

FO EUROS
ACTION SOCIALE
POUR TOUS !

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 356 | JUILLET / AOÛT 2024

VIVE LES
183 EUROS
POUR TOUS !

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 356 | JUILLET / AOÛT 2024

VIVE LES
183 EUROS
POUR TOUS !

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 356 | JUILLET / AOÛT 2024

VIVE LES
183 EUROS
POUR TOUS !

AOÛT 2024

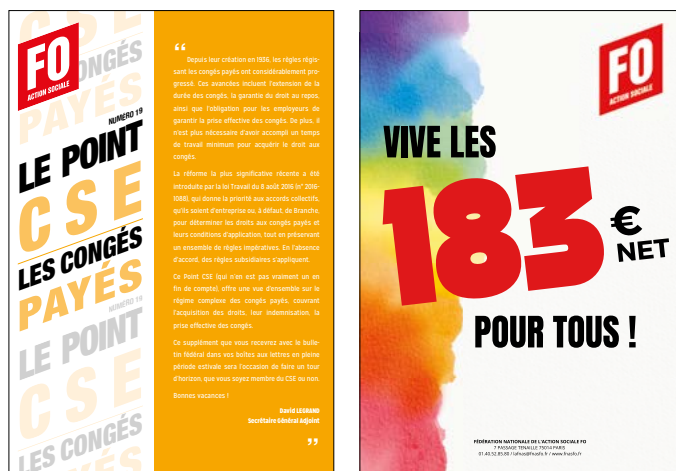
183
EUROS
POUR TOUS !

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

- Édito..... 3
- Notre histoire..... 6
- Communiqués/Déclarations..... 17
- Ateliers et Chantiers d'Insertion..... 25
- Aide à Domicile 27
- ALISFA 29
- CCNT 51..... 31
- CCNT 65..... 33
- CCN 66 et accords CHRS..... 34
- Familles Rurales..... 35
- Handicap..... 37
- Association des Paralysés de France Handicap..... 44
- Missions Locales 45
- Régies de Quartier..... 47
- Formation Professionnelle..... 48
- Apprentis d'Auteuil 49
- Section Fédérale des Cadres 55
- Section Fédérale des Retraités..... 57

Inclus dans ce numéro :



RÉSISTANCE

- SDAS 11 59
- SDAS 35 61
- SDAS Centre Val de Loire..... 62
- SDAS 67..... 63
- SDAS en stage à Noirmoutier..... 64
- Action Enfance..... 65
- Mon petit droit m'a dit 69**

AGENDA MILITANT 2024

	AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE
Bureau Fédéral	28 et 29	17 et 18		05 et 06	02
Conseil Fédéral	FERMETURE DE LA FNAS DU 1^{ER} AU 31 AOÛT 	10			Du 03 au 05
Commission Conflits Contrôle			08 et 09		11 et 12
Comité Confédéral National		24 et 25			
Stage Fédéral		Du 23 au 27 : S2 à Noirmoutier COMPLET	01 à 03 : Parcours TH 08 à 10 : Parcours DSC 09 et 10 : Journées DR CPNE-FP	Du 18 au 22 : S3 à Noirmoutier COMPLET	
Réunions Nationales	28 : groupe développement et communication	23 et 24 : Journées Assistants Familiaux 25 : Bureau de la SFR	08 à 10 : Journées ML/ PAIO 22 et 23 : Journées BAD	14 : Journée ALISFA	
AG des SDAS			15 : SDAS 74 22 : SDAS 08		



Cet éditorial est écrit dans un moment particulier.

D'ores et déjà, la CFDT a signé les 2 accords présentés par AXESS, pour que la négociation de la Convention Collective Unique Etendue puis Elargie, selon le courrier de la ministre Madame Vautrain, ou vu la situation politique actuelle, prenne son envol.

Pour que cela ne soit pas le cas, il faudrait qu'une majorité des organisations syndicales ne signe pas et s'oppose au moins à l'un des deux textes. Cette conséquence aurait pour effet que les deux textes, liés par une « clause miroir », ne s'appliquent plus. Ainsi, les 183 euros net, complément de salaire que certains n'ont toujours pas, ne s'appliquerait même pas.

FORCE OUVRIERE, Action Sociale et Santé Privée, opposées à cette « clause miroir », un précédent pas seulement pour notre secteur, ont tenté de réaliser l'unité avec SUD et la CGT, contre cette clause miroir. Ils ont tous les deux décliné refusant l'unité à un moment charnière de cette négociation.

Mais comment pouvait-il en être autrement, finalement, puisque depuis quelques mois, tout en appelant les salariés à se mobiliser, ils participent, main dans la main avec la CFDT, aux groupes de travail avec AXESS, pour accélérer le processus de création des bases d'une CCUE. Ils préparent déjà un projet de prévoyance commune aux champs qu'ils ont décidé comprenant la CCNT51/66/CHRS/CRF. Ils ont donc accepté de se soumettre aux injonctions du gouvernement, d'accélérer un processus conventionnel, miroir aux alouettes, annonçant de meilleurs salaires et ainsi un avenir meilleur pour tous les salariés, au nom de l'attractivité nécessaire d'un secteur Sanitaire, Social et Médico-social en panne d'embauche de professionnels, que nous souhaitons pour notre part qualifiés et diplômés. Chaque organisation syndicale, selon le mandat que lui donneront ses instances ou après consultation de ses syndicats, est totalement libre de décider et d'argumenter ses décisions.

Ce n'est pas à nous d'en juger, mais il est étonnant de constater que la CFDT, au nom d'une situation politique chaotique, la dissolution, qui comme l'a écrit notre confédération est un « *aveu d'échec des politiques menées doublé d'un déni de démocratie sociale* », s'en sert d'argument dans sa communication pour justifier cette préparation accélérée des conditions de la baisse du coût du travail et de la casse de nos droits conventionnels.

Je cite : « *avec une extrême droite aux portes du pouvoir qui dans son programme ne fait aucune place aux travailleuses et aux travailleurs de ce secteur et à celles et ceux qu'ils accompagnent, ces accords apportent des réponses à toutes celles et ceux qui se voient aujourd'hui comme les laissés pour compte et qui peuvent, par colère ou désespoir, porter dans l'urne un bulletin mortifère.* »

Nous ne sommes pas faits de ce bois-là. Et nous sommes en accord avec notre confédération qui a rappelé dans un communiqué que :

« *Depuis sa création, Force Ouvrière s'est construite sur l'indépendance, le rejet de toute emprise et instrumentalisation politiques.* »
« *FO réaffirme son opposition à toute forme de racisme et de rejet de l'autre, ainsi que son attachement fondamental aux valeurs républicaines de liberté, d'égalité, de fraternité et de laïcité.* »

Les exclus du Ségur, depuis 2021, suite à l'accord de méthode Laforcade que la CFDT a signé avec AXESS, qui ont été éjectés de cette augmentation dans les accords unilatéraux d'AXESS en 2022, sont les salariés qui touchent les plus bas salaires de nos champs conventionnels. Ils seraient, si l'on comprend bien la CFDT, responsables dans les urnes d'une décision politique qu'ils n'ont pas voulu et encore moins décidé.

Et puis, comment savoir qui a voté et pour qui, voire s'est abstenu puisque 48 % du corps électoral n'est pas allé voter pour les élections Européennes ?

Grave mépris envers les salariés pour justifier l'injustifiable, à savoir les raisons de leurs signatures sur deux projets d'accord qu'ils ont voulu.

Chacun doit assumer ses responsabilités et ses choix sans les faire porter à d'autres.

Pour notre part, dans ce bulletin et dans le dernier communiqué fédéral que vous trouverez, nous expliquons nos choix, les raisons qui nous ont amené à ne pas signer l'accord sur les 183 euros que pourtant nous souhaitons et pourquoi nous nous opposerons à l'autre qui, comme nous l'avons écrit « *prépare l'arnaque salariale à venir, la liquidation de nos garanties collectives et la casse de notre droit à négocier nos conventions collectives nationales existantes.* ». C'est notre cohérence.

Nous refusons cette injonction d'aller à marche forcée et accélérée dans un tel processus, au nom d'hypothétiques garanties budgétaires en 2025, qui ne dépendent finalement plus du gouvernement en place mais bien de celui à venir.

Nous refusons de nous associer à un tel projet, voulu par Jean Castex puis Catherine Vautrin, ministre actuelle d'un gouvernement qui a décidé d'accélérer l'austérité par décret (2024-124). Le gouvernement s'acharne à réformer nos droits à l'assurance chômage et vient d'accepter que le gaz augmente de près de 12% au 1^{er} juillet, après avoir, par décret décidé la hausse de la taxe intérieure sur la consommation du gaz naturel.

Nous avons rappelé, lors d'une réunion en défense des conventions collectives dont nous rendons compte dans ce bulletin, notre histoire, et pourquoi elle fonde nos revendications d'aujourd'hui dans un contexte où nous refusons, encore et toujours, de subir.

Oui, nous restons à la FNAS FO, comme notre confédération, sur le terrain syndical pour porter nos revendications, en toute indépendance, pour défendre les intérêts des salariés.

Celles que nous rappelons dans notre communiqué du 11 juin, ci-après, et qui concernent le secteur social, médico-social, de la petite enfance, de l'insertion, de la protection de l'enfance et de l'aide à domicile.

Oui, nous pouvons crier « **vive les 183 euros net pour tous** » ! Nous portons cette revendication depuis 2020, dès la sortie du Ségur de la Santé.

Mais chacun l'aura compris, au regard de l'avenir qui se profile, du blocage de nos salaires qui se poursuit et des attaques contre nos conventions collectives, les salariés peuvent compter sur nous.

Un syndicat, fier de son histoire, libre et indépendant qui défend :

- des conventions collectives avec des valeurs de points conventionnels maintenus qui reconnaissent encore les diplômes, l'ancienneté, garantissent des congés supplémentaires et des avantages particuliers (prime décentralisée, etc.).
- un travail qualifié avec des professionnels formés, diplômés et ainsi en capacité de prendre en charge les personnes les plus fragiles de notre société. C'est le seul moyen de préserver l'égalité des droits salariaux, la réduction des inégalités professionnelles entre femmes et hommes, « l'attractivité » des métiers, la prise en compte de la santé et l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie des salariés.

Nous avons un passé, alors nous avons un avenir.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général



VIVE LES 183 EUROS POUR TOUS ! NON AU CHANTAGE DE LA « CLAUSE MIROIR »

Le 4 juin 2024, les employeurs ont mis à signature jusqu'au 18 juin deux accords qui sont liés par une clause dite « clause miroir » :

- l'un prévoit l'application du « Ségur », les 183 euros pour tous, à savoir son application à l'ensemble des professionnels non concernés jusqu'à présent, quel que soit leur secteur d'activité ;
- l'autre est un accord qui définit les modalités de la négociation relative à la Convention Collective Unique Étendue prévoyant un calendrier de négociation impossible à tenir et qui, au final, remet en cause dès 2025, les 183 euros pour tous, au nom de l'absence d'un financement pérenne.

