loi prévoit 5 années pour négocier la fusion des textes conventionnels. Car même si nous n'avons pas choisi ce cadre et que nous nous y sommes opposer farouchement - allant jusqu'à épuiser les recours juridiques -, la FNAS FO revendique l'amélioration des droits conventionnels et ne se satisfait pas de cette situation d'abandon conventionnel.

Pour FO l'attitude des employeurs n'est pas acceptable.

La situation de blocage actuelle ne peut perdurer.

La FNAS FO a demandé audience auprès du ministère au sujet des Conventions Collectives Nationales du secteur.

Si les choses n'évoluent pas, les établissements vont au-devant de difficultés majeures (si ce n'est pas déjà le cas).

→ La défense du cadre légal de la négociation :

En novembre et décembre 2023, la DGT (Direction Générale du Travail) ne s'est pas rendue disponible pour les réunions de la Commission Paritaire. FO, rejoint par l'ensemble des organisations syndicales, s'est adressée à la DGT pour demander le maintien de la Commission Mixte Paritaire et donc du cadre légal de la négociation.

→ A noter en ce début d'année, l'augmentation du SMIC :

SMIC brut au 1er janvier 2024 : 1 766,92 € (1398,68 net)

Pour rappel, le minimum conventionnel est infra-smic, il doit être complété par une indemnité différentielle. Il faut avoir l'indice 412 pour être au niveau du SMIC (Indice x 3,93 valeur du point + 9,21 % indemnité de sujétion spéciale).

Corinne PETTE et Michel POULET
Secrétaires Fédéraux

Familles rurales

NOS REVENDICATIONS POUR 2024

La FNAS FO n'a pas été signataire de l'accord de fusion des Branches Familles Rurales, Eclat et Pêche de loisirs et de protection du milieu aquatique, le 9 février 2023.

Nous continuons 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.

Nathalie CALLANQUIN
Trésorière Générale Adjointe

Régies de quartier

MUTUELLES SANTÉ AG2R ET AESIO : Des augmentations en perspective pour 2024 !

Malgré le blocage de Force Ouvrière sur l'augmentation des cotisations des mutuelles qui se limitait quasiment seulement au PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale) chaque année, il nous est difficile désormais de ne se tenir qu'à ce niveau.

Des nouvelles prises en charge supplémentaires pour 2023 et 2024 sont imposées par l'Etat auprès des mutuelles. Certains postes ont ou vont évoluer comme le dentaire (+10 % imposés), les transports, les consultations généralistes, le rôle du pharmacien dans la prise en charge de certaines vaccinations (actes payants supplémentaires) et l'augmentation de la franchise sur certains médicaments…

La délégation Force Ouvrière a rappelé que le processus de destruction de la Sécurité Sociale était engagé par l'Etat. Il se décharge sur les assureurs qui font payer eux-mêmes les salariés ! c'est inacceptable et injuste, les salariés sont toujours les premiers sur la ligne de mire.

La délégation a pu minimiser l'augmentation pour 2024 en négociant à 8 %, sachant que le PMSS prévoit une augmentation de 5,40 % de fait, cela représente une différence de + 2,6 %. Certes toujours de trop pour les salariés mais beaucoup moins importante que dans d'autres champs conventionnels. Parfois les demandes des assureurs dans d'autres conventions peuvent atteindre 20 % d'augmentation de la cotisation mutuelle.

Force Ouvrière continue aussi à réclamer une prise en charge à hauteur de 60 % de la mutuelle par l'employeur, ce qui laisserait à charge 40 % pour le salarié au lieu de 50 % actuellement. L'augmentation de la cotisation serait alors absorbée par l'employeur et non par le salarié.

En parallèle, FO a mené sa bataille, comme à son habitude, pour l'augmentation des salaires dès janvier 2024. Le SERQ[1] propose une augmentation de la valeur du point de 1,50 % afin de soi-disant couvrir la hausse du coût de la mutuelle. Toujours trop peu pour FO, même si cela compense l'augmentation de la mutuelle, cela veut dire que les salariés des régies n'en verront pas la couleur sur leur bulletin de paie. Cette augmentation sera insignifiante, elle servira juste à corriger la baisse du salaire.

Pour Force Ouvrière, répondre aux besoins des salariés et rattraper l'inflation c'est au minimum une augmentation de 6 % de la valeur du point !

Les Régies peuvent et doivent faire un effort sur les plus bas salaires, nous ne serions pas signataires si la proposition d'augmentation de la valeur du point restait à 1,50 %.

Sylvie BECK
Secrétaire Fédérale

[1] *Syndicat des Employeurs des Régies de Quartier*

Protection, services, accompagnement social

Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements

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

malakoffhumanis.com

malakoff humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

MH-12552_1911

RÉDUCTION DU DÉLAI DE RECOURS DU SALARIÉ CONTRE SON LICENCIEMENT : UNE BIEN MAUVAISE IDÉE !

Le 2 décembre dernier Bruno Le Maire, ministre de l'Économie, a annoncé sa volonté de réduire à deux mois, contre un an actuellement, le délai pour déposer un recours contre une entreprise en cas de licenciement, dans le cadre de la loi Pacte II. Pourquoi vouloir prendre une telle mesure ? Quelles seraient les conséquences pour le salarié ?

Historique du délai pour agir en justice afin de contester son licenciement

Au cours des quinze dernières années, les règles relatives à la prescription des actions judiciaires en droit du travail n'ont cessé d'évoluer.

La prescription extinctive des actions en contestation du licenciement n'a bien entendu pas été épargnée.

Les règles qui leur sont applicables ont ainsi évolué en trois temps.

D'abord, la loi n°2008-561 du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile a abaissé le délai de prescription de droit commun, applicable aux actions en contestation d'un licenciement de 30 à 5 ans.

