



STOP À L'AUSTÉRITÉ
BULLETIN DE LA FNAS FO N° 354 | MARS / AVRIL 2024

STOP À L'AUSTÉRITÉ
BULLETIN DE LA FNAS FO N° 354 | MARS / AVRIL 2024

STOP À L'AUSTÉRITÉ
BULLETIN DE LA FNAS FO N° 354 | MARS / AVRIL 2024

STOP À L'AUSTÉRITÉ
BULLETIN DE LA FNAS FO N° 354 | MARS / AVRIL 2024

STOP À L'AUSTÉRITÉ
BULLETIN DE LA FNAS FO N° 354 | MARS / AVRIL 2024

STOP À L'AUSTÉRITÉ
BULLETIN DE LA FNAS FO N° 354 | MARS / AVRIL 2024

STOP

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

- Édito 3
- Communiqués et Déclarations 5
- Notre histoire 10
- Ateliers et Chantiers d'Insertion 11
- Aide à Domicile 14
- ALISFA 16
- CCNT 51 19
- CCNT 65 20
- CCN 66 et accords CHRS 21
- Familles Rurales 23
- Inclusion / Handicap 24
- Mots pour Maux 27
- Missions Locales 29
- Régies de Quartier 30
- Formation professionnelle 33
- Apprentis d'Auteuil 34
- Section Fédérale des Cadres 40

Inclus dans ce numéro :



- Section Fédérale des Retraités 42
- Campagne TPE 46
- RÉSISTANCE**
- Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile 09 49
- SDAS 11 50
- SDAS 31 50
- SDAS 35 51
- SDAS 57 52
- SDAS 63 53
- Mon petit droit m'a dit** 58

AGENDA MILITANT 2024

	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT	SEPTEMBRE
Bureau Fédéral	08 25 et 26	14 et 15	05 et 06 24	10	28 et 29	17 et 18
Conseil Fédéral	09, 10 et 11		25, 26 et 27			
Commission Conflits Contrôle	23 et 24					
Comité Confédéral National						24 et 25
Stage Fédéral	Du 16 au 18 : Parcours DSC et DS d'Association 24 : bureau de la SFR 24 : Groupe développement et communication	07 : groupe développement et communication 22 et 23 : Parcours Travail/Handicap		04 : groupe développement et communication		Du 23 au 27 : S2 à Noirmoutier COMPLET
Réunions Nationales		Du 13 au 17 : Apprentis d'Auteuil 29 et 30 : Journées BAD Du 29 au 31 : Action Enfance	Du 19 au 21 : Missions Locales	Du 13 au 17 : Apprentis d'Auteuil		
AG des SDAS	03 : AG SDAS 50 18 : AG SDAS 24 19 : AG SDAS 91	16 : AG SDAS 36		16 : AG SDAS 36		



STOP À L'AUSTÉRITÉ

Le 27 février, sans attendre, dans un communiqué que vous trouverez « in extenso » dans ce bulletin, nous avons décidé, dans la continuité et la cohérence de nos positions, d'exiger le retrait du décret 2024-124 et ainsi de poser cette juste revendication contre l'austérité.

Ce décret va amplifier l'austérité budgétaire et salariale que nous connaissons bien depuis 1983 dans tous les secteurs social, médico-social, de l'insertion, de la protection de l'enfance, de la petite enfance et de l'aide à domicile.

Publié le 21 février 2024, il annonce l'annulation de crédits à hauteur de 10 milliards d'euros.

Pour l'ensemble du secteur Sanitaire et de l'Action Sociale, à mission de service public, ce sera plus de 1 milliard de crédits en moins, soit 10 % des 10 milliards pour tous qui sont programmés.

Ainsi, les enveloppes consacrées à la solidarité, à l'insertion et à l'égalité des chances se voient amputées de 287 millions d'euros. Pour les enveloppes consacrées à l'immigration, à l'asile et à l'intégration, ce n'est pas loin de 174,6 millions d'euros. La protection judiciaire de la jeunesse voit son budget reculer de 37,9 millions et l'enveloppe Jeunesse et vie associative sera réduite de 129,4 millions d'euros. A cela s'ajoutent 300 millions d'euros pour l'aide à l'accès au logement, 49 millions d'euros pour la politique de la ville, 50 millions d'euros pour la protection maladie et 20 millions d'euros pour la prévention, la sécurité sanitaire et l'offre de soins. Les politiques d'accès et de retour à l'emploi subiront une amputation de 227,9 millions d'euros.

Et comme si cela ne suffisait pas, dans la foulée, Bruno LE MAIRE, Ministre de l'Economie, sans passer par la case ministre mais directement par celle du Président, puisque la première annonce leur était cachée, en rajoute une couche. Pour 2025, ce ne sera pas moins de 25 milliards d'euros pour tous.

Ils tentent de poursuivre, et sans attendre, la casse sociale de 2023. Elle a vu la réforme des retraites et celle de l'assurance chômage imposées. D'un côté se fut les 49-3 à répétition, là un décret, outil antidémocratique dans ce cas, s'il en est.

A la suite et dans la continuité de ces annonces, la conférence salariale du secteur sanitaire, social, médico-social et de l'aide à domicile, qui s'est tenue le 28 février, fut du même acabit. Nous nous étions habitués à ce que des miettes nous soient proposées, pas de surprise, ce fut à nouveau le cas, mais pas que :

- des marges de négociation sur les valeurs de point, au maximum à hauteur de 0,5 %, alors que l'inflation perdure à 3,1 % en janvier, mais surtout l'injonction de la Ministre du travail, de la santé et

de la solidarité, Catherine VAUTRIN, de régler la négociation de la convention collective unique en 9 mois.

- une Convention collective unique étendue qui, par ailleurs change de nom, puisque selon la lettre du ministre qui a suivi, on nous parle maintenant d'une Convention Collective Nationale Unique Élargie et non plus étendue.

Quid dans l'avenir des salariés hors champs conventionnels qui ne bénéficient déjà pas des accords non étendus ou unilatéraux ?

Et quand on lit les propos de la Ministre, tout est dit.

Ainsi, « *Le Gouvernement souhaite donner toute sa chance au dialogue social, et demande aux parties de revenir à la table des négociations sous une double contrainte de calendrier :*

- *la reprise de la négociation CCNUE, avec la conclusion avant la fin du mois de novembre 2024 d'un accord portant a minima sur les classifications, les rémunérations et les congés, à défaut duquel, chaque partie sera amenée à prendre ses responsabilités, s'agissant notamment de l'avenir des conventions collectives actuellement en vigueur ;*

- *la négociation d'un accord intermédiaire avant la fin du mois de juin, portant sur la revalorisation des bas salaires dans la perspective de la CCNUE et pouvant prendre en compte la situation des personnels non bénéficiaires de la prime « Ségur ». Cet accord intermédiaire devra inclure un engagement à poursuivre la négociation globale de la CCNUE dans le calendrier contraint proposé. »*

Table de négociation à laquelle nous avons toujours participé.

Mais surtout "négociation" à venir sous une double contrainte, comme vous l'aurez bien lu.

Dans tous les cas, tant que nous n'aurons pas rencontré la Ministre pour qu'elle nous explique un tel courrier, truffé de contre-vérités et d'injonctions paradoxales, pour notre part à la fédération, la question est posée, et nous essayerons de la faire partager, à savoir : pouvons-nous continuer de négocier dans un tel cadre, où l'injonction et les directives semblent incarner un « nouvel âge » du paritarisme ?

Nous insisterons pour enfin être reçus dans un contexte si inacceptable.

En effet, quelle est la finalité de ces négociations ? L'austérité s'ajoute à l'austérité, et il est déjà évident que les 183 euros nets pour tous risquent de disparaître dans cette prétendue négociation portant sur les bas salaires.

Dans ce contexte la Fédération a continué de poser ses revendications et sa volonté déterminée pour faire l'unité.

Ainsi notre détermination et la gravité de la situation ont conduit les fédérations CFE-CGC, CFTC, CGT et SUD de l'Action Sociale et de la Santé à prendre position avec nous, entre autres contre le décret « austéritaire », mais aussi pour des revendications essentielles :

- 183 € net pour TOUTES et TOUS et sans contrepartie ;
- augmentation immédiate des salaires dans chaque convention collective

- plan financier d'urgence pour tout le secteur à la hauteur des besoins permettant l'embauche de personnels diplômés et l'amélioration des conditions de travail, d'accueil et d'accompagnement des populations les plus vulnérables.

L'unité que nous avons réussi à construire ne résout pas tous les problèmes, mais elle représente un premier pas vers l'ouverture de perspectives et la préparation des nécessaires mobilisations à venir, pour obtenir satisfaction.

L'austérité concerne notre confédération, comme toutes les confédérations.

N'est-il pas temps qu'elle renoue avec l'unité sur des revendications claires, à l'instar de celles concernant les retraites ? Afin de clairement nous opposer à cette politique « austéritaire » annoncée et à venir, destructrice des salaires, de l'emploi public/privé et de nos assurances sociales. L'austérité nous concerne tous.

La Fédération va continuer de soutenir toutes les mobilisations comme nous l'avons toujours fait, celle de la Fonction Publique du 19 mars ou celle du secteur social et médico-social du 4 avril.

Nous ne pouvons plus attendre. Nous ne pouvons pas accepter une situation qui voit d'un côté un décret d'austérité publié et de l'autre qu'une jeune fille de 15 ans prénommée Lily, se donne la mort dans un hôtel, alors, qu'en 2022, le Parlement a pourtant voté la loi Taquet - du nom de l'ancien secrétaire d'État, Adrien TAQUET - prévoyant l'interdiction au 1^{er} février 2024 des placements de jeunes de l'ASE (Aide sociale à l'enfance) en hôtel, sauf « à titre exceptionnel pour répondre à des situations d'urgence ou assurer la mise à l'abri des mineurs » et ce, pour une durée maximale de

deux mois. Une loi qui n'est, pour l'heure, toujours pas en vigueur, faute de décret d'application.

Continuons partout avec nos syndicats et nos sections syndicales de convoquer des assemblées générales pour contrer la désinformation et les mensonges à grande échelle qui perdurent et que nos employeurs utilisent sans vergogne. Décidons avec les salariés des justes revendications et des moyens nécessaires pour les faire aboutir, y compris par la grève.

Pour les salaires, les droits et la liberté en 2024, nous ne pouvons que dire : stop à l'austérité, pour le retrait du décret 2024-124, pour l'augmentation des salaires.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

”



Communiqués et déclarations



Déclaration FO Conférence Salariale du 28 février 2024

CONFÉRENCE SALARIALE 2024

Alors que s'ouvre cette conférence salariale, FORCE OUVRIÈRE souhaite réaffirmer ses revendications et faire part de son inquiétude pour l'ensemble des droits des salariés après la promulgation du décret 2024-124 « portant annulation de crédits ».

Ce décret acte une cure d'austérité d'envergure qui ne pourra que porter atteinte aux intérêts des salariés, et n'épargnera pas notre secteur. Il fait suite à plusieurs années de gel de salaire et d'austérité qui ont conduit à une paupérisation des salariés et à un déficit de recrutements préjudiciable au fonctionnement des établissements du secteur Sanitaire, Social, Médico-social et de l'Aide à domicile.

FORCE OUVRIÈRE exige en préalable le retrait immédiat du décret 2024-124.

Et nous continuons de revendiquer :

- L'indemnité forfaitaire mensuelle Ségur de 238 € brut (183 € net), pour tous, à compter du 1er avril 2022
- La transposition des dernières mesures de la Fonction Publique pour les salariés des différentes conventions collectives, à savoir :
- La majoration de 25 % des heures travaillées de nuit entre 23h et 6h
- La majoration de 20 % des heures travaillées le dimanche et les jours fériés
- La majoration de 50 % des gardes des personnels médicaux
- L'augmentation générale des salaires de 25 % dans chaque convention collective
- La prise en compte de TOUS les temps de déplacement, en temps de travail effectif, y compris les temps de trajets domicile-travail et travail-domicile, pour l'Aide à domicile
- Le maintien et l'amélioration de toutes les conventions collectives
- Un plan financier d'urgence pour tout le secteur à la hauteur des besoins



Communiqué Intersyndical du 28 février 2024

RIEN POUR LES SALAIRES !

Lors de la conférence salariale de ce jour a été annoncée une nouvelle cure d'austérité. Cette annonce s'inscrit pleinement dans la promulgation du décret 2024-124 « portant annulation de crédits » qui prévoit des économies de 10 milliards tous secteurs confondus. Plus particulièrement pour le secteur Sanitaire et de l'Action Sociale, à mission de service public, c'est plus de 1 milliard de crédits en moins.

De plus, le ministère a choisi sa méthode : le chantage. Et veut imposer la négociation d'une CCUE par blocs et de bas niveau comme préalable à d'hypothétiques augmentations salariales.

En attendant, une seule certitude : rien pour revaloriser les salaires !

Les organisations syndicales CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et SUD refusent ce coup de force et revendiquent :

- Le retrait immédiat du décret 2024-124.
- Les 183 € net pour TOUTES et TOUS et sans contrepartie
- L'augmentation générale immédiate des salaires dans chaque convention collective

Un plan financier d'urgence pour tout le secteur à la hauteur des besoins permettant l'embauche de personnels diplômés et l'amélioration des conditions de travail et des conditions d'accueil et d'accompagnement des populations les plus fragilisées.

Les organisations syndicales CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et SUD invitent partout ses syndicats avec les salariés, dans l'unité, à préparer avec eux les cahiers de revendications et à organiser les moyens de les faire aboutir, si besoin par la grève

Sur la base de ces revendications, l'intersyndicale soutiendra toutes les mobilisations à venir.



Communiqué FNAS-UNSP du 04 mars 2024

LE GOUVERNEMENT DICTE SA LOI

La conférence salariale 2024 des secteurs sanitaire, social, médico-social et de l'aide à domicile, s'est tenue mardi 28 février.

Les annonces de la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS) ont été dans la continuité du décret, « portant annulation de crédits » promulgué par le Premier ministre, Gabriel ATTAL, le 22 février.

C'est l'austérité budgétaire qui nous a été annoncée, austérité assortie d'un chantage à la Convention Collective Unique Étendue (CCUE) pour la Branche du secteur Sanitaire, Social et Médico-social.

Ainsi, les enveloppes budgétaires 2023 ont été supprimées. Celles de 2024 seront maintenues (300 Millions pour les bas salaires) si et seulement si les organisations syndicales acceptent de construire les bases essentielles d'une convention collective unique étendue avant fin 2024 et de s'y engager, entre autres, en acceptant de participer à des groupes de travail.

Dans la Branche de l'Aide à Domicile, ce n'est pas mieux.

La seule annonce faite, c'est la création d'un fonds de mobilité de 100 millions d'euros pour permettre aux conseils départementaux de financer des dispositions de mobilité (flottes de véhicules et déplacements non consécutifs). Mais ce financement est dépendant de l'article 7 de la proposition de Loi « bien vieillir », non encore validé.

Pour les deux Branches, l'enveloppe de cadrage des futures négociations des valeurs de point n'est que de 72 millions d'euros, soit une possible évolution minimaliste de 0,5 %, bien loin de l'inflation et de l'austérité salariale imposée depuis plus de 40 ans.

Par ailleurs, la DGCS nous a annoncé qu'il n'y aurait plus de faisant fonction dans le secteur à partir de 2027 et que l'*attractivité* du secteur passera par la reconversion, l'amélioration de l'accueil des stagiaires, le développement des contrats professionnels ou la mise en place de nouveaux parcours de formation qualifiante.

Pour notre part, à FORCE OUVRIERE Action Sociale et Santé Privée, nous refusons le chantage à la CCUE. Nous refusons la casse annoncée des conventions collectives qui reconnaissent encore les diplômes, l'ancienneté et garantissent des congés supplémentaires.

Dans l'unité avec la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et SUD, nous considérons que pour que continue d'exister dans notre pays un secteur non lucratif, sanitaire, social, médico-social et de l'aide à domicile, à la hauteur des besoins des populations les plus fragilisées de notre république, il faut obtenir :

- Le retrait du décret 2024-124 d'austérité budgétaire,
- Les 183 € net pour TOUTES et TOUS et sans contrepartie,
- L'augmentation générale immédiate des salaires dans chaque convention collective,
- Un plan financier d'urgence qui garantisse l'embauche de personnels diplômés et l'amélioration des conditions de travail et d'accueil

Nous invitons partout nos syndicats avec les salariés, dans l'unité, à informer les salariés de la situation, préparer avec eux, dans les assemblées générales, les cahiers de revendications et à organiser les moyens de les faire aboutir, si besoin par la grève.

Nous soutenons toutes les mobilisations à venir et sommes prêts à appeler dans l'unité à la nécessaire mobilisation nationale unitaire indispensable pour obtenir satisfaction.



UNITÉ CONTRE L'AUSTÉRITÉ POUR LE RETRAIT DU DÉCRET 2024-124

Alors que la conférence salariale, réunion où doivent être annoncées quelles seront les éventuelles augmentations des valeurs de points conventionnelles pour 2024, décidées pour le secteur sanitaire, social, médico-social et de l'aide à domicile, se tient le 28 février 2024, le Président et le gouvernement veulent imposer une cure supplémentaire d'austérité.

Ils l'ont fait par le décret numéro 2024-124 du 21 février 2024, « portant annulation de crédits ».

Ce ne sera pas moins de 10 milliards pour tous. Et plus particulièrement pour l'ensemble du secteur Sanitaire et de l'Action Sociale, à mission de service public, plus de 1 milliard de crédits en moins.

Ainsi, les enveloppes consacrées à la **Solidarité, l'insertion et l'égalité des chances** se verront amputées de 287 millions d'euros. Pour les enveloppes consacrées à **l'immigration, l'asile et l'intégration** ce ne sera pas loin de 174,6 millions. **La protection judiciaire de la jeunesse** verra son budget reculer de 37,9 millions et l'enveloppe **Jeunesse et vie associative** de 129,4 millions.

A cela s'ajoute 300 millions pour **l'aide à l'accès au logement**, 49 millions pour la **politique de la ville**, 50 millions pour la **protection maladie** et 20 millions pour **la prévention, la sécurité sanitaire et l'offre de soins**. Les politiques d'**accès et de retour à l'emploi**, elles, seront amputées de 227,9 millions d'euros.

Et pendant ce temps-là, l'économie de l'armement se porte bien comme les actionnaires. Ainsi les bénéficiaires net cumulés des plus grandes entreprises françaises du CAC40 ont dépassé les 120 milliards d'euros pour 2023, troisième année d'affilée où ces entreprises réalisent ensemble plus de 100 milliards d'euros de bénéfices.

La Fédération Nationale de l'Action Sociale FORCE OUVRIERE réaffirmera lors de cette conférence salariale son refus de cette politique d'austérité. Nous porterons nos revendications à savoir, l'exigence du retrait du décret portant « annulation de crédit », les 183 euros net pour tous, l'augmentation générale des salaires de 25 % dans chaque convention collective, la transposition des dernières mesures de la Fonction Publique, le maintien et l'amélioration de toutes nos conventions collectives et un plan financier d'urgence pour tout le secteur à la hauteur des besoins.

Le soir même, lors de la réunion intersyndicale unitaire à l'initiative de FORCE OUVRIERE, nous proposerons aux autres organisations syndicales d'appeler nos différentes confédérations à se rencontrer afin qu'elles prennent les initiatives à la hauteur de la nouvelle attaque portée contre les salariés et leurs assurances sociales. Et qu'entre autres elles exigent le retrait du décret « portant annulation de crédits », comme elles ont su le faire sur les retraites. Nous réaffirmerons à cette occasion notre attachement à l'indispensable unité, sur la base de revendications claires. Nous rappellerons qu'il est temps de construire avec les salariés le nécessaire rapport de force pour obtenir satisfaction et ainsi faire reculer le Président et le gouvernement.



Et pour notre part, FNAS FO, nous invitons partout nos syndicats avec les salariés, dans l'unité, à discuter et préparer avec eux les cahiers de revendications et organiser les moyens de les faire aboutir, si besoin par la grève.

Paris, le 27 février 2024

”

“

Communiqué Branche de l'Action Sanitaire, Social et Médico-Social (3SMS)

« EXCLUS DU SÉGUR », UNE VÉRITÉ : LES 183 EUROS NET POUR TOUS SANS CONTREPARTIE

À l'approche de la conférence salariale du 28 février, pour FO Action Sociale et Santé Privée, le problème n'est ni l'enveloppe financière, ni le nombre de salariés exclus du Ségur...

Le problème, c'est l'inégalité salariale !

Depuis juin 2020, nous n'avons de cesse de réclamer l'égalité salariale, tant dans le public que dans le privé non lucratif du secteur Sanitaire, Social et Médico-social.

C'est le sens de notre proposition d'avenant salarial pour la Branche qui prévoit :

- L'indemnité forfaitaire mensuelle Ségur de 238 € brut (183 € net), pour tous, à compter du 1^{er} avril 2022 ;

Mais aussi, la transposition des dernières mesures de la Fonction Publique pour les salariés des différentes conventions collectives, à savoir :

- La majoration de 25 % des heures travaillées de nuit entre 21h à 7h ;
- La majoration de 20 % des heures travaillées le dimanche et les jours fériés ;
- La majoration de 50 % des gardes des personnels médicaux.

Et pour finir :

- L'augmentation générale des salaires de 25 % dans chaque convention collective.

C'est ce que nous rappellerons à la Ministre lors de notre rencontre et aussi lors de la conférence salariale.

Paris, le 15 février 2024

”

“

COMMISSION NATIONALE FO DES ASSISTANTS FAMILIAUX

Pénurie de salariés, différences de traitement, présomption de culpabilité, situations complexes, isolement, pas de temps de repos...

FO TIRE LA SONNETTE D'ALARME ET INVITE LES ASSISTANTS FAMILIAUX À S'ORGANISER

La Commission Nationale FO des Assistants Familiaux constate en ce début d'année 2024 que la situation des familles d'accueil s'aggrave. Les départs en retraite et les démissions se poursuivent, et pour cause : aucun sujet n'a été traité !



Loin d'harmoniser les pratiques comme le ministère le promettait, les différences de traitement s'accroissent, d'un département à l'autre, d'une association à l'autre.

- **Le montant des indemnités d'entretien varie, des exemples vont de 14 à 29 euros ;**
- **Des rémunérations qui vont également du simple au double ! de 152 à 177 smic horaires pour le premier enfant, de 70 à 170 pour le 2^{ème} ;**
- **Ces pratiques encouragent la recherche de multi-employeurs, certains départements vont jusqu'à offrir une prime pour faire signer des contrats d'exclusivité ;**
- **Les jours de carence en cas d'arrêt de travail, de zéro à 11 jours de carence !**
- **Pas de décret d'application pour la réforme du diplôme (DEAF) prévue au 1^{er} janvier 2024.**

FO s'inquiète fortement de cette situation qui livre les salariés à eux-mêmes. FO invite les salariés à rejoindre le syndicat et à s'organiser pour défendre leurs salaires et leurs conditions de travail.

La Commission Nationale des Assistants Familiaux, Public/Privé, FORCE OUVRIERE revendique :

- **L'application immédiate de la loi du 7 février 2022, en matière de maintien de la rémunération, dans l'esprit de la Loi qui vise une amélioration substantielle du métier d'assistant familial, dans un but de valorisation du métier pour permettre le recrutement national indispensable ;**
- **Une harmonisation des pratiques, y compris en termes de rémunérations, pour stopper la mise en concurrence des salariés ;**
- **L'ouverture de négociations dans la CCNT66 pour mettre en conformité et réviser l'avenant 351 ;**
- **Une harmonisation et une augmentation régulière des indemnités d'entretien par l'indexation sur l'inflation et le coût de la vie ;**
- **Stop aux oubliés du Ségur ! octroi des 241 euros brut mensuels ;**
- **La mise en œuvre de week-end de répit.**

REJOIGNEZ FORCE OUVRIÈRE !