Pour être applicables, comme l'ont écrit les employeurs, « *les deux accords doivent tous deux être valablement conclus et doivent tous deux faire l'objet d'une absence d'opposition majoritaire.* » Ainsi l'absence de conclusion valable de l'un des deux accords empêche l'application de l'autre.

Cette « clause miroir » est un chantage inacceptable auquel nous sommes totalement opposés.

Elle entache cette négociation et crée un précédent qui engage l'avenir et la liberté de négociation, sans contrainte budgétaire, que nous défendons. Attachés à la liberté de négociation, nous

ne pouvons laisser faire. Nous irons en justice pour obtenir gain de cause, à savoir la suppression de cette « clause miroir » afin qu'elle ne puisse pas être introduite de nouveau et sans fin dans des futurs accords de Branche, voire d'entreprise.

Sans attendre, pour pouvoir nous permettre d'un côté, de signer l'accord des 183 euros pour tous, que nous revendiquons depuis juillet 2020, et de l'autre, ne pas signer et nous opposer à l'accord CCUE, contrepartie inacceptable, **nous avons demandé la convocation d'une réunion extraordinaire de la Commission Mixte Paritaire** visant à négocier la suppression de la « clause miroir » des deux accords.

Nous avons essayé un refus. Le président de la CMP a considéré que cette demande n'était pas justifiée puisque les accords sont en cours de signature jusqu'au 18 juin et que la prochaine réunion se tient le 20 juin.

Cette décision, qui de fait, maintient le chantage imposé par la « clause miroir », amène la FNAS FO à ne pas pouvoir signer l'accord sur les 183 pour tous. **Nous avons tout fait pour échapper à cette situation, et nous exigeons l'attribution des 183 euros pour tous comme une mesure d'égalité, et non comme une escroquerie.**

De la sorte, nous préservons également notre droit à un recours juridique contre cette « clause miroir ». Toujours attachés aux 183 euros pour tous que nous revendiquons depuis 2020, même si ce n'est pas suffisant puisque la rétroactivité ne remonte pas jusqu'en 2022, comme nous le réclamons. Nous ne nous y opposerons pas.

Les salariés dans la misère salariale, pour une majorité les plus bas salaires conventionnels, attendent depuis trop longtemps cette revalorisation. Ils n'ont pas à subir le chantage patronal et gouvernemental, à quelques jours de l'augmentation de plus de 11 % du prix du gaz et de la baisse de nos allocations chômage envisagées par décret.

En revanche, la FNAS FO ne signera pas et s'opposera à l'accord CCUE. Cet accord prépare l'arnaque salariale à venir, la liquidation de nos garanties collectives et la casse de notre droit à négocier nos conventions collectives nationales existantes.





LA FNAS FO A TOUJOURS REVENDIQUÉ LES 183 EUROS NET POUR TOUS, SANS CONTREPARTIE

Si les salariés l'obtiennent enfin, ce résultat, même tronqué, n'est qu'une étape. Nous exigeons d'ores et déjà et sans attendre l'augmentation des salaires à hauteur de l'inflation et le rattrapage de 30 % de ce que nous avons perdu en plus de 30 ans.

Ce n'est pas aux salariés de payer par la baisse de leur salaire et de leurs droits, l'austérité budgétaire et l'économie de guerre.

Sans présager de ce que feront les autres organisations syndicales de salariés et quelle que soit la situation à venir, la FNAS FO continue de revendiquer :

- **le retrait immédiat du décret 2024-124 qui instaure l'austérité ;**
- **la préservation des 183 € net pour TOUTES et TOUS et son application dans les Branches du Social qui ne les ont toujours pas (aide à domicile, petite enfance, insertion) ;**
- **l'augmentation de la rémunération des heures de nuit, de dimanche et de jours fériés a minima à égalité de droit avec la Fonction Publique ;**
- **l'abandon des mesures qui visent à porter atteinte aux droits des travailleurs et à fragiliser le rôle des syndicats dans la défense de leurs intérêts ;**
- **un plan financier d'urgence pour tout le secteur à la hauteur des besoins permettant l'embauche de personnels diplômés, l'amélioration des conditions de travail, des conditions d'accueil et d'accompagnement des populations les plus fragilisées ;**

- **le retrait de l'acte 2 de l'école inclusive, contre l'inclusion systématique et forcée ;**
- **pour la création de toutes les places et postes nécessaires dans les établissements médico-sociaux ;**
- **de réelles négociations libres, sans contrainte, sans chantage, sans soumission aux enveloppes budgétaires de Bercy.**

CONTRE toute régression sociale que représente le projet employeur de classification qui envisage d'embaucher et rémunérer les salariés, non plus en fonction de leur diplôme, mais en fonction de l'emploi qui leur sera proposé d'occuper.

La Fédération Nationale de l'Action Sociale est POUR :

- **des conventions collectives avec des valeurs de points conventionnels maintenus qui reconnaissent encore les diplômes, l'ancienneté, garantissent des congés supplémentaires et des avantages particuliers (prime décentralisée, etc.).**
- **un travail qualifié avec des professionnels formés, diplômés et ainsi en capacité de prendre en charge les personnes les plus fragiles de notre société.**

C'est le seul moyen de préserver l'égalité des droits salariaux, la réduction des inégalités professionnelles entre femmes et hommes, « l'attractivité » des métiers, la prise en compte de la santé et l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie des salariés.

Paris, le 11 juin 2024



Notre Histoire



EN DÉFENSE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Tours, le 21 mai 2024

Les droits individuels ne sont qu'illusion sans la garantie des droits collectifs qui les encadrent
(François KERMOAL)

C'est la loi de mars 1919 qui donna, pour la première fois, un statut juridique propre aux Conventions collectives, en facilitant les conditions de leur signature.

Puis, l'année 1936 en constituera l'Age d'or avec l'accord du 7 juin. Ce dispositif donne une véritable base juridique aux Conventions collectives. La négociation devient alors la règle. Plus de 5.000 Conventions collectives seront signées jusqu'en 1939. En même temps, les délégués du personnel apparaissent dans les entreprises. Ils sont les outils de la réclamation.

La loi de 1946 améliorera les principes Conventionnels, mais son impact restera limité, car l'État n'a cessé de garder la main sur la fixation des salaires et des primes.

C'est la loi du 11 février 1950 qui redonnera aux Conventions collectives leur véritable rôle, instaurant la liberté de négocier sur la définition du champ d'application, des conditions de travail, des droits fondamentaux, des niveaux et évolutions des salaires...).

La représentativité, inscrite dans le Code du travail jusqu'en 2008, est alors déterminée d'après les critères suivants :

- les effectifs ;
- l'indépendance ;
- les cotisations ;
- l'expérience et l'ancienneté du syndicat ;
- l'attitude patriotique pendant l'Occupation.

5 organisations sont déclarées représentatives : CGT, CGT FO, CFTC et CGC puis, pour tenir compte de la scission de la CFTC, en 1966, est ajoutée la CFDT. Puis en 2008, il y eu la position commune MEDEF, CGPME, CFDT, CGT et le reste vous connaissez, pour simplifier les résultats aux élections au CSE et dans les TPE, déterminant la représentativité dans les entreprises, au niveau national, confédéral, et pour les Unions Départementales.

En 20 ans, plus de 20.000 Conventions collectives seront ainsi signées.

La négociation formelle au niveau des entreprises n'est introduite qu'en 1968, avec l'arrivée des Délégués Syndicaux, mais on est dans la hiérarchie des normes et ceux-ci ne peuvent négocier que des

accords qui améliorent les Conventions collectives qui elles-mêmes ne peuvent qu'améliorer le Code du Travail.

La loi du 13 juillet 1971, après mai 68 et les accords de Grenelle, consacre le droit à la négociation collective et souligne que la concertation est la clef de voûte de la politique sociale. Elle élargit le champ des Conventions collectives en y ajoutant des dispositions concernant les garanties sociales.

L'année 1982 sera un important tournant.

Si les lois Auroux instaurent, entre autres, les CHS-CT¹ et la négociation annuelle obligatoire, pour la 1^{ère} fois, elles remettront en cause les principes essentiels de la négociation collective telle que nous la concevons et commence à remettre en cause la place des organisations syndicales représentatives. À la fois par l'instauration du droit d'expression des salariés, qui s'appuie sur l'idée de l'extension de la citoyenneté à la sphère de l'entreprise : - « citoyens dans la cité, les salariés doivent l'être aussi dans leur entreprise », - « les travailleurs doivent devenir les acteurs du changement dans l'entreprise », mais aussi par la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises, selon l'importance du niveau de l'entreprise, et les accords dérogatoires. Ces trois éléments ont contribué à amorcer la remise en cause des principes de la représentativité et de la négociation collective.

Depuis, différentes lois sont venues fragiliser la place centrale des organisations syndicales de classe pour remettre en cause chaque jour un peu plus la libre négociation et surtout, renvoyer dans l'entreprise cette négociation afin d'en finir définitivement avec les Branches Conventionnelles et les garanties qu'elles apportaient.

C'est dès 1945 que notre secteur social et médico-social a commencé véritablement à s'organiser sur des concepts éducatifs nouveaux. Une stratégie s'affirme : prévention, dépistage, observation. Une méthodologie s'installe : la psychopédagogie médico-sociale dans la pluridisciplinarité pour la préhension et le soutien de « l'inadapté ».

Une volonté se manifeste : la création d'écoles de formation autour du métier d'éducateur spécialisé. Pour nous, les ordonnances de 1945 sur la délinquance des mineurs, qui sont avant tout une vision sociale et humaine, créent les soins et les mesures éducatives en lieu et place de l'exclusive sanction répressive, conduisant à l'enfermement pénitentiaire.

La création de la Sécurité Sociale viendra ouvrir des perspectives nouvelles en créant un nouvel élan qui verra se multiplier des établissements et services nouveaux, mais aussi se transformer des établissements anciens.

Se développera, en 1958, le milieu ouvert et suivra enfin la Prévention spécialisée.

De 1950 à 1958, seront élaborés les accords de travail avec l'UNAR² (employeurs) et l'ANEJI³ (salariés). Que prévoient ces accords ? Au niveau salarial, ce fut la transposition contractuelle de ce qui se pratiquait dans la Fonction publique pour les éducateurs spé-

¹ Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

² Union Nationale des Associations Régionales de Sauvegarde de l'Enfance

³ Association Nationale des Educateurs des jeunes Inadaptés

cialisés de l'Éducation nationale surveillée, à savoir pour le calcul de la rémunération :

- les indices de la Fonction publique,
- le déroulement de carrière par les échelons d'ancienneté, avec le salaire de base,
- le supplément familial,

et au niveau des conditions de travail :

- les horaires hebdomadaires,
- les congés payés annuels,
- les congés trimestriels,
- les primes compensant les anomalies du rythme de travail en internat.