Ensuite, la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a créé l'article L. 1471-1 du Code du travail, dont le premier alinéa soumettait l'action en contestation de la rupture du contrat de travail à un délai de prescription de 2 ans courant à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Enfin, l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail a modifié ce texte et réduit encore ce délai de 12 mois, tout en établissant un point de départ fixe à la date de notification de la rupture.

Ainsi, en étant ramené à une durée de 12 mois, le délai de prescription de droit commun a été aligné à celui qui est applicable en matière de licenciement pour motif économique.

Toutefois, cette évolution ne semble pas terminée. Le ministre de l'Économie, Bruno Le Maire, a en effet indiqué dans un entretien accordé au Parisien le 2 décembre dernier, à la veille d'une réunion gouvernementale devant se tenir à Matignon concernant l'emploi, vouloir réduire ce délai de contestation d'un licenciement de 12 à 2 mois.

Il a précisé vouloir proposer cette réforme dans le cadre du projet de loi Pacte II visant à donner plus de liberté aux entreprises, lequel sera présenté début 2024.

Quelles seraient les conséquences juridiques d'une réduction de ce délai pour les salariés ?

La réduction à deux mois du délai de contestation d'un licenciement est inacceptable, ce délai étant excessivement court, voire constitutif d'une violation du droit d'agir en justice.

Nous pouvons considérer, en effet, que l'objectif de garantie de la sécurité juridique qu'induit la fixation d'un terme aux actions en justice ne saurait justifier une telle atteinte au droit d'accès à un tribunal.

Plus précisément, cette nouvelle mesure peut être clairement perçue comme une limitation du droit d'un salarié à contester son licenciement, ce dernier n'ayant plus alors que très peu de temps pour se retourner et formaliser un recours, ce qui aurait pour conséquence, en définitive, de précariser davantage les travailleurs.

En effet, certains salariés sont parfois en état de choc suite à l'annonce de leur licenciement et ont besoin d'un laps de temps pour se retourner, et le cas échéant d'envisager une action en contestation.

De même, la réduction de ce délai de prescription ne leur laisserait que très peu de temps pour trouver un avocat ou un défenseur syndical, préparer leur dossier, réunir les pièces nécessaires à la rédaction d'une requête qui se doit d'être motivée à peine de nullité.

Pour les défenseurs syndicaux mais aussi pour les avocats, cela pourrait donc aussi signifier être contraints de travailler dans des délais impossibles à tenir.

Il convient, en effet, de rappeler que la réforme opérée par le décret n°2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale a supprimé le principe de l'unicité de l'instance. Ainsi, tandis qu'avant le 1er août 2016, les avocats pouvaient saisir le conseil des prud'hommes et ajouter des demandes au fur et à mesure, ils doivent désormais concentrer tous leurs moyens dans la requête initiale, ce qui impliquera nécessairement des problèmes d'organisation de la défense dans le cas d'une réduction aussi drastique du délai de recours.

Il n'est, par ailleurs, pas vain de souligner que le délai de prescription de l'action en contestation commence à courir à compter de la date de notification au salarié de son licenciement. Or, dans certains cas, le salarié devra exécuter un préavis, parfois d'une durée de deux mois en fonction de son ancienneté, de sorte qu'il sera contraint d'engager une action pendant la durée de son préavis afin de ne pas prendre le risque d'être prescrit. Les conséquences sur les conditions d'exécution de ce préavis pourraient alors être considérables.

Comme l'a indiqué Frédéric SOUILLOT, cette mesure reviendrait à *« s'en prendre à notre modèle social et aux droits des salariés »*, avertissant que FO combattra *« tout nouveau recul social »*.

David LEGRAND
Secrétaire général adjoint

Formation professionnelle

VAE SIMPLIFIÉE, DIPLÔME SACRIFIÉ

Dans le cadre d'une refonte globale du ***dispositif***, un décret est paru au Journal Officiel le 28 décembre 2023.

Notons, avant toute autre considération, un changement qui d'emblée devrait nous alerter. La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) était jusqu'alors inscrite dans le Code de l'éducation ; elle sera désormais inscrite dans le Code du travail. Ce glissement a été entériné par la loi du 21 décembre 2022 portant *« mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi. »*

L'ambition affichée par le ministère du Travail serait contenue dans la formule : *« simplifier, moderniser et sécuriser. »*

La VAE, invention d'il y a une vingtaine d'années, et dont la FNAS FO avait déjà produit une critique nourrie, est remise au goût du jour par un gouvernement qui use de tous les moyens pour libéraliser et affaiblir les droits collectifs. En l'occurrence, attaquer la qualification.

Concernant notre secteur, certains garde-fous avaient été mis en place afin de préserver en particulier la valeur des diplômes d'Etat. Certes la procédure était longue, les dossiers conséquents, mais ce n'était qu'à ce prix que le diplômé éducateur spécialisé VAE par exemple pouvait prétendre avoir le même diplôme que le diplômé éducateur spécialisé en voie directe. Les procédures dorénavant devraient être simplifiées et raccourcies.

Un certain nombre de nouveautés voient donc le jour, notamment :

- Un congé de VAE passant de 24 à 48 h ;
- Création d'**« architectes de parcours »** permettant d'assurer un accompagnement individualisé des candidats ;
- La création d'une plateforme **France VAE**, service public de ladite VAE (après France Compétences et France Travail…) ;
- Un allègement des procédures pour réduire les délais à la fois d'instruction et d'obtention des certifications.

Au sujet des *architectes de parcours*… Comment ne pas faire un lien direct avec la prolifération des *blocs de compétences* qui préfigurent l'éclatement définitif des diplômes de demain ?

Diplômes et qualifications seront vendus à la découpe, par blocs, éloignant des questions d'éducation émancipatrice… Et prenant leur place, les *compétences* et les besoins de l'emploi serviront d'habits de respectabilité à l'exploitation ainsi réinventée.