VOUS ÊTES SALARIÉ(E) D'UNE ASSOCIATION :

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

VOUS ÊTES SALARIÉ(E) D'UNE COLLECTIVITÉ PUBLIQUE :

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

Paris, le 12 février 2024



UNITÉ CONTRE L'AUSTÉRITÉ

MOBILISONS-NOUS POUR L'AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES

Fort de l'unité réalisée avec la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et SUD, et de nos revendications communes, et face à l'austérité annoncée, pour 2024 et 2025, la FNAS FORCE OUVRIERE considère que l'heure est à la mobilisation.

Elle doit se faire et se préparer avec tous les salariés, dans l'unité.

C'est pourquoi, elle invite ses syndicats, avec les salariés, à se réunir en assemblées générales pour définir leurs propres cahiers de revendications et organiser les moyens de les faire aboutir, si besoin par la grève.

Nos revendications sont claires, et commune avec la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et SUD (Santé et Action sociale), à savoir :

- **le retrait immédiat du décret 2024-124.**
- **les 183 € net pour toutes et tous et sans contrepartie**
- **l'augmentation générale immédiate des salaires dans chaque convention collective**
- **un plan financier d'urgence pour tout le secteur à la hauteur des besoins permettant l'embauche de personnels diplômés et l'amélioration des conditions de travail et des conditions d'accueil et d'accompagnement des populations les plus fragilisées.**

STOP à l'austérité annoncée en 2024 et à venir en 2025.

STOP au blocage de nos salaires, à la poursuite de la dégradation de nos conditions de travail, à la casse annoncée des conventions collectives qui reconnaissent encore les diplômés, l'ancienneté et garantissent des congés supplémentaires.

Conformément à ses engagements, la FNAS FO soutient la mobilisation à l'initiative du secteur public du 19 MARS et l'appel à la mobilisation dans le secteur social et médico-social du 4 AVRIL 2024.

Paris, le 8 mars 2024



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 :



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.

Force Ouvrière

Hebdomadaire de la C.G.T.F.O.

16 - 17 - 18
NOVEMBRE

**LES DÉLÉGUÉS DU C.C.N. ONT DÉFINI
LES OBJECTIFS DE LA C.G.T.F.O.**

« NOUS NE FERONS PAS LES FRAIS DE LA POLITIQUE D'AUSTÉRITÉ »



Robert Bothereau présente son rapport sur l'activité confédérale, sous le regard attentif de Bomal qui présidera le C.C.N. de bout en bout avec une souriante autorité.

Le Comité Confédéral National a consacré sa première séance, le vendredi matin, à l'examen d'un projet de règlement intérieur pour l'organisation de ses travaux.

Après de brèves, mais nombreuses interventions, le projet défendu par ADRIANNEAU, rapporteur, devait être adopté à la quasi-unanimité. Au terme de ce projet, amendé par le débat, le C.C.N. se réunira en commission dans

les rapports, révisés, seront soumis pour approbation au C.N. (réuni dans sa dernière journée en séance plénière).

En attendant, le secrétaire général devra faire le rapport des activités passées et des tâches futures en séance plénière à la discussion d'ici là. Les commissions commenceront leurs travaux.

VENDREDI APRES-MIDI

Après l'après-midi, la seconde séance ouverte par le rapport de Robert BOTHEREAU (secrétaire général).

Au bureau qui sera le même pour toute la durée des travaux prenant place :

Président : R. BOMAL (Pd. Serv. confédéral).

Assesseurs : WEEREN (U.D. du Sud-Est) ; MATHIEU (U.D. Alpes-Martiniques).

Tout d'abord, le secrétaire général examine les différents facteurs de l'austérité qui provoquent l'instabilité actuelle :

1° Mauvais sur-matériaux à destination ;

2° Charges fiscales ;

3° Climat spéculatif ;

4° Tendance inflationniste.

LA C.G.T.F.O. et les INONDATAIONS ITALIENNES

Sitôt connue l'ampleur du désastre causé par les inondations de l'Italie du Nord, Robert Bothereau a adressé à nos camarades italiens le télégramme suivant :

Pastore, 21, via P6, Rome.

Confédération Force Ouvrière vous adresse sentiments sympathiques dans malheur causé aux populations italiennes par inondations.

Cordialement : BOTHEREAU.

due à l'auto-financement des entreprises.

R. Bothereau en arrive alors à l'aspect du problème : celui des salaires. Il n'est pas possible de laisser plus longtemps le patronat spéculer directement sur la hausse des salaires indirectement par les augmentations des investissements. Les organisations syndicales doivent dire leur mot. Et, dans le rapport entre salaires directs et indirects à court ou moyen terme, on ne peut aller au-delà sans compromettre l'équilibre.

Il faut aussi que les organisations syndicales traitent le problème de la hiérarchie. C'est parce que la hiérarchie est le salaire minimum réel que la hiérarchie hiérarchique que ce minimum a été fixé jusqu'ici. Pourtant, les salaires secondaires, même s'ils suivent le mouvement d'augmentation du minimum, sont loin de suivre le mouvement.

Et la même salarisation est donc loin d'être homogène selon le pourcentage hiérarchique.

Les conventions collectives

En ce qui concerne les conventions collectives, la progression est si lente qu'il faut faire examiner notre attitude à cet égard. Peut-être devrions-nous faire porter deux efforts sur le patronat uniquement pour les salaires et accessoires, nous orientant vers les pouvoirs publics pour une hiérarchie sur les autres salaires (pensions, cotisations, taxes qui l'embarrasse et le liçoient).

R. Bothereau aborde alors le problème de l'unité d'action. Il fait l'historique des pourparlers entre centrales syndicales libres depuis la proposition d'unité de la C.G.T.

Sur le plan des relations avec les autres organisations, R. Bothereau fait allusion aux différentes conversations qui ont eu lieu entre les centrales syndicales libres depuis la proposition d'unité de la C.G.T.

Le but de ces discussions est, en l'imprimant de l'accord de stabilisation signé en 1948, il y a deux ans, d'éprouver de supporter tel un accord de consolidation avec comme base, la non-variation des prix.

Sur le plan international, R. Bothereau

R. Bothereau montre alors que la pénurie de bois qui est pour les produits industriels. Les produits agricoles ont suivi les augmentations consenties l'année dernière, à la hausse inflationniste.

Passant aux charges fiscales, il souligne que l'impôt lourdement sur le budget (sans qu'un soube consentement pour couvrir) les obligations militaires. Et il estime que nos charges en Indochine doivent être couvertes non par la France seule, mais par l'ensemble du monde libre.

De toute manière, il n'est pas possible d'arrêter ce que les salaires sont imposés à court ou long terme. Et dans ce contexte, la nécessité d'une réforme fiscale. R. Bothereau expose les grandes lignes, montrant que la justice sociale exige que les impôts directs soient plus importants que les impôts indirects.

Pour finir, son tour d'horizon sur les facteurs provoquant la hausse des prix. R. Bothereau examine les effets de la nationalisation bancaire, et la politique de crédits permise jusqu'ici. Il montre la nécessité de contrôler strictement les investissements

...REPARAIT sur 12 PAGES

DANS CE NUMERO :

- UN COMPTE RENDU DES TRAVAUX DU C. C. N.
- LES RESOLUTIONS ADOPTEES.
- LES DROITS DU TRAVAIL.
- LES SPECTACLES ET LE SPORT.
- LA VIE DE TOUS LES JOURS : UNE SÉRIE DE RUBRIQUES NOUVELLES, DE CONSEILS PRATIQUES, QUI VOUS RENDRONT PLUS SÉRIEUX QU'AMUSÉS.

DANS LE PROCHAIN NUMERO :

UNE GRANDE ENQUÊTE. — DES PAGES NOUVELLES SUR LA CULTURE ET LA LITTÉRATURE OUVRIÈRE, LES TECHNIQUES ET LES INDUSTRIES MODERNES, LES SCIENCES, ETC.

FORCE OUVRIÈRE

REDEVIENT LE GRAND MAGAZINE SYNDICALISTE QUE VOUS ATTENDIEZ

vous adresse L. JOUHAUX pour la distribution qu'il a reçue et en arrive ensuite au Plan Marshall.

Notre camarade signale sur la tendance réactionnaire, à l'égard des entreprises, la position de notre organisation : aide subordonnée à des accords de salaires.

Par ailleurs, une idée est émise par l'O.C.E.C. et vise à augmenter de 25 % la production de l'Europe en cinq ans, par paliers de 5 % annuels.

R. Bothereau signale que, pour se part, il ne pense pas cette suggestion réaliste. Il souligne que cela doit être examiné en détail par la commission et souligne les raisons de son scepticisme.

A propos de la C.I.S.I., notre secrétaire général dit ce qu'a été l'action de nos délégués au comité de Milan et au sein de la C.I.S.I. et évoque à ce propos le problème du socialisme allemand et de ses difficultés.

Sur le Plan Schuman, l'orateur fait un rapide panorama de l'état actuel des négociations, après ce que ce plan et signale aussi toutes les difficultés spéciales il se présente. Néanmoins, il souligne que la position du C.C.N. à l'égard de ce problème n'a pas varié.

Enfin, Bothereau suggère, sur le problème de l'investissement, la création d'une commission chargée d'étudier la question et qui rapportera lors du prochain C.C.N. et toujours au C.C.N., les intentions et les décisions du comité à propos de la presse confédérale dans la diffusion ou être accrue.

BODEAU (Pd. Cheminots), au nom de la Commission Confédérale de Contrôle, rapporte les conclusions de cette commission après examen de la situation financière confédérale, qui est saine et indique une progression des effectifs. Il invite le C.C.N. à se prononcer pour une augmentation des cotisations.

Le président ouvre ensuite le débat général et la parole est donnée à CHARLOT (Pd. Alimentation), qui souligne d'abord l'impossibilité, pour le pays, de supporter les charges de guerre et le budget civil.

A propos des conventions collectives, Charlot estime qu'il faut redonner aux travailleurs l'esprit de lutte et penser que les conventions collectives qui doivent contrôler le salaire et les accessoires de salaire sont affaire de corporation et non affaire de gouvernement ou de parlement.

Enfin, et pour conclure, Charlot souligne inutile tout rapprochement avec la C.P.T.C.

LE BOURRE (Pd. du Spectacle), — pour se défendre — qualifie ce que son législateur est une erreur, tout se ramène à un rapport de force ; aussi invite-t-il les militants à lutter contre.

Puis Le Bourre attire l'attention sur deux points qu'il estime essentiels : la productivité et le Plan Schuman.

Sur le premier point, Le Bourre pense que l'investissement de la productivité ne servira dans la structure actuelle de notre économie que à mettre en phase et financer une austérité européenne.

Sur le Plan Schuman, l'orateur, rapidement, rappelle son attachement au Plan, mais se refuse à accepter telle que l'initiative de ce Plan et annonce qu'il déposera à la Commission internationale un projet de résolution dans ce sens.

Enfin, en ce qui concerne la propagande, l'orateur demande ce qui a été fait dans ce sens et invite le bureau

VOUS LIREZ
En pages 5, 8 et 9 :

LA SUITE DES DEBATS DU C.C.N.
En pages 6 et 7 :

Les RESOLUTIONS ADOPTEES



« En novembre 1951, le mot d'ordre issu du CCN était « Nous ne ferons pas les frais de la politique d'austérité. »

Cette période est également marquée par des revendications importantes formulées lors du congrès confédéral de 1950 :

« Les salaires doivent être portés au niveau des prix, puis affectés d'une double échelle mobile », c'est-à-dire que le salaire doit épouser les fluctuations du coût de la vie et aussi rattaché au niveau de la productivité, pour reprendre l'explication de Robert BOTHEREAU.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

Ateliers et Chantiers d'Insertion



“

ENQUÊTE CONCERNANT LA MUTUELLE PROPOSÉE PAR LA BRANCHE DES ACI

Une enquête auprès des structures et des salarié(e)s de la branche ACI au sujet de leur mutuelle a été lancée jusqu'au 11 mars 2024.

L'objectif de ce questionnaire était de permettre aux représentants de la branche, le syndicat employeur représentatif (SyNESI) et les organisations syndicales salariées représentatives (CFDT, CGT, FO et Solidaires), de réfléchir en commission paritaire sur l'évolution du régime conventionnel frais de santé (mutuelle) pour les années à venir. L'objectif est d'adapter au mieux ce régime aux besoins des salarié(e)s.

Toutes les structures et salariés, qu'ils aient souscrit ou non à la mutuelle de branche, étaient invités à participer à cette enquête.

Un grand merci d'y avoir répondu.

Nous vous tiendrons informés en temps et en heure des résultats de cette enquête.

L'équipe de négociateurs de la FNAS FO

”



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.

SANTÉ | PREVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

GRUPE
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

Aide à Domicile



INFOS DE DÉBUT D'ANNÉE 2024

Salaire dans la BAD

L'avenant 6I-2023 est agréé. Il porte le coefficient de l'Échelon 1, Degré 1 au niveau du SMIC. Il prend effet au 1^{er} janvier 2024. Nous sommes en attente de son extension pour les salariés des associations non-adhérentes à une des fédérations d'employeurs (ADMR, UNA, ADEDOM, FNAAFP-CSF).

	Filière Intervention et Support Employé.e Degré 1			Filière Intervention et Support Employé.e Degré 2		
	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
Ancien Coef.	291	304	324	344	359	383
Nouveau Coef.	308	315	331	344	359	383

Pour la FNAS FO, il faut augmenter les coefficients du Degré 2 pour récupérer le tassement des grilles causé par les avenants 5I-2022 et 6I-2023. L'augmentation des seuls coefficients du Degré 1 engendre un tassement des grilles supérieures. Cela diminue la reconnaissance de l'expérience acquise dans le parcours professionnel alors même que c'est un des 4 objectifs de l'avenant « historique » 43-2020. L'expérience et la qualification passent par leur reconnaissance salariale. Il y a urgence à augmenter **TOUS** les salaires pour la survie des salariés du secteur.

Carte professionnelle

Des dispositions extraites de la loi « Bien Vieillir » devaient être prises en soutien à la « mobilité ». La garantie d'une hausse du financement des temps de trajet et des indemnités kilométriques sont supprimées. Ils précisent en revanche qu'une aide pourra financer l'obtention du permis de conduire. L'attribution d'une carte professionnelle est retenue par les sénateurs. La publication d'un décret définira précisément « les facilités » dont pourront bénéficier les aides à domicile détenteurs de cette carte. Une entrée en vigueur de cette mesure est envisagée au 1^{er} janvier 2025.

Pour la FNAS FO, les avantages d'une carte professionnelle sont bien loin de satisfaire les attentes des salariés du secteur. Bien trop éloigné de la réalité des conditions de travail catastrophiques, ce type de mesure ne peut que passer pour du saupoudrage. Notre délégation constate que le dialogue social et la négociation n'existent pas. Nos employeurs sont des faire-valoir à la merci de l'État qui impose les sujets sur lesquels nous pouvons négocier... mais sans aucun moyen alloué, **RIEN** ne se négocie !

Tarif horaire de la CNAV

La Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse a rehaussé son tarif horaire. À la suite d'une demande d'APA¹ (déposée au Conseil Départemental), si la personne est classée en GIR² 5 ou 6, elle est orientée vers sa caisse de retraite. Cette dernière finance des heures d'intervention d'aide à domicile pour les personnes en perte d'autonomie.

Au 1^{er} janvier, le tarif horaire est fixé à 26,30 € en métropole et dans les territoires d'outre-mer. Pour l'Alsace-Moselle, une augmentation de 80 cents est appliquée. Le tarif s'élève à 26,50 €. Pour les dimanches et jours fériés, ils sont respectivement portés à 29,50 € et 29,70 €.

Cette participation horaire - pour des interventions d'aide humaine à domicile - est délivrée dans le cadre des plans d'actions personnalisés.

Pour InFO, ce taux est plus élevé que le montant du tarif minimal financé par les Conseils Départementaux. Depuis le 2 janvier 2024, le coût d'une heure d'intervention est fixé à 23,50 €.

Dispositif OSCAR

La nouvelle Offre de Services Coordonnée à domicile baptisée OSCAR (*Offre de Services Coordonnée pour l'Accompagnement de ma Retraite*) est proposée par l'assurance maladie en juillet 2023. Dans ce panier de services sont prévus des actions telles que, la prise en charge (500 €), d'heures d'accompagnement et de prévention à domicile, des programmes de prévention collectifs et la prise en charge d'un forfait de coordination. Cette nouvelle génération de plan d'aides propose une " réponse élargie, avec une complémentarité des aides individuelles et collectives selon une logique de bouquet de services ".

La CNAV et la CNSA³ développent un guichet dématérialisé unique pour les demandeurs d'aides autonomie à domicile des personnes âgées. Ce nouveau service est en cours d'expérimentation en Mayenne, dans la Nièvre, les Hautes-Pyrénées, la Haute-Marne et le Rhône. Des fonctionnalités complémentaires et versions enrichies de ce service en ligne seront proposées. L'objectif est de permettre de bénéficier d'un accompagnement personnalisé selon les besoins estimés par une structure évaluatrice (conseils, aides financières et matérielles...).

Pour la FNAS FO : nouveau nom, nouveau dispositif, mais rien de révolutionnaire pour les personnes accompagnées. Quand nous constatons que 27 % des plus de 60 ans n'utilisent jamais Internet, cela crée des inégalités d'accès et d'usage aux technologies numériques. 68 % des non-internautes expriment un

¹ Allocation Personnalisée à l'Autonomie

² Groupe Iso Ressource

³ Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

manque d'intérêt pour le numérique. Si ce manque d'intérêt est tout à fait compréhensible, il pose de sérieux problèmes lorsque les démarches officielles ne sont disponibles qu'en ligne. La finalité est en totale contradiction avec la lutte et la prévention contre l'isolement des personnes âgées.

De plus, nous dénonçons une inégalité de traitement.

En effet, le retraité peut se voir proposer des programmes de prévention, en fonction de l'offre présente sur son territoire.

Autre inégalité !

La CNSA a lancé un Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) en 2023. Cet appel vise à financer des actions :

- Pour la transformation des services d'aide à domicile en « service autonomie à domicile » (axe 2).
- De modernisation et de professionnalisation des services (axe 3).
- Favorisant l'attractivité des métiers de l'autonomie (axe 4).
- De soutien aux proches aidants de personnes handicapées (axe 5).
- De promotion de l'accueil familial (axe 6).

89 départements ont déposé un dossier. Seuls 82 départements sont « lauréats » et obtiennent un financement. Les programmes d'action sont contractualisés par la signature d'un CPOM4 pour une durée de 2 à 4 ans. Sur les 82 départements financés, 7 départements n'avaient jamais été sous convention avec la CNSA : le Cher, le Jura, la Meurthe-et-Moselle, le Haut-Rhin, la Haute-Savoie, le Tarn et Garonne, la Vendée.

Pour la FNAS FO, la question se pose pour les retraités et les salariés des départements 2A, 2B, 04, 09, 13, 31, 34, 36, 45, 55, 57, 61, 87, 70, 87, 88, 95, Guadeloupe et Mayotte.

Pour les retraités, ils subissent une différence de l'offre proposée et de la qualité de l'aide apportée. Pour les salariés du secteur de l'aide à domicile : rien de nouveau, faire toujours plus avec moins.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe

”

“ ENQUÊTE DE L'INSTITUT DE RECHERCHES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

La réalité des métiers du soin et de l'accompagnement

La crise sanitaire a mis en lumière l'importance sociale et sociétale des métiers du soin et du contact humain. Lumière qui s'est très vite éteinte ! Nous sommes près de 4 M de travailleurs en France. Il est question de nos métiers exercés majoritairement par des femmes. Sous-valorisées, nos tâches, nos responsabilités et les difficultés auxquelles nous faisons face demeurent invisibles.

En plus de cette invisibilité, en France, les femmes continuent à percevoir des salaires inférieurs à ceux des hommes. Malgré la loi ROUDY - 1983 - qui prévoit le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale, l'objectif n'est toujours pas atteint. De plus, les métiers les plus féminisés font l'objet de salaires plus faibles.

Dans une enquête menée par IRES¹, près de 7000 salariées, représentant 15 métiers (AS², IDE³, ES⁴, AESH⁵, AVS⁶, AMP⁷...), se sont exprimées sur leurs conditions de travail, leurs rémunérations et leurs aspirations.

Nos postes se présentent sous différents statuts, avec des missions et des qualifications multiples. Nous évoluons dans différents environnements professionnels tels que le domicile, les structures collectives (EHPAD⁸, MAS⁹, FAM¹⁰...), les hôpitaux, les écoles. Pourtant, malgré ces différences, nous partageons les mêmes conditions de travail dégradées.

La gestion de charges émotionnelles intenses, des contraintes organisationnelles strictes et des fortes exigences physiques et mentales sont notre quotidien de travail.

La polyvalence nous oblige à jongler en permanence entre plusieurs activités simultanément. Le glissement de tâches réalisées en dehors de notre fonction. Par exemple, une aide à domicile va aider à la prise de médicaments, ou inversement, des professionnels des métiers du soin vont devoir prendre en charge des activités d'entretien ou de surveillance.

¹ Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres : un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes - IRES

² Assistant Social

³ Infirmier Diplômé d'Etat

⁴ Educateur Spécialisé

⁵ Accompagnant des Elèves en Situation de Handicap

⁶ Auxiliaire de Vie Sociale/ scolaire

⁷ Aide Médico-Psychologique

⁸ Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes

⁹ Maison d'Accueil Spécialisé

¹⁰ Foyer d'Accueil Médicalisé

S'engager dans le quotidien des personnes en situation de handicap, des personnes âgées ou très jeunes, implique souvent des horaires de travail atypiques : débiter tôt le matin, finir tard le soir, travailler la nuit et/ou les week-ends.

Le temps indispensable à la réalisation des tâches est une ressource qui manque cruellement pour la très grande majorité de nos métiers. Notre travail « réel » implique une capacité d'adaptation et une réorganisation continues. Nos plannings changent perpétuellement en toute absence de respect de notre vie personnelle et des délais de prévenance.

Nous sommes contraintes à sacrifier la qualité du service ou à effectuer des choix entre les soins et les interactions sociales.

Nous composons avec des interruptions constantes en jonglant en permanence d'une urgence à l'autre.

Ces situations de travail nous mettent en conflit avec l'essence même de nos métiers, générant une pression morale indéniable.

Nous, professionnelles des soins et du lien social sommes par ailleurs soumises à des contraintes physiques similaires à des travailleurs manuels. Ces contraintes ont également un impact délétère sur notre santé. Nous sommes amenées à porter des charges lourdes, à maintenir des positions inconfortables, à effectuer des gestes répétitifs, dans des environnements bruyants, surchauffés, sous-chauffés, inadaptés.

Nous sommes exposées à des produits potentiellement dangereux, au manque d'hygiène, à une proximité et intimité physique constante avec d'autres individus.

Nous gérons des situations d'agressivité, nous rassurons et apaisons des personnes en détresse. Nous sommes confrontées à l'isolement. Derrières ces contraintes, nous cachons nos émotions ou encore notre peur... alors même que toutes ces activités font partie des principaux risques psychosociaux bien identifiés dans le monde du travail.

Notre charge émotionnelle et nos responsabilités liées à la prise en charge des personnes fragiles ne reçoivent pas la reconnaissance méritée. Ces compétences que nous mobilisons dans l'exercice de nos métiers sont trop souvent associées à des qualités « naturelles », voire « féminines ».