Et surtout, ils définissaient le métier d'éducateur spécialisé lié à une formation reconnue, dispensée dans des Écoles de Formation Agréées par l'État, sanctionnée par un diplôme délivré conjointement par le ministère de l'Éducation nationale et celui en responsabilité de nos activités professionnelles.

Les conditions d'entrée en formation se sont appuyées sur des bases de pratique professionnelle préalable, en tant que stagiaire sélectionné sur des critères d'aptitude, de motivation, de personnalité, avec deux années d'études théoriques et pratiques, comprenant 3 stages différenciés.

Dans la foulée de ces acquis, d'autres accords catégoriels étaient en préparation concernant : les directeurs, les éducateurs techniques, les éducateurs scolaires et les centres de formation.

C'est alors que les réticences sont venues de la DASS⁴, pour percuter cette construction Conventionnelle, au prétexte, déjà, du coût des prix de journée, mais également du ministère de la Justice, sur les notions d'équivalences professionnelles.

Parallèlement, le ministère a incité les associations UNIOPSS⁵, AFSEA⁶ et UNAPEI⁷ à créer leurs structures syndicales patronales, et à engager effectivement des négociations avec les organisations des salariés, représentatives dans notre champ d'activité.

Sous l'impulsion des services de l'État, les syndicats employeurs ont effectivement vu le jour en 1961 (SOP⁸, SNASEA⁹ et le SNAPEI¹⁰ puis FEGAPEI¹¹). Ces trois-là créent, en 1964, la Fédération des Syndicats Nationaux d'Employeurs du Secteur de l'Enfance Inadaptée (FSNESEI).

Les négociations purent alors débiter et prévoir, à la fois le classement des établissements selon la nomenclature INSEE¹², dans le cadre de l'exercice d'un service d'intérêt général agréé bénéficiant

de financement public ainsi que l'embauche de personnels qualifiés et rémunérés par équivalence avec ceux du secteur public.

Le système des indices, des échelons et des primes de la fonction publique fut traduit en coefficients fonctionnels et en pourcentages d'ancienneté, sur un même rythme de déroulement de carrière. La reconnaissance d'une commission mixte de négociation suivit.

Le 15 mars 1966, la Convention Collective Nationale de Travail de l'Enfance inadaptée (CCNT66) fut signée entre la FSNESEI¹³ et le SNAIEI¹⁴ soutenus par la CFTC. Un contentieux dut s'engager pour faire valoir, auprès des préfetures, l'application intégrale de la convention collective, avec ses effets financiers sur les prix de journée.

Les événements de 1968 permirent d'obtenir du ministère, un décret reconnaissant le caractère non-abusif des dispositions de la CCNT 66. Il octroyait en plus des primes et des congés spéciaux pour toutes les catégories professionnelles.

Devenant LA référence nationale collective pour le secteur social et médico-social, elle devient la règle contractuelle générale, affirmant notre identité sectorielle, dans notre secteur social et médico-social. Prenant en considération la notion de carrière pour tous les emplois. Définissant les conditions de formation et les qualifications reconnues. Garantissant la libre circulation des salariés dans tout le secteur avec le maintien des situations acquises (100 % de reprise d'ancienneté). Prévoyant la parité avec le secteur public pour le calcul du salaire net.

Une prime d'assiduité de 7,5 % de la masse salariale fut intégrée sans condition aux salaires. L'évolution de la valeur du point suivait l'évolution des augmentations de la fonction publique.

Ce fut la première convention collective à transformer les heures supplémentaires en congés compensateurs.

Au niveau des retraites, l'obligation a été faite d'adhérer aux régimes de retraite complémentaire et de prévoyance collective. Le taux contributif y est fixé : au maximum à 8 % pour les non-cadres et 16 % pour les cadres. L'intégration à l'ARRCO¹⁵ et l'AGIRC¹⁶ se fera entre 1974 et 1978 rendant, par là-même, notre secteur solidaire dans le système de la compensation inter-régime.

La question de la formation professionnelle ne fut pas oubliée. Un plan sur 6 années fut négocié, prévoyant des mesures d'adaptation pour la formation et l'homologation des acquis professionnels des personnels déjà en place. Une Commission Paritaire Nationale de la Formation Professionnelle et des Commissions Régionales furent créées pour traiter l'ensemble de la formation par voie directe ou en cours d'emploi.

Puis, en application de la loi du 17 juillet 1971 portant sur la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, a été signé un accord collectif créant les fonds d'assurance formation, PROMOFAP devenu UNIFAF¹⁷ puis OPCO Santé, ainsi qu'UNI-

⁴ Direction des Affaires Sanitaires et Sociales

⁵ Union Nationale Interfédérale des œuvres et Organismes Privés non lucratifs Sanitaires et sociaux

⁶ Association Française pour la Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adolescence

⁷ Union nationale des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales

⁸ Syndicat des organismes privés

⁹ Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence

¹⁰ Syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés

¹¹ Fédération des associations gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées (nouvelle dénomination de SNAPEI depuis 2005)

¹² Institut national de la statistique et des études économiques

¹³ Fédération des syndicats d'employeurs du secteur de l'enfance inadaptée

¹⁴ Syndicat National Autonome et Interprofessionnel de l'Enfance Inadaptée

¹⁵ Association pour le régime de retraite complémentaire

¹⁶ Association générale des institutions de retraite des cadres

¹⁷ Union du fonds d'assurance formation de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale

FORMATION devenu OPCO Cohésion Sociale, aujourd'hui sous la coupe de France Travail.

Le SNAIEI se confédéra à la cgt-Force Ouvrière. Ainsi la FNAS FO vit le jour en 1972.

Entre 1972 et 1975, des négociations allèrent vers une harmonisation de la CCNT 51 et de la CCNT 66. Puis, plusieurs projets d'annexes à la CCN 66 virent le jour, concernant entre autres, le travail protégé et les ESAT¹⁸ (CAT¹⁹ à l'époque).

L'unité du secteur social et médico-social, telle que prévue par l'article 1 de la loi du 30 juin 1975, pouvait, enfin, être envisagée. Mais le contentieux avec le SNAPEI sur la conception des ESAT et l'incassable volonté de la FEHAD²⁰ d'annexer notre champ professionnel en proposant, comme elle l'avait tenté en 1961 et 1964, un avenant d'extension (d'ailleurs rejeté par le Ministère), ne permirent pas d'aller vers une CCNT unique sanitaire, sociale et médico-sociale, comme beaucoup alors l'envisageaient.

En 1981, le champ d'application conventionnel est modifié et l'annexe 10, dernière annexe négociée dans la CCN66, voit le jour.

En 2008, au regard des volontés régressives des employeurs et du Ministère, nous parlons de la CCNT 66 comme du socle et du cœur de la construction de notre secteur.

Légitimés par l'Histoire, nous restons - et demeurerons - porteurs de cet atout pour les salariés, qu'est la Convention Collective Nationale. Ce socle commun et minimum, doit toujours comprendre :

- le déroulement de carrière par les échelons d'ancienneté, avec le salaire de base, le supplément familial,
- les horaires hebdomadaires, les congés payés et congés supplémentaires tels les congés trimestriels,
- la reconnaissance des diplômes nationaux et leur valorisation,
- les régimes complémentaires obligatoires collectifs de prévoyance et de retraites (avec des taux contributifs au maximum).

Alors oui, à la FNAS FO, nous militons pour le maintien et l'amélioration sans condition, et surtout pas sous contraintes financières, des différentes conventions collectives que nous négocions.

Pour nous, la Convention Collective Nationale est seule porteuse d'une identité professionnelle, assise sur un cadre juridique, générateur de droits et de devoirs. Elle reconnaît, structure, encadre et garantit un exercice professionnel spécifique comme le nôtre, difficile et remarquable à la fois, soit, bien au service des seuls intérêts des personnes en difficulté dans notre société.

Elle seule permet, dans une Branche professionnelle, que les mêmes droits s'appliquent de façon égalitaire pour tous les salariés, quel que soit l'endroit où ils travaillent. Elle garantit l'égalité femmes/hommes dans un secteur aussi féminisé que le nôtre. Elle est la seule à même de définir et d'équilibrer les conditions dans lesquelles s'effectue notre travail.

Par ses vertus égalitaires, la convention collective relie entre eux les acteurs professionnels au lieu de les opposer. Elle assure,

¹⁸ Établissement et service d'accompagnement par le travail

¹⁹ Centre d'Aide par le Travail

²⁰ Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés solidaires

en permanence, la qualité des prestations grâce aux formations initiales et professionnelles suivies par les personnels, aux cursus qualifiants reconnus reliés entre eux par des passerelles et des équivalences.

D'ailleurs, si on y regarde bien, chaque Convention Collective Nationale de notre secteur reste malgré tout et encore rattachée à un métier et un diplôme reconnu nationalement : dans les CCN 66 & 65, c'est l'éducateur spécialisé et le DEES²¹ ainsi que l'assistante sociale et le DEAS²², dans l'Aide à domicile, c'est l'AVS²³ l'aide spécialisée au maintien à domicile et le DEAVS²⁴, dans les ML/PAIO, c'est le conseiller en insertion et le CIP²⁵, dans les centres sociaux, c'est l'animateur et le BPJEPS²⁶, etc.

Et surtout, la Convention Collective Nationale crée une solidarité et entretient un lien social national dans la population de notre pays, et à son profit, en s'appuyant sur les fondements-mêmes de notre République : la liberté, l'égalité, la fraternité auxquelles j'ajoute la laïcité.

Nous mesurons aussi combien certaines organisations qui se disent syndicales, qu'elles soient du côté employeur ou salarié, ont perdu le sens même du respect de ces fondements. Ces organisations pratiquent seulement l'opportunisme pour les catégories qu'elles incarnent et préfèrent faire subir aux différentes Conventions Collectives Nationales, les critères politiques et financiers imposés de force, par l'Union Européenne, l'austérité budgétaire, au nom de l'intérêt général, lesquels vont à l'encontre de l'amélioration conventionnelle nationale et la défense des intérêts particuliers, matériels et moraux des salariés, que nous défendons, libres et indépendants que nous sommes.

Alors, si nous sommes réunis aujourd'hui, à Tours, c'est bien pour faire savoir et rappeler partout, l'attachement indéfectible de la FNAS FO aux principes qui fondent notre conception de la négociation paritaire basée sur la liberté et l'indépendance, pour que continue de vivre et de s'améliorer les différentes Conventions Collectives Nationales que nous sommes amenés à négocier.

Nous sommes plus que jamais déterminés à ne rien lâcher, ni concéder, car nous mesurons ce qu'ont pu apporter pour notre secteur - et donc aux salariés et aux usagers - les garanties collectives nationales actées dans nos différentes Conventions Collectives Nationales.