Les Commissions Nationales Paritaires de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des différentes Branches de notre secteur devront se saisir dans les prochains mois de la mise en œuvre de cette nouvelle loi.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

SYNCEA
Les experts aux côtés des CSE

Apprentis d'Auteuil

“ MESURE COMPLÉMENTAIRE ET INFORMATIONS

PRIME de partage de la Valeur sur la Paie de février

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

Pourquoi **FO** sera signataire ?

- Une prime a été négociée par FO et sera attribuée à tous les **salariés de la Fondation Apprentis D'Auteuil dont les Apprentis.**
- Une prime de **400 euros brut à tous les salariés** mais également à tous les assistants familiaux, travailleurs mis à disposition et aux collaborateurs AESH, Enseignant de l'Enseignement Privé et de l'Enseignement Agricole.

Cette enveloppe budgétaire représente 3.6 millions d'euros après les 2% d'augmentation de salaire.

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

Par ailleurs les AESH et les enseignants d'Etat percevront eux aussi une prime mais soumise à charges sociales.

FO sera signataire de cette négociation pour l'extension sur la NAO 2023 et sur cette prime attribuée à tous les salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil. Nous sommes satisfaits d'avoir été entendus pour les salariés.

VIOLENCE AU COLLÈGE Notre-Dame-du-Bon-Accueil à GORGES

Le climat s'est dégradé dans cet établissement qui accueille des élèves en décrochage scolaire en primaire et en collège. Le personnel du collège de Notre-Dame-du-bon-accueil dénoncent une montée de la violence des élèves, depuis plusieurs mois.

Le premier indicateur à prendre au sérieux est la chute du nombre d'élèves. L'établissement rencontre des difficultés dans sa gestion au quotidien par le comportement de certains élèves en classe.

Le deuxième indicateur inquiétant est le nombre d'enseignants en arrêt de travail. L'augmentation du nombre de démissions, de ruptures de contrats au collège face à un public difficile et des problématiques qui relèvent peut-être d'un établissement spécialisé.

Plusieurs actes d'agressions et de violences ont eu lieu dont le dernier en date est un jet de pierre sur une enseignante dans sa classe.

Face à cet ultime acte, les salariés, éducateurs et enseignants ont fait valoir leur droit de retrait le 14 décembre 2023.

La direction a annoncé son opposition à ce droit de retrait car selon elle il n'y a pas de danger imminent sauf pour l'enseignante concernée par cette agression dont le jeune n'a pas été identifié.

Les salariés ne sont pas reconnus, ni soutenus par leur direction, cette difficulté supplémentaire fragilise l'établissement et devant une telle confusion le sentiment d'impunité de certains élèves ne fait qu'empirer la situation.

Les salariés ont demandé à rencontrer la direction ainsi que le Directeur régional, celui-ci est venu sur site le lendemain.

La direction régionale soutient sa Directrice d'établissement, ce qui est logique en tant que manager mais notre problématique est ailleurs : que faisons-nous pour sortir de cette situation ?

Car ce n'est pas en renvoyant la responsabilité aux salariés que la situation va s'apaiser, bien au contraire.

Il y a eu par le passé, deux expertises sur les risques psychosociaux dont les plans d'actions n'ont jamais été appliqués.

Nos représentants FO ont saisi les instances du personnel, les RP, la CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) et aussi régulièrement le CSE Nord-Ouest.

Nous n'avons pas été entendus lors du CSE (Syndicats et Direction Régionale), nos demandes n'ont pas été relayées par les instances censées protéger les salariés et leurs conditions de travail. Nous n'avons pu que constater, impuissants, mois après mois la dégradation de cet établissement.

Plus grave encore, comment des adultes en difficultés peuvent protéger le public mineur que nous accompagnons ? Car pour rappel, garantir des conditions de travail correctes à des salariés

c'est garantir aux enfants des conditions d'accueil adaptées à leurs difficultés et dans un climat qui permet l'acquisition des apprentissages.

Nous avons été surpris de constater que la cheffe d'établissement a participé à deux émissions télévisées sur M6 alors que l'établissement sous sa responsabilité prend l'eau de toute part.

Que devons-nous en tirer comme conclusion ? **Peut-être qu'il faut choisir entre faire de la télé ou être directrice d'établissement à la Fondation Apprentis d'Auteuil.**

Pendant que des salariés sont en arrêts ou en grande souffrance, la directrice passe à titre privée à la télévision sur M6 et vient ternir l'image de la Fondation en adoptant un comportement inapproprié pendant que les salariés sous sa responsabilité souffrent chaque jour.

FO Apprentis d'Auteuil reste vigilant sur la situation et continuera d'informer les instances afin d'améliorer les conditions de travail des salariés et de l'accueil des jeunes.

Situation préoccupante de notre Représentante Syndicale au CSE IDF

Nous avons pris la décision à la fédération d'interpeller notre Directeur Général concernant la situation d'Anne BOTTA, représentante syndicale FO au CSE IDF (Ile-de-France) et déléguée syndicale du périmètre Essonne -Protection de l'enfance.

Elle a été embauchée à la Fondation, **le 3 janvier 2022**, dans le « service Ado » - établissement de Massy (91), comme salariée éducatrice spécialisée à la fondation. C'est un service dans lequel les conditions de travail semblent difficiles, puisque le nombre d'arrêts de travail est important.

Très vite, ses relations avec son chef de service et sa directrice se sont tendues, conséquence de ses prises de position syndicales, entre autres, en raison de la situation particulière à ce service.

Pour sortir de cette situation, elle a donc demandé, **le 1er septembre 2022**, à bénéficier d'une mobilité interne. Celle-ci lui a été refusée au prétexte qu'il n'y avait pas de CDI à pourvoir à ce moment-là, mais uniquement un CDD.