La comparaison menée dans une autre partie de l'étude de l'IRES, entre des ingénieurs hospitaliers (profession à prédominance masculine, nécessitant un diplôme de niveau BAC+5) et des sage-femmes (profession à prédominance féminine, également à BAC+5) montre que les ingénieurs gagnent en fin de carrière près de 500 € de plus par mois ; les énormes responsabilités humaines des sage-femmes sont bien moins reconnues que les connaissances techniques des ingénieurs.

Les responsabilités liées à l'accompagnement de l'humain sont sous-estimées car considérées comme allant de soi. Elles sont pourtant fondamentales ! 90 % des répondants exerçant des métiers du soin et du lien doivent garantir la confidentialité des données (médicales). 95 % contribuent à la sécurité et à la protection des personnes. 97 % veillent à la santé et/ou au bien-être des individus.

Nos qualifications, au combien nécessaires à l'exercice de nos fonctions, ne sont pas mises en avant. L'absence de fiche de poste aboutit à une absence de cadre. Cela facilite l'ajout de tâches ou de responsabilités obligeant trop souvent à faire du glissement de tâches. À effectuer le travail d'autres collègues voire d'autres corps de métier !

En outre, l'acquisition des connaissances, des compétences humaines et sociales repose aujourd'hui sur la pratique. Nous prenons souvent sur notre temps personnel pour compléter nos connaissances. *Une AESH effectue des « recherches sur Internet sur les handicaps concernant le ou les enfants » dont elle a la charge.*

Nous sommes majoritairement fières de notre travail. Nous avons le sentiment que notre travail est utile aux autres et qu'il porte des valeurs fortes. Nous remplissons une mission de service public.

Dans le même temps, nous nous estimons, à 92 %, mal payés, surtout parmi les bas salaires. Ce constat est appuyé par des études de l'IRES. Elles montrent la sous-rémunération de nos métiers, en les comparant avec les salaires moyens correspondant au niveau de diplôme réel de celles et ceux qui les exercent. Nos faibles salaires sont alors la première raison pour ne pas recommander notre métier. *« Une assistante maternelle dit : Est-il recommandable de travailler 56 heures par semaine pour 3,25 € de l'heure ? »*

Cette réalité crée une situation paradoxale : d'un côté, le désir de promouvoir une profession socialement utile et dont nous sommes fiers, et de l'autre, ne pas la recommander car les salaires y sont bien en deçà de ce qu'ils devraient être.

Pour la FNAS FO, ces études mettent en lumière, l'urgence d'investir dans le secteur sanitaire, social, médico-social et de l'aide à domicile. Elles montrent le manque de reconnaissance de nos professions. Les salariés revendiquent à la fois une vraie revalorisation des salaires et l'augmentation des effectifs.

Or, l'austérité budgétaire portée, lors de la conférence salariale pour 2024, n'annonce qu'austérité assortie d'un chantage à la Convention Collective Unique Étendue (CCUE) pour la Branche du secteur Sanitaire, Social et Médico-social.

La FNAS FO considère et rappelle que pour que continue d'exister un secteur non lucratif, sanitaire, social, médico-social et de l'aide à domicile, à la hauteur des besoins des populations les plus fragilisées de notre République, il faut obtenir :

- **Le retrait du décret 2024-124 d'austérité budgétaire,**
- **Les 183 € net pour TOUTES et TOUS et sans contrepartie,**
- **L'augmentation générale immédiate des salaires dans chaque convention collective,**
- **Un plan financier d'urgence qui garantisse l'embauche de personnels diplômés et l'amélioration des conditions de travail et d'accueil.**

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe





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.



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.

Comment se construit la rémunération ?

La rémunération est la somme de la *rémunération de base* et de la *valorisation de l'expérience professionnelle*. Il s'agit de salaire brut annuel.

La rémunération de base est composée des deux éléments suivants :

- Le salaire socle conventionnel, fixé à 22 100 euros au 1^{er} janvier 2024 ;
- Le salaire additionnel correspondant à la pesée du poste (nombre de points de pesée multiplié par 55 €, correspondant à la valeur actuelle du point).

L'expérience professionnelle est composée de :

- L'ancienneté au sein de la Branche professionnelle ;
- Éventuellement l'ancienneté en dehors de la Branche professionnelle (c'est à la discrétion de l'employeur !) ;
- L'acquisition de compétences dans l'emploi repère.

L'emploi repère

Il s'agit dans un premier temps de connaître son « emploi repère ». De celui-ci découlera une fourchette en nombre de points pour la pesée du poste. Cette fourchette est précisée dans l'avenant pour chaque emploi repère mais également, dans chacun d'eux, pour chaque critère. Sont donc déterminés pour chaque emploi repère un positionnement minimum et un positionnement maximum pour chacun des critères.

La pesée du poste

La pesée du poste détermine la *salaire additionnel*. Elle est construite sur 8 *critères* eux-mêmes composés d'un certain nombre de *positionnements* donnant droit à un certain nombre de points.

Un Exemple :

Emploi repère : ACCOMPAGNEMENT PETITE ENFANCE ET PARENTALITÉ	Niveau de positionnement minimum		Niveau de positionnement maximum	
	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants	Niveau de positionnement choisi	Points correspondants
Critère 1 : niveau diplôme requis	3	15	5	55
Critère 2 : complexité et technicité de l'emploi	2	5	3	15
Critère 3 : autonomie	1	SSC	3	15
Critère 4 : compétences relationnelles avec le public accueilli	2	1	3	7
Critère 5 : responsabilités financières	1	SSC	2	2
Critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines	1	SSC	2	10
Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise	1	SSC	3	20
Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise	1	SSC	3	20
Total pesée		21		144



NOUVELLES CLASSIFICATIONS : QUELQUES ÉLÉMENTS D'ANALYSE

Nous y sommes. Les nouvelles classifications/rémunérations sont applicables et appliquées **depuis le 1^{er} janvier 2024**. Nombre de questions nous sont adressées concernant l'application des nouvelles pesées et des difficultés qu'engendre la mise en place de ce nouveau système.

Après les annonces des employeurs d'augmentations de salaire liées à cette nouvelle classification, nombre de salariés semblent aujourd'hui déchanter. Il s'avère en effet que ces augmentations de salaire ne touchent – et ne toucheront – pas l'ensemble des salariés. Ces augmentations sont concentrées sur les salaires les plus bas de la convention collective.

Au-delà des bons sentiments que pourrait générer une prise de position en faveur de ceux qui ont effectivement les plus bas salaires, la situation s'avère en réalité bien plus complexe et génératrice d'inégalités. Car oui, augmenter les bas salaires est bien une nécessité, mais augmenter TOUS les salaires en est une toute aussi importante si nous voulons conserver une échelle des salaires et une progression des rémunérations selon les qualifications.

Quelques éléments pourront faciliter la prise en main de cette nouvelle classification et répondre aux premières questions soulevées.

Si votre emploi repère est « *Accompagnement petite enfance et parentalité* », pour chaque critère sont déterminés un minimum et un maximum de points, alors votre pesée se situera donc entre 21 et 144 points.

Critères et positionnements

Peut-être l'aurez-vous compris (ou expérimenté), le défaut majeur de ce système est qu'il ne permet jamais d'atteindre le positionnement maximum... Sauf à changer d'emploi !

Le premier travail consiste à étudier précisément chaque critère au regard de votre fiche de poste pour évaluer la cohérence de la pesée. Avant toute autre chose, encore faut-il savoir si la pesée correspond au moins au texte applicable...

L'indemnité compensatoire

Lors du passage de l'ancien système à cette nouvelle classification, de nombreux salariés se retrouvent manifestement avec un salaire inférieur. Ne pouvant légalement être payés moins sans avoir changé d'emploi, ni de poste, l'avenant 10-2022 prévoit le versement d'une indemnité compensatoire. L'Avenant précise : « *Cette indemnité compensatoire sera réduite à proportion des points ultérieurement acquis.* »

En d'autres termes, ce système condamne les salariés ayant une indemnité compensatoire importante au blocage de leur salaire des années durant.

Que faire en cas de désaccord avec l'employeur ?

Les moyens de recours sont de deux ordres : le premier, directement auprès de l'employeur et le second, en saisissant la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Contester directement sa pesée auprès de l'employeur est la première démarche à faire. Le salarié peut donc demander à être reçu par l'employeur qui aura un mois pour répondre. Si le désaccord persiste, la saisine de la CPPNI est alors possible.

La requête doit être introduite par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative. La CPPNI aura deux mois pour donner un avis.

Conclusion provisoire

Le mécanisme qui a été mis en place, s'il génère une augmentation de la masse salariale en particulier par l'augmentation des bas salaires, cache en réalité une machine à produire de l'inégalité et à réduire les droits. Les augmentations des uns se font au détriment de la progression salariale des autres !

L'augmentation des bas salaires est donc rendue possible par la stagnation des autres. Ces derniers n'auraient donc d'autre choix que de changer d'emploi pour voir leur salaire progresser. Il est toujours bon de rappeler que cette hypothèse dépend essentiellement de la volonté de l'employeur. Au-delà du simple désir que nous aurions à changer d'emploi en s'inscrivant dans une formation qualifiante et diplômante, la plupart des étapes de cette progression nécessite l'accord de l'employeur : demande et financement de la formation, poste disponible, embauche sur ce nouveau poste... Et entre ces étapes, notre capacité à obtenir le diplôme notamment. Après les dernières annonces du gouvernement de faire des économies sur le dos des travailleurs du public comme du privé, la question des salaires est plus que jamais centrale.

Nous revendiquons l'augmentation générale des salaires, l'égalité salariale, des formations diplômantes et des diplômes pris en compte.

Et tout cela, nous le revendiquons avec gravité et responsabilité : augmentation des salaires, pas des budgets de guerre !

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

”



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



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire



PROCHAINE COMMISSION PARITAIRE : MARDI 12 MARS 2024 ! ENFIN...

Suite aux deux derniers reports de CPPNI (prévues initialement en janvier et février 2024), il semblerait, enfin, que celle du mois de mars soit maintenue.

L'ordre du jour portera sur la mutuelle frais de santé et sur diverses demandes portées par Force Ouvrière.

Mutuelle frais de santé :

Un comité de suivi santé a eu lieu le lundi 26 février 2024. Les comptes prévisionnels au 31/12/2023 ont été présentés. Pour rappel, en octobre 2023, les organismes assureurs alarmaient les membres de la CPPNI sur le résultat déficitaire de l'année en cours. Ces mêmes assureurs demandaient d'office à augmenter de 20 % la cotisation de la base conventionnelle et dès le 1^{er} janvier 2024.

A la CPPNI de novembre, Force Ouvrière, en accord avec les autres organisations syndicales, avait demandé d'attendre les comptes au 31/12/2023 avant même de prendre cette décision.

Bienheureux ceux qui ont décidé d'attendre avant de faire supporter une telle augmentation aux salariés adhérents. En effet, le déficit étant moins important que prévu, même s'il y aura, malgré tout, une augmentation de la cotisation, elle sera moins importante que celle demandée par l'organisme assureur.

A savoir 15 % en plus pour la base conventionnelle à partir du 1^{er} juillet 2024 (et non janvier).

Force Ouvrière défendra en commission la demande d'une prise en charge plus importante de la mutuelle par l'employeur à hauteur à minima de 60 %. Ce qui permettrait de couvrir ce surplus appliqué d'office aux salariés.

Demandes supplémentaires portées par Force Ouvrière :

1/ Mise en conformité de la convention de l'article 09.02.03 de la CCN 51 concernant la « réduction de durée des congés » suite à une série d'arrêts rendus le 13 septembre 2023 (Cass. Soc. 13 septembre 2023, n° 22-17.340 à 22-17.342, n°22-17.638, n°22-10.529).

→ **Force Ouvrière demande le retrait pur et simple de l'article « 09.02.3 - Réduction de durée des congés », Chapitre 5 - Titre 9.**

2/ Le rajout d'un article concernant le Congé Paternité de 25 jours, sur le même principe que le congé maternité (article 12.01.1 de la CCN 51).

→ **Proposition Force Ouvrière : Nouvel article : « Article 12-01-BIS- CONGÉS PATERNITÉ OU D'ADOPTION »**

3/ Le rajout d'un article suite à l'arrêt de la cour de cassation du 25 octobre 2023 concernant les indemnités de travail qui confirme que les 2 indemnités de la CCN 51 sont cumulatives (articles A3.2.1 et A3.2.2).

→ **Proposition Force Ouvrière : Rajouter un article A3-2-3 : « Les deux indemnités des articles A3-2-1 et A3-2-2 sont cumulatives, si les conditions d'obtention sont réunies. »**

4/ Cas des femmes atteintes d'endométriose (ou souffrant de dysménorrhées) : négociation spécifique/avenant ?

Force Ouvrière souhaite porter en commission paritaire cette demande qui est un réel sujet de santé au travail qui affecte le quotidien des femmes.

Cette revendication entre pleinement dans la continuité de la « Proposition de loi visant à améliorer et garantir la santé et le bien-être des femmes au travail, n° 537 », déposée le mardi 18 avril 2023 à l'Assemblée Nationale et poursuivie en séance publique au Sénat le 15 février 2024 mais rejetée à ce jour.

→ **Proposition Force Ouvrière : A rajouter dans le Titre 12 : « Article 12-01-5 - Cas des femmes atteintes d'endométriose ou atteintes de dysménorrhées »**

Durée :

« Les salariées peuvent bénéficier d'un congé menstruel de 12 jours supplémentaires, sur présentation d'un justificatif médical délivré par le médecin traitant ou le médecin du travail annuellement.

ET

Maintien de salaire :

La CCN 51 prévoit que les salariées qui bénéficient d'un arrêt de travail, en dehors du congé supplémentaire, pour cette raison n'auront aucun délai de carence et que l'indemnisation de l'employeur court à compter du premier jour de l'arrêt maladie. »

Les Négociatrices :
Isabelle TESSIER
Secrétaire Fédérale
et Nathalie CALLANQUIN
Trésorière Adjointe





FORCE OUVRIÈRE REVENDIQUE DU DROIT GARANTI ET OPPOSABLE et ne signe pas l'avenant salarial

Dans la situation difficile que nous connaissons qui voit se poursuivre la baisse de nos salaires et des attaques récurrentes contre nos droits collectifs, la mise à signature d'un avenant salarial, quelle qu'en soit la mesure, doit être regardée de près.

Avec d'un côté des mesures applicables à la fonction publique, et de l'autre, un bras de fer engagé au niveau de la Branche de l'action sanitaire sociale et médico-sociale (BASSMS), les employeurs d'UNISSS ont décidé de mettre à signature un avenant salarial proposant une augmentation de la valeur du point de 1,28 %.

Les mesures salariales de la fonction publique prévoyaient quant à elles une augmentation de 1,5 %. Rapporter à notre secteur d'activité, relevant du privé non lucratif, ce pourcentage, nous disent les employeurs, doit être réduit.

L'accord proposé à signature, au-delà du modeste montant proposé, prévoyait une clause de conditionnalité. L'accord ne serait applicable qu'à la condition de son financement par les autorités publiques. 1,28 % d'augmentation est certes bien peu face à l'inflation ; notre revendication en matière salariale est l'augmentation générale des salaires de 25 %.

Ajoutons à cette condition, la condition légale d'agrément de l'accord par le ministère, agrément qui pour Force Ouvrière doit garantir ledit financement. Cumuler ces deux conditions revient d'une certaine manière à exonérer à la fois les pouvoirs publics et les employeurs, du financement de l'augmentation.

Par courrier en date du 14 février dernier, la FNAS FO a demandé aux employeurs de revoir leur position concernant cette condition avec cet argument : « *Supprimer cette phrase garantirait ce droit pour tous les salariés couverts par la convention collective ; la maintenir permettrait aux financeurs de s'affranchir de son versement.* »

FORCE OUVRIÈRE est toujours prête à engager sa signature sur un accord garantissant du droit et, dans un moment où la négociation collective est mise à mal, nos conventions collectives et la liberté de négocier elle-même sont attaquées. Les employeurs n'ont pas accédé à cette demande et l'accord a été soumis à la procédure d'agrément.

Les dernières annonces du gouvernement, accompagnées d'un décret actant une cure d'austérité avec des économies prévues de plus d'un milliard d'euros pour notre seul secteur, sont inacceptables. Nous ne savons pas pour l'heure si cet accord sera agréé.

Il semble évident que ce gouvernement a d'autres priorités que celle de financer notre secteur à hauteur des besoins. La conférence salariale qui s'est tenue le 28 février dernier a confirmé ces annonces. La FNAS FO y a réaffirmé ses revendications et en premier lieu le retrait immédiat du décret portant « annulation de crédits ».

Michel POULET
Secrétaire Fédéral



CCNT 66 et Accords CHRS



2024 : OÙ EN EST-ON ?

Dans le dernier bulletin fédéral, nous avons fait un point sur l'état des négociations. La situation est simple : rien ne se passe et pourtant nos revendications sont là. Car n'en déplaise aux fossoyeurs du droit conventionnel, gouvernement et employeurs en tête, les tables de négociation de nos différentes conventions collectives existent toujours.

Améliorer les conditions de travail

Sur ce thème, nos positions sont constantes. Il ne s'agit pas, comme certains le voudraient, de se perdre en déclarations de principe, et en recueil de bons sentiments, dans des accords qualité de vie au travail vides et sans droits garantis.

La question des congés est pour FORCE OUVRIÈRE centrale sur ces questions-là. Puisque nous sommes dans une phase de fusion administrée, pourquoi ne pas mettre à plat cette question et octroyer des congés supplémentaires à l'ensemble des salariés 66 et CHRS. Nous n'avons cessé de dénoncer l'injustice qui prive tous les salariés de l'annexe 10 de la convention 66 de congés supplémentaires... L'augmentation de ces congés au regard de la situation dégradée dans notre secteur nous paraît plus que nécessaire.

Santé / Prévoyance

L'une des conséquences directes de la Loi Travail de 2016 sur les négociations de Branche, commence à se faire sentir. Les attributions des Branches professionnelles ont été redéfinies. Ce qui explique notamment qu'un des thèmes de négociation (si nous pouvons encore parler de négociation !) incontournables dans la convention collective se porte sur la question de la mutuelle santé et de la prévoyance. Ne pouvant pour l'heure négocier sur ces thèmes ailleurs que sur ce champ, les négociations se poursuivent.

Sur la question de la santé, un accord interbranche 66/CHRS est déjà à l'œuvre (Accord auquel nous nous étions opposés). Sur la question de la mutuelle, la perspective d'un remodelage des champs conventionnels pointe le bout de son nez. Les employeurs n'ont pas hésité à demander le chiffrage des garanties prévues dans la convention 51...

Pour ce qui est de la prévoyance, nous assistons comme partout ailleurs à une tendance à la hausse des frais de gestion, notamment des organismes assureurs. La place que prennent les organismes assureurs aujourd'hui nous alerte sur les attaques subies par notre Sécurité Sociale.

Tenir et défendre nos conventions collectives

Et nous tenons la tranchée. Alors que les employeurs inlassablement nous renvoient à l'horizon d'une négociation de convention collective unique, nous continuons de marteler nos revendications. Et rappelons-nous de ce qu'est l'horizon : cette ligne fictive qui recule à mesure que l'on avance... et que donc, nous n'atteindrons jamais !

Pour FORCE OUVRIÈRE, il ne peut y avoir de demi-mesure.

Défendre le droit conventionnel et la convention collective 66/CHRS, c'est refuser toute négociation en dehors du cadre déjà existant. Et en premier lieu sur la question des salaires.

Il ne peut y avoir de négociations salariales en dehors du cadre existant, puisque nos salaires dépendent aujourd'hui des valeurs de points de chaque convention collective. Et c'est bien ce que nous avons une nouvelle fois rappelé lors de la dernière réunion de négociation. Nous portons avec une majorité d'organisations syndicales la revendication d'augmentation de la valeur du point dans la convention 66 et les accords CHRS.

Et nous tiendrons la tranchée. Nous défendrons les droits garantis et revendiquerons leur amélioration car c'est là, la seule voie pour davantage de justice sociale.

Le gouvernement vient d'annoncer des coupes budgétaires drastiques notamment pour notre secteur alors même que les budgets de guerre augmentent et que les actionnaires s'engraissent.

L'austérité a toujours été l'ennemie de la justice sociale et de la paix. C'est pourquoi l'heure est à la mobilisation pour l'augmentation générale des salaires et le refus catégorique de toute austérité.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral



CHRS L'AUSTÉRITÉ ÉTAIT DÉJÀ LÀ !

Difficultés financières des Centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) et des centres d'hébergement d'urgence (CHU).

Une étude publiée en février 2024¹ vient mettre en évidence ce que nous savions pourtant déjà : le manque de financement criant de ce secteur pourtant essentiel, pour ne pas dire vital, pour des personnes en très grande difficulté sociale.

Il s'avère qu'en 2023 plus d'une structure sur cinq a déclaré ne pas être en mesure d'assumer correctement financièrement leurs

¹ Enquête de la Fédération de Acteurs de Solidarité (FAS).

activités avec les crédits alloués et rencontrer des difficultés de trésorerie.

Face à ce manque de financement les réponses des associations sont de plusieurs ordres, mais produisent les mêmes effets tous jours.

Emprunts bancaires, hausse de leur découvert autorisé à la banque et mesures RH, sont parmi les solutions les plus couramment choisies. Notons que les deux premières solutions reviennent à peu près au même : faire financer des intérêts bancaires sur des subventions publiques !

Derrière la formule mesures RH, se cachent plusieurs réalités : le non-renouvellement de contrats, le non-remplacement de certains salariés, l'embauche de salariés non qualifiés en lieu et place des salariés diplômés notamment.

Avant même que le gouvernement annonce sa cure d'austérité de plus de 1 milliard d'euros pour notre secteur, la situation dans les centres d'hébergement était déjà marquée par le manque de financement. L'austérité ne fait que se poursuivre et s'aggraver.

Nous connaissons depuis longtemps les effets destructeurs de l'austérité. Comme ce que révèle cette enquête, nous savons qu'elle produit une dégradation des conditions de travail, une stagnation des salaires, pour ne pas dire une baisse des salaires, une déqualification généralisée et au

bout du mécanisme, la dégradation des conditions d'accueil du public.

Comment pourrions-nous accepter une telle situation ? Les 2/3 de ces établissements proposent une aide alimentaire aux personnes accueillies. Nombre d'entre eux annonce fin 2023 qu'ils ont dû faire des économies sur ce poste budgétaire-là.

Alors qu'en 2023 les actionnaires ont engrangé, 120 milliards d'euros, nos salaires stagnent et nos conditions de travail se dégradent, nos droits collectifs conventionnels sont attaqués et les populations accueillies se voient parfois même privées de certaines aides de subsistances !

Les revendications d'augmentation générale des salaires, de maintien et d'amélioration des conventions collectives et de financement du secteur à hauteur des besoins sont plus que légitimes : elles sont la traduction concrète de notre idéal de justice sociale.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

”

“

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.

Familles rurales



LES ACTIONS COLLECTIVES NATIONALES 2024

Une action collective est un dispositif, élaboré par l'OPCO (OPérateur de COmpétences) UNIFORMATION, visant à proposer à ses adhérents (vos employeurs) des actions de formation financées, traitant d'une thématique spécifique identifiée par les partenaires sociaux (employeurs et organisations syndicales de salariés) de la CCNT Familles Rurales et sélectionnées par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE).