Malgré les combats que nous avons menés, entre autres en 2008 en défense de la CCNT66 contre le projet employeur visant à sa remise en cause, combat que nous avons gagné grâce à la mobilisation des salariés, depuis les remises en cause de nos droits n'ont pas cessés. Nous sommes dans un contexte nouveau.

Entre autres, les lois sur la fusion des Branches et la remise en cause de la hiérarchie des normes pèsent aujourd'hui dans un sens contraire à ce que nous avons toujours défendu et favorise cette régression sociale généralisée en marche. Corinne et Isabelle y reviendront.

²¹ Diplôme d'Etat d'Éducateur Spécialisé

²² Diplôme d'Etat d'Aide-Soignant

²³ Auxiliaire de Vie Sociale

²⁴ Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale

²⁵ Conseiller en Insertion Professionnelle

²⁶ Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et du Sport

Notre combat en cours, contre le projet de Convention Collective Unique Etendue, que le ministère veut faire évoluer en Convention Collective Nationale Unique Élargie, pour le maintien et l'amélioration de nos conventions collectives existantes, pour les 183 euros pour tous, pour l'augmentation des valeurs de points, pour l'amélioration des conditions de travail par l'obtention de moyens à la hauteur des besoins, pour le retrait de l'acte 2 de l'école inclusive, y participe.

Nous nous opposons à ceux qui depuis la mission Laforcade considèrent que nous sommes entrés dans une nouvelle ère marquée par un cadre financier contraint indépasseable mais aussi une accélération tous azimuts de la remise en cause de nos droits collectifs conventionnels, la poursuite du blocage de nos salaires malgré l'inflation et la remise en cause de notre salaire différé que constituent nos assurances sociales collectives qui sont nos droits à la santé, à la retraite, au chômage et pour la famille.

Nous sommes les seuls à répéter depuis le début que nous, nous refusons de nous y soumettre.

Nous tentons malgré tout de réaliser l'unité avec ceux-là même qui considèrent qu'il est nécessaire d'aller vers une Convention Collective Unique de haut niveau, cette chimère.

Nous avons pour le moment réussi, par notre détermination et nos positions constantes, à amener la CGT et SUD à nous rejoindre, parfois même si, nous ne nous leurrons pas, ils ont la volonté de céder à ce projet qui amènerait notre secteur à revenir à un âge de pierre. Celui sans diplôme reconnu nationalement puisque ce serait la compétence le maître mot, l'inégalité salariale permanente, sous le joug de décisions de nos employeurs contraints par des financements en baisse, au nom de l'austérité qui n'a jamais cessé depuis 1983.

Et nous les interpellons tous, lorsque nous écrivons, dans notre communiqué commun avec la Santé Privée, du 16 mai 2024 :

Comment peut-on négocier des parties d'une éventuelle CCUE sans même avoir sur la table la totalité du projet ?

Comment peut-on accepter un texte qui poursuit et amplifie l'inégalité salariale en proposant que les salariés qui n'étaient pas bénéficiaires des 238 euros brut (183 euros net) se voient attribuer ces montants du 1er avril au 31 décembre 2024 et que les salariés des structures d'accueil des jeunes enfants ce sera seulement du 1er juillet au 31 décembre 2024 ?

Comment peut-on accepter une indemnité forfaitaire de 11 € brut pour une plage horaire de 9 heures de travail de nuit, s'ajoutant aux dispositions existantes, mais qui représente seulement 1,22 euros par heure ? Et que dire de l'indemnité forfaitaire de 4,63 euros brut pour une plage horaire de 8 heures de travail les dimanches, soit 0,58 euros par heure travaillée, même si elle s'ajoute aux dispositions conventionnelles, n'est même pas la transposition des accords de la Fonction Publique ?

Dès lors, comment peut-on oser écrire, comme l'a fait AXESS de chercher à vouloir créer de « réelle égalité de traitement avec la fonction publique hospitalière ».

Et que dire d'un projet de classification, arnaque salariale s'il en est, qui voit l'emploi décorrélé du salarié qui occupe l'emploi. C'est l'employeur qui impose la cotation. C'est l'emploi

qui est positionné dans une classe d'emploi et non le salarié qui l'occupe.

Que dire de la « lisibilité » des droits des salariés lorsque sont proposés pour déterminer les salaires : 4 filières, 15 classes d'emplois et 32 éléments complémentaires de classifications ? S'ajoutent 4 degrés de rémunérations de maîtrise de l'emploi et la rémunération de l'expérience professionnelle appelée complément d'expérience, en remplacement de l'ancienneté. Cette dernière ne sera appliquée qu'au salarié dont le Revenu Minimum Annuel Garanti (RMAG) est inférieur à 27345 € brut, excluant de fait la moitié des classes d'emplois.

Quid de l'égalité des droits salariaux, de la réduction des inégalités professionnelles entre femmes et hommes, de « l'attractivité » des métiers, de la prise en compte de la santé et de l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie des salariés, pourtant annoncées ?

D'ailleurs dans le dernier projet employeur mis sur la table de soi-disant négociation, perdurent :

- *la disparition complète des classifications des conventions collectives existantes,*
- *la suppression de l'ancienneté pour tous,*
- *la fin de l'égalité salariale par l'individualisation des rémunérations,*
- *le salaire n'est plus déterminé par le diplôme,*
- *le diplôme ne détermine plus l'emploi.*

Et sans surprise, la disparition des valeurs de points alors qu'au même moment est annoncée par le ministre de la Fonction Publique sa volonté de supprimer les catégories A, B et C des fonctionnaires.

Nous continuons de nous y opposer, dans le contexte de l'inflation et du blocage des salaires qui se fait au nom de la politique d'austérité et de l'économie de guerre « en marche ».

Nous faisons partout des propositions d'ouverture de négociations, d'accords de Branche pour améliorer les droits. C'est le sens du travail en cours que nous proposerons bientôt à la négociation dans la Convention Collective Nationale fusionnée CCNT66/CHRS/79 que nos camarades de la délégation nationale sont en train de terminer.

De la sorte, nous restons fidèles à nos anciens, aux combats qu'ils ont menés, ce qui les a amenés en 1972 à choisir la confédération générale du travail FORCE OUVRIÈRE, combat que nous poursuivons aujourd'hui, en toute cohérence.

Vive les Syndicats Départementaux de l'Action Sociale FO de la région Centre Val de Loire, vive la FNAS FO, vive l'Union Départementale FO 37 qui nous reçoit, vive la confédération générale du travail FORCE OUVRIÈRE.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

”



CCNT/CCUE/CCNUE

C'est quoi une CCNT : Convention Collective Nationale de Travail

C'est un accord écrit conclu entre un ou plusieurs employeurs du même secteur d'activité et une ou plusieurs organisations syndicales.

La CCNT :

- complète ou adapte la législation du travail par des dispositions propres à un champ d'application donné,
- détermine le statut collectif des salariés concernés et régit la relation entre l'employeur et le salarié,
- appliquée aux salariés dépend de l'activité principale de l'entreprise (Code APE, également appelé « NAF »).

Plusieurs thèmes sont traités :

- salaires minimaux hiérarchiques (Grilles de classification hiérarchique),
- le droit syndical et le CSE,
- les conditions d'exécution du contrat de travail (sanctions, durée, repos hebdo, amplitudes, ...),
- la rémunération : primes diverses, indemnités, ancienneté...
- les congés payés et congés spéciaux,
- la durée des périodes d'essai, les préavis et indemnités en cas de rupture du contrat,
- la complémentaire santé,
- la formation professionnelle...

La CCNT peut prévoir des dispositions non prévues dans le Code du travail (prime, congés supplémentaires, ...), sans pouvoir pour autant y être moins favorable, pour les dispositions ayant un caractère d'ordre public (donc obligatoires et qui ne peuvent être contournées).

La FNAS FO compte actuellement 10 champs conventionnels (3SMS, CCN 51, CCN 66/79/CHRS, BAD, ALISFA, ACI, CCN 65, Régies de quartier, Familles Rurales et les Missions Locales). Nous sommes représentatifs dans 9 de ces champs ce qui nous permet d'être à la table des négociations au niveau national. Seul champ où on ne négocie pas, les Missions Locales. Il faut avoir 8 % de représentativité pour négocier au niveau national.

Chaque CCNT est composée d'organisation syndicale de salariés et d'employeurs.

Exemple :

CCN 51 : Employeurs : FEHAP – salariés : FO/CFDT/CGT/ CGC/CFTC ;

CCN 66 : Employeurs : NEXEM - salariés : FO/ CFDT/ CGT/ SUD ; **BAD** : Employeurs : USB – salariés : FO/ CFDT/ CGT.

Particularité de la Branche 3 SMS

La Branche du Secteur Sanitaire, Social et Médico-Social (3SMS), anciennement appelé BASSMS vient bouleverser le paysage « classique » des CCNT.

La Branche 3SMS est composée d'AXESS (confédération des employeurs) qui est le regroupement des employeurs de la CCN 51, de la CCN 66/CHRS et de la Croix-Rouge Française. Les OS représentées sont FO/CFDT/CGT et SUD. Pour info, la CFE-CGC et la CFTC ne sont pas représentatives dans la Branche donc, elles ne négocient pas à ce niveau.

Des accords y sont négociés et applicables pour l'ensemble des salariés de ces conventions (ex : accord temps partiels, formation professionnelle, OETH, ...).

- Chaque CCNT peut être composée de plusieurs commissions :
 - une CPPNI¹ : obligation suite à la loi Travail du 8 août 2016. Elle a pour mission de négocier des accords et a un rôle d'interprétation de ces accords lorsqu'elle est saisie à cette fin,
 - une commission prévoyance santé et mutuelle de santé,
 - une CPNE FP² : tout ce qui concerne la formation professionnelle (facultative),
 - un observatoire : bilan de l'action du secteur (rapport d'activité).
- Chaque nouvel accord ou avenant, signé et agréé, est applicable dans l'entreprise dès lors que cette dernière est adhérente à l'organisation patronale signataire du texte (parfois soumis à l'arrêté d'extension avant application).
- Chaque recommandation patronale (décision unilatérale de l'employeur) est applicable aussi immédiatement si l'entreprise est adhérente à l'organisation patronale signataire du texte (si pas adhérente, pas d'obligation d'appliquer le texte).

Quelle différence avec la CCUE³ et la CCNUE⁴

Le rapport RAMAIN sur la restructuration des Branches datant de 2015 impose la fusion des Branches donc de certaines conventions collectives (actuellement on est passé d'environ 700 Branches à 200).

La CCUE est donc, entre autres, une demande du gouvernement cumulée à un chantage au financement, à laquelle AXESS essaie de répondre !

Convention Collective Unique Etendue : ça veut dire quoi ?