Le 15 octobre 2022, elle a été agressée par un jeune accueilli sur son service. La prise en charge par sa hiérarchie de cette situation a été plus qu'inadaptée et totalement inacceptable, au regard d'une menace de viol, filmée et publiée à son insu, sur un réseau social avec la révélation de son identité, accompagnée d'insultes et d'éléments diffamants.

À la suite de cette agression, **fin janvier 2023**, une préconisation de la médecine du travail demande que la salariée ne soit plus en contact avec le public adolescent pendant 6 mois. La direction passe outre et ne lui propose que des services qui accueillent des adolescents Mineurs Non Accompagnés.

Au regard de cette situation, à de nombreuses reprises, elle a exprimé non seulement à l'oral mais aussi par écrit, son mal-être sur le service et son souhait de changer rapidement de lieu de travail. Elle continuera également de candidater systématiquement sur tous les postes d'éducateur à Marcoussis, service de jeunes enfants, et pour lesquels aucune réponse ne lui sera donnée ni aucun entretien proposé.

De février 2023 à juillet 2023, elle se verra sanctionnée de deux avertissements pour des faits pour le moins discutables. La salariée a bien entendu contesté ces deux sanctions disciplinaires.

Notre camarade devra attendre une deuxième préconisation de la médecine du travail pour que sa directrice d'établissement lui propose enfin un avenant temporaire auprès d'un public plus jeune.

Celui-ci débutera à compter du 19 juin 2023 et seulement jusqu'au 27 août 2023.

Début août 2023, la direction lui proposera même de passer un entretien pour l'ouverture d'un nouveau pavillon sur Marcoussis, mais sans succès.

Le 4 septembre 2023, au regard de cette situation plus qu'inacceptable et qui perdure, Anne BOTTA et Daniel LAURENT, notre Délégué Syndical Central Force Ouvrière, ont été reçus par la Directrice d'établissement et le Directeur des Ressources Humaines de la Fondation. Lors de cet entretien, la direction explique que par suite d'un bilan auquel la salariée n'a jamais été conviée, elle a été jugée inapte à occuper ce poste. Se sentant menacée d'un éventuel licenciement, notre camarade accepte finalement de travailler dans le service accueillant des adolescents MNA (Mineurs Non-Accompagnés), contrairement à la préconisation initiale de la médecine du travail.

Courant novembre, un troisième avertissement lui est notifié.

Depuis, elle est toujours affectée sur le service qui accueille des adolescents MNA.

La direction ne semble pas souhaiter apaiser une situation qui n'a que trop duré et qui est aujourd'hui devant le Conseil de Prud'Hommes. Par ailleurs, les différentes demandes de rendez-vous formulées par notre Délégué Syndical Central en direction des Directeurs régionaux concernés ou du Directeur des Ressources Humaines, sont restées sans réponses.

Face à cette situation, la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière, demande un entretien, accompagné de notre Délégué Syndical Central, afin de tenter de trouver des solutions positives.

Au regard des éléments en notre possession, l'inertie de la Direction est incompréhensible et inadmissible. L'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur concerne chaque salarié, qu'il soit ou non syndiqué, voire comme Anne BOTTA, membre de la délégation syndicale centrale amenée à négocier au niveau national, dans la Fondation.

Dans l'attente d'une réponse de la Fondation, nous continuons d'accompagner notre camarade dans son mandat et mission auprès

des salariés et pour trouver enfin une écoute attentive du DG pour apaiser la situation et appliquer une mobilité sereine à la salariée.

Pourquoi autant de mauvaise volonté et de sanctions injustes de la part de la direction de l'établissement ?

FO Apprentis d'Auteuil participe au Haut Conseil de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes

Il a été abordé, lors de cette table ronde,

- un retour d'expérience sur la mise en place de l'index
- les choix effectués par la Fondation Apprentis d'Auteuil
- comment les organisations syndicales ont été associées à sa mise en place
- comment la méthode a été appliquée.

Également les sujets de la BDESE (Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales) et sur l'égalité professionnelle avec les indicateurs retenus mais aussi sur les discriminations possibles entre les femmes et les hommes.

Ce que l'on peut retenir ou se demander c'est si l'index s'inscrit dans une perspective de transparence salariale. L'Index de l'égalité professionnelle peut-être utile mais très imparfait lorsque l'on choisit de calculer simplement sur deux catégories : cadre et non cadre.

Il est aussi question de tout ce qui touche à la rémunération des salariés.

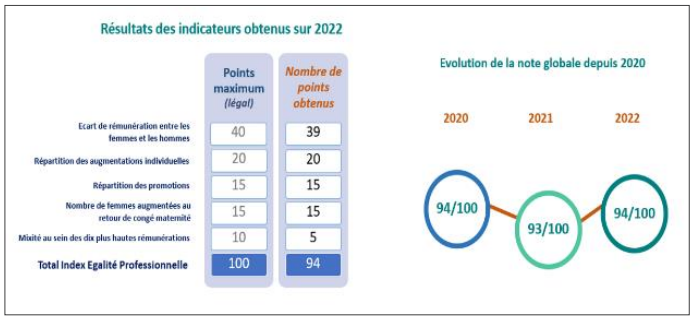
De fait, cette table ronde confirme les risques pressentis et dénoncés par FO. L'invisibilisation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et par voie de conséquence l'obstacle ainsi créé à la négociation collective afin de les supprimer chaque année. Il est nécessaire de corriger les écarts régulièrement et nous demandons, dans notre cas, à notre employeur de s'engager réellement sur ces dispositions.

L'outil de l'index égalité ne s'attaque pas à toutes les causes des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il masque plus qu'il ne révèle les inégalités restantes, du fait de son paramétrage. Il ne s'attaque pas à la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel et parmi les bas salaires. Ainsi que dans certains métiers où leurs compétences ne sont pas toujours reconnues. Il laisse se poursuivre certaines discriminations subies par les femmes tout au long de leur parcours professionnel.