Ces Actions Collectives sont ainsi au cœur des dispositifs de formation construits par l'OPCO UNIFORMATION pour la CCNT Familles Rurales. Cela correspond à des réponses sur-mesure des besoins

de formation, des programmes pédagogiques adaptés, une simplicité d'utilisation, des financements renforcés... Elles sont proposées à vos employeurs pour qu'ils y inscrivent leurs salariés, en fonction des thèmes proposés et des publics auxquels sont adressées ces formations. Vous pouvez aussi interpellier vos employeurs pour qu'ils vous inscrivent sur la formation qui est susceptible de vous intéresser dans le cadre des Actions Collectives, s'il ne vous les a pas présentées.

C'est pourquoi nous vous présentons le tableau des Actions Collectives mises en place pour l'année 2024.

Intitulé de formation	Participants /Public	Nbre de stage	Modalité	Nbre de session	Dates de formation	Nbre d'heures/ session
Thématique 1 : Le parcours intégration et connaissance de Familles Rurales						
Formation des nouveaux salariés du réseau Familles Rurales : Travailler au sein d'un réseau associatif fédéral	Nouveaux salariés des fédérations départementales et régionales Familles Rurales	1	7	12	14/03/2024	/
Thématique 2 : Le parcours développement & gestion						
Développer ses compétences de management par le co-développement	Directrices, directeurs et responsables salariés des fédérations du réseau	12	Présentiel	1	28/05/2024	14
Modèles socio-économiques des associations	Directrices, directeurs et responsables salariés des fédérations du réseau Familles Rurales	2	14	30	06/02/2024	14
Droit des associations	Directrices, directeurs et responsables salariés des fédérations du réseau Familles Rurales, référents vie associative	60	Visio	4	21/05/2024	6
Piloter une stratégie jeunesse sur son territoire	Référents enfance jeunesse	15	Présentiel	1	21/03/2024	7
Comment aborder et prévenir les violences sexistes et sexuelles en Accueils Collectifs des Mineurs	Référents BAFa-BAFD et référents enfance jeunesse du mouvement	15	Présentiel	1	30/04/2024	7
Analyser son activité de formation et formaliser son Bilan Pédagogique et Financier	Responsables de fédérations gérant la formation, responsables formation	10	Distanciel	1	mars ou avril	6
Comment faire vivre la qualité de la formation en lien avec Qualiopi	Responsables de fédérations gérant la formation, responsables formation	10	Présentiel	1	30/04/2024	7
Formation formateurs Aidants connect	Salariés Familles Rurales, référents numérique	20	Distanciel	1	22/03/2024	6
Accompagner les associations dans la refonte ou l'élaboration du projet associatif	Responsables salariés des fédérations du réseau Familles Rurales, référents vie associative	20	Présentiel	1	03/07/2024	7
Construire un projet de micro-crèche	Acteurs du réseau fédéral en charge du développement de projets d'accueil de la petite enfance dans leur territoire	8	Distanciel	1	25/04/2024	6
Thématique 3 : Le parcours dialogue social et ressources humaines						
Droit social	Juristes, gestionnaires RH, RRH des fédérations du réseau Familles Rurales	14	Visio	1	24/01/2024	18
Droit social	Juristes, gestionnaires RH, RRH des fédérations du réseau Familles Rurales	14	Visio	6	mars à novembre	6



Inclusion/ Handicap

“

MOBILISÉS EN DÉFENSE DE L'ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ, DES AESH ET DES ÉTABLISSEMENTS SPÉCIALISÉS



Le 25 janvier 2024, plus de 5 000 manifestants ont défilé de Luxembourg jusqu'au ministère de l'Éducation Nationale, pour exiger le retrait de l'acte 2 de l'école inclusive.

Ils étaient présents à l'appel de la confédération, et des Fédérations FO, de l'Enseignement, des Employés et Cadres, de l'Administration Générale de l'Etat, des Services Publics et de Santé et de l'Action Sociale, suite à l'appel de la conférence du 17 novembre 2023 de 230 délégués de toute la France.

La conseillère sociale et le conseiller sur la transformation de la Ministre ont reçu une délégation de représentants de chaque Fédération FORCE OUVRIERE.



La délégation a rappelé que des centaines d'écoles étaient fermées ce jour et des milliers de collègues et de salariés en grève.

Elle a alerté sur le chaos qui règne dans les établissements scolaires en raison de l'inclusion systématique et forcée. Elle a rappelé que cette situation découle de la loi de 2005 qui a ouvert la voie à la liquidation de l'enseignement spécialisé et que bien des familles témoignent du mieux-être de leurs enfants depuis qu'ils sont en structure spécialisée ou adaptée. Elle a déposé les revendications.

Les représentants du ministère ont confirmé que le premier Ministre Attal va maintenir le cap de l'Acte 2 de l'Ecole Inclusive. Pour y arriver il veut associer les syndicats à sa mise en place.

Face à la poursuite de la politique de destruction de l'enseignement spécialisé et des structures spécialisées du gouvernement, la FNAS FO continuera en toute indépendance de mener avec ses syndicats, les salariés et dans l'unité, son combat pour le retrait de l'Acte 2 de l'Ecole Inclusive. Elle ne saurait s'associer à sa mise en œuvre.

Paris, le 26 janvier 2024

”



SDAS 51



SDAS 35



Bouches du Rhône



SDAS 89 et 74

“

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

Avec la Confédération, la Fédération de l'Enseignement et de la Culture, la Fédération des Employés et Cadres, la Fédération des Services Publics et de Santé et la Fédération de l'Administration Générale de l'État, nous continuons de nous engager dans ce juste combat, ni discriminant, ni



réactionnaire comme certains, une minorité, ont pu l'écrire ou le faire circuler sur les réseaux sociaux.

Nous ne répondons pas aux provocations de tout genre qui tente de diviser les salariés entre eux et les professionnels avec les familles.

Et nos revendications seront à nouveaux portées, dans l'unité avec la FSU, la CGT et SUD-éducation, dès la semaine prochaine, le 1^{er} février.

Nous répondons à un constat sans appel, 50 000 solutions, comme l'a prôné le Président de la République début 2023, ce n'est pas des

moyens à la hauteur des besoins pour les enfants, adolescents et adultes handicapés et ce que leurs familles attendent.

Mais nous savons que dans cette économie de guerre et d'austérité qui nous est imposée, l'objectif c'est bien de renforcer l'exploitation de ceux qui vendent leurs forces de travail.

Et demain, ce seront les travailleurs handicapés que l'on veut faire définitivement sortir des ESAT.

Ces mêmes travailleurs, qui à l'ESAT des 4 Vents à Noirmoutier, nous accueillent, nous, valides, dans un établissement de vacances. Et dans ce lieu, contrairement à ce que certains prônent, l'inclusion c'est dans un sens inversé, nous y venons. Ainsi ce lieu institutionnel, cette institution non-discriminante, ne devrait plus exister ?

Comme professionnels et travailleurs sociaux, nous savons qu'il n'y a pas un type de réponse possible mais une multitude, et que pour cela, il faut des moyens à la hauteur des besoins.

Ils veulent en finir définitivement avec nos assurances sociales collectives.

Ce gouvernement continue, comme les précédents, de s'attaquer à notre salaire différé, en continuant de vider les caisses de notre Sécurité Sociale, ce que nous mettons de côté pour nous couvrir en cas de maladie, d'accident de chômage et pour FORCE OUVRIERE, le handicap en fait partie, on tente d'en finir avec les moyens existants qui financent une grande partie de nos établissements Sociaux et Médico-sociaux.

Dans le pays des Lumières, dans cette République qui prône sur ses frontons la liberté, l'égalité, la fraternité et pour nous la laïcité, nous portons un mandat clair, contre la mise en œuvre de mesures qui ne vont qu'aggraver la situation, déjà catastrophique, de l'inclusion forcée.

Le manque de moyens médico-sociaux (éducation spéciale, rééducation, soins) et de professionnels qualifiés, participent de l'aggravation des conditions de travail.

Ce manque de moyens 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 et même dans l'inclusion scolaire.

Notre combat n'est pas nouveau comme nos revendications. Suite à la Loi Montchamp de 2005, nous réclamions un statut pour tous les personnels et nous opposions au démantèlement de l'enseignement spécialisé. Nous nous étions mobilisés en ce sens en juin 2021 avec toutes les fédérations FO concernées.

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 ». Nous nous opposions 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.

Le Président de la République y préconise, entre autres, la fermeture des établissements médico-sociaux qui seraient dissouts dans les établissements scolaires. Il remet en cause le nombre

d'Accompagnant des Élèves en Situation d'Handicap (AESH) selon lui trop élevé ainsi que leurs missions.

Ce 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. Et même si le Conseil constitutionnel a retoqué le PAS, nous savons que le gouvernement a décidé de déposer un décret pour permettre sa mise en œuvre.

Alors en cette journée de mobilisation, nous tenons à réaffirmer qu'une scolarisation adaptée, que l'inclusion, ne pourra se faire sans :

- **Le retrait de l'Acte 2 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** (SEGPA (Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté), EREA (Etablissements Régionaux d'Enseignement Adapté), INJ (Instituts Nationaux de Jeunes Sourds et de Jeunes Aveugles) ...) 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, diplômés d'État du médico-social) ;
- **Le respect des statuts, des missions et des conventions collectives des personnels ;**
- **L'abandon définitif de l'instauration du pôle d'appui à la scolarité (PAS) ;**
- **L'augmentation générale des salaires ;**
- **Le maintien et l'amélioration des CCN.**

Paris, le 25 janvier 2024

Intervention Pascal Corbex
Secrétaire Général de la FNAS FO





SÉMANTIQUE... PAS QUE !

Voilà, après avoir glissé sournoisement de « l'aide par le travail » (CAT) au « service d'accompagnement par le travail » (ESAT) et de « l'atelier protégé » (AT) à « l'entreprise adaptée » (EA), on transforme façon « Canada-dry » les travailleurs handicapés en « assimilés salariés » ... tout ça pour coller aux derniers ajustements adoptés le 14/11/2023 de la loi « plein-emploi ».

Cependant, cette transformation ne résoudra pas le faible taux d'insertion des travailleurs handicapés vers le milieu ordinaire. En effet, selon les statistiques de 2018 !!! de l'ES-Handicap de l'IGAS, le taux d'insertion dans « le milieu ordinaire » des personnes handicapées des Établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT) était seulement de 0,47 %, soit 591 personnes handicapées sur les 125 650 présentes dans près de 1 500 ESAT. L'objectif des préconisations s'établirait à 10 % !... alors que 5% serait un vrai challenge.

De nouvelles mesures¹ prévues par la loi permettraient à certain travailleurs handicapés sous contrats spécifiques de bénéficier de certains droits similaires à ceux des salariés ordinaires. Ils pourraient adhérer à un syndicat, faire grève, se faire rembourser leurs frais de transport et bénéficier de titres-restaurants. De plus, ils auraient une présence effective dans les instances représentatives du personnel telles que le Comité social et économique (CSE) ou la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Le statut de ces travailleurs handicapés reste hybride. Ils ne touchent pas un salaire mais une indemnisation, qui varie entre 55 et 70 % du Smic, et qui est complétée par l'Allocation aux adultes handicapés (AAH). Parallèlement, ils continueront d'être protégés contre le licenciement n'ayant pas obtenu le statut de salarié, mais celui d'« assimilés salariés », tout en restant usagers d'une structure médico-sociale.

Pour rappel : le décret n°2022-1561 du 13 décembre 2022 s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre des mesures du plan « établissements et services d'aide par le travail » présentées dans le cadre des diverses mesures de simplification de l'action publique locale (loi "3DS") passé à bas bruits abordait déjà le renforcement des droits des travailleurs en ESAT en matière notamment de

congés, de rémunération et de représentation collective. Étaient également précisées les modalités du parcours renforcé en emploi vers le milieu ordinaire, et de la double activité milieu protégé / milieu ordinaire. Le législateur a donc précisé et amendé plusieurs points au travers du projet de loi « plein emploi » présenté le 03 octobre et ratifié le 14 novembre 2023.

L'objectif d'un ESAT n'est-il pas, entre-autre, de proposer aux travailleurs handicapés d'ESAT qui le souhaitent et dont les capacités sont acquises ou/et en voies d'acquisition, la possibilité de s'inscrire dans une démarche d'insertion raisonnée, dans un cadre accompagné et un projet de vie personnalisée construit socialement et professionnellement...

Cette possibilité de cumuler de façon hybride la double activité ESAT / milieu ordinaire, certes adapté à certains travailleurs/salariés handicapés, ne résout en rien la problématique du taux de sortie d'ESAT vers le milieu ordinaire, elle ne résout pas plus le délai d'attente pour intégrer la structure dans le cadre d'une orientation professionnelle, ni l'impossible résolution des financements des ESAT confronté à la production...

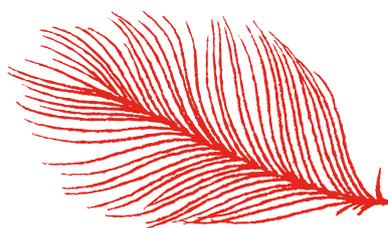
Alors pour éviter de trop en dire... restons dans l'attente de vos réactions...

Chronique homéopathique pour un secteur en crise...

M. C.



¹ À ce stade de rédaction, je n'irai pas dans le détail des textes de loi, laissant aux camarades en charge de ce secteur à la FNAS d'en faire l'analyse.





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.

Missions locales



LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE MET LES MISSIONS LOCALES EN DANGER

La Présidente de la région Île-de-France a déjà **en 2023** restreint le budget des Missions Locales de sa région, en appliquant une **tarification à l'acte**. Ce mode de financement est pourtant décrié pour les effets pervers qu'il engendre, la plus connue étant la situation dramatique des hôpitaux aujourd'hui.

Les Missions Locales d'Île-de-France sont dorénavant financées au nombre de jeunes admis dans des **formations exclusivement régionales**. Ces méthodes ont eu pour conséquence, outre de diminuer drastiquement les budgets, d'orienter autoritairement les jeunes vers ces formations.

Comme si cela ne suffisait pas à insécuriser les salariés des Missions Locales, et à créer des conditions de travail délébiles, en 2024 c'est une nouvelle coupe sombre qui est annoncée : fin de la convention d'objectifs et de moyens, fin de la convention de financement socle, et mise en place chaque année d'appels à projet auxquels les Missions Locales devront répondre pour obtenir des financements.

La FNAS FO dénonce ces méthodes, elles mettent les Missions Locales dans des logiques concurrentielles inacceptables. Faut-il le rappeler ? Les Missions Locales exercent des missions de service public. Elles nécessitent des garanties de financement pérennes. Ce sont des conditions indispensables liée à l'obligation de moyens attachée à la nature des missions de service public.

Le gouvernement et les pouvoirs publics décentralisés entraînent les salariés et la population dans un système économique sans avenir, imposant un système concurrentiel et des obligations de résultats en lieu et place des relations humaines.

Si la Présidente de la Région IDF se permet ces méthodes vraiment discutables, c'est qu'aucune obligation légale n'impose le financement des Missions Locales aux financeurs ! Pour FORCE OUVRIERE, les Missions Locales doivent être intégralement financées par l'ÉTAT, sans obligations de résultats mais bien des obligations de moyens envers la jeunesse.

La FNAS FO alerte les salariés et les invite à se réunir et à rejoindre FORCE OUVRIERE. La situation est très inquiétante et risque de s'étendre à d'autres régions.

NON à la possibilité offerte aux pouvoirs publics décentralisés de supprimer les moyens des Missions Locales,

NON aux obligations de résultats

NON à la régionalisation des formations

NON à la mise en échec de l'insertion sociale et professionnelle des jeunes qui n'ont plus le choix de leur orientation.

**OUI À UN FINANCEMENT D'ÉTAT PÉRENNE
Qui garantisse les moyens et la liberté de
choisir son orientation**

**Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale
Commission ML**



Régies de quartier



UNE RÉGIE, C'EST QUOI ?

Association d'insertion par l'activité économique agissant principalement dans les Quartiers Prioritaires (QP) ou encore appelés Quartiers de la Politique de la Ville (QPV). Ils concernent les zones urbaines les plus pauvres qui nécessitent une intervention des pouvoirs publics notamment dans la rénovation.

LE RÉSEAU DES RÉGIES DE QUARTIER ET DE TERRITOIRE, C'EST...

127

RÉGIES DE QUARTIER ET DE TERRITOIRE

2500

BÉNÉVOLES

13000

SALARIÉS

320

QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA VILLE COUVERTS

Pour devenir une Régie, il faut adhérer à la Convention Nationale Collective des Régies de Quartier et de Territoires (IDCC 3105).

FOCUS



RÉGIE DE QUARTIER « Océan » SAINT-HERBLAIN (44)

Elle intervient depuis plus de 20 ans au cœur des quartiers de Nantes et son agglomération. Elle contribue au développement économique et social des habitants en lien avec les collectivités, les bailleurs sociaux

et les acteurs socio-économiques.

La Régie propose aux personnes sans emploi un accompagnement social personnalisé (logement, santé, mobilité, formation linguistique, numérique) et une activité professionnelle sur l'un de leurs chantiers d'insertion.

Elle a pour but également d'améliorer le cadre de vie des habitants, de répondre aux besoins du territoire et en proximité.

Elle dépasse d'un peu plus de 50 % le taux de sortie dynamique (sortie vers un emploi durable CDI ou CDD de plus de 6 mois).

► Les salariés

35 salariés permanents :

Classés dans la grille des Régies soit Ouvriers/Employés (niveau 1 à 3), Agent de maîtrise (niveau 4) et Cadres (niveau 5 et 6).

Le corps de métier le plus représenté est le responsable de chantier, communément appelé « encadrant ». Il accompagne le

développement des compétences : savoir-être, posture professionnelle, acquisition de compétences techniques et transférables. Une dizaine de salariés compose l'équipe de chaque encadrant.

Depuis 3 ans la Régie a aussi embauché 3 Conseillers en Insertion Professionnelle pour faciliter la recherche d'emploi durable et/ou de formation.

Les salariés permanents de cette Régie ont négocié au niveau local quelques avantages comme la participation de l'employeur à hauteur de 70 % pour la mutuelle, dès que possible il y a un accord sur l'intéressement et la valorisation de l'ancienneté.

Plus de 120 salariés en insertion accueillis en 2023 :

La Régie Océan a un agrément de 84 ETP

Il y a 80 % d'hommes.

Les contrats sont de 29H00 ou 30H00 (volontairement au-delà du seuil de pauvreté).

Le contrat à durée déterminée d'insertion est de 8 mois au départ, renouvelable 2 fois soit 2 ans au maximum.

Les personnes sont orientées par France Travail ou les Unités Emploi du département qui accompagnent les bénéficiaires du RSA.

L'accueil du nombre de réfugiés politique a doublé en 4 ans (34 % des bénéficiaires).

51 % bénéficient d'une formation linguistique.

63 % de bénéficiaires du RSA.

Le logement est le problème le plus rencontré par les salariés.

NB : La Régie Océan a fait le choix d'augmenter le nombre d'heures de chaque contrat en passant à 29H00/ semaine pour d'une part, être au-dessus du seuil de pauvreté et d'autre part, améliorer la qualité de l'accompagnement. Ainsi, avec moins de salariés en insertion les salariés permanents sont au plus proche du besoin des salariés en insertion. Les recherches d'emploi et de formation sont plus faciles car les salariés ont plus de temps pour accompagner ces salariés.

De plus, la Régie Océan pratique des « dérogations » afin de garder dans l'emploi les salariés proches de la retraite.

► Les financements

L'aide au poste, versée par l'Etat, est de 23 000 € par salarié en insertion et par an. Si le SMIC augmente, l'aide au poste aussi.

Il existe une « part variable » de financement que l'Etat reverse mais cette part du gâteau est chaque année de moins en moins importante, là aussi l'austérité est de mise !

La Régie bénéficie aussi de subventions du département de la Loire-Atlantique.

Les clients des chantiers d'insertion sont essentiellement les collectivités territoriales, les bailleurs sociaux et le département.

La Régie est en constante recherche de marchés nouveaux.

► formation

Des ateliers et actions de formations, internes comme externes, sont proposées. La priorité est aussi donnée au développement

des compétences et à la qualification selon le projet professionnel de chacun (CACES, CQP agent d'entretien et de proximité, ...).

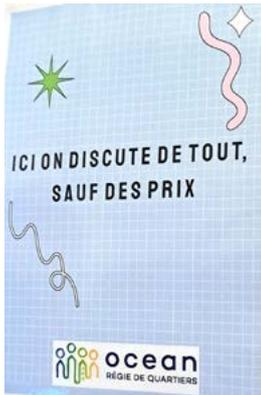
Depuis l'existence du PIC IAE (Plan d'Investissement dans les Compétences pour le secteur de l'Insertion par l'Activité Economique),

les formations et les frais annexes sont mieux pris en charge. Mais il semble que ce budget ne soit validé que jusqu'à fin 2024...

La Régie se pose déjà la question pour 2025 où moins de formation seront proposées s'il le budget ne suit pas.

Retours en images sur les chantiers d'insertion de la Régie OCEAN

Travaux de second œuvre : peinture des logements sociaux ou entreprises, placo, pose d'isolant sous chape, pose moquettes, travaux de maçonnerie :



La Boutik solidaire propose des objets en réemploi à faible prix (vêtements, déco, jouets,...). Elle organise aussi des ateliers pour faire des économies sur son budget tout en respectant l'environnement. Elle sert d'espace de convivialité et de médiation. La boutique fonctionne grâce aux généreux donateurs.



Le restaurant solidaire : « L'Assiette du jardin » : *ici tu paies un repas complet en fonction de tes ressources.* 3 tarifs différents : 3,70 €, 6 € ou 12 €. Tout ça avec des produits bio cultivés par un autre chantier d'insertion de la Régie. La commune de Saint Herblain donne une subvention de 52 000 euros.



Le chantier d'insertion en maraîchage : que du bio pour le resto solidaire, pour des paniers en vente aux particuliers et des paniers solidaires pour les personnes à faible revenu pris en charge par moitié par le CCAS. Le chantier se situant en campagne, les encadrants accompagnent matin et soir, les salariés en insertion à l'arrêt de bus le plus proche.



Le chantier d'insertion du sillon de Bretagne : immense immeuble où 800 familles résident avec des bureaux tout en haut. L'équipe d'insertion fait tous les matins du « jonchage » (ramassage des déchets au sol autour de l'immeuble), changement des ampoules dans tous les couloirs, petits travaux divers, ...



La Régie OCEAN propose **d'autres chantiers d'insertion** comme l'entretien des mobiliers urbains (bancs, parcs et jardins), de la maçonnerie traditionnelle, des travaux de propreté et nettoyage d'appartements, du ramassage de déchets sur les parties communes, de l'entretien des espaces verts, de la déconstruction.

Nos revendications sur la convention des Régies de Quartier et de territoires au niveau national

- Revalorisation des salaires par l'augmentation de la valeur du point
- 183 € net pour tous
- Mise en place de grilles de classification en fonction de l'ancienneté et de la qualification
- Prise en charge à minima de 60 % de la mutuelle santé du salarié par l'employeur
- Maintien des séniors dans l'emploi
- Obtention de congés d'ancienneté
- Egalité hommes/femmes : ouvrir les postes de cadres à plus de femmes
- Amélioration du droit syndical.

Isabelle Tessier
Secrétaire Fédérale / Négociatrice Régies de Quartier



Formation professionnelle



LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION À L'HEURE DE L'AUSTÉRITÉ

Le 19 février dernier, le ministre délégué aux comptes publics a annoncé l'application d'une mesure, restée jusque-là en suspens, de reste à charge dans l'utilisation du CPF. Cette participation pourrait s'élever à 10 % minimum du coût de la formation qui dorénavant constituera la porte d'entrée pour son utilisation. Ce reste à charge avait été acté dans le projet de loi de finances 2023 mais sans aucun décret d'application jusqu'ici.

Pour FORCE OUVRIÈRE, il s'agit là, ni plus ni moins, que de l'instauration d'un ticket modérateur.