C'est une convention collective ordinaire (CCNT) qui a fait l'objet d'un arrêté ministériel d'extension. Elle s'applique à l'ensemble des employeurs entrant dans son champ d'application professionnel et territorial. Autrement dit, la même convention s'appliquerait à tous les salariés des CCNT 51 et 66/79/CHRS, que l'employeur soit membre d'une organisation patronale signataire ou non.

¹ Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

² Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

³ Convention Collective Unique Etendue

⁴ Convention Collective Nationale Unique Elargie

- ✓ C'est la disparition progressive des CCNT 51 et 66... et donc de certains avantages respectifs des CCNT, avec un nivellement vers le bas.
- ✓ C'est une uniformisation à moyens constants.
- ✓ C'est la disparition des grilles de classification, des diplômes, de l'ancienneté,
- ✓ C'est une convention avec des critères classants au bon vouloir de l'employeur.

Actuellement le projet d'AXESS qui est mis sur la table c'est un accord bas salaire et un accord de méthode tous deux conditionnés à la CCUE, puis pour réellement commencer le travail d'une CCUE serait un premier accord sur les classifications/rémunérations.

Convention Collective Nationale Unique Elargie : ça veut dire quoi ?

Terme employé par la DGCS lors de la conférence salariale du 28 février 24 et repris par AXESS dans des communiqués de presse. C'est une convention collective étendue ayant fait l'objet d'un arrêté ministériel d'élargissement. La convention élargie est alors rendue obligatoire dans une autre branche d'activité, ou dans un secteur territorial non couvert par un texte conventionnel.

Focus sur la hiérarchie des normes / Négociation collective :

La négociation collective est un point central de notre activité syndicale.

Rappel : avant la loi Travail de 2016 et les ordonnances Macron de septembre 2017, le Code du travail reposait sur un principe simple.

- La loi fixait des règles générales qui garantissaient des droits minimaux aux salariés.
- La convention collective pouvait fixer des règles différentes, à condition qu'elles soient plus favorables aux salariés.
- De même, l'accord d'entreprise pouvait lui aussi fixer des règles différentes si et uniquement si, ils amélioraient la protection du salarié.

En cas de conflit entre différentes normes, c'est donc la norme la plus favorable au salarié qui l'emportait (principe de faveur).

Aujourd'hui, ce qui change, c'est une nouvelle hiérarchie qui s'impose, désormais, l'entreprise ou l'établissement est le lieu privilégié de la négociation collective.

En d'autres termes, la convention de Branche peut prévoir des règles différentes de la loi y compris si ces règles sont moins favorables aux salariés (mais jamais en dessous du code du travail). De même, l'accord d'entreprise peut aussi prévoir des règles moins favorables aux salariés que celles de l'accord de Branche.

Schématiquement et en principe, l'accord d'entreprise prime donc désormais sur l'accord de Branche, qui prime lui-même sur la loi.

Mais cette hiérarchie des normes comporte plusieurs exceptions reposant sur trois blocs thématiques.

Bloc 1 : 13 domaines pour lesquels l'accord de Branche prime sur l'accord d'entreprise, même si ce dernier a été conclu avant la promulgation de l'ordonnance

Ce bloc concerne les salaires minima, les classifications, la protection sociale complémentaire, certaines mesures liées à la durée du travail, au CDD ...

Dans tous ces domaines, l'accord de Branche fixe des règles, et ces règles ne peuvent être modifiées par l'accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés. En l'absence d'accord de branche, ce sont les dispositions de la loi (dispositions supplétives) qui s'appliquent ou encore celles de l'accord d'entreprise si elles sont plus favorables au salarié.

Bloc 2 : 4 thèmes facultatifs : la prévention de l'exposition aux risques professionnels de l'article L. 4161-1 du Code du travail, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés, l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, ainsi que leur nombre et la valorisation de leur parcours et enfin les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

L'accord de Branche peut « verrouiller » ces quatre domaines et interdire aux accords d'entreprise postérieurs de modifier les règles de l'accord de Branche. L'accord d'entreprise peut donc intervenir dans ces quatre domaines :

- soit en l'absence d'accord de Branche et à condition de respecter les dispositions légales ou réglementaires (garanties au moins équivalentes),
- soit en l'absence de clause de verrouillage dans l'accord de Branche,
- soit en prévoyant des règles plus favorables au salarié que celles prévues dans l'accord de Branche.

Bloc 3 : les thèmes de l'accord d'entreprise :

Les règles de l'accord d'entreprise priment sur celles de l'accord de Branche dans tous les autres domaines du droit du travail, qui ne figurent donc ni dans le bloc N°1 ni dans le bloc N°2. En l'absence d'accord d'entreprise, c'est l'accord de Branche qui s'applique naturellement.

Exemple : un accord d'entreprise peut prévoir une indemnité de licenciement moins importante que celle prévue par l'accord de branche. À condition toutefois de respecter les planchers fixés par la loi (Code du travail).

MAIS il peut aussi être plus favorable que l'accord de Branche.

Il est préférable pour la FNAS FO que la négociation se passe au niveau national pour éviter que la Branche se paupérise, éviter les disparités entre les territoires, éviter de créer une insécurité juridique et favoriser l'uniformisation des droits et l'égalité de traitement.

Mais Il est aussi important de continuer à négocier dans vos établissements pour des accords plus favorables et faire remonter vos avancées locales auprès de la fédération. La résistance se fait par des petites actions même au niveau local.

Les thèmes ouverts à la négociation sont : la rémunération (la valeur du point, primes, indemnités retraite / licenciement, majoration travail de nuit et dimanche, ...), la durée du travail, durée de la période d'essai, la prime d'ancienneté, la prime 13^{ème} mois, rémunération des congés enfants malades...

NB : Pensez à utiliser le site de Légifrance, cela peut donner des idées de négociations d'accords d'entreprise.

Isabelle TESSIER
Secrétaire Fédérale



RESTRUCTURATION DES BRANCHES FUSION DES BRANCHES

LES CONVENTIONS COLLECTIVES : CONTEXTE HISTORIQUE

En France, la notion de conventions collectives apparaît dans une première loi du 25 mars 1919 qui affirme leur suprématie sur le **contrat de travail** individuel. Elle participe au contexte de sortie de la Première Guerre mondiale qui voit éclore plusieurs dispositifs liés au droit du travail en France et à l'étranger.

Les conventions collectives ne seront réellement publiées au Journal Officiel et appliquées qu'à partir des grandes grèves du **Front populaire, en 1936**. Puis elles sont supprimées par le **régime de Vichy** en 1941. Elles sont rétablies par la loi du 23 décembre 1946 et par celle du 11 février 1950, cette dernière portant également sur la création du **salairé minimum interprofessionnel garanti**.

Explications

Sous la houlette du Parti Communiste, la loi sur les conventions collectives, votée le 23 décembre 1946, a fortement réduit l'indépendance de l'exercice syndical. Le texte subordonnait l'entrée en vigueur de la convention collective à l'agrément du ministère du Travail et imposait des accords de Branche au niveau national, réduisant quasiment à néant les conventions régionales et locales. Et surtout, les salaires étaient soustraits à la compétence de la libre négociation patronat-syndicats. Les négociations collectives se sont ainsi retrouvées au point mort de 1947 à 1950.

Pour la toute jeune confédération Force Ouvrière (créée en avril 1948), il devient évident qu'il faut absolument relancer les négociations. Pour JOUHAUX et BOTHEREAU, le rétablissement de la libre négociation de contrats collectifs devient la priorité. Ils réaffirment avec force le principe énoncé avant-guerre selon lequel les conventions collectives soustraient la classe ouvrière à la dépendance abusive de l'arbitraire patronal. Pour obtenir satisfaction, FO appelle

ainsi à une grève interprofessionnelle le 25 novembre 1949. Face au succès de cette journée, le pouvoir cède.

La loi du 11 février 1950 abolit l'agrément ministériel et rétablit la possibilité de négocier les clauses relatives aux salaires.

Aussitôt, dans toutes les Branches, des négociations syndicats-patronat s'ouvrent et aboutissent à des accords.

Cette nouvelle pratique de négociation des conventions collectives participe grandement à améliorer les conditions de travail. Les salaires les plus bas sont augmentés. Les écarts salariaux entre les différents secteurs d'activité, entre hommes et femmes, tendent à se réduire.

Dans les vingt ans qui vont suivre la publication de cette loi au Journal Officiel, 20 353 conventions collectives et avenants seront signés.

Ainsi, dès son origine, la CGT-FO a fait valoir l'importance de la négociation collective, permettant aux salariés de sortir de leur isolement et d'améliorer leurs conditions de vie et de travail. La loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives met à elle seule en valeur toute l'action et la légitimité des combats menés par FO.

C'est dire notre attachement aux conventions collectives et à la libre négociation !

L'ENTREPRISE DE DÉMOLITION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Deux entreprises de démolition étroitement liées sont menées parallèlement par les gouvernements successifs, celle de l'inversion de la hiérarchie des normes et celle de la restructuration des Branches professionnelles.

L'inversion de la hiérarchie des normes (c'est-à-dire la fin de la primauté de l'accord de Branche sur l'accord d'entreprise, qui était déjà introduit de façon exceptionnelle) conduit inexorablement à l'atrophie des Branches Professionnelles et des conventions et accords collectifs. Elle vise à vider les conventions collectives nationales en engageant la préférence de la négociation au niveau local. Elle renforce ainsi la mise en concurrence entre les entreprises, et donc entre les salariés, par l'inégalité de traitement.

Elle est introduite pour la première fois par la loi Auroux du 13 novembre 1982. Cette loi offre la possibilité de conclure des accords dérogatoires aux dispositions plus favorables des conventions collectives et accords collectifs de Branche ou interprofessionnels en matière de majoration de salaires.

Elle sera renforcée jusqu'à aujourd'hui par les lois successives qui, cela va de pair, vont mettre en musique la restructuration des Branches. Cette restructuration qui, il ne faut pas s'y tromper, va permettre de réduire le coût du travail en remettant à plat les systèmes de rémunération et en supprimant la rémunération garantie à l'ancienneté.

Pour la restructuration des Branches, tout commence - très fort - en imposant des mesures de représentativité. Nous sommes en août 2008, les mesures liberticides vont s'imposer par niveaux et par lames successives.

Il s'agit de la loi du 20 août 2008 (portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail) qui introduit la pesée de la représentativité de l'entreprise à la Branche. La représentativité va s'appliquer dès 2013 au niveau des Branches professionnelles, en excluant des négociations nationales les organisations syndicales qui n'obtiennent pas 8 % à la pesée des élections professionnelles.