Pour Force Ouvrière, il doit être question d'agir contre la totalité des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. L'Index égalité doit être un complément et non un obstacle à la négociation collective. C'est pourquoi FO revendique la réforme de l'index égalité dans son ensemble. Cet outil doit être amélioré car le score obtenu ne représente pas la réalité dans les entreprises ou associations.

Par conséquent, c'est un outil qui limite, de fait, la participation aux négociations. Il met en avant le risque de transformer cet outil de négociation en un outil managérial. Cet usage impose une vision restrictive de la politique d'égalité. En se fixant l'objectif unique d'atteindre une bonne note, sans tenir compte de tous les paramètres envisageables car cela représente trop de facteurs et d'indicateurs de suivi pour l'employeur.

Ci-joint la note des Apprentis d'Auteuil sur 3 années.



Une circulaire vient de sortir sur la transparence des rémunérations et nous souhaitons, bien sûr, qu'elle puisse se mettre en place avec un cabinet extérieur mais de façon paritaire. Nous pensons que c'est une bonne idée de fournir plus de données qu'actuellement. Il permettra de faire évoluer l'index dans sa transparence et dans ses résultats.

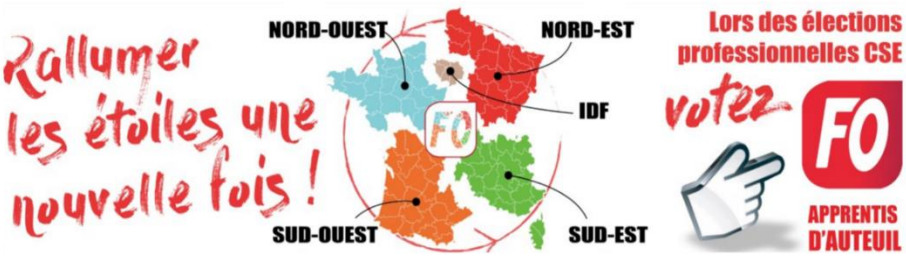
C'est pourquoi nous souhaitons qu'à la Fondation Apprentis d'Auteuil nous prenions le temps de réviser l'impact de l'index égalité mais aussi notre BDESE plus lisible et plus accessible pour tous les acteurs du dialogue social.

L'égalité professionnelle est un combat syndical pour Force Ouvrière !

Nous remercions **FORCE OUVRIÈRE** pour la confiance qu'elle nous porte en nous confiant cette responsabilité ainsi que notre camarade Anne BOTTA pour avoir représentée notre organisation syndicale.

Elections professionnelles Fondation Apprentis d'Auteuil 2023

FORCE OUVRIERE 1ère Organisation Syndicale



Bravo à tous les camarades pour cette très belle victoire syndicale !

Grace à votre travail, à votre implication personnelle durant la préparation (tract et vidéo) et la campagne menée, Force Ouvrière confirme sa 1ère place, acquise en 2019, comme organisation syndicale à la Fondation Apprentis d'Auteuil . La direction générale et le Conseil d'Administration ont reconnu le travail de notre organisation syndicale et que notre vidéo a été appréciée également par beaucoup de salariés. Un travail d'équipe réalisé par les militants lors des formations en 2023.

Il semblerait bien que la constellation d'étoiles que nous représentons a particulièrement brillé durant ce premier tour et second tour des élections professionnelles par rapport aux autres syndicats (CFDT, CFTC, CGT, UNSA et SPELC).

Force Ouvrière est majoritaire sur 3 Comités Sociaux Economiques (CSE : Nord Est, Sud Est et SO) mais aussi une belle représentation en CSE NO avec 10 élus sur 20 sièges titulaires et suppléants et pour finir 3 sièges en IDF titulaires et suppléants.

Nous pouvons également maintenant dénoncer le mauvais comportement de certains syndicats pendant cette période d'élection par des mensonges proférés sur le terrain mais les salariés n'en ont pas été dupes.

Nous regrettons aussi qu'une minorité de manageurs aient essayé d'œuvrer contre FO Apprentis d'Auteuil en les empêchant de se rendre auprès des salariés (ex : site de Perpignan). Nous reprendrons cette situation avec la direction concernée afin de mieux comprendre les raisons pour lesquelles, elle ne souhaite pas voir FO sur son site.

Résultats des Élections FO depuis 2012

- **Résultats 2012** 231 voix 10,54 % (5ème Organisation Syndicale)
- **Résultats 2015** 261 voix 11,07 % (4ème Organisation Syndicale)
- **Résultats 2019** 664 voix 27,82 % **(1ère Organisation Syndicale)**
- **Résultats 2023** 866 voix **40 % (1ère Organisation Syndicale)**

Une progression à chaque élection professionnelle pour FO Apprentis d'Auteuil.

En 2023, FO 1ère Organisation Syndicale avec 866 voix et 40 % de représentativité.

Au second tour : FO, 818 voix (43 %), **606 voix** pour **la CFDT** et **462 voix** pour **la CFTC**.

Les **salariés** ont fait le choix de voter **FORCE OUVRIÈRE** avec un écart plus important qu'au **1er tour** avec les deux autres syndicats représentatifs. Nous avons une petite déception de ne pas avoir de Cadre élu sur IDF et la disparition de la CGT au niveau national qui n'est plus représentative.

Une belle victoire collective récompensant l'engagement des militants sur le terrain auprès des salariés.

Nous annonçons l'arrivée de plusieurs camarades qui ont fait le choix de rejoindre FO lors des élections professionnelles (Nathalie, Leila, Véronique, Djamal, Sophie, Barbara, Elodie, Romain et Sonia) mais aussi de nouveaux candidats qui souhaitent s'engager dans notre organisation syndicale en étant Cadre ou Employés (Dounia, Jessica, José, Florence, Igor, Abbes, Sylvie-Joelle, Khedija, Christelle, Joan, Anne ...). Mais aussi de jeunes salariés qui annoncent de belles perspectives d'avenir pour notre syndicat FO Apprentis d'Auteuil.