Cette mesure fait partie du lot de mesures contenu dans le grand plan d'économie de 10 milliards d'euros que le gouvernement vient d'annoncer.

La formation professionnelle n'est pas épargnée, et avec elle, bien sûr, le salaire différé des travailleurs. Car rappelons-le : les fonds de la formation professionnelle sont du salaire. Le gouvernement une fois encore, dans le prolongement de la loi de 2018, s'immisce dans la gestion de fonds qui ne lui appartiennent pas. Le passage des OPCA aux OPCO et la création de France compétences constituaient déjà une prise en main d'une partie de nos salaires par l'Etat.

Cette mesure de reste à charge franchit un cap supplémentaire dans le cynisme. Qui a bien pu inventer un mécanisme pareil ?! Imaginez un compte sensé être personnel. Dont la valeur n'est plus en heures, mais en euros. Compte *personnel* suggérant qu'il appartient au salarié lui-même... Par cette décision gouvernementale unilatérale, le salarié ne pourra plus dorénavant utiliser l'argent disponible **qu'à la condition de déboursier lui-même 10 %** du montant de la formation qu'il est censé se payer !

Pour rappel, le CPF est venu remplacer le Droit Individuel à la Formation (DIF) qui était crédité en heures. Ce crédit a été monétisé. Pour notre secteur, il est à noter que ce dispositif, en plus d'individualiser les droits, ne permettait déjà pas de couvrir une formation qualifiante lorsqu'il était en heures... La monétisation n'aura rien arrangé.

Lors de notre dernier congrès fédéral de Port Leucate, nous n'avons pas manqué de dénoncer :

- L'usage du CPF coconstruit : ce n'est pas le plan de développement des compétences (obligation employeur) qui abonde le CPF, mais le CPF qui vient abonder le plan de développement des compétences.
- L'injuste reste à charge pour le salarié que le gouvernement souhaite instaurer pour le CPF.

Cette dernière décision sur le CPF est inacceptable et confirme, une fois de plus, la volonté de ce gouvernement de faire main basse sur nos salaires, et confirme également, si cela était encore nécessaire, le peu de considération que porte ce dernier aux travailleurs. Pour ce gouvernement, nous ne sommes qu'une variable d'ajustement, des ressources humaines qui, comme l'expression l'indique, ne servent qu'à être exploitées.

Inutile de s'attacher à ce que dit ce gouvernement. Ne retenons que ce qu'il fait. Les actes parlent : les milliards sont là pour les actionnaires, les milliards sont là pour l'armée et la guerre, les milliards sont là pour militariser la jeunesse, mais les milliards sont pris dans les poches des travailleurs !

Notre devoir syndical demeure la justice sociale.

**À bas l'austérité !
Pas touche à nos salaires !
Pour le financement d'une formation
professionnelle qualifiante
et émancipatrice !**

Michel POULET
Secrétaire Fédéral



Apprentis d'Auteuil



Session de formation du 11
au 15 mars 2024 à Noirmoutier

Plus de 35 camarades dont 10 nouveaux militants seront présents lors de notre session de formation à Noirmoutier au centre des Quatre Vents, lieu de formation pour notre Fédération (FNAS FO). Nous avons également la chance d'accueillir notre Secrétaire Général pour faire le point sur l'actualité et fêter le départ en retraite de deux camarades ayant œuvré pour développer notre organisation syndicale.

Un grand merci à Corinne FERNANDEZ de la région Sud-Est et Jacqueline BERRUT de la région Nord-Ouest

Ce lieu est important pour nous car le domaine intègre un ESAT, qui contribue à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. On est ravi de les retrouver en leur confiant l'organisation de notre séminaire (hébergement, restauration et préparation des salles pour les séances de formation).

Cette semaine sera organisée avec des temps de formations avec nos partenaires (SECAFI et MGEN) et un retour sur les élections professionnelles qui ont eu lieu en novembre et décembre 2023, avec une très belle **1^{ère} place** pour notre **Organisation Syndicale** qui confirme celle de 2019 avec plus de **40 %** de représentativité. Cela doit dégager de nouveaux objectifs de travail pour les militants durant ce nouveau mandat afin d'être au plus près des salariés.

Cela va se compléter avec des travaux pratiques sur nos outils de communication (affiche, flyer...) mais aussi avec d'autres ateliers (vidéo, découverte FO, Missions du CSE, mise à jour du guide du Salarié, futur guide pour les salariés cadres...).

Pendant la formation, nous ferons également l'ouverture de notre **plateforme de formation en ligne** sur notre site **fo-auteuil.fr** qui sera réservé aux adhérents FO Apprentis d'Auteuil.

Je ferai également un retour du mandat en tant que Délégué Syndical Central aux adhérents présents pendant la formation qui portera sur le déploiement de l'accord des Cadres et négociations en cours (QVCT, Article 5 pour les enseignants Agricoles et projection pour l'ouverture de la négociation sur l'accord portant sur le Handicap). Un point sera fait sur la prime partage de la valeur et

la NAO avec les revendications des camarades qui seront portées lors de la prochaine réunion de négociation courant mars.

Nos sessions de formation en mai et en novembre auront lieu à Vernon à l'hôtel Kyriad en Normandie afin d'accueillir de nouveaux militants.

Négociation de l'accord Enseignant Agricole privé :

Nous avons une réunion de négociation le 28 février 2024 au sujet de « l'article 5 ». Lors de l'ouverture de la séance, le DRH prend la parole et nous dit qu'il suspend la négociation à la suite d'un courrier d'un groupe d'enseignants du site de Meudon. Dans ce courrier, ils lui font part de leurs revendications et de leurs désaccords sur le manque de reconnaissance, notamment pour ceux qui sont présents à la Fondation Apprentis d'Auteuil depuis de nombreuses années.

En amont de la réunion de négociation, nous avons été contactés par les enseignants qui précisent que ce projet d'accord présente des iniquités impressionnantes entre les salariés, notamment au niveau de l'ancienneté. Les salariés les plus anciens, sont gravement lésés.

Il explique que la direction semble menacer de bloquer les négociations, ce qui n'est pas acceptable : en effet, ils sont rémunérés depuis 8 ans sur une grille qui n'existe plus, sans réelle perspective d'évolution. Les modalités de transfert sur la grille PLP actuellement envisagées sont clairement en défaveur des enseignants les plus anciens, qui se trouvent doublement punis, au terme de ces huit années de travail par rapport à leur situation.

Dans ce courrier ils formulent le souhait d'un accord équitable, juste et objectif qui respecte le premier accord de juin 2000. Ils se réservent la possibilité de ne pas transmettre au Ministère les notes de leurs élèves obtenues dans le cadre du contrôle continu. Pour information, il reste une quinzaine d'épreuves de CCF¹ à faire passer dans chacun des diplômes. Ils alerteront le cas échéant le SRFD², autrement dit les services de l'Etat, du blocage de la situation. Ils consigneront les notes des candidats chez un huissier. Par la même occasion, ils ne participeront pas aux portes ouvertes, ni aux jurys nationaux des épreuves des terminales.

C'est sous la menace, que la direction générale suspend toute négociation. FO prend la parole afin d'exprimer son total désaccord avec ces nouvelles pratiques de la direction dans le cadre des négociations avec notre syndicat. La direction évoque son mécontentement concernant ce courrier, et décide de façon unilatérale de bloquer la négociation. A la fin des échanges, nous finissons par convenir, avec la direction, de vérifier chaque situation des salariés et de mettre en place une enveloppe budgétaire pour gérer les

¹ Contrôle en Cours de Formation

² Contrôle en Cours de Formation

litiges individuels. Ensuite, nous pourrions reprendre la négociation pour finaliser cet accord d'entreprise concernant l'application de « l'article 5 » à l'article 4 pour les enseignants du site de Meudon en Île-de-France.

Le lundi 4 mars, nous apprenons par les salariés qu'une assemblée générale est prévue par la direction où seule la CFTC est invitée. Nous apprenons de source sûre qu'ils ne veulent pas de FO lors de cette instance. Manque de chance, FO est bien présente et s'entretient avec tous les salariés enseignants. Ils décident de venir ensemble. Il suffit de voir le regard de la CFTC et de la direction pour comprendre que nous n'étions pas les bienvenus.

Nous avons pu rappeler les points essentiels et le soutien apporté aux revendications des salariés pour reconnaître leur possible préjudice financier. A quel moment la Fondation reconnaît leur engagement dans l'accompagnement des jeunes ?

D'ailleurs, plusieurs enseignants ont fait le choix de venir rejoindre notre grande Famille FO Apprentis d'Auteuil. Il est également question de déclarer un mouvement de grève, si nécessaire, pour se faire entendre. Le dernier piquet de grève date de 1999 !

Si les négociations n'aboutissent pas, les salariés sont prêts à se rendre devant la justice et cela sera dommageable pour la Fondation comme pour les enseignants. Il est nécessaire de reconnaître et de corriger les iniquités pour le bien des salariés qui s'investissent chaque jour pour les jeunes dans ce métier difficile.

Nous rappelons que les rémunérations sont régies par l'accord du 07 juin 2000, annexé à la convention d'entreprise. Il n'a pas subi de révision n'ayant jamais été dénoncé ; il s'applique donc à ce jour.

La volonté de fidéliser ces salariés passe par la reconnaissance de leur travail, de leur ancienneté et de leur engagement auprès des jeunes accueillis dans nos établissements scolaires. L'objectif est d'éviter un turnover important comme sur le site du LPH³ de Meudon.

Le ressenti des salariés est fort dans leur revendication :

- Nous vous demandons de chiffrer l'enveloppe budgétaire nécessaire pour repositionner les salariés avec une réévaluation et/ou une compensation de leur rémunération.
- Comment est construit le budget de l'établissement financé par le ministère de l'Agriculture ?
- Combien de salariés sont concernés par cette éventuelle modification ?
- Quel est le montant budgétaire par salarié ?
- Qui va prendre en charge cette modification budgétaire ?

Pour FO, cet avenant à l'accord doit assurer une équité entre les enseignants du LHP eux-mêmes, et ceux des autres établissements de la Fondation à l'article 4 qui sont rémunérés par l'Etat.

³ Lycée Horticole et Paysager St Philippe

Pour FO, les conditions de travail sous l'article 5 doivent correspondre à l'article 4 sur les salaires, notamment en appliquant les grilles du ministère qui avaient été annexées à l'accord.

FO revendique le principe de fonctionnement suivant :

Titulaire d'un niveau II + qualification UNREP⁴ = passage en PLP⁵2 obligatoire

Titulaire d'un niveau III et ou absence de qualification UNREP = maintien sur la grille PLPI avec accompagnement et garantie d'emploi. Les salariés doivent, par équité de traitement avec leurs collègues à l'Article 4, percevoir la prime ISOE⁶, la prime de professeur principal.

Apparemment depuis 2016, la direction refusait, en dépit de l'accord du 07 juin 2000, le changement des grilles du ministère. La direction peut-elle apporter des éléments qui expliquent la non-application de l'accord et pourquoi ne pas avoir effectué le changement de grille pour les salariés concernés ?

L'enseignement Professionnel Agricole doit aujourd'hui relever des défis (interdisciplinarité, évaluation capacitaire, transition agroécologique, inclusion). Ils demandent des enseignants justement reconnus pour leurs compétences, leurs expériences et leur niveau de qualification.

Le manque de reconnaissance des enseignants, de leur engagement au service du projet éducatif de la Fondation et de leur travail est un réel sujet sur lequel il faut avancer. L'établissement doit également faire face à la pénurie d'enseignants (plusieurs postes vacants).

L'accord signé en 2000 avait pour objectif de suivre les préconisations de la rémunération du ministère de l'agriculture. Ainsi les grilles PLP1 et PLP2 de l'époque avaient-elles été annexées à l'accord, puis mises en application ?

Dans nos précédentes revendications, nous avons également fait référence à la grille Hors Classe. Nous la ferons valoir dans cette révision afin de permettre à des enseignants de bénéficier des perspectives de progression salariale.

Les nouvelles conditions sont favorables aux enseignants récemment recrutés. Les enseignants les plus anciens doivent faire l'objet d'une compensation et de réparation au préjudice subit depuis 2016.

FO sera vigilante, non seulement dans l'accompagnement des salariés, mais également dans cette négociation qui reste surprenante, notamment par l'attitude de la direction dans ses prises de décisions arbitraires.

⁴ Union Nationale Rurale d'Education et de Promotion

⁵ Professeur de Lycée Professionnel

⁶ Indemnité de Suivi et d'Orientation des Elèves

La coupe budgétaire du Gouvernement touche également la Fondation Apprentis d'Auteuil

Les coupes budgétaires décidées par l'exécutif surprennent autant par leur ampleur que par la rapidité de leur exécution. D'un trait de plume, ce sont 10 milliards d'euros de crédits budgétaires qui sont annulés en seulement quelques jours.

L'austérité s'affiche avec au total, 10 milliards en moins pour les services publics, 10 milliards en moins pour l'école, l'emploi, le logement ou le climat, en incohérence totale avec les ambitions affichées. Ce serrage de vis s'ajoute aux 16 milliards d'économie dans la loi de finances, à la suppression du bouclier énergétique pour 2024 et aux 12 milliards d'économie inscrits dans la réforme des retraites que nous continuons de combattre !

Malgré les expériences du passé, les mêmes recettes reviennent inlassablement. L'austérité budgétaire affecte toujours les droits des travailleurs et la situation des personnes les plus vulnérables. L'austérité budgétaire a toujours conduit à l'affaiblissement des modèles sociaux et des systèmes de négociation collective.

Pour FO, ce n'est évidemment pas acceptable, c'est non ! Face à ces constats, face à une nouvelle attaque de nos droits et de nos conquêtes sociales, notre motivation est toujours intacte. Il faudra de nouveau se mobiliser pour empêcher ce nouveau recul social.

La **Fondation Apprentis d'Auteuil** se mobilise également pour faire face à ce contexte de restriction budgétaire globale. Le Ministère de l'Economie a annoncé une baisse de plus d'1 milliard des crédits alloués au travail et à l'emploi. Cette réduction des ressources aurait un impact très important sur les actions d'insertion sociale et professionnelle à destination de milliers de personnes éloignées de l'emploi.

C'est pourquoi, un collectif de 18 acteurs associatifs avec la Fondation Apprentis d'Auteuil en appelle au Gouvernement afin que ces crédits soient maintenus.

Par exemple, les projets importants comme le DAVEQE, SQUARE, SKOLA et PIC sont concernés par cette coupe budgétaire. Que faisons-nous des salariés et des dispositifs ? Pourtant, l'efficacité de ces dispositifs a rencontré un succès important par son développement et ses actions.

Cette dynamique ne peut s'arrêter. C'est pourquoi, au travers d'une tribune, les acteurs alertent le Gouvernement des impacts qu'aura cette mesure de coupe budgétaire sur les personnes vulnérables.

La Fondation a également sollicité des rendez-vous auprès du Ministre délégué aux Comptes Publics, ainsi qu'auprès de la Ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités.

Pour mémoire, Le Gouvernement s'était engagé à reconduire ces crédits pour accompagner les actions engagées. En décembre 2023, la place des acteurs associatifs et de l'ESS⁷ a été inscrite dans la loi « pour le plein emploi ». **Ces décisions impactent directement les dispositifs de nombreuses associations. Belle promesse encore non tenue du gouvernement avec un manque de cohérence dans ses orientations politiques d'économie et d'austérité.**

Par ailleurs, la Fondation travaille pour trouver des solutions afin de combler ce vide important de ressources et continuer ses activités auprès des personnes en difficultés. Cela sous-entend une augmentation des objectifs du service des libéralités. Souvent ces services méconnus par les salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil ont pourtant un impact très fort sur nos ressources financières (sur les legs...). Un service sous tension permanente au service de la Fondation où les salariés ne sont pas toujours reconnus à leur juste valeur comme leur repositionnement dans la nouvelle classification de l'accord de la Famille Cadre.

Réorganisation du Pôle Insertion Formation des Alpes-Maritimes

Attention, tous les pôles insertion seront concernés par des réorganisations avec les coupes budgétaires effectués par le gouvernement

En 2016, le centre de formation de Grasse a fait l'objet d'un plan de licenciement. Cette période difficile est aussi marquée par la perte de nombreuses actions de formation au CFC⁸.

Par la suite, de nouveaux dispositifs d'insertion se sont développés et en 2019, le centre est repris par la Fondation Apprentis d'Auteuil.

En 2020, la Fondation Apprentis d'Auteuil décide de créer un pôle formation insertion pour les Alpes-Maritimes. Il se compose d'une direction du pôle formation insertion 06, d'un pôle administratif avec une direction dédiée et des fonctions supports au sein des différents dispositifs.

En décembre 2023, la direction régionale et la direction du pôle ont informé les équipes d'une réorganisation, à compter du 15 janvier 2024, avec la mise en place de trois pôles (remobilisation, insertion et formation).

Les élus FO au CSE avaient sollicité, par ailleurs, un cabinet expert, en septembre 2023, en vue d'un diagnostic des risques psychosociaux (RPS). La restitution, demandée depuis décembre 2023, est prévue le 18 mars 2024. Celle-ci est attendue par les salariés.

⁷ Economie Sociale et Solidaire

⁸ Centre de Formation Continue

Cette réorganisation a engendré des modifications RH, à savoir des transformations de postes et des diminutions d'ETP compensés, pour certains, par l'intervention de prestataires.

FO questionne sur les moyens mis en œuvre pour accompagner les salariés impactés par ces changements soudains et par la baisse des effectifs. La diminution des moyens humains, et la baisse des qualifications des professionnels, au sein du pôle formation, fragilisent l'équipe dans un contexte où le développement de la formation est demandé par la direction.

Pour ces raisons, les questions suivantes sont posées lors du dernier CSE de février 2024 :

- « Les salariés expriment ressentir de l'isolement et un manque de transversalité entre les différents pôles. Quels moyens pouvons-nous mettre en œuvre pour que les salariés soient régulièrement informés des missions et projets de chaque pôle et favoriser la cohésion entre les équipes ? »
- « Les moyens actuels du pôle formation, avec une baisse significative du nombre d'ETP, suffiront-ils à répondre aux besoins compte tenu de la charge administrative de celui-ci, de l'absence de remplacement de la coordinatrice et des projets d'évolution ? »

L'exposition des salariés à des facteurs de RPS dans un contexte de réorganisations successives engendre des situations de souffrance au travail

Le diagnostic réalisé sur les risques psychosociaux au sein du Centre de Formation de Grasse de la Fondation Apprentis d'Auteuil met en avant un ensemble de facteurs de tensions en matière de charge de travail, d'autonomie, de travail et de qualité « empêchés », d'insécurité et d'amointrissement des mécanismes de soutien social.

Si l'engagement des équipes reste fort autour de l'accompagnement et de la réussite des publics accueillis qui fait valeur commune, la question de la perte de repères et de sens au travail est bien présente. Pour les personnels les plus anciens notamment, la situation actuelle constitue même une remise en cause de leur identité professionnelle et des valeurs construites depuis de longues années.

En conséquence, des situations de souffrance au travail sont bien présentes et ont d'ailleurs fait l'objet de différentes alertes de la part des représentants FO au CSE de la région SUD-EST.

Il est nécessaire de travailler sur la prévention dans toutes les régions CSE de la Fondation Apprentis d'Auteuil afin de préserver la santé physique et mentale des salariés. Il est important de faire une évaluation de la charge de travail réelle, et des exiger des ressources suffisantes pour répondre aux enjeux et besoins de fonctionnement tout en maintenant une qualité de vie au travail sans stress ni pression.

Nous actons également que tous les pôles d'insertion et le centre de formation continu seront concernés par des réorganisations en matière de condition de travail et des changements à venir en matière d'emplois. Les professionnelles se retrouvent avec une augmentation de leur charge de travail et de leurs missions initiales.

Nous alertons sur une dérive de glissements de tâches. Cela risque de provoquer également une dégradation des conditions de travail et de mettre les salariés en danger.

Situation du Collège Sainte Bernadette à PAU

En septembre 2023, FO rencontre les salariés, saisit la CSSCT et réclame de pouvoir analyser les conditions de travail des salariés, car celles-ci se sont dégradées par rapport aux années précédentes.

Lors de la réunion du CSE SUD-OUEST du 26 septembre, à l'ordre du jour nous notons un point sur une « Info consultation » relative à la politique sociale et les conditions de travail emploi 2022. FO demande à désigner et à être assistée par le cabinet d'expertise comptable SÉCAFI. Nous appuyons, par nos arguments pour qu'un focus soit fait sur le collège de Pau. Suite à la CSSCT, les élus FO redoutent que la situation continue de s'aggraver.

Notre inquiétude est confirmée par le cabinet d'expertise qui constate des manquements dans l'organisation :

- La rentrée 2023 est décrite comme très dure sur le plan éducatif (grande difficulté à maintenir un cadre, une discipline), pédagogique (postes d'enseignant non pourvus, des arrivées et départs successifs), mais également sur l'organisation (ex : API).
- Les postes non-pourvus d'enseignants, en particulier, génèrent des tensions majeures dans le travail :
 - Educateurs qui prennent des élèves en charge sur de longues périodes dans la journée.
 - Enseignants qui dans les API se retrouvent en difficulté pour faire de l'interdisciplinarité.

Les conditions de travail des éducateurs et des enseignants sont fortement dégradées dans l'établissement, du fait, essentiellement d'un manque d'élaboration commune des règles de fonctionnement.

4 axes de travail sont alors proposés :

- **Axe 1** : élaboration d'un cadre commun – comment on travaille ? Quelles sont nos limites ?
- **Axe 2** : modalités de régulation - comment on règle collectivement les problèmes qui se posent ?
- **Axe 3** : acculturation à la prévention des risques professionnels – personne, direction, fondation, élus : quel référentiel partagé et quels moyens ?
- **Axe 4** : moyens humains

La direction s'engage à mettre en place un plan d'action avec la direction de Ste Bernadette.

À la suite d'un conseil de discipline dans l'établissement, un droit de retrait est exercé par des enseignants.

Une fois de plus FO se déplace au collègue pour rencontrer les salariés et la direction afin de faire un point sur la situation aggravante.

Bilan de cette visite faite le 24 novembre :

- La direction nous confirme que la décision du conseil de discipline est en suspens.
- Notre demande de mise en place d'une Aide Psychologique individuelle avec un numéro vert, par un cabinet externe, est entendue.
- Nous faisons part des conditions de travail qui se sont dégradées, ainsi que du mal-être psychologique d'une grande partie des collaborateurs.
- Nous leur rappelons le respect du droit d'expression des salariés et du sentiment de pression qu'ils peuvent ressentir.

Il est donc décidé de faire un point d'étape régulier lors des réunions du CSE SUD-OUEST.

FO veillera spécifiquement à ce que les engagements de la direction soient tenus. Nous suivrons l'évolution prochaine des conditions de travail de l'ensemble de l'établissement en respectant les préconisations importantes issues de l'expertise. FO reste disponible pour soutenir les salariés dans cette situation d'urgence.

Déploiement de l'accord de la Famille Cadre à Apprentis d'Auteuil

Notre syndicat FO Apprentis d'Auteuil est alerté par des collègues Cadres pour lesquels on ne prévoyait pas de problèmes particuliers. En effet, dans les deux cas ci-dessous, leurs postes sont clairement définis dans la cartographie établie par la direction (annexe 2 de l'accord cadre - page 76) et ne laissent place à aucune interprétation.