Rappelons que cette mesure contrevient au principe constitutionnel qui garantit à chaque salarié la capacité de décider de ses conditions de travail, et précisément :

« *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.* » (Constitution de 1946, alinéa 8)

Ainsi, si le salarié peut toujours choisir le syndicat auquel il veut adhérer, ce dernier ne peut plus garantir de le représenter dans les négociations nationales des conventions collectives. **C'est une première attaque considérable aux droits des salariés et à la liberté de négocier.**

Depuis, nous avons vécu 3 pesées des élections professionnelles pour la représentativité. Nous connaissons maintenant le caractère aléatoire des résultats parfois très étonnants, et nous en connaissons les conséquences en termes de moyens et d'actions pour nos syndicats puisque les fonds paritaires, les mises à disposition, les prises de décision, tout est calculé en fonction de la représentativité ! Plus tu es petit, moins tu as de moyens, donc plus tu risques de devenir petit. C'est de cette façon qu'on éradique les minorités.

FO défend la liberté et la pluralité syndicale et demande toujours et encore l'abrogation de la loi de 2008.

La loi du 5 mars 2014 instaure le mécanisme de restructuration des Branches et dote le ministre du Travail d'un certain nombre de prérogatives en la matière (Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale).

Plusieurs outils permettent ainsi à l'administration de restructurer les Branches, en raison de leur taille ou de leur manque de vitalité :

- la fusion ;
- l'élargissement ;
- le refus d'extension ;
- le refus d'arrêté de représentativité.

En dehors de ces outils légaux, l'administration a également « innové » en ayant recours à la suppression d'IDCC (identifiant des conventions collectives) dans certaines hypothèses plus ou moins justifiées, quand le champ est déjà couvert par une convention collective nationale :

- dénonciation de la convention ou accord ;
- accord multi-entreprises ;
- faiblesse des effectifs de la Branche et de l'activité conventionnelle ;
- pas de trace des textes dans les archives.

Les critères sont les suivants :

- faiblesse des effectifs salariés (moins de 5 000 salariés) ;

- faiblesse de l'activité conventionnelle (en termes de nombre d'accords collectifs signés et de thèmes de négociations couverts) ;
- champ d'application géographique uniquement régional ou local ;
- légitimité des organisations professionnelles d'employeurs participant aux négociations (moins de 5 % des entreprises de la Branche adhérent à une organisation professionnelle représentative des employeurs) ;
- absence de mise en place ou de réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ;
- incapacité de la Branche à remplir la plénitude de ses compétences en matière de formation professionnelle.

C'est cette même loi qui met en place la représentativité patronale, avec des règles spécifiques différentes de celles des organisations syndicales de salariés. La représentativité patronale va également peser dans l'avenir des Branches professionnelles, nous l'avons vécu dans notre secteur avec la dénonciation d'UNIFED¹, l'arrivée de la confédération AXESS² et toutes les péripéties qui ont égayé nos réunions de négociations !

En 2015, la loi REBSAMEN (Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi) continue de préparer le terrain, puisque, comme nous le verrons ensuite, une loi puis des ordonnances vont rebattre les cartes de la négociation collective.

Vient alors La loi Travail / El Khomri en 2016 - que nous avons combattue puissamment - (loi 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue et à la sécurisation des parcours professionnels). Elle met un coup fatal à la libre négociation des conventions collectives puisqu'elle détermine de passer de 700 conventions collectives existantes à 200. Elle modifie le rôle et le mode de négociation en introduisant la mise en place de CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation).

Et le dernier coup, et non le moindre, est asséné par Emmanuel MACRON, à l'époque ministre, avec ses ordonnances de 2017 qui, malgré l'opposition générale et l'énorme mobilisation, prévoit de réduire à une centaine les Branches professionnelles. Ce sont ces ordonnances qui vont restructurer en profondeur la hiérarchie des normes, du Code du travail aux accords d'entreprise.

A noter dans cette chronologie un élément attendu à l'époque. Il s'agit du **rapport RAMAIN, qui est finalement apparu en 2020**, dont l'objet unique est la restructuration des Branches et qui, sans avoir été publié officiellement, a été révélé dans la presse début 2020. Ce rapport liste une série de secteurs d'activité en proposant des regroupements possibles. **Pour ce qui est du secteur sanitaire et social**, il considère comme envisageable de le réduire à six grandes Branches :

¹ Union des Fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social

² Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif, qui regroupe deux organisations : la FEHAP et NEXEM

- ✓ une Branche des organismes sociaux (Sécurité Sociale, institut de retraites complémentaires, Pôle Emploi, UNEDIC, les services de santé au travail) ;
- ✓ une Branche des établissements de soins non lucratif (hospitalisation non lucrative, établissements sociaux et médico-sociaux, CHRS, centres de lutte contre le cancer), soit plus de 800 000 salariés ;
- ✓ une Branche de l'hospitalisation privée employant plus de 270 000 salariés ;
- ✓ une Branche de l'aide aux soins à domicile, soit plus de 200 000 salariés ;
- ✓ une Branche des acteurs du lien social (ALISFA, Régies de quartier, Familles Rurales, Ateliers et Chantiers d'Insertion, Missions Locales) regroupant plus de 130 000 salariés ;
- ✓ une Branche de l'animation employant plus de 110 000 salariés.

Nous savons aujourd'hui que le rapport RAMAIN n'a pas été traduit dans la loi, et qu'il n'a pas forcément été suivi puisque, par exemple, Familles Rurales est fusionnée avec l'Animation, et non pas avec les Acteurs du lien social.

Depuis 2016, le processus de restructuration des Branches et de liquidation / fusion des conventions collectives est enclenché, encadré et produit ses effets. Si de nombreuses conventions ont disparu ou ont été fusionnées dans les premiers temps (conventions de moins de 5000 salariés, conventions où les négociations n'avaient plus lieu...), le processus est aujourd'hui largement ralenti. Au point que la sous-commission de la restructuration des Branches professionnelles (SCRBP) de la CNNCEFP³ ne s'est pas réunie en 2022, aucune fusion de Branche professionnelle par voie d'arrêté ministériel n'a été prononcée.

Pour autant, le gouvernement continue son œuvre, continue à se doter législativement des outils nécessaires et a annoncé, en décembre dernier, un acte 2 de la restructuration.

Par exemple, la loi pouvoir d'achat du 16 août 2022 est venue préciser, ajouter aux critères permettant d'envisager la fusion des conventions collectives, celui des conventions n'assurant pas des grilles de classification à minima au SMIC.

Où en est-on aujourd'hui ?

Les fusions autoritaires imposées par le gouvernement semblent être derrière nous, nous sommes dans la période des 5 ans des travaux d'harmonisation qui aboutiront soit à des accords, soit à des rattachements. De la même façon, les fusions de Branches « volontaires » c'est-à-dire qui passe obligatoirement par un accord n'ont pas fini leurs travaux.

Aussi, le compte exact du nombre de conventions collectives actuelles n'est pas aisé.

Comme dans notre secteur, avec le chantage en cours pour la négociation d'une CCUE, il n'est pas facile de connaître l'issue, ni de faire des projections dans le temps !

Le 10 avril 2024, le ministère du Travail publie une liste des conventions collectives en vigueur (Identifiant de Convention Collective (IDCC) : CODES EN VIGUEUR POUR LE REMPLISSAGE de la DADS-U⁴ et de la DSN⁵). Cette liste comprend 640 IDCC. Comme quoi la machine est « en marche » mais la restructuration est loin d'avoir abouti !

La situation dans notre champ fédéral

Sont aujourd'hui « restructurés » deux de nos champs fédéraux. Comme nous allons le voir, la restructuration se déroule selon des méthodes différentes.

1. La CCNT66/79/CHRS

La convention des médecins spécialistes qui date de 1979, pour laquelle aucune négociation paritaire ne se réunissait et qui concernait moins de 5000 salariés, a été rattachée à la CCNT66 de façon administrative, c'est-à-dire imposée par le ministère. Elle remplissait les critères de fusion.

À la suite de l'arrêté de fusion, qui a permis à la CFTC de rester à la table des négociations de la CCNT66 puisqu'ils étaient représentatifs dans la CCNT79, s'est ouverte une période de 5 ans pendant lesquels, normalement, des négociations d'harmonisation doivent être engagées. Aucune négociation n'a eu lieu, et au bout de la période des 5 ans, cette convention a été rattachée à la CCNT66, comme un additif au texte.

Les Accords CHRS qui datent de 1980, ont été également fusionnés administrativement à la CCNT66, à la demande du syndicat patronal NEXEM et du syndicat CFTD. Cette fusion ne s'est pas passée aussi tranquillement que les employeurs l'auraient souhaité à l'époque. En effet, les fédérations FO et CGT ont introduit une requête auprès du Conseil d'Etat. Cette requête a été rejetée au nom de l'intérêt général, s'appuyant sur le critère d'absence de CPPNI et de la faiblesse du nombre d'accords signés !

Aujourd'hui, nous sommes toujours dans la période dite d'harmonisation des 5 ans (jusqu'en août 2026). NEXEM refuse d'entrer en négociation sur ce sujet.

Convention collective de rattachement : convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 - IDCC 0413

- Arrêté de fusion du 16 novembre 2018 avec IDCC 1001 Convention collective nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du Conseil de l'ordre travaillant dans des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées
- Arrêté de fusion du 5 août 2021 avec IDCC 783 Convention collective des centres d'hébergement et de réadaptation sociale (accords CHRS)

³ Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle

⁴ Déclaration Automatisée des Données Sociales Unifiée

⁵ Déclaration Sociale Nominative

2. La fusion de la CCN Familles Rurales avec la CCN de l'animation dite ECLAT

Pour cette fusion, il s'agit d'un accord. La fusion a la particularité de concerner 3 conventions collectives qui relèvent de champs de 3 fédérations Force Ouvrière différentes : les trois Fédérations FO concernées sont la FEETS, la FNAS et la FEC dont le syndicat national SNEPAT-FO. Les négociations sont en cours.

Convention collective de rattachement : ECLAT (IDCC 1518) Convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) du 28 juin 1988.

Accord collectif interbranches du 9 février 2023 de fusion des champs d'application des Branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), de la fédération nationale des associations Familles Rurales (IDCC 1031) et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203).

En ce qui concerne le projet de CCUE voulu par les employeurs, le gouvernement et par certaines organisations syndicales, à ce jour rien n'est réglé et rien ne peut permettre d'envisager avec certitude ce qui va advenir des conventions collectives 66/CHRS et 51. Aujourd'hui le chantage est inacceptable puisque les employeurs refusent de négocier dans leurs conventions collectives respectives (hormis ce qui ne peut être déplacé, à savoir la protection sociale prévoyance et complémentaire santé). Les employeurs AXESS ont le soutien du ministère qui affirme que la loyauté des négociations est respectée puisque la possibilité de négocier est ouverte sur le champ de la BASSMS⁶.

Les négociations sont bloquées depuis des années dans les conventions collectives, abandonnant les salariés et les associations à leurs problèmes : aucune mise à jour des diplômes et de leurs niveaux, aucune mise à jour du droit syndical concernant les représentants du personnel, aucune mesure d'amélioration des conditions de travail et de rémunération, pourtant tant attendues dans l'espoir de reprendre un recrutement pérenne dans les établissements.