En tant que Délégué Syndical Central, je tenais à remercier les camarades mais aussi plus particulièrement Sébastien PREVOTEAU et Jeff EGRIX. Par leur engagement très important dans la communication afin de montrer le travail fait sur le terrain par FO depuis plusieurs années ils ont permis la réussite de nos élections. Nous devons encore progresser afin de mieux informer les salariés des revendications et actions menées par FO, pas toujours reconnues à leur juste valeur.

Nous annonçons également que nous avons plusieurs projets en cours. La réalisation d'un guide des salariés à destination des Cadres ainsi qu'un pour les collaborateurs enseignants. L'actualisation, durant ce prochain mandat, de notre guide du salarié. Nous allons également mettre en ligne prochainement des vidéos à destination des élus et salariés.

Bravo à FO pour ces bons résultats en progression constante depuis plus de dix ans.

Mes camarades, le travail finit toujours par payer et par être reconnu des salariés.

Daniel LAURENT
Secrétaire Fédéral

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

Vivre après

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

OCIRP
protéger. agir. soutenir

En partenariat avec
GROUPE IMA

vivreapres.fr

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

Section fédérale des retraités

“

BONNE ANNÉE 2024 à tous les Retraités de l’Action Sociale Force Ouvrière

Notre prochaine Assemblée Générale du 9 février 2024 permettra de faire le point sur l’actualité économique et sociale et sur nos revendications.

La Section Fédérale des Retraités de l’Action Sociale FO poursuivra en 2024 les mobilisations sur la défense de la protection sociale collective, du système de retraite, de la Sécurité Sociale, du pouvoir d’achat et nous ferons valoir nos revendications dans le cadre du futur projet de loi sur la prise en charge de la dépendance.

La priorité 2024 reste la défense du pouvoir d’achat.

Le pouvoir d’achat se dégrade régulièrement depuis plus de 20 ans.

Depuis 2017, les retraités ont perdu plus de 10 % de pouvoir d’achat, nous exigeons une revalorisation de 20 % pour compenser l’inflation et le gel des pensions.

Nous avons soutenu l’initiative de l’UCR FO dans le groupe des 9 qui a porté le 24 octobre 2023 devant les préfectures une revendication d’augmentation immédiate de 10 % des retraites et des pensions.

La Section Fédérale des Retraités de l’Action Sociale FO s’est associée à la journée du 13 octobre 2023 à l’appel de la Confédération Force Ouvrière en intersyndicale sur les revendications de pouvoir d’achat, d’augmentation des salaires, des pensions et des minima sociaux.

L’augmentation des retraites du régime général et complémentaires autour de 4 à 5 % ne suffit pas pour compenser l’effet de l’inflation, la hausse de plus de 8 % des complémentaires santé suite aux nouveaux déremboursements de la Sécurité Sociale qui pèsent sur le pouvoir d’achat.

La Section Fédérale des Retraités de l’Action Sociale FO dénonce les difficultés de l’accès aux soins pour ceux qui n’ont plus les moyens.

La Section Fédérale des Retraités de l’Action Sociale FO dénonce l’accroissement de la pauvreté et de la précarité chez les retraités à cause d’une redistribution du capital en panne, d’une augmentation de la fiscalité, des charges liées au logement et des nouvelles réformes (retraite, assurance chômage) qui entraînent toujours un recul des droits pour les retraités et les salariés.

Il est temps de relever le niveau minimum de retraite et de pension.

L’Etat doit redevenir social, protecteur, redistributeur et producteur de services publics.

La Section Fédérale des Retraités de l’Action Sociale FO doit continuer à se mobiliser pour la défense du pouvoir d’achat et le refus de l’austérité.

La Section Fédérale des Retraités de l’Action Sociale Force Ouvrière combat pour :

- La défense de la Sécurité Sociale, du système de santé, de l’hôpital public,
- La défense du système de retraites par répartition solidaire intergénérationnel, interprofessionnel, le maintien de tous les régimes existants,
- La défense du pouvoir d’achat des retraités, la revalorisation immédiate des retraites et des pensions,
- La prise en charge de la dépendance par la Sécurité Sociale.

La Section Fédérale des Retraités de l’Action Sociale Force Ouvrière soutient l’appel à la grève et manifestation de la FNAS FO du 25 janvier 2024 contre l’inclusion forcée à l’école et la marchandisation de notre secteur.

Meilleurs vœux 2024 à tous les adhérents et militants de la FNAS FO.

Jean-Marie PETITCOLLOT
Secrétaire de la Section Fédérale des Retraités de l’Action Sociale FO

”

RÉSISTANCE RÉSISTANCE RÉSISTANCE RÉSISTANCE RÉSISTANCE

Intervention de Pascal Corbex...

“ ... À LA CONFÉRENCE SUR L'INCLUSION

Je vous apporte le salut fraternel de la Fédération Nationale de l'Action Sociale.

Nous répondons à l'invitation de la Fédération de l'Enseignement et de la Culture et de son secrétaire général, Clément POULET.

Dans les délégations aujourd'hui, sont présents nombre de camarades de l'Action Sociale directement concernés par les conséquences de l'Acte 2 de l'école inclusive.

Comme vous tous, nous tous, ils sont engagés dans ce combat contre la mise en œuvre de mesures qui ne font qu'aggraver la situation, déjà catastrophique, de l'inclusion forcée.

Fin 2023, le constat reste sans appel.

Le manque de moyens médico-sociaux (éducation spéciale, rééducation, soins) et de professionnels qualifiés va à l'encontre de la nécessaire égalité des droits et des missions de service public indispensables pour des milliers d'enfants et leurs familles qui se trouvent sans prises en charges dans les structures spécialisées adaptées.