Dans le premier cas, les collègues Cadres sont classés au bon niveau. Mais il s'avère qu'en termes de rémunération, ils se retrouvent à un niveau de développement (minimum) alors qu'ils ont de l'expérience et des compétences avérées (évaluations annuelles dépassant les attentes). C'est précisément la situation sur laquelle le syndicat FO avait mis l'accent lors de la préparation et de la signature de l'accord, afin de ne pas se retrouver dans la situation où les salariés en poste sont payés moins qu'un nouvel arrivant.

Dans le deuxième cas, les collègues Cadres ne sont pas classés au bon niveau. Alors que pour leur métier, il n'existe qu'une seule catégorie, ils sont rattachés à l'activité ! Cela est assez incompréhensible à la lecture de l'accord. De plus, les conditions salariales ne sont pas les mêmes.

Dans les deux cas, les salariés ont eu le sentiment de ne pas être suffisamment reconnus par leurs supérieurs hiérarchiques lorsqu'ils ont exprimé leur incompréhension et leur mécontentement.

L'esprit de l'accord, je cite, est « *un travail collectif orienté vers la construction d'un statut valorisant et attractif (préambule de l'accord)* ».

Nous craignons que si les retours du terrain ne sont pas pris en compte, nous nous retrouvions dans une situation où les salariés en poste nous quittent faute de progression possible au sein de notre fondation.

Pour rappel, la moyenne d'ancienneté est passée de 10 ans à 5 ans en quelques années, la fidélisation fait aussi partie de l'accord. De plus, une entreprise avec un turn-over important n'est pas nécessairement très attractive pour les nouveaux embauchés.

Depuis la signature de l'accord, nous avons aussi constaté pour les salariés en forfait jour, que l'évaluation de la charge de travail par le manager et son adaptation, n'a pas été effective depuis mai dernier.

On nous répond qu'il fallait attendre le déploiement de l'outil RH (STARTUP) qui vient d'être annoncé sur Zidore. L'outil est un plus, mais pas nécessaire pour rencontrer les salariés et faire un état des lieux de leurs conditions de travail.

Notre organisation syndicale attend le 29 mars 2024 avec impatience pour cette 1^{ère} réunion de la commission de suivi du déploiement l'accord de la famille Cadre.

Commission de suivi de l'accord de la famille Cadre Fondation à Apprentis d'Auteuil

Notre organisation syndicale est dans l'attente de l'ouverture de cette 1^{ère} commission de suivi sur le déploiement de l'accord de la famille Cadre.

Après 2 ans de négociation et plus de 20 réunions entre la direction, Force Ouvrière et les autres organisations syndicales, nous aboutissons à un nouvel accord. Un nouveau statut pour les cadres de la Fondation Apprentis d'Auteuil, une nouvelle classification pour toutes les fonctions actuelles et à venir ainsi qu'une nouvelle grille salariale revalorisée.

Nous tenons à rappeler, que nous avons pris un engagement fort dans cette signature. Il n'y a pas de nouveau droit pour les salariés si l'accord n'est pas majoritaire. Mais le déploiement de cet accord ne se passe aussi bien que l'on pourrait le croire sur le terrain.

Nous rencontrons des situations de salariés qui expriment colère et manque de reconnaissance. Leur repositionnement dans la classification ne correspond pas au métier et aux missions exercés.

Dans le cadre du Forfait Jour, l'évaluation régulière de la charge de travail n'est pas encore effectuée pour tous les salariés cadres. On nous relate que l'outil n'est pas encore en service. Pourtant, cela n'empêche pas le manager de faire l'évaluation de sa charge de travail avec le salarié, de l'adapté individuellement mais aussi dans le service du salarié.

Cette réunion sera donc très importante pour apporter des changements et des réflexions sur le déploiement mais aussi sur son application sur le terrain. Nous rencontrons des managers pas toujours à l'aise ayant des comportements pas forcément appropriés.

Nous apprenons, sans que la direction nous ait informés, des changements dans la classification et la rémunération, alors que nous sommes signataires de cet accord d'entreprise. Il doit également permettre de fidéliser les salariés et reconnaître leur statut.

Nous espérons que la Direction Générale entendra nos propositions et revendications lors de cette commission de suivi pour faire évoluer l'accord pour le bien-être des salariés.

En tant que salariés, nous restons à votre écoute pour toute suggestion ou question concernant cet accord.

La commission est chargée :

- de suivre la mise en œuvre de l'accord,
- de proposer des mesures d'ajustement au regard des difficultés rencontrées,
- de prendre des avis interprétatifs de l'accord si cela s'avérait nécessaire. Dans ce cas, chacun de ces avis donnera lieu à un procès-verbal d'interprétation,
- d'analyser les situations problématiques qui lui sont remontées.

Daniel LAURENT
Secrétaire Fédéral
DSC Apprentis d'Auteuil

”



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



Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité,
n° Siren 532 661 832, n° LEI 969500E016R1LLI4UF62. Siège social: 62-68, rue Jeanne-d'Arc - 75013 Paris.
DirCom Groupe VYV - © Gettyimages - 04/23.



GRUPE
vyv

— SANTE ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT —

Section fédérale des cadres



SALAIRES

Négociez, vous avez tout à y gagner !

Lorsqu'ils intéressent un recruteur, la majorité des cadres pousse l'avantage en négociant le salaire proposé. Et ils ont raison, car cette stratégie est souvent payante.

Demander plus, une pratique courante chez les cadres

6 cadres sur 10 cherchent à négocier leur salaire lors des entretiens d'embauche avec un futur employeur. Ces négociations peuvent s'élargir à d'autres composantes que le salaire fixe. En effet, plus d'un tiers essaie aussi d'obtenir d'autres avantages financiers (prime, intéressement, plan d'épargne entreprise, etc.) ou en nature (voiture, logement, téléphone, etc.). Et quand certains cadres, homme comme femme, ne se lancent pas dans cette négociation, c'est très majoritairement parce que le salaire proposé correspondait à leurs attentes.

Laisser le recruteur aborder le sujet en premier

La question du salaire est quasi systématiquement abordée en premier par le recruteur (RH, manager, cabinet, etc.). En début du processus de recrutement, il est souvent demandé aux candidats et candidates leurs prétentions salariales et/ou leur salaire précédent ou actuel. Et si le salaire était mentionné dans l'offre d'emploi, il peut constituer une base de discussion. Mais la véritable négociation a lieu, en règle générale, lors d'entretiens ultérieurs, voire en toute fin de processus, lorsque l'entreprise souhaite recruter un profil. C'est à ce moment-là que les différentes parties développent leur argumentation. Le recruteur expose l'ensemble des avantages financiers et non financiers proposés et le ou la candidate fait valoir ses compétences, ses résultats, etc. pour obtenir gain de cause. Mais, attention, pas n'importe comment.

Argumenter avec la bonne posture pour prendre l'avantage

Les recruteurs prêtent une attention particulière à la posture des candidats. Il s'agit de réaffirmer son intérêt pour le poste - et pas uniquement pour le salaire - en explicitant sa motivation à intégrer cette entreprise - et pas une autre -, et son adhésion à ses valeurs, sa culture. Les principaux arguments mis en avant sont le plus souvent l'expérience professionnelle ou l'ancienneté dans le métier, l'expertise pouvant être mise au service de l'entreprise et le niveau de rémunération précédent ou actuel. Ces arguments sont en cohérence avec les attentes des recruteurs, qui souhaitent que les candidats se projettent dans le poste et l'entreprise, dans une logique de donnant-donnant.

Des impairs à éviter au risque de tout perdre

Attention, une posture inadaptée peut conduire à l'échec de la négociation, voire à celui de la candidature. Les entreprises apprécient peu que la question de la rémunération arrive trop rapidement, avant même l'intérêt pour le poste et l'entreprise. De même, il est malvenu de surenchérir en cours de négociation. De manière générale, il faut rester ouvert et dans l'écoute active, les attitudes fermes ou rigides ne permettent pas d'installer une relation de confiance. Enfin, certains arguments sont à manier avec tact, comme d'évoquer les propositions faites par d'autres entreprises ou mettre en avant sa situation familiale ou financière.

Savoir ce que l'on veut

Pour pouvoir bien négocier, il est primordial de savoir ce que valent ses compétences, celles qui correspondent au besoin de l'entreprise et celles qui sont actuellement rares sur le marché de l'emploi. Pour vous renseigner sur les salaires et avoir des repères pour vous évaluer, le simulateur de salaire de l'Apec, fournit une estimation sous forme d'une fourchette et un positionnement, au travers d'une dizaine de critères (fonction, secteur, expérience, région, etc.). Pour vous rassurer sur vos capacités de négociation et assurer en entretien, l'Apec vous propose le webatelier « Parler rémunération en entretiens » ; vous gagnez en confiance en utilisant le langage des recruteurs.

N'hésitez pas à consulter des sites comme Glassdoor pour trouver des informations sur les salaires pratiqués plus précisément par une entreprise selon les types de postes.

Informations à ne pas prendre pour argent comptant, c'est le cas de le dire, mais qui sont souvent instructives.

Pour conclure, la très grande majorité des cadres ayant négocié leur salaire se déclarent satisfaits de la négociation. On les comprend ! Les deux tiers ont obtenu le salaire qu'ils demandaient voire un salaire supérieur. Alors, autant oser !

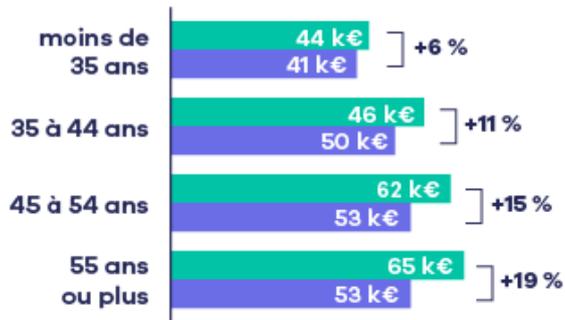
Source : Apec, *La négociation salariale à l'embauche, octobre 2023*

Chiffres clés des inégalités de salaires envers les femmes cadres

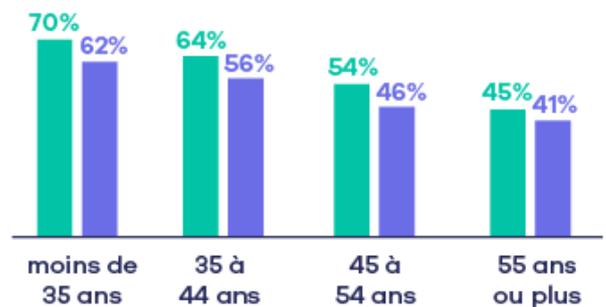
Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes cadres persistent : les hommes cadres gagnent 15 % de plus que les femmes cadres !

Quel que soit leur âge, les femmes cadres sont moins nombreuses à avoir été augmentées

> Rémunération médiane* par âge



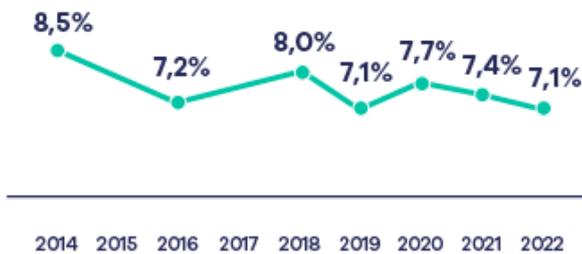
> Part de cadres augmentés en 2022 par âge



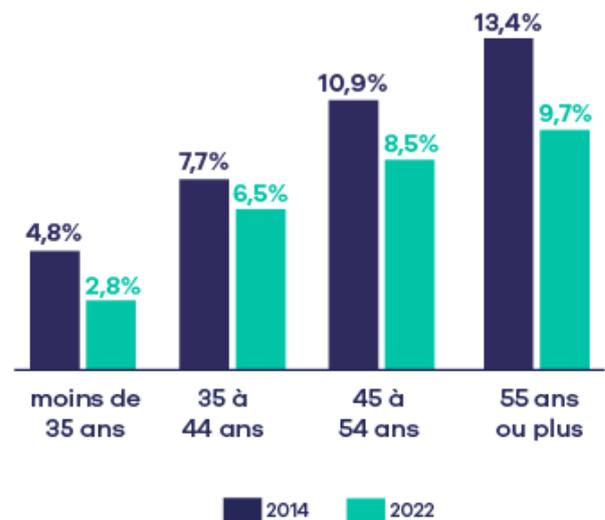
Rémunération annuelle brute (fixe + variable) au 31 décembre 2022
 *50% des cadres gagnent moins, 50% des cadres gagnent plus
 Source : Apec, 2023

A profil identique, les écarts de rémunération perdurent

> Evolution de l'écart de rémunération à profil identique



> Ecart de rémunération à profil identique selon l'âge



Source : Apec, 2023

GiI SILVESTRI
 Conseiller Fédéral



Section fédérale des retraités



22^{ème} ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 9 FÉVRIER 2024

ORIENTATIONS 2024

OBJECTIFS ET ACTIONS

2024 : La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière se mobilisera encore pour faire aboutir ses revendications (défense de la sécurité sociale, accès aux soins, à la santé pour tous, des systèmes de retraite, des libertés fondamentales, pouvoir d'achat, prise en charge de la dépendance).

Le contexte actuel, avec les conflits en Ukraine, au Moyen-Orient et ailleurs dans le monde, le début du 2^{ème} quinquennat avec ses réformes de régression sociale, pèse sur la situation économique et sociale.

La SFR condamne sans réserve les guerres en Ukraine, au Moyen-Orient et ailleurs et apporte son soutien aux travailleurs, aux syndicats, aux populations civiles des pays en guerre qui sont victimes d'une situation qu'ils n'ont pas voulue.

La SFR exige l'arrêt de toutes les guerres et particulièrement en Ukraine et au Moyen-Orient qui déstabilisent les populations et provoquent le chaos humain et économique.

La SFR est particulièrement préoccupée par la situation à GAZA.

L'AG de la SFR, à l'instar de la Confédération, exige le retrait pur et simple de la loi Macron/Darmanin sur l'immigration. Cette loi présente les travailleurs immigrés comme étant responsables de tous les maux de la société. Elle est une offensive contre l'ensemble des travailleurs et va contribuer au remodelage des secteurs économiques du pays en utilisant ce qu'ils appellent « les métiers en tension » pour remettre en cause droits et acquis.

Ce 2^{ème} quinquennat n'épargne pas les salariés, les chômeurs, les retraités, l'objectif affiché étant de liquider les acquis sociaux.

La mise en application de la réforme de l'assurance chômage et des retraites est une baisse de droits pour les bénéficiaires.

La SFR constate que les réformes libérales responsables de la casse sociale et du droit collectif se poursuivent. Nous souten-

ons toutes les initiatives permettant d'obtenir le retrait définitif de ces réformes dont l'assurance chômage, la retraite...

La prise en charge à l'hôpital et dans les EHPADs est catastrophique. Le gouvernement Macron n'a pris aucune mesure pour l'amélioration des conditions de soins et de travail à l'hôpital, au contraire, il a poursuivi la suppression de lits d'hôpitaux. Cette situation provoque des décès prématurés chez les personnes âgées.

La SFR réaffirmera les revendications des retraités, des salariés du privé et du public.

Ensemble, agissons pour défendre nos acquis (Retraite, Sécurité Sociale, système de santé pouvoir d'achat, conditions de vie des retraités).

Défense de la Sécurité Sociale et de l'Hôpital Public

La SFR s'oppose à la remise en cause de la Sécurité Sociale de 1945 basée sur les valeurs de solidarité, au transfert des cotisations sociales Assurance Maladie, Retraite, Chômage vers la Contribution Sociale Généralisée mettant en cause le salaire différé et le financement de toute la protection sociale collective.

Les exonérations de cotisations sociales patronales sans compensation décidées par les différents gouvernements depuis 1970, et le transfert des cotisations vers la CSG mettent en péril le financement de la Sécurité Sociale et des systèmes de retraite.

73,2 Mds d'exonération en 2022.

La SFR rappelle que la perte d'autonomie constitue un risque au même titre que n'importe quelle maladie et considère que ce risque doit relever de la Branche maladie de la Sécurité Sociale. **NON** au 5^{ème} risque.

La crise sanitaire a montré les carences du système de santé qui impose une gestion en fonction de l'état de tension dans les hôpitaux.

Les 115 000 lits supprimés en 25 ans dans les hôpitaux et les 100 000 postes de soignants en 8 ans rendent difficile l'accès aux soins pour les retraités qui sont les premières victimes des déprogrammations d'actes médicaux et écartés dans la prise en charge à l'hôpital.

Il est grand temps d'abandonner ces objectifs de rentabilité et de financiarisation de l'offre de soins pour un retour à un hôpital public qui doit répondre aux besoins de santé de la population et permettre l'accès aux soins pour tous.

NON à l'inégalité d'accès aux soins, **OUI** à une médecine de qualité pour tous.

Le gouvernement montre ainsi sa volonté de détruire la protection sociale collective en particulier la Sécurité Sociale, le système de

retraite par répartition favorisant le développement d'un système libéral capitaliste.

Défense des Retraites

La SFR réaffirme avec force son attachement au système de retraite solidaire intergénérationnel interprofessionnel par répartition basé sur les valeurs de solidarité de la Sécurité Sociale de 1945 issues du Conseil National de la Résistance et reste opposée à tout recul de l'âge de départ à la retraite.

La section fédérale des retraités action sociale FO exige :

- L'annulation définitive de la réforme des retraites 2023 qui prévoit le recul du départ de l'âge à la retraite à 64 ans avec 43 ans de cotisation.
- L'abrogation des réformes successives des retraites depuis 1993 (2003 - 2010 - 2013 - 2023).
- Le retour à la retraite à 60 ans pour tous en vue d'un retour à 37 ans et demi de cotisations, avec une pension calculée sur les 10 meilleures années indexée sur les salaires.
- La revalorisation significative des retraites.
- Le maintien du système de retraite par répartition basé sur la solidarité intergénérationnelle et interprofessionnelle.
- Le maintien du financement des retraites par répartition par les cotisations pour assurer la pérennité du système des retraites du régime général et complémentaire.
- La suppression de l'augmentation de 1,7 points de la CSG pour tous les retraités dans la perspective de l'annulation complète.
- Le maintien d'une gestion paritaire contre la mainmise de l'Etat.

Défense du pouvoir d'achat

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

Le pouvoir d'achat se dégrade régulièrement depuis plus de 20 ans, à hauteur d'un mois de retraite perdu depuis 2014. De plus, depuis 2017, les retraités ont perdu l'équivalent de 2 mois de retraite. Nous exigeons une revalorisation immédiate de 20 % pour compenser l'inflation et la période du gel des pensions.

En 2023-2024, les revalorisations du régime général et du régime complémentaire ne compensent pas la hausse du coût de la vie.

L'augmentation des retraites du régime général et complémentaire autour de 4 à 5 % ne suffit pas pour compenser les effets de l'inflation, la hausse des complémentaires santé de plus de 8 %. Les nouveaux remboursements de la Sécurité Sociale.

La hausse de la CSG, la hausse des loyers, la non-revalorisation suffisante des aides au logement, le prolongement du remboursement de la dette sociale (CRDS) jusqu'en 2033, l'augmentation

de l'électricité autour de 10 % ainsi que l'annonce du doublement de la franchise sur les médicaments et les transports sanitaires dégradent le pouvoir d'achat.

Nous constatons le creusement des inégalités, plus d'un million de retraités en dessous du seuil de pauvreté : c'est inacceptable pour la SFR.

La section fédérale des retraités action sociale FO dénonce :

- La dégradation des conditions de vie des retraités avec des difficultés d'accès au logement, aux soins, aux services publics et aux EHPADs.
- La détérioration des conditions de travail des professionnels de la prise en charge des personnes âgées à domicile ou en établissement.
- Le remplacement des professionnels par des salariés non-qualifiés ou par des bénévoles et des aidants proches pour la prise en charge des personnes âgées et handicapées.
- Le manque de moyens des financements publics favorisant la marchandisation et la financiarisation du secteur des personnes âgées à domicile et en établissements spécialisés.
- L'augmentation arbitraire des complémentaires santé liées à l'âge.
- Le tout numérique qui contribue à la dématérialisation conduisant à la destruction du lien social, des emplois, donc à l'asphyxie du Service Public.

La section fédérale des retraités action sociale FO exige et combat pour :

- La prise en charge réelle à 100 % par la Sécurité Sociale des frais d'optique, des prothèses dentaires et auditives.
- L'indexation annuelle des pensions et des retraites des régimes de base et complémentaires au 1er janvier, des pensions de réversion au minimum sur les salaires.
- Un revenu minimum de retraite pour tous, au moins égal au SMIC pour une carrière complète.
- Le relèvement du plafond fiscal.
- Rétablissement de la demi-part fiscale supplémentaire pour les parents isolés, veufs ou veuves.
- Suppression de la fiscalisation des majorations de pensions accordées aux retraités qui ont élevé trois enfants ou plus.
- Suppression de la contribution additionnelle de solidarité (CASA) de 0,3 % acquittée depuis le 1er avril 2013 par tous les retraités imposables pour financer le coût de la prise en charge de la perte d'autonomie (contribution qui de surcroît a été détournée de son objet plusieurs années).
- Le rétablissement des accueils physiques dans les services publics et des documents papier.
- L'arrêt de la marchandisation et la financiarisation des maisons de retraite et des EHPADs par les grands groupes.

- Le maintien du droit à la retraite anticipée dès 55 ans à taux plein des travailleurs handicapés.
- Le maintien des pensions de réversion pour tous dès 55 ans.
- Le retour de la revalorisation des retraites au 1^{er} janvier de chaque année.
- Des moyens en personnel, un accès aux soins et à l'hébergement pour tous.
- La réouverture des services et hôpitaux publics fermés et l'annulation des milliers de suppressions de postes effectués.
- L'engagement de la volonté publique pour la construction de structures répondant aux besoins d'hébergement des personnes âgées dépendantes.
- L'arrêt de la CRDS en 2024 et le report de la dette COVID de 200 Mds sur le budget de l'Etat.
- L'abrogation du 5^{ème} risque géré par la CNSA voté au PFLSS 2022.

Prise en charge du grand âge

Les différentes lois n'ont pas réglé le problème de la prise en charge du grand âge, la loi prévue dans ce quinquennat est remise à plus tard. Ce gouvernement a créé dans le PFLSS¹ 2022 un cinquième risque géré par la CNSA (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie).

L'évolution démographique et l'augmentation de l'espérance de vie posent le problème de la prise en charge de la perte d'autonomie. Les besoins de prise en charge de la perte d'autonomie sont exponentiels pour une part importante de la population qui aura 90 ans en 2035.

Les différents rapports indiquent qu'il va falloir mobiliser des financements pour la prise en charge à domicile ou en établissement des 100 000 personnes âgées dépendantes de plus en 2030 et des moyens pour la construction de nouveaux établissements et l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Aujourd'hui, il manque des places dans les EHPADs, du personnel qualifié dans les établissements et les services d'aide à domicile.

La SFR dénonce le moratoire du gouvernement qui gèle la construction de nouveaux établissements misant sur le maintien à domicile. Cette situation n'est pas tenable, il faut prévoir la construction de nouveaux établissements et renforcer les services d'aide à domicile par des embauches massives de personnels formés. Le rapport de la cour des comptes dit qu'il faudra consacrer 1M3 à 1M9 par an pour améliorer les conditions de vie et de travail du secteur.

Le scandale ORPEA illustre la dérive de la marchandisation et de la financiarisation du secteur social et met en évidence les dysfonctionnements, les faits de maltraitance institutionnelle. En termes de prévention, il est nécessaire d'améliorer les conditions de vie des personnes âgées et les conditions de travail des personnels

qualifiés et payés en conséquence. Le plan grand âge exige un taux d'encadrement à 1 personne pour la prise en charge d'une personne dépendante alors qu'il est aujourd'hui de 0,62. L'application de cette mesure contribuerait à l'amélioration de la situation.