Les employeurs font circuler de fausses informations. Ils communiquent en accusant les organisations syndicales de bloquer les négociations dans la BASSMS. **Cette affirmation doit être démentie.**

Il faut savoir que les organisations syndicales n'ont même pas été destinataires du projet de CCUE. Seule la partie sur les rémunérations a été diffusée. Comme vous avez pu en prendre connaissance, c'est une arnaque salariale complète sur l'ensemble des carrières professionnelles.

Comment des organisations syndicales pourraient se prononcer sur un projet de convention collective qu'ils ne connaissent pas ? Cette façon de faire de la part des employeurs est plus qu'inquiétante et vient confirmer nos analyses : le projet de CCUE est un projet minimaliste, de réduction des rémunérations, de casse du secteur social et médico-social.

En attendant, et ce sera ma conclusion, du point de vue de la restructuration des Branches, rien n'est joué.

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

”



⁶ Branche Associative Sanitaire, Sociale et Médico-Sociale à but non lucratif - 3SMS

Comment protégeons-nous les salariés des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (CCN 66) ?

Nous faisons partie des organismes recommandés par la profession pour assurer la protection sociale santé et prévoyance de la branche CCN 66.

En souscrivant à nos offres, vous avez la certitude de bénéficier de contrats conformes, mis à jour automatiquement à chaque évolution réglementaire et conventionnelle, sans démarche administrative à effectuer de votre part.

Avantages de la mutualisation

Grâce à une mutualisation large et efficace des entreprises et des salariés assurés dans ces régimes, la cotisation est maîtrisée, tout en offrant un cadre fiscal et social avantageux.

Pilotés par les partenaires sociaux, ces régimes sont adaptés aux besoins des entreprises et salariés de la profession.

Aujourd'hui, ce sont plus de 1 630 établissements et plus de 60 000 personnes protégées qui ont choisi

de bénéficier de ces régimes de mutualisation au sein de notre institution AG2R Prévoyance.

Solidarité

Dans le cadre du fonds de solidarité mis en place par votre profession, les salariés peuvent bénéficier d'aides financières et de solutions clés en main dans les moments sensibles de la vie.

ccn66-demande@branche-hds.fr

<https://branche-hds.fr/catalog/AG2RCCN66>

Retrouvez plus en détail les offres santé, prévoyance ainsi que les actions de prévention menées par AG2R LA MONDIALE.



Communiqués et déclarations



AVEC LES SALARIÉS ORGANISONS LA RÉSISTANCE CONTRE L'AUSTÉRITÉ

La Fédération Nationale de l'Action Sociale FORCE OUVRIÈRE apporte son soutien aux salariés qui combattent et restent mobilisés sur leurs revendications avec leurs syndicats FO, et si possible dans l'unité. En particulier, elle salue ceux de l'IME de Pépieux - APAJH (11), de l'association ANPHIM (35) et de l'ADSEA (63).

Leurs revendications sont les nôtres car elles rejoignent notre exigence d'obtenir pour tous les établissements du social, médico-social, de l'insertion, de la protection de l'enfance, de la petite enfance, de l'aide à domicile, des moyens à la hauteur des besoins, hors des contraintes budgétaires imposées par un système qui préfère financer les actionnaires et l'économie de guerre.

À la FNAS FO, nous restons inconditionnellement opposés à la politique d'austérité et à la politique gouvernementale de destruction des droits individuels et collectifs des salariés de tous les secteurs professionnels, du public comme du privé.

Pour se faire, nous continuons de réclamer le retrait du décret 2024-124 amplifiant l'austérité dès 2024 et celui de l'acte 2 de l'école inclusive. Nous revendiquons l'amélioration des conditions de travail, l'augmentation des salaires dont les 183 euros net complémentaires et sans contreparties pour tous, le maintien et l'amélioration des conventions collectives, la création de tous les postes nécessaires dans les établissements sociaux et médico-sociaux, ainsi que la liberté de négociation.

La colère est légitime, la résistance est en cours et doit s'amplifier. Afin de porter un coup d'arrêt aux politiques d'austérité, si l'action interprofessionnelle, la grève interprofessionnelle sont nécessaires, cela passe par l'unité et l'action commune sur des revendications précises.

En attendant, la FNAS FO invite ses syndicats à poursuivre l'organisation d'Assemblées Générales, dans l'unité, pour établir avec les salariés les cahiers de revendications. Ces assemblées doivent décider, des formes de leurs mobilisations y compris par la grève.

**Pour les salaires, les droits et la liberté
Pain, Paix, Liberté**

Paris, le 03 mai 2024



COMMISSION NATIONALE DE DEFENSE DU SECTEUR MEDICO- SOCIAL

« TRANSFORMATION DE
L'OFFRE MEDICO-SOCIALE » :
FO EXIGE DES MOYENS POUR UN
ACCOMPAGNEMENT DE QUALITÉ !

La commission nationale FO de défense du secteur médico-social s'est réunie le 13 mai 2024. Elle travaille depuis plusieurs mois à réunir des informations et des témoignages sur la « transformation de l'offre médico-sociale » imposée à marche forcée par le gouvernement sous prétexte de la mise en œuvre d'une société inclusive et d'une « école pour tous ». La traduction des politiques sociales gouvernementales dans les faits et dans le quotidien des établissements inquiète fortement la FNAS FO, en termes de conséquences pour les usagers, et en termes de conditions de travail pour les salariés du secteur.

La Commission nationale constate que « la transformation de l'offre » se fait insidieusement auprès des professionnels. Elle est présentée comme une évolution inéluctable des établissements et des pratiques.

Pourtant, les solutions apportées aux usagers et à leur famille sont bien loin des attentes : elles morcellent les accompagnements, insécurisent et peuvent même aggraver les troubles des personnes accompagnées. Certains salariés parlent de travail en mode dégradé, voire de maltraitance. Les professionnels s'interrogent sur le bienfondé de l'école inclusive dans ces conditions. Les salariés comprennent qu'il s'agit surtout d'une rationalisation des coûts du secteur médico-social, appuyée sur une économie de marché, de mise en concurrence d'offres et de demandes.

En effet, cette transformation de l'offre s'impose par le changement radical du financement du secteur. C'est ici que la tarification à l'acte SERAFIN-PH entre en scène par le biais du DUI (document unique informatisé) qui s'appuie sur sa nomenclature pour déterminer les projets d'accompagnements et de soins. Les plateformes de services se développent et ont recours aux professionnels libéraux, faisant apparaître le spectre de la marchandisation et de l'ouverture au secteur lucratif. C'est une remise en cause supplémentaire du principe fondamental de la Sécurité Sociale, du droit d'être soigné et accompagné à hauteur de ses besoins.

Les impacts de la transformation de l'offre sont de plus en plus visibles :

→ Nombre de familles doivent s'organiser et/ou arrêter de travailler pour garder à leur domicile les enfants ou adultes sans solutions totales ou partielles ;

- Des usagers sont poussés vers la sortie des établissements d'hébergement pour des solutions de droit commun au nom de *l'autonomie, de l'autodétermination et du pouvoir d'agir* ;
- La polyvalence des professionnels est recherchée pour réduire les coûts et supprimer les singularités des métiers ;
- Les métiers évoluent vers la destruction des spécificités des professions éducatives, remplacés par des dénominations génériques telles que « intervenants d'action sociale ». Des nouvelles fonctions se développent « *coordonnateurs, régulateurs, facilitateurs, chargé de missions, de projets, de parcours...* » ;
- Une place prépondérante est donnée aux activités administratives, aux nouvelles technologies, aux nouveaux process, protocoles... au détriment du temps consacré à la relation humaine. Les justifications et statistiques d'activités vont continuer à s'accroître avec la tarification à l'acte.

La FNAS FO alerte l'ensemble de ses syndicats de l'évolution inquiétante du secteur médico-social. Elle invite l'ensemble des salariés à se réunir et à décider des actions à mener pour résister et défendre le secteur médico-social.

La FNAS FO revendique :

- Le retrait du projet de décret relatif aux modalités de fonctionnement en dispositif intégré des établissements et services médico-sociaux (pour une application au 1^{er} septembre 2024).
- Le retrait de l'acte 2 de l'école inclusive
- Pour l'abrogation des PIAL (Pôle inclusif d'accompagnement localisé) et l'abandon des PAS (Pôle d'appui à la scolarité) qui visent à contourner les missions de la MDPH !
- La suppression de la tarification à l'acte SERAFIN PH.
- Des moyens à hauteur des besoins pour une véritable inclusion au service de l'émancipation des personnes et du droit à être soigné et/ou accompagné selon ses besoins.
- Maintien et création des places et des postes nécessaires dans les ESMS.
- Défense des diplômes d'état, Valorisation des certifications dans les conventions collectives, Maintien et amélioration des conventions collectives.

Paris, le 03 mai 2024



FORCE DE PROPOSITIONS, FORCE OUVRIÈRE DÉFEND LES DROITS DES SALARIÉS

Dans la Branche Associative Sanitaire Sociale et Médico-sociale à but non lucratif, AXESS, syndicat employeur, a décidé de mettre sur la table de négociation deux projets d'accords, l'un définissant les modalités de la négociation relative à la construction de la Convention Collective Unique Etendue (CCUE) et l'autre relatif à la politique salariale.

Ces deux accords sont liés. L'un ne va pas sans l'autre, car chacun d'eux doit être agréé pour que l'autre puisse s'appliquer. Par ailleurs, que comprendre d'accords qui annoncent que leur mise en œuvre effective serait conditionnée « à l'obtention de garanties de financements par secteur d'activité et par les financeurs » et contraints par des enveloppes bloquées en 2024 ?

Comment peut-on négocier des parties d'une éventuelle CCUE sans même avoir sur la table la totalité du projet ?

Pour FO, ce n'était pas acceptable, ça ne l'est toujours pas, et encore moins au regard de la prise en main par le ministère du contenu des négociations et de son rythme imposé.

Comment peut-on accepter un texte qui poursuit et amplifie l'inégalité salariale ?

En effet, il propose que les salariés qui n'étaient pas bénéficiaires des 238 euros brut (183 euros net) se voient attribuer ces montants du 1^{er} avril au 31 décembre 2024 et que les salariés des structures d'accueil des jeunes enfants ce sera seulement du 1^{er} juillet au 31 décembre 2024 ?

Pour FO, nous continuons de revendiquer les 183 € net pour tous ceux qui ne les ont pas eus et rétroactifs à compter du 1^{er} avril 2022. Nous avons présenté un accord en ce sens qui reste d'actualité.

Comment peut-on accepter une indemnité forfaitaire de 11 € brut pour une plage horaire de 9 heures de travail de nuit, s'ajoutant aux dispositions existantes, mais qui représente seulement 1,22 euros par heure ? Et que dire de l'indemnité forfaitaire de 4,63 euros brut pour une plage horaire de 8 heures de travail les dimanches, soit 0,58 euros par heure travaillée, même si elle s'ajoute aux dispositions conventionnelles ?