Dans cette situation, vous en témoignez, et vous en témoignerez, les conditions-mêmes de travail des personnels et des salariés s'aggravent.

Opposée aux conséquences de la Loi Montchamp de 2005, la Fédération Nationale de l'Action Sociale (FNAS FO) fut partie prenante avec la Fédération Nationale de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle (FNEC-FP FO) de la conférence nationale sur l'inclusion scolaire systématique de 2018, qui avait déjà dressé un tableau extrêmement alarmant de la situation des élèves, des familles et des personnels concernés.

POUR, un statut pour tous les personnels, **CONTRE,** le démantèlement de l'enseignement spécialisé, **POUR,** l'abandon des pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL), nous avions appelé à la mobilisation en juin 2021, avec la Fédération de l'Administration Générale de l'État (FAGE FO), la Fédération Nationale de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle (FNEC-FP FO) et la Fédération des Services Publics et de Santé (FSPS FO).

En toute cohérence nous avons déclaré notre opposition au rapport Piveteau présenté lors de la conférence des métiers du travail social en 2022 qui prônait la *« société inclusive »*, ainsi qu'au rapport de l'ONU de Catalina DEVANDAS-AGUILAR pour qui *« la société inclusive passe par la fermeture des établissements où viennent les personnes handicapées »*.

Ainsi, nous ne pouvons qu'être opposés à l'Acte II de l'École Inclusive, qu'en demander le retrait et mener ce combat avec vous.

Vous le savez, le président de la République préconise, entre autres, la fermeture des établissements médico-sociaux qui seraient dissous dans les établissements scolaires. Il remet en cause le nombre d'Accompagnant des Élèves en Situation d'Handicap (AESH) qui selon lui est trop élevé, ainsi que leurs missions.

Le projet veut regrouper les métiers d'AESH et d'Assistant d'éducation (AED) et ainsi créer le métier d'Accompagnant à la Réussite Educative (ARE), salariés multitâches qui effectueraient à la fois de la surveillance, de l'aide aux devoirs, du périscolaire, et ne serait plus seulement affectés aux élèves.

Il vise à instaurer le Pôle d'Appui à la Scolarité (PAS) qui prévoit de supprimer la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (MDPH), service indépendant, lieu d'évaluation des besoins et d'orientation, composés de professionnels.

Conformément au mandat issu de notre 19ème congrès qui s'est déroulé la semaine dernière, pour la Fédération Nationale de l'Action Sociale (FNAS FO), une scolarisation adaptée ne pourra se faire sans :

- **Le retrait de l'Acte II de l'école inclusive ;**
- **La création d'un véritable statut pour les AESH et AED avec une rémunération à la hauteur des missions exercées ;**
- **L'abandon des Pôles Inclusifs Accompagnement Localisés** (PIAL) ;
- **La création massive de postes de personnels qualifiés et diplômés dans les établissements spécialisés, sociaux et médico-sociaux** (enseignants, éducateurs spécialisés, animateurs et personnel de santé) ;
- **L'annulation des suppressions de postes, l'arrêt immédiat des fermetures ou démantèlement d'établissements et de structures, de services, de classes** (Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (SEGPA), Etablissements Régionaux d'Enseignement Adapté (EREA), Instituts Nationaux de Jeunes Sourds (INJS) et de Jeunes Aveugles (INJA) et en conséquence, le maintien et la création de toutes les places nécessaires ;
- **L'abrogation des lois et réformes attentatoires aux droits fondamentaux et aux valeurs républicaines :** loi NOTRe, loi Santé, lois Peillon et Blanquer, projet de décret coopération, casse du service public et du code du travail ;
- **La défense et le rétablissement des formations spécialisées** (rétablissement des options de la formation des enseignants spécialisés, diplômes d'État du médico-social) ;
- **Le respect des statuts, des missions et des conventions collectives des personnels ;**
- **Le retrait, et demain l'abrogation, de l'article 53 du projet de loi de finance 2024 instaurant le pôle d'appui à la scolarité** (PAS).

Continuons ensemble, de dresser le livre noir de l'inclusion systématique, de construire le rapport de force et décidons de la mobilisation en direction des ministères concernés, pour déposer nos cahiers de revendications et tenter d'obtenir satisfaction.

Je vous remercie de m'avoir écouté.

Vive la conférence des délégués contre l'Acte II de l'école inclusive.

Vive la FNEC-FP Force Ouvrière.

Vive la confédération générale du travail Force Ouvrière.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

”

Communiqué

LE JEUDI 25 JANVIER 2024
TOUS MOBILISÉS CONTRE L'INCLUSION FORCÉE

La FNAS FO, se félicite que le conseil constitutionnel ait censuré, dans un avis rendu le 28 décembre 2023, l'article du projet de loi de finances relatif aux Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS), pierre angulaire de la loi sur l'inclusion scolaire.

Nous demandons le retrait de cet article de loi.

Il prévoit la création du Pôle d'Appui à la Scolarité (PAS), chargé de définir le quota d'heures des aides humaines – AESH, professionnels du Médico-social ou de Santé - et de placer sous tutelle de l'Éducation Nationale les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH). L'objectif est de privilégier une logique budgétaire au détriment du droit à la compensation et de remettre en cause la mission indépendante des MDPH d'évaluer les besoins et les compétences, de chaque enfant.

Le Conseil Constitutionnel précise qu'il censure cet article uniquement au motif que « *ces dispositions ne trouvent pas leur place dans une loi de finances.* » Il laisse donc la possibilité au gouvernement ATTAL/MACRON de présenter à nouveau ce projet dans le cadre législatif approprié.

Cette situation doit nous inciter plus que jamais à nous mobiliser pour obtenir le retrait définitif de l'Acte 2 de l'inclusion.