La SFR condamne les dysfonctionnements et les maltraitances sur les salariés et les personnes âgées dépendantes. Dans le public comme dans le privé, le manque de moyens engendre de la maltraitance institutionnelle.

En 2024, les retraités seront mobilisés contre tous les projets de régression sociale du gouvernement pendant cette nouvelle mandature.

La SFR conteste tout recul de l'âge de départ à la retraite, le moratoire de construction de places d'EHPADs.

La section fédérale des retraités action sociale FO exige et combat pour :

- La prise en charge de la dépendance par la Branche maladie de la Sécurité Sociale avec une cotisation et un reste à charge modéré.
- La création d'un grand service public de l'autonomie.
- L'abrogation du 5^{ème} risque géré par la CNSA.
- La construction de places d'EHPADs.
- La création de 300 000 postes dans le secteur médico-social, 200 000 dans les EHPADs et 100 000 dans l'aide à domicile formés et bien rémunérés.

En 2024, la SFR sera vigilante sur l'évolution du pouvoir d'achat, sur la proposition de loi Bien Vieillir votée en première lecture pour la prise en charge de la dépendance. Reprenons les intentions du gouvernement, l'article 2 de la loi stipule : " *Avant le 31 décembre 2024, puis tous les cinq ans, une loi de programmation pluriannuelle pour le grand âge détermine la trajectoire des finances publiques en matière d'autonomie des personnes âgées, pour une période minimale de cinq ans. Elle définit les objectifs de financement public nécessaire pour assurer le bien vieillir des personnes âgées à domicile et en établissement et le recrutement des professionnels, ainsi que les moyens mis en œuvre par l'État pour atteindre ces objectifs* ".

Pour l'instant, rien n'est encore engagé. La SFR est très inquiète sur les intentions du gouvernement et la déclaration récente de la ministre Vautrin sur une éventuelle loi Grand Âge. Les financements prévus dans le PLF et PLFSS ne sont que des mesurette qui ne répondent pas aux enjeux de la situation. Il est impératif que les engagements soient tenus.

La SFR a des revendications précises pour la prise en charge du « Grand Âge ». Le manque de places en établissement ou autres structures d'accueil ne justifie en aucune façon le maintien à domicile. Ce choix entre maintien à domicile ou accueil en établissement doit être possible pour tous et sur tout le territoire.

Le bureau de la SFR travaillera en 2024 sur les conséquences de la fracture numérique.

¹ *Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale*

Restons mobilisés, pour la défense et la reconquête de nos droits acquis dans le secteur médico-social, pour la réhabilitation des services publics de proximité, de l'hôpital public et du système de soins.

Dynamisation et développement de la Section

L'objectif principal en 2024 est toujours la syndicalisation des futurs retraités de la FNAS FO, les encourager à rejoindre la SFR pour la construction du rapport de force dans la résistance nécessaire aux attaques permanentes contre notre système de protection sociale (maladie, famille, retraite) et contre l'érosion du pouvoir d'achat des retraités.

Le développement du syndicalisme des retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière passera par l'augmentation de l'implantation des correspondants dans les SDAS.

Informations - Documentation

La diffusion de l'information en direction des adhérents se poursuivra par le Flash Info Retraites tous les 2 mois (hors vacances d'été) et les flashs spéciaux de mobilisation si nécessaire.

Dans le Bulletin fédéral sera poursuivie l'information régulière sur l'activité et les appels à mobilisation de la SFR. C'est un moyen de sensibiliser nos camarades en activité à l'intérêt de notre action et à rester adhérent FO Action Sociale Retraités.

La SFR rappelle qu'il existe un accès spécifique pour les retraités sur le site Fédéral, onglet vie syndicale/retraités :

<https://www.fnasfo.fr/vie-syndicale/categorie/retraites/>

Réunions :

Le bureau se réunira au minimum quatre fois par an et la veille de l'Assemblée Générale annuelle.

Relations Fédérale, Confédérale, Départementale :

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO est partie intégrante de la FNAS FO. L'action de la Section se développe en collaboration avec le Bureau Fédéral.

Les adhérents Retraités sont des militants qui participent à la vie de leur SDAS, membres de droit, ils participent aux actions des Unions Départementales de Retraités FO (UDR). Les membres de la SFR siègent dans les CDCA2 et ont la possibilité de donner des avis sur les politiques suivies concernant les personnes âgées et handicapées.

Au plan confédéral, La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO participe régulièrement aux instances nationales de l'UCR FO et de l'UDR FO dans les départements.

Alain COLLARD est élu au Comité Exécutif et au Bureau de l'Union Confédérale des Retraités FO (UCR) et représente la SFR.

Présenté par Jean-Marie PETITCOLLOT
Secrétaire de la Section Fédérale des Retraités
de l'Action Sociale FO

Adopté à l'AG de PARIS à l'unanimité, le 9 février 2024

”

Campagne TPE



Quelle que soit la taille de l'entreprise grande, moyenne, petite ou très petite

FO AUX CÔTÉS DE TOUS LES SALARIÉS

Salaire, emploi, conditions de travail, formation, négociation, conventions collectives, protection sociale, prévoyance, conseil, aide, défense

J'ai un problème au boulot, j'appelle



*Pour connaître ses droits, être conseillé, accompagné et épaulé, grâce à ses militants engagés, **FO** est à vos côtés !*

Le salarié convoqué à un entretien préalable à son licenciement a le droit d'être assisté par un autre salarié. S'il n'y a pas de représentant du personnel dans l'entreprise, il peut se faire assister par un conseiller extérieur, appelé conseiller du salarié, qui peut aussi intervenir lors d'une médiation avec l'employeur, voire lors de la négociation d'une rupture conventionnelle. Sa mission consiste à informer le salarié de ses droits dans le cadre de la procédure. Il l'aide à organiser sa défense et rappelle à l'employeur ses obligations légales. Il exerce également un rôle de témoin.

A **FO**, les militants conseillers du salarié sont là pour vous aider.

LE CONSEILLER DU SALARIÉ

LE DÉFENSEUR SYNDICAL

Le défenseur syndical est un salarié autorisé à assister ou représenter un autre salarié engagé dans une procédure contentieuse (Conseil de prud'hommes, cour d'appel). A **FO**, les militants défenseurs syndicaux sont formés pour vous accompagner, vous conseiller et vous défendre.

C'est le tribunal compétent pour régler tout litige survenant entre l'employeur et le salarié (congés payés, salaire, licenciement, par exemple). Divisé en 5 sections correspondant aux différents secteurs d'activités (encadrement, industrie, commerce et services commerciaux, agriculture, activités diverses), chaque conseil de prud'hommes est composé d'un nombre égal de conseillers prud'homaux représentant les salariés et les employeurs. Ils sont ainsi les « juges du travail ».

A **FO**, les conseillers prud'homaux désignés sont formés en droit du travail lors de leur prise de mandat et tout au long de celui-ci pour mieux accompagner les salariés.

LES PRUD'HOMMES

FO, tous ces militants sont formés et ont une réelle connaissance du droit du travail pour mieux vous accompagner, vous représenter et vous défendre ! Pour les joindre, contactez l'union départementale de votre lieu de travail.

Salariés des entreprises de moins de 11 salariés et du particulier employeur, un site **FO** pour vous.



Vous avez une question ? Prenez contact avec nous

FO aux côtés de tous les salariés !

FO regroupe des femmes et des hommes **libres**, dans une organisation **indépendante**, unis pour défendre et améliorer les **droits** des salariés, en obtenir de nouveaux.

FO est fondamentalement attachée aux valeurs républicaines **Liberté - Égalité - Fraternité - Laïcité**, mais aussi de **Solidarité**.

Ce sont les syndicats qui, au niveau national, négocient vos droits liés à votre **convention collective**, votre salaire, votre protection sociale (régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé), vos droits à la formation professionnelle.

Les militants **FO** sont au plus proche de la réalité du terrain et des métiers pour **représenter** les salariés.

Pour les salariés des Très Petites Entreprises (TPE) et du particulier employeur, c'est d'autant plus vrai qu'ils ne bénéficient pas d'une représentation syndicale directe. Les syndicats jouent un rôle essentiel au niveau de la **branche professionnelle**.

Un syndicat pour tous !

Salariés d'une grosse entreprise mais aussi d'une toute petite entreprise, agent d'un service public, retraités et chômeurs, jeunes et cadres.



Ce que défend FO

Salaires, retraite, Assurance chômage, santé au travail, conditions et temps de travail, droit à congés, égalité professionnelle, handicap, lutte contre toute forme de discrimination...

Vendeuse en boulangerie, préparateur en pharmacie, concierge, assistante maternelle, boucher, intermittent du spectacle, coiffeuse, clerc de notaire, salarié de l'agro-alimentaire, secrétaire médicale, serveur, cuisinier, réceptionniste en hôtel...

Tous ont leur place à Force Ouvrière !

FO, c'est la force de la proximité

avec plus de 23 000 implantations partout en France, FO est **près de vous**, à travers ses militants, ses Unions départementales et locales et ses Fédérations professionnelles.

FO est là pour vous accompagner, vous conseiller, vous défendre à chaque étape de votre vie professionnelle.

Election

Election

FO

TPE

**TRIPTYQUES
CONVENTIONNELLS
FNAS FO
2024**

 Convention Collective Nationale de la Branche de l'Aide, de l'Accompagnement, des Soins et des Services à Domicile	 Convention Collective Nationale des Missions Locales PAIO/PLIE	 Convention Collective Nationale ALISFA : Acteurs du Lien Social et Familial, des Centres sociaux et des Structures Petite Enfance	 Convention Collective Nationale des Centres d'Hébergement et de Réinsertion sociale
 Convention Collective Nationale 65	 Convention Collective Nationale du Travail 66	 Convention Collective Nationale Familles Rurales	 Convention Collective Nationale des Régies de quartier et de Territoires
 Convention Collective Nationale des Ateliers et Chantiers d'Insertion	 Convention Collective Nationale du Travail 51	 TRAVAILLEURS D'ESAT : VOS DROITS	<p><i>" Se syndiquer, c'est oser ensemble, pour ne pas se résigner seul "</i></p> <p><small>Léon JOUHAUX, Prix Nobel de la Paix 1951</small></p>

TPE

RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-
TANCE



SERVICE D'AIDE ET D'ACCOMPAGNEMENT À DOMICILE (SAAD) DE L'ARIÈGE (09)

CCN 51 – Prime Forfaitaire mensuelle « DOMICILE » - Ne rien lâcher !

Isabelle Thiebault, Représentante de Proximité au SAAD de l'association Reso Couserans, a mené le combat pour obtenir la prime forfaitaire mensuelle « Domicile », pour tous les salariés de son service depuis plusieurs mois.

Les réunions avec le représentant de proximité ont lieu tous les 2 mois. Seule à ces réunions face à son employeur, elle a mis à l'ordre du jour, dès qu'elle a eu connaissance de cette prime, sa demande en février 2022.

Son employeur, en réunion RP, lui a répondu que celle-ci était soumise aux financeurs soit le Conseil Départemental et que le SAAD pour lequel elle travaille, était en gestion propre donc pas d'argent des pouvoirs publics.

Isabelle a relancé le sujet régulièrement, sans rien lâcher, en réunion RP. Sachant qu'un SAAD doit avoir obligatoirement un agré-

ment transmis par le Conseil Départemental pour fonctionner et exister, il va de soi qu'il dépend bien des financements publics ! La réponse de l'employeur était toujours la même « *oui mais...* ».

En avril 2023, Isabelle est élue Force Ouvrière au CSE et a persisté en réabordant le sujet dans cette instance tout en réclamant également la rétroactivité depuis octobre 2021. Plusieurs mois ont passé avec toujours cette même réclamation et une réponse de l'employeur plutôt légère.

Enfin la bonne nouvelle arrive ! Son acharnement a payé et le 29 novembre 2023, l'adjointe de direction les a informés en réunion " droit d'expression " (dont elle avait demandé la mise en place l'année précédente) que les salariés allaient être enfin bénéficiaires de ladite prime avec rétroactivité depuis octobre 2021. Soit un rappel de plus de 2 ans de prime mensuelle sur le salaire de décembre 2023.

Isabelle précise qu'à la réunion RP de décembre, avec une nouvelle collègue RP arrivée, elles ont demandé s'il était possible de faire plusieurs versements de la rétroactivité de la prime pour éviter que certains salariés bénéficiaires de la CAF perdent leurs droits. La réponse fût négative, mais comme le précise Isabelle, dans son témoignage : « *bien heureuse de percevoir la prime d'aide à domicile due et tant attendue ! Il ne faut rien lâcher* ».

Merci Isabelle pour ton combat. Comme quoi tout est possible !

Isabelle Thiebault, Elue CSE et RP Reso Couserans, Ariège
Isabelle Tessier (Négociatrice CCN 51)



RAPPELS SUR LA PRIME FORFAITAIRE MENSUELLE « DOMICILE » :

- SAAD adhérents à la FEHAP
- Rétro active au 1er octobre 2021
- Pour tous les professionnels relevant du Service d'Aide à Domicile, quel que soit le métier, qu'ils interviennent ou pas au domicile
- Pour les diplômés ou non diplômés
- CDI ou CDD
- Proratisée au temps de travail
- Versée mensuellement
- Temps plein professionnels diplômés (AMP, AES, AVS, ...) : **238 euros brut**
- Temps plein professionnels non diplômés : **218 euros brut**
- Temps plein professionnels administratifs et logistiques relevant des SAAD : **170 euros brut**



Mais conditionnée à l'octroi du financement spécifique par les pouvoirs publics !



Chers salariés du Pôle Social Educatif et Professionnel Olympe de Gouges, chers collègues, même si le mois de janvier est derrière nous, nous profitons de ce tract pour vous souhaiter une bonne année 2024.

Comme vous avez pu le découvrir, la désignation des Représentants de Proximité au cours de la séance du CSE, en date du 19 janvier 2024 à Flourens, n'a procuré aucun siège RP FO au PSEP Olympe de Gouges. Le syndicat majoritaire a profité de son statut pour ne pas tenir compte d'un principe démocratique inscrit dans l'accord CSE qui permettait légitimement à des candidats syndiqués FO ou non de prétendre à un poste.

Il va sans dire que cette volonté hégémonique d'accapuration de tous les postes, au PSEP Olympe de Gouges, pose question à la vue des résultats des votes aux dernières élections professionnelles qui ont eu lieu entre le 21 et le 23 novembre 2023.

¼ des votes pour le syndicat Force Ouvrière, une seconde place, 0 RP sur 5 possible.

CGT : 63,55 %, **FO 24,30 %**. SUD 12,14 %.....

Aucune désignation RP FO

**Le droit d'expression des salariés est floué,
1/3 des salariés ne sont pas représentés.**

D'autre part, nous ne pouvons plus passer sous silence les manœuvres pré-électorales d'un membre du syndicat majoritaire qui a osé contacter une candidate de la liste FO alors qu'elle était en accident de travail. Une manœuvre pour lui signifier que sa place ne devait pas être sur la liste en raison du poste qu'elle occupait et remettait, de ce fait, en cause ses compétences électives.

Il nous semble que ces comportements ne sont pas dignes d'agissements réglementaires et déontologiques de la part d'un syndicat qui prétend défendre des salariés. De fait, FO restera mobilisé et se battra chaque jour contre ces pratiques à vos côtés.

Notre syndicat Force Ouvrière reste toujours présent au PSEP Olympe de Gouges pour défendre les valeurs qui sont les siennes. Nous restons à l'écoute de chaque salarié qui le désire, pour porter les revendications qui vous sont chères. Les 183 € pour tous, non à la convention unique au rabais que proposent les instances patronales du secteur, le combat de l'inflation et le maintien du pouvoir d'achat en demandant la revalorisation de la valeur du point. Les représentants FO seront toujours présents pour répondre à des questions d'ordre professionnel.

Les représentants FO peuvent accompagner, lors d'un entretien, tout salarié le désirant.

Pour rappel ou pour information, nous vous informons que Michel DELPECH, votre délégué syndical FO au sein du PSEP a été élu Conseiller Fédéral de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière au dernier congrès national FO en novembre dernier. Il siège aux instances nationales pour défendre les intérêts de tous les salariés de la profession.

Chers salariés, chers collègues, il reste des combats à mener et nous continuerons à porter vos demandes et vos revendications comme nous l'avons toujours fait.

FO ANRAS



NON À L'INCLUSION FORCÉE

Après des années de restrictions budgétaires, de contrôle avec la mise en place des CPOM, du dispositif SÉRAPHIN-PH pour limiter les dépenses, la nouvelle vision de compensation du handicap, l'inclusion scolaire, professionnelle devient une obligation sans moyen supplémentaire.

Aujourd'hui, l'école comme le médico-social et le sanitaire sont des secteurs sinistrés :

manque de professeurs, manque d'AESH, manque de place en psychiatrie... La fin de la MDPH est annoncée. Faute de donner des moyens, l'État impose la mise en dispositif des établissements médico-sociaux. C'est la fin de la prise en charge globale : 1 place = 1 enfant. Les dispositifs ITEP, IME ne font que saupoudrer des interventions ponctuelles (1 place = 1 mi-temps maximum de prise en charge ou quelques heures/semaine) où la mise en réseaux, la recherche de partenaires dans les structures de droit commun (Mission locale, AFPA, GRETA) deviennent la priorité.

Dans ce contexte, le SDAS FO 31 se prononce contre la fermeture des établissements médico-sociaux ITEP, IME, au détriment des enfants et adolescents qui ont besoin de soins médicaux, éducatifs, pédagogiques dans un environnement institutionnel adapté et protecteur.

Le SDAS FO 31 se mobilise pour des moyens à la hauteur des besoins et s'engage dans la lutte pour défendre une prise en compte du handicap spécifique et de qualité.

Le SDAS FO 31 est d'ores et déjà aux côtés des camarades de la FNEC, Santé privée, dans la lutte engagée.

**Votée à l'unanimité
Le 9 février 2024**





LES SYNDICATS EN RÉSISTANCE

La section syndicale ARASS du SDAS FO 35, avec ses élus, a obtenu la reconstitution, comme le revendique la FNAS FO, d'un Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail, autonome et souverain par rapport au CSE.

Ce Comité CSSCT est intervenu suite, à la fois, à un droit d'alerte et de retrait d'une éducatrice élue FO sur le service Emrenadur, Maison d'Enfants à Caractère Social (MECS de l'établissement Le Resto) à Pontivy qui signalait le danger grave et les agressions physiques subies par les professionnels de la part de jeunes violents relevant du soin pédopsychiatrique, et d'autre part, à un signalement de l'élue FO représentant de proximité du service MNA de ce même établissement portant sur la dénonciation d'un management brutal versant dans du harcèlement moral, conduisant des collègues à partir.

A effet immédiat, les 5 élus du CSSCT (4 élus FO 1 élue CFDT) ont décidé de conduire une enquête extraordinaire, afin de recueillir les témoignages écrits et oraux, individuels et collectifs de plus des 2/3 des collègues, ceci pour factueliser les préjudices, les vexations et les agressions subies, pouvant aller jusqu'à plus de 5 ITT (Interruption Temporaire de Travail) par constatation de la médecine légale (préconisation de FO après le dépôt de plainte des professionnels).

L'enquête et la visite sur site les lers et 6 février ont ensuite fait l'objet d'un compte rendu du CSSCT le 19 février, force de témoignages, photos, arrêts de travail, transmis à l'inspecteur du travail, à la préventrice des risques professionnels et bien sûr, à la Direction Générale.

La référente prévention (autre élue FO) du harcèlement moral, des discriminations et des agissements sexistes a également transmis son rapport.

Les élues FO représentantes salariées au Conseil d'Administration de l'association ARASS ont exposé les éléments et les dysfonctionnements qui engagent la responsabilité de l'employeur en matière d'obligation générale de Santé et de Sécurité.

Le CSSCT, sans tergiversations aucunes, a caractérisé ce que vivaient au travail les professionnels, à savoir le manquement grave de l'employeur en cas d'agressions physiques pouvant aller jusqu'à la faute inexcusable et la mise en danger de la vie d'autrui.

Il a nommé que sur le service MNA, le management de la directrice et de la cheffe de service relevait bien de harcèlement moral à l'encontre des professionnels, des propos blessants, insultants, menaçants, blâmants.

Le CSSCT a listé en outre des manquements graves sur les obligations légales d'aménagements des locaux, nécessitant des portes

Travailleuses, Travailleurs Handicapés Force Ouvrière Artisans de vos Droits en Milieu Protégé

La Santé et le Soins d'abord avant le Travail



A Titre Principal

En Milieu Protégé et Temps Partiel ou Temps Plein : Interdiction de Licenciement

A Titre Secondaire

En Milieu Ordinaire de Travail (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel PMSMP) Si et seulement Si Je Veux. Le Travailleur Handicapé TH peut changer d'avis et sur la base du seul volontariat.

- **AAH Allocation Adulte Handicapé** (à 950€).
Augmentation AAH de 20 %. Selon la Loi du 18 décembre 2023, les TH en ESAT sont « assimilés salariés » : Travailleurs d'ESAT. Travailleurs Salariés Usagers d'ESAT.
- **Élections professionnelles** : l'Élu délégué a 5H/Mois [Article R2403-13-1] Il est membre de droit au CVS Conseil de Vie Sociale, étendu au CSE Conseil Social et Économique. Il a Droit à la Formation Syndicale. Il dispose d'un bureau syndical ou d'une salle pour recevoir.
- **Droit aux Congés Événements Familiaux**, étendus aux Grands parents, oncles et tantes, cousins, cousines [Article R 243-12] du CASF (Code Action Sociale et des Familles), rattaché à la CC66
- Pas de Travail les Dimanches et Jours Fériés
- Respect de l'accord écrit du Travailleur (1^{er} Janvier 2023)
- **Droit à la Formation** : Compte Personnel de Formation CPF 800€/An jusqu'à 8 000€. Cotisations de l'Employeur à l'OPCO Santé pour le financement des formations.
- **Les élus Délégués des ESAT** possèdent les mêmes droits syndicaux, soit 10 jours/an comme dans la CC66
- Le droit d'adhérer et de se retirer d'un syndicat professionnel sur la base du volontariat [Article L344-2-6] du CASF
- **Droit de grève**. Aucune perte de rémunération n'est mentionnée dans la loi du 18 décembre 2023. Mais la grève peut entraîner une perte de « rémunération garantie », le savoir avant toute action ou manifestation.
- **Droit d'expression** directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail [Article L344-2-6] du CASF.
- **Droit d'alerte et de retrait** en cas de danger grave pour leur vie ou leur santé comme pour les autres salariés [Article L344-2-6] du CASF.
- Création d'un sac à dos numérique qui recense les besoins d'aménagement du poste adapté au handicap.
- Droit à la prise en charge du Prix des Frais de Transport entre le domicile et le travail :
-100 % du titre de transport en commun, carte Korrigo
- Zéro reste à charge, transport gratuit.
- Droit au contrat du Groupe Mutuelle complémentaire Santé, HDS Santé et Prévoyance, Haut degré de solidarité.
- Droit aux chèques déjeuners, aux chèques vacances 200€.
- Période d'essai maximum de 2 mois pour entrer en ESAT.
- Droit à la retraite à 55 ans à Taux plein sans aucune rémunération en dessous de 1600€

pussoirs en cas d'incendie, la non-dénonciation de crimes ou de délits au procureur sur le fondement de l'article 40 du Code Pénal.

Les infractions au Code du travail ont été listé, notamment l'absence de panneaux syndicaux, mais aussi le non-déploiement des extincteurs pourtant obligatoire sur un établissement recevant du public mineur et majeur, sans compter la non-déclaration des accidents du travail.

La directrice est en arrêt de travail fuyant ainsi sa responsabilité d'employeur. La direction générale a suspendu à ce jour la cheffe de service ayant commis du harcèlement.

La confiance en l'équipe syndicale a permis de mettre « la lumière sur les vampires », cette action syndicale collective a permis de déclencher la protection des collègues qui vivaient des conditions de travail pénalement répréhensibles : l'enseignement à tirer est simple, ne jamais rester isoler, oser témoigner pour protéger la santé et la sécurité physique et morale.

Le sérieux des élus FO est à nouveau apparu.



Jacques TALLEC
Élu titulaire CSST / Conseiller Fédéral

”

Marange-Silvange

Foyer Delforge : le mal-être du personnel soignant



D'après le syndicat Sdas-FO qui a organisé ce débrayage, 80 personnes travaillent au foyer. « Mais les effectifs ont chuté et le turn-over est important. Les gens n'en peuvent plus. »

Une trentaine de salariés du foyer Bernard-Delforge, spécialisé dans l'hébergement des adultes handicapés physiques, ont débrayé pendant deux heures, vendredi matin. Ils se plaignent notamment des conditions de travail et d'une « déshumanisation » des tâches.

Un salarié non-gréviste vient prendre les noms des résidents handicapés qui sont sortis du foyer pour manifester aux côtés du personnel ayant débrayé. « Ça illustre bien l'ambiance actuelle et cette tension permanente. Je me demande même si la direction a le droit de faire ça », fustige Christelle Martzel, agente de soins et déléguée syndicale FO. Ils sont une trentaine de personnels à manifester leur colère, ce vendredi matin, devant le foyer médicalisé Bernard-Delforge. Ces nombreuses femmes et cette poignée d'hommes ont choisi de cesser le travail durant deux heures. « On ne peut pas faire grève plus longtemps pour des questions de salaire et nous devons penser aussi aux résidents », précise la responsable syndicale.

Christelle Martzel et ses collègues, ses camarades, ont débrayé car ils en ont « marre ». Ils n'en peuvent plus de ces conditions de travail « très éprouvantes », de ce sous-effectif chronique, de ces heures de travail ou de présence non payées, de ce manque de considération, de

cette « déshumanisation » des tâches dans l'offre de soins.

Arrêts maladie et burn-out

« C'est simple : les résidents sont considérés comme des voitures et nous comme du lavage automatique, illustre Crismaldi Bruder, un aide-soignant de 39 ans. On n'a plus le temps d'échanger avec les pensionnaires, on enchaîne les soins en raison du sous-effectif et quand on arrive au travail avec 5 minutes de retard, c'est pris sur notre salaire. Alors que nos heures supplémentaires ne sont pas payées. »

« Avant, nous étions quatre par niveau ; maintenant, nous ne sommes plus que deux voire une seule personne. Lundi, j'étais toute seule pour 20 résidents », enchaîne Céline Gruy, une infirmière en poste depuis sept ans au foyer marangeois. Résultat : un certain nombre de blouses et tuniques blanches sont en arrêt maladie, souffrent de burn-out. « Et nous ne sommes pas payés durant ces arrêts, ce qui est contraire au Code du travail », rappelle Christelle Martzel. La déléguée syndicale et ses collègues pointent plein d'autres griefs. Et résumant : « Il n'y a plus de convivialité avec les pensionnaires, c'est devenu l'usine. »

La directrice de ce foyer sous statut privé était injoignable ce vendredi. Tout comme les autres membres de la direction. Mais une réunion avec le personnel est prévue le 4 mars.

● G. I.

ADSEA 63 en péril!

Protégeons les professionnels qui exercent dans l'intérêt supérieur de l'Enfant

- D'une gouvernance coercitive et inéquitable
- X qui impute systématiquement les dysfonctionnements aux salariés considérés comme des « subalternes »
- X qui ne manifeste aucun soutien aux alertes lancées et aux mal-être exprimés
- X qui ne valorise pas l'investissement de tous (prime Ségur)
 - D'un management autoritaire
- X multiplication des convocations disciplinaires
 - X avertissements comme seule réponse
 - X licenciements expéditifs

Dans tous les services et établissement de l'ADSEA 63, les conditions de travail se dégradent un peu plus chaque jour et conduisent à des arrêts maladies, des démissions, des passages à l'acte...

**Stop à la casse de nos métiers et de nos missions !
Des valeurs, de l'éthique à toutes les strates !!**

TOUS EN GREVE !

MARDI 13 FEVRIER 2024

Rassemblons-nous devant le siège à partir de 10h

Quelles intentions de l'ADSEA 63 pour ses salariés ?
Nous faire peur, nous terroriser pour mieux museler les lanceurs d'alertes ?

ÇA SUFFIT !...IL FAUT QUE CELA CHANGE !

**Nous demandons que les représentants de
l'intersyndicale soient reçus par le bureau associatif
afin de porter les revendications des salariés**





Le 02 Février 2024 à Paris

SOUFFRANCE AU TRAVAIL : INQUIETUDE GENERALE DE FO

➔ BREVIANDES : DROIT D'ALERTE DU CSE

Des difficultés importantes de fonctionnement liées, entre autre, aux problèmes de recrutement et au turn-over entraînent une surcharge de travail. Le recrutement de salariés non qualifiés ou non expérimentés participe à cette surcharge. Cette situation est préjudiciable à la santé des salariés et à la qualité du travail. Le CSE a émis un droit d'alerte. Les élus constatent que les salariés -cadres et non cadres- expriment leur souffrance au travail. Des salariés sont sollicités sur leur temps de repos et de congés pour faire face au manque de personnel. Les rythmes des plannings ne sont plus respectés.

La volonté de la direction de continuer à faire rentrer les enfants de l'école pour prendre les repas de midi est une économie budgétaire certainement à revoir. La prise en charge des repas à la cantine pourrait être une solution immédiate de répit pour les salariés.

A nouveau, FO interroge le rythme de travail insoutenable.

➔ CHINON : DROIT D'ALERTE DES SALARIÉS

Un droit d'alerte a été émis par des salariés d'un service, en lien avec des problèmes de management. L'enquête menée et les mesures prises par la direction ont été restituées au CSE qui s'est déplacé au Village. Sur l'ensemble de l'établissement, le manque de personnel est récurrent, la qualité du service rendu se dégrade.

Les représentants FO restent attentifs et préoccupés par la situation.

Notre vigilance ne s'arrête pas à Bréviandes et à Chinon. Des difficultés sont présentes sur l'ensemble de la Fondation. Nous invitons les salariés à se rapprocher des représentants FO dès à présent pour ne pas rester isolés et agir ensemble !

➔ MULTIPLES PROJETS D'OUVERTURES ET D'EXTENSIONS : FO S'INQUIETE !

Face aux constats actuels : pénurie de professionnels, turn-over important, manque de moyens, absence de projets d'établissement, souffrance au travail, conséquences sur la qualité du service rendu, ...

Avant de s'étendre, la Fondation doit régler les problèmes existants pour ne pas les reproduire dans de nouveaux établissements !

VOS CONTACTS

Déléguée syndicale FO : Aicha KHATRI – 06.20.35.08.12 – aichakhatri.pro@gmail.com

Facebook « FO ACTION ENFANCE » - site internet : fo-actionenfance.fr

Comité Social et Economique (CSE) : cseactionenfance@gmail.com

Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) : cssctactionenfance@gmail.com

Référents harcèlement sexuel et agissements sexistes : harcelement.ae@gmail.com



Pour information, un exemplaire de la CCNT51 et des accords applicables, à jour, doivent être à disposition des salariés dans tous les établissements de la Fondation.



**Syndicat Départemental de l'Action Sociale
FORCE OUVRIERE de Haute-Savoie**

FO 29, Rue de la Crête CRAN- GEVRIER 74960 – ANNECY

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

**SALAIRES : Tous en grève et en manifestation
MARDI 19 MARS 2024**

Comme les fonctionnaires, nous, personnels du social, du médico-social et de l'aide à domicile subissons depuis des années une baisse gigantesque de notre pouvoir d'achat (moins 30 % depuis 2000 !)

- **Les annonces faites par le gouvernement Macron à la Conférence salariale 2024 sont scandaleuses : 0,5 % d'éventuelle augmentation de salaires !**
- **Et 22 Milliards de coupes budgétaires pour 2024 annoncés par Le Maire, ministre de l'économie !**

Nous ne reviendrons pas sur les conditions de travail qui se dégradent de jour en jour, et sur les menaces de liquidation qui pèsent sur les établissements, quand on sait ce que Macron a annoncé lors de la conférence sur l'Acte II de l'école inclusive systématique, pour qui « *l'ambition est de mettre fin aux établissements fermés dans lesquels les enfants vivent à part* » !

Nous ne reviendrons pas non plus sur la volonté du gouvernement et des fédérations employeurs de mettre en place la CCUE (Convention collective unique) destructrice des conventions collectives existantes qui sont basées sur les diplômes, l'ancienneté, et des congés supplémentaires...

Comme les fonctionnaires et la population, nous disons : il n'y a pas de République sans services publics et sans prise en charge spécialisée des personnes handicapées dans des établissements avec missions de service public.

Les fonctionnaires sont appelés à faire grève à compter du 19 mars : ils ont raison !
Nous personnels du social, du médico-social et de l'aide à domicile seront à leurs côtés.
Nous appelons les familles à faire de même.

Le Syndicat FO 74 de l'Action sociale appelle les personnels à se réunir dans l'unité, établir les cahiers de revendications et organiser les moyens de les faire aboutir :

- **Augmentation immédiate de 10 % des salaires !**
- **Les 183 € pour toutes et tous sans contrepartie (non à la CCUE destructrice des droits collectifs) !**
- **Un plan financier d'urgence avec embauche de personnels diplômés et amélioration des conditions de travail et d'accueil !**

SALAIRES, CONDITIONS DE TRAVAIL :
Tous en grève et en manifestation
MARDI 19 MARS 2024
A 14h devant la Préfecture

Paris, le 19 mars 2024

**Madame la Ministre, ce n'est pas à vous de décider.
Vous devez nous recevoir et nous entendre !**

Madame Catherine Vautrin, Ministre du Travail, de la Santé et de la Solidarité, suite au refus d'agrément par son ministère de la recommandation patronale AXESS, « *relative à la politique salariale en lien avec la construction d'une CCUE, dans le secteur sanitaire, social et médico-social* », a décidé de communiquer.

Elle prétend avoir pris une décision « *après consultation des différentes parties prenantes* ». Nos organisations syndicales, les fédérations syndicales Santé Social de la CGT et de SUD et la Fédération Nationale de l'Action Sociale et l'Union Nationale de la Santé Privée FORCE OUVRIÈRE, représentatives et majoritaires, n'ont été rencontrées. Elles le demandent pourtant depuis plus d'un an, sans avoir même reçu d'accusé de réception à leurs sollicitations.

Cette façon de faire de la part de la Ministre n'est pas acceptable et le contenu de son courrier l'est encore moins.

Elle s'autorise à écrire que le Gouvernement " *souhaite donner toute sa chance au dialogue social, et demande aux parties de revenir à la table des négociations* " alors que nous n'avons, les uns et les autres, jamais quitté cette table. Nous y avons même fait régulièrement des propositions d'avenants.

Elle rajoute que cela doit se faire " *sous une double contrainte* ", à savoir :

- la reprise de la négociation CCNUE, avec la conclusion avant la fin du mois de novembre 2024 avec la conclusion avant la fin du mois de novembre 2024 d'un accord portant a minima sur les classifications, les rémunérations et les congés, à défaut duquel chaque partie sera amenée à prendre ses responsabilités, s'agissant notamment de l'avenir des conventions collectives en vigueur ;
- la négociation d'un accord intermédiaire avant la fin du mois de juin, portant sur la revalorisation des bas salaires dans la perspective de la CCNUE et pouvant prendre en compte la situation des personnels non bénéficiaires de la prime "Séguir/Laforcade". Cet accord intermédiaire devra inclure un engagement à accepter de poursuivre la négociation globale de la CCNUE dans le calendrier contraint proposé.

Nous pensons, CGT, FO et SUD, que la liberté de négociation doit être respectée. Nous ne pouvons accepter un tel cadre imposé alors que la Ministre n'a pas daigné répondre à notre demande d'être reçus ensemble. Nous dénonçons cette méthode, et dans cette situation de blocage qui se poursuit, nous avons décidé de réitérer notre demande de rencontre. Face à notre détermination portée par les mobilisations en cours et à venir, la Ministre doit nous recevoir.

Bien que la décision à coups de décrets semble être la méthode gouvernementale, nous ne pouvons douter que la Ministre nous recevra. A cette occasion, nous lui rappellerons nos positions.

Nous lui expliquerons notre refus de signer une recommandation patronale qu'elle n'a, par ailleurs, pas agréée.

Nous lui rappellerons notre opposition, affirmée et réaffirmée dans nos différents communiqués unitaires, à toute contrainte, celle de l'austérité, comme celle de négocier dans le cadre imposé d'une Convention Collective Nationale Unique Elargie (CCNUE) " *portant a minima sur les classifications, les rémunérations et les congés* ".

Nous avons, les uns et les autres, dans l'unité, toujours pris nos responsabilités concernant " *l'avenir des conventions collectives en vigueur* ". Il est important que la Ministre le sache et qu'elle soit informée de notre cahier de revendications, à savoir :

- Le retrait immédiat du décret 2024-124 ;
- Les 183 € net pour TOUTES et TOUS et sans contrepartie ;
- L'augmentation générale immédiate des salaires dans chaque convention collective ;
- La majoration des heures de nuits, de dimanche, de jours fériés et de garde des médecins et toute transposition des avancées dans la Fonction Publique ;
- Un plan financier d'urgence pour tout le secteur à la hauteur des besoins.

Les fédérations syndicales Santé Social de la CGT, de SUD et la Fédération Nationale de l'Action Sociale et l'Union Nationale de la Santé Privée FORCE OUVRIÈRE soutiennent toutes les mobilisations en cours.

Elles invitent leurs syndicats, avec les salariés, dans l'unité, à préparer avec eux les cahiers de revendications et à organiser les moyens de les faire aboutir, si besoin par la grève.

**DR
M'IA DIT**

**MON PETIT
DROIT**

M'IA DIT

**MON PETIT
DROIT**



Nous recevons à la Fédération, depuis quelques mois, de nombreuses interrogations concernant les avenants au contrat de travail. Ces ajustements contractuels peuvent sembler complexes, ce « *Petit droit m'a dit* » vous guidera au mieux. Voici les réponses aux questions les plus fréquemment posées :

► QU'EST-CE QU'UN AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL ?

Un **avenant au contrat de travail** est un document complémentaire du contrat initial qui permet de constater une modification, une adaptation ou un complément aux conditions de travail. Il peut s'agir d'un changement de fonctions, de la durée de travail, des heures de travail ou de la rémunération. L'avenant doit être signé **par les deux parties** au contrat : l'employeur et le salarié.

Voici quelques points importants à retenir sur les avenants au contrat de travail :

Types d'avenants :

- **Avenant au CDD** : Utilisé pour modifier un contrat à durée déterminée.
- **Avenant au CDI** : Utilisé pour modifier un contrat à durée indéterminée.

Obligation de signature :

L'avenant doit être signé par les deux parties. L'employeur ne peut pas imposer une modification essentielle du contrat sans l'accord du salarié.

Cas d'utilisation :

- **Changements mineurs** : L'employeur peut modifier certaines conditions de travail sans avenant, mais tout abus peut être sanctionné par les juges.
- **Changements essentiels** : Si la modification entraîne une altération des éléments essentiels du contrat, un avenant est nécessaire.

En résumé, l'avenant au contrat de travail formalise toute modification substantielle et doit être signé par les deux parties pour être valide.

► DANS QUEL CAS FAIRE UN AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL ?

QUESTION FRÉQUENTE ► avenant ou nouveau contrat de travail ?

Pour modifier le contrat de travail, un avenant suffit. Toutefois, si les parties le souhaitent, elles peuvent mettre fin à la convention en cours et conclure un nouveau contrat de travail.

Si les éléments modifiés sont considérés comme des **éléments essentiels du contrat de travail**, un avenant au contrat de travail ainsi que l'accord du salarié sera nécessaire. C'est le cas dans les situations suivantes :

- modification de la rémunération ;
- modification de la nature de l'emploi du salarié ;
- modification de son lieu de travail ;
- modification de son horaire de travail ou de son temps de travail ;

L'employeur doit au préalable envoyer la demande d'avenant par LRAR pour obtenir l'accord du salarié concernant ce changement. Le salarié bénéficie d'un délai de réflexion d'**1 mois** à compter de la réception du courrier.

Attention : l'absence de réponse du salarié ne vaut pas acceptation !

Modification de la rémunération

La rémunération et le paiement du salaire sont bien évidemment des éléments essentiels du contrat de travail et ne peuvent pas être modifiés sans l'accord du salarié.

Ainsi, un avenant au contrat de travail est nécessaire en cas de modification du salaire. Si le salarié accepte, l'**avenant au contrat de travail pour augmentation du salaire** ou pour réduction du salaire est réalisé.

Modification de la nature de l'emploi du salarié

L'employeur peut modifier les missions du salarié et l'affecter à un nouveau poste ou dans un nouveau service tant que les missions correspondent à ses qualifications. Dans ce cas, un avenant au contrat de travail n'est pas nécessaire et le salarié ne pourra pas s'opposer à ces changements.

Toutefois, si les changements proposés au salarié impliquent un **changement de qualification professionnelle**, le salarié est en droit de refuser les modifications, qui doivent au préalable faire l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

Par exemple : un avenant au contrat de travail sera nécessaire dans le cas d'un retrait de responsabilité, d'une réduction des tâches secondaires, d'un déclassement ou d'une rétrogradation disciplinaire.

Modification du lieu de travail

En principe, sauf si une **clause de mobilité** est mentionnée dans le contrat, la mutation d'un salarié ne correspond pas à une modification de son contrat de travail. Toutefois, si la mutation a un réel impact sur la vie privée du salarié, il sera nécessaire de modifier le contrat de travail.

Par exemple : un avenant au contrat de travail ne sera pas nécessaire pour le transfert du lieu de travail d'un salarié dans un même bassin d'emplois. En revanche, si le nouveau lieu de travail se situe dans une autre zone, on considère qu'il y a un véritable impact sur la vie personnelle du salarié, et qu'il est donc nécessaire d'obtenir son accord.

Modification de son temps de travail

Si les horaires de travail ne sont pas renseignés dans le contrat, l'employeur peut les réaménager sans le modifier.

Par exemple : les salariés peuvent être amenés à effectuer plus de 35h durant une certaine période plus chargée, et moins de 35h durant les semaines suivantes.

Toutefois, lorsque la durée du temps de travail est définie dans le contrat, les situations suivantes nécessitent un avenant au contrat de travail :

- le passage d'un horaire fixe à un horaire variable ;
- le passage d'un horaire continu à un horaire discontinu ;

QUESTION FRÉQUENTE ► peut-on refuser un avenant contrat de travail ?

La réponse est oui ! À l'issue du délai de réflexion, le salarié est en droit d'exprimer son **refus de signer un avenant au contrat de travail.**

En cas de refus de l'avenant au contrat de travail par le salarié, l'employeur peut décider de maintenir les conditions d'origine du contrat, ou bien de prendre la décision de rompre le contrat. Il devra toutefois apporter une justification autre que le simple refus du salarié.

Attention !! si le salarié refuse une nouvelle tâche qui ne nécessite pas un avenant au contrat, l'employeur peut interpréter cela comme une insubordination. Si le refus est illégitime ou infondé,

► VOS QUESTIONS :

Combien d'avenants au contrat de travail sont possibles ?

Le nombre d'avenants au contrat de travail en CDI n'est pas limité par la loi.

Nombre d'avenants au CDD :

- La loi prévoit une limite au nombre d'avenants de prolongation du CDD.
- Il est possible de conclure **deux avenants de renouvellement d'un CDD** pour une durée maximale de **18 mois** (sauf exception).
- Si le CDD arrive à son terme sans clause de renouvellement, un avenant est nécessaire pour le renouveler. Sinon, en cas de poursuite du contrat au-delà du terme, le contrat se transforme en **CDI**.

Peut-on modifier un avenant au contrat de travail ?

Une fois que l'avenant au contrat de travail est signé, celui-ci a une véritable valeur contractuelle. Il est donc impossible pour les parties de venir directement le modifier. Pour apporter une modification, il faudra conclure un nouvel avenant, apportant une modification du premier.

Peut-on annuler un avenant au contrat de travail ?

Comme pour la modification, l'avenant au contrat de travail ne peut pas être en lui-même annulé. Toutefois, il est possible de conclure un nouvel avenant qui aura pour but d'annuler le précédent.

- le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour et inversement ;
- la réduction du temps de travail qui s'accompagne d'une réduction de salaire.

Vous l'aurez compris, le recours à un avenant au contrat de travail peut être tout à fait évident dans certaines situations et nécessite plus de réflexion dans d'autres.

Cas particulier du motif économique

Si les modifications apportées au contrat de travail sont faites pour un motif économique, comme le redressement judiciaire ou la liquidation judiciaire, certaines conditions peuvent être modifiées.

En effet, la modification du contrat de travail impose une information du salarié par l'employeur via LRAR, suivie d'un délai de réflexion d'1 mois permettant au salarié de prendre sa décision. En présence d'un motif économique motivant la modification, ce délai est réduit à **15 jours**.

Dans cette situation, si le salarié ne donne pas de réponse, la modification du travail s'applique. De plus, le salarié n'aura aucun recours.

et que celui-ci impacte la prestation de travail fournie par le salarié, l'employeur pourra entamer une procédure de licenciement.

De son côté, en cas de litige concernant l'avenant au contrat de travail, le salarié dispose d'un recours devant le conseil des prud'hommes. Il dispose d'un délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'avenant au contrat pour agir.

Peut-on changer un CDD en CDI par un avenant ?

Oui, il est possible de transformer un CDD en CDI par le biais d'un avenant au contrat de travail. Voici quelques points importants à considérer :

- 1. Négociation :** Si le salarié souhaite rester dans l'entreprise et que l'employeur a la possibilité de lui proposer un poste à durée indéterminée, il est alors possible de rédiger un **avenant de CDD en CDI**. Ce passage est même conseillé pour prévenir la requalification automatique du CDD en CDI à la fin du contrat initial.
- 2. Formalités :** L'employeur peut proposer de transformer un CDD en CDI quand il le souhaite, sans aucune obligation de délai. Le nouvel avenant doit être rédigé de manière claire et précise, indiquant les modifications ou l'annulation de l'avenant initial. Il doit être signé par les deux parties.
- 3. Respect des règles légales :** L'employeur n'a pas besoin de respecter un délai de carence de CDD contrairement aux situations dans lesquelles il conclut des CDD successifs avec le même salarié. Cependant, il est strictement interdit par le Code du travail de transformer un CDI en CDD.

En résumé, l'avenant de passage d'un CDD à un CDI est une option légale et recommandée pour les situations où le poste initial justifie une tâche permanente dans l'entreprise.

David LEGRAND
Secrétaire général adjoint



Aide à Domicile Social et Médico-Social

SE SYNDIQUER ...

L'équipe FO

m'informe, m'écoute, me conseille et me fait participer aux décisions



Être défendu

par son syndicat

Être formé

12 jours de formation sur le droit syndical et social

La carte FO

est remboursée à hauteur de **66%** par l'administration fiscale



Bénéficiaire de l'AFOC

Association de consommateurs en cas de litige lié à la consommation de biens (logement, téléphonie, banques, ...)

Pourquoi pas vous ?

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 : 13/03/2024 - B.A.T. : 20/03/2024 - Date supposée de réception : 27/03/2024