Tous en grève et manifestation

Jeudi 25 janvier 2024

à partir de 13H, Place Edmond Rostand

(RER Luxembourg)

pour un départ à 14h30

en direction du ministère de l'Education Nationale

Paris, le 6 janvier 2024

FO ACTION SOCIALE

Non à l'inclusion systématique et forcée

NON

À L'ACTE 2 DE L'ÉCOLE INCLUSIVE

TOUS EN GRÈVE ET EN MANIFESTATION

À PARIS

JEUDI 25 JANVIER 2024

13H30 - MÉTRO LUXEMBOURG

www.fnasfo.fr

DROIT
M'A DIT

MON PETIT
DROIT
M'A DIT

MON PETIT
DROIT

QUESTION ▶ Comment se déroulent les entretiens de début et de fin de mandat ?

▶ AVEC LE RENOUVELLEMENT DES COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES. L'ENTRÉE OU LA SORTIE DES MANDATS EST L'OCCASION DE FAIRE UN POINT, DANS LE CADRE D'ENTRETIENS QUI ONT ÉTÉ INSTITUTIONNALISÉS PAR LA LOI.

▶ À QUI S'ADRESSENT CES ENTRETIENS ?

Selon l'**article L. 2141-5 du Code du travail**, les entretiens de début et de fin de mandat sont ouverts aux représentants du personnel titulaires (au CSE, comité de groupe, comité européen, ou encore les représentants de proximité), aux délégués syndicaux et aux titulaires d'un mandat syndical (représentant de section syndicale ou représentant syndical au CSE).

→ Les suppléants au CSE ne sont pas concernés mais entrent dans la liste des bénéficiaires de l'entretien lorsqu'ils remplacent définitivement un élu titulaire. Un remplacement temporaire n'ouvre pas droit à l'entretien, sauf accord collectif plus favorable.

L'entretien de début de mandat n'est organisé que si le salarié bénéficiaire le sollicite. La demande peut intervenir à chaque début de mandat, peu important que le salarié ait occupé ou non un mandat précédemment.

L'entretien de fin de mandat se confond avec l'entretien professionnel, que l'employeur doit organiser tous les deux ans. La tenue de l'entretien de fin de mandat est cependant réservée, dans les entreprises de moins de 2000 salariés, aux seuls titulaires de mandats générant des heures de délégation représentant au moins 30 % de la durée du travail fixée au contrat. Dans les entreprises de 2000 salariés et plus, tous les mandats donnent lieu à un entretien de fin de mandat.

→ Selon l'**article L. 2141-8 du Code du travail**, les entretiens de début et de fin de mandat sont d'ordre public : toute mesure contraire de la part de l'employeur est abusive et donne lieu à des dommages et intérêts.

▶ QUEL EST L'OBJECTIF DE L'ENTRETIEN DE DÉBUT DE MANDAT ?

Contenu

L'entretien de début de mandat vise principalement à aborder le sujet de l'articulation entre l'exercice du mandat et l'activité professionnelle, notamment sous l'angle de la charge de travail : aménagement du poste, remplacement sur le temps accaparé par le mandat, report de certaines missions, etc.

Compte tenu des sujets à aborder, outre la présence de l'employeur (ou du membre du service ressources humaines auquel est déléguée cette mission), il est possible pour le manager du salarié puisse assister à l'entretien.

Lors d'un premier mandat, l'entretien peut aussi être l'occasion d'un point sur les modalités pratiques d'exercice des missions de représentation du personnel : affichages, circulation, recours aux heures de délégation, etc.

L'entretien de début de mandat est différent de l'entretien professionnel portant sur les perspectives d'évolution du salarié.

Assistance d'un salarié

La loi précise que le titulaire du mandat peut se faire accompagner d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Il peut s'agir d'une personne elle-même titulaire d'un mandat ou non.

Délai pour réaliser l'entretien

La loi ne fixe aucun délai. Le salarié n'a, pour autant, pas intérêt à tarder dans la formulation de sa demande, afin de fixer avec l'employeur les bases du déroulement du mandat.

▶ COMMENT SE DÉROULE L'ENTRETIEN DE FIN DE MANDAT ?

Conjonction avec l'entretien professionnel

L'entretien de fin de mandat a pour particularité de s'adosser à l'entretien professionnel obligatoire, en lui donnant une coloration spécifique compte tenu des enjeux liés à l'expiration du mandat. La loi ne fixe là non plus pas de délai, mais son organisation est encadrée par l'obligation de tenir l'entretien professionnel au moins tous les deux ans **(C. trav., art. L. 6315-1)**.

L'entretien de fin de mandat donne lieu à la rédaction d'un écrit dont une copie est remise au salarié, en vertu des règles applicables à l'entretien professionnel.

Contenu

La loi impose de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation des compétences acquises. Celles-ci doivent être comparées avec le référentiel instauré par le ministère du Travail **(C. trav., art. L. 6112-4 ; Arr. 19 janv. 2022, NOR : MTRD2133311A)**.

Outre ces sujets imposés, les problématiques à aborder sont en miroir de celles envisagées en début de mandat. Si le salarié n'a plus de mandat, le retour à une occupation du poste sur la totalité de son temps de travail doit être organisé, et une évolution de ses missions peut être envisagée, le cas échéant en tenant compte des compétences acquises au cours du mandat.

Qu'il s'agisse de l'entretien de début ou de fin de mandat, un accord collectif peut prévoir des modalités plus favorables : ouverture aux suppléants, définition de thèmes à aborder impérativement, obligation d'un écrit récapitulatif, intégration d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience, etc.

David LEGRAND
Secrétaire général adjoint

“SE SYNDIQUER, C'EST OSER ENSEMBLE POUR NE PAS SE RÉSIGNER SEUL”

Léon JOUHAUX

REJOIGNEZ FO ACTION SOCIALE

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 : 15/01/2024 - **B.A.T.** : 22/01/2024 - **Date supposée de réception :** 29/01/2024