Dès lors, comment peut-on oser parler de nécessaire et « réelle égalité de traitement avec la fonction publique hospitalière » ?

Pour FO, nous avons fait des propositions équivalentes à la fonction publique. Notre accord, lui aussi, toujours d'actualité prévoit :

- La majoration du taux horaire de base de chaque champ conventionnel de 25 % pour tous les salariés travaillant de nuit.
- La majoration du taux horaire de base de chaque champ conventionnel de 20 % pour toutes les heures travaillées un dimanche ou un jour férié.

- La majoration de la rémunération des indemnités de garde des personnels médicaux (médecins, pharmaciens, dentistes et hospitalo-universitaires) de 50 %.

Quant au troisième projet mis sur la table des négociations, relatif aux systèmes de classifications et de rémunérations, il reste une arnaque salariale.

L'emploi est décorrélé du salarié qui occupe l'emploi. C'est l'employeur qui impose la cotation. C'est l'emploi qui est positionné dans une classe d'emploi et non le salarié qui l'occupe.

Que dire de la « lisibilité » des droits des salariés lorsque sont proposés pour déterminer les salaires : 4 filières, 15 classes d'emplois et 32 éléments complémentaires de classifications ? S'ajoutent 4 degrés de rémunérations de maîtrise de l'emploi et la rémunération de l'expérience professionnelle appelée complément d'expérience, en remplacement de l'ancienneté. Cette dernière ne sera appliquée qu'au salarié dont le Revenu Minimum Annuel Garanti (RMAG) est inférieur à 27345 € brut, excluant de fait la moitié des classes d'emploi.

Quid de l'égalité des droits salariaux, de la réduction des inégalités professionnelles entre femmes et hommes, de « l'attractivité » des métiers, de la prise en compte de la santé et de l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie des salariés, pourtant annoncées ?

Dans le projet employeur perdurent :

- la disparition complète des classifications des conventions collectives existantes,
- la suppression de l'ancienneté pour tous,
- la fin de l'égalité salariale par l'individualisation des rémunérations,
- le salaire n'est plus déterminé par le diplôme,
- le diplôme ne détermine plus l'emploi.

De même, FORCE OUVRIÈRE ne peut accepter la disparition des valeurs de point égalitaires et conventionnelles, alors qu'au même moment est annoncée par le ministre de la Fonction Publique sa volonté de supprimer les catégories A, B et C des fonctionnaires.

Si le projet de CCUE aboutissait, il n'y aurait plus de salariés mais des emplois à occuper dans une activité déterminée par le seul employeur et totalement dépendante des moyens alloués aux structures et aux établissements. D'ailleurs, lorsque est écrit « bénéficiaires » au lieu de « salariés », c'est bien un autre monde qui nous est proposé.

Nous continuons de nous y opposer, dans le contexte de l'inflation et du blocage des salaires qui se fait au nom de la politique d'austérité et de l'économie de guerre « en marche ».

Face aux projets destructeurs des droits conventionnels voulus par AXESS et le ministère, FORCE OUVRIÈRE ne lâche rien, les salariés peuvent compter sur nous !

Nos revendications sont inchangées :

- Le retrait immédiat du décret 2024-124 qui instaure l'austérité.
- Les 183 € net pour TOUTES et TOUS sans contrepartie.

- L'augmentation générale immédiate des salaires dans chaque convention collective.
- Le maintien des classifications, de la prime décentralisée.
- 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.

Non à l'austérité en cours 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 diplômes, l'ancienneté, garantissent des congés supplémentaires et des avantages particuliers (prime décentralisée, etc...)

Paris, le 16 mai 2024



JEUDI 23 MAI 2024, NOUS SERONS REÇUS PAR LE MINISTÈRE.

À CETTE OCCASION, NOUS DÉPOSERONS NOTRE CAHIER DE REVENDICATIONS.

Suite au courrier intersyndical unitaire (Fédération Nationale de l'Action Sociale et Union Nationale des Syndicats de la Santé Privée FORCE OUVRIÈRE Fédération de

la Santé et de l'Action Sociale CGT, Fédération Santé Sociaux SUD) du 11 avril 2024, nous allons enfin être reçu par un représentant du cabinet de la ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités, Madame Catherine VAUTRIN :

Jeudi 23 mai, au Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités 127 rue de Grenelle - 75007 Paris

À cette occasion, conformément à notre mandat, nous rappellerons notre position et nos propositions concernant la Convention Collective Unique Etendue (C.C.U.E) que la ministre veut élargir, afin d'aboutir à un accord de Branche sur les 183 euros net pour tous sans contreparties, les heures de nuit et des dimanches.

Nous réaffirmerons notre attachement à défendre une offre médico-sociale à la hauteur des besoins, pour garantir un accompagnement de qualité, et notre opposition à l'acte 2 de l'inclusion.

Nous réaffirmerons notre attachement à défendre les diplômes d'Etat, la formation professionnelle, et leur reconnaissance dans les conventions collectives.

De même, nous déposerons notre cahier de revendications pour tous nos secteurs : social, médico-social, de l'insertion, de la petite enfance, de la protection de l'enfance, de l'aide à domicile. Ainsi que ceux des établissements en grève mobilisés, comme l'IME de Pépieux - APAJH (11), de l'association ANPHIM (35), de l'ADSEA (63) qui nous sont parvenus.

La colère est légitime, la résistance est en cours et doit s'amplifier. C'est dans ce sens qu'une délégation du bureau de la fédération sera présente devant le ministère, lors de la journée de mobilisation sur les salaires dans la Santé Privée, impulsée par l'UNSP FO, le 30 mai à Paris.

Afin de porter un coup d'arrêt aux politiques d'austérité, nous le réaffirmons, si l'action interprofessionnelle et la grève interprofessionnelle sont nécessaires, cela passe par l'unité et l'action commune sur des revendications précises.

En attendant, la FNAS FO invite ses syndicats à poursuivre l'organisation d'Assemblées Générales, dans l'unité, pour établir avec les salariés les cahiers de revendications. Ces assemblées doivent décider, des formes de leurs mobilisations, y compris par la grève.

Paris, le 19 mai 2024

”

“

SAUVEGARDE 93

SOUTIEN AU DÉLÉGUÉ SYNDICAL FO

La Fédération Nationale de l'Action Sociale FORCE OUVRIERE apporte tout son soutien aux salariés de l'Association Départementale de la Sauvegarde 93 qui se battent depuis plusieurs années pour défendre leurs droits, dénoncer les carences de l'employeur et des méthodes de management brutales. Ils se battent pour défendre et améliorer leurs conditions de travail, et par là-même, les conditions d'accueil en Protection de l'Enfance.

La FNAS FO apporte particulièrement son soutien à son délégué syndical, Farid BENNAÏ, injustement mis à pied et poursuivi par la direction de l'établissement qui, en dépit du rejet du licenciement par les élus du CSE et l'inspection du travail, s'obstine aujourd'hui dans un recours auprès du ministère.

À la suite du dépôt de droit d'alerte des salariés concernant des dangers graves et imminents, des atteintes à la personne et des problèmes financiers, il a été mis à pied sans salaire pendant 3 mois, en préambule d'une procédure de licenciement. Pourtant ces alertes ont bel et bien été confirmées par le rapport d'expertise, rapport obtenu aux forceps puisque la direction a contesté le recours à une expertise, contestation pour laquelle elle a été déboutée par le Tribunal.

La FNAS FO dénonce ces méthodes et dénonce la répression syndicale.

La situation actuelle du secteur social et médico-social n'est pas acceptable, tout particulièrement en Protection de l'Enfance. Cette situation de crise et de souffrance pour les salariés et pour les enfants et jeunes concernés est reconnue, médiatisée et fait l'objet actuellement d'enquêtes parlementaires.

La FNAS FO soutient toutes les mobilisations et les actions qui cherchent à dénoncer la situation, à protéger les salariés, à résister et à combattre.

- Pour un plan d'urgence national en Protection de l'Enfance, pour des moyens à la hauteur des besoins et l'augmentation générale des salaires,

- Pour l'amélioration immédiate des conditions de travail à la Sauvegarde 93,

- Pour le retrait du recours auprès du ministère à l'encontre de M. F. BENNAÏ.

Paris, le 24 mai 2024

”

“

« TRANSFORMATION DE L'OFFRE »

Comité Interministériel du Handicap (CIH) : le flou entretenu !

Le 16 mai 2024 a eu lieu le dernier Comité Interministériel du Handicap (CIH) présidé par le Premier Ministre.

De quoi s'y perdre ! Entre la Conférence Nationale du Handicap (CNH), le comité de pilotage pour la transformation de l'offre et le CIH, qui fait quoi ?

Autant d'instances pour des points d'étape sur l'application des mesures, sur l'avancée de la prise en charge des personnes en situation de handicap, sur la présentation de « feuilles de route » ... qui ne sont ni plus ni moins que des répétitions où nos inquiétudes demeurent quant à l'avenir des ESMS¹.

Le CIH prévoit toujours la mise en place de 100 projets pilotes d'IME² dans les écoles dont 10, dès la rentrée 2024 et voilà aussi qu'il est prévu la création de « SESSAD³-ECOLE ». Encore de quoi s'y perdre entre ces regroupements ou, est-ce une stratégie pour réduire les moyens financiers en les disséminant ?

Le CIH prévoit aussi la mise en place d'un fonds de soutien, de 250 millions d'euros d'ici 2027, délégué aux ARS⁴ et « pouvant être abondé par les collectivités territoriales ». Or, cette annonce n'est pas nouvelle, ce n'est pas du « plus », c'est ce qui était annoncé dans la circulaire du 7 décembre 2023 avec les 1,5 milliard d'euros ! Qui plus est, une fois encore, l'Etat se désengage vers les collectivités territoriales laissant la place aux inégalités et aux politiques arbitraires des départements.

¹ Établissement ou service social ou médico-social

² Institut médico-éducatif

³ Service d'éducation spéciale et de soins à domicile

⁴ Agence régionale de santé

La volonté du gouvernement avec l'Acte II de l'école inclusive et le dernier décret relatif aux modalités de fonctionnement en dispositifs intégrés des ESMS montrent bien l'envie de réduire, voire, d'en finir avec nos établissements.

Pourtant, nombreux sont les témoignages que la FNAS FO reçoit quotidiennement sur l'accompagnement qui n'est pas à la hauteur des besoins, le manque de place dans les ESMS et les files d'attente, le parcours du combattant pour les familles, ...

Le constat est toujours le même : aucune volonté d'y mettre réellement les moyens.

La FNAS FO invite l'ensemble des salariés à se réunir et à décider des actions à mener pour résister et défendre le secteur médico-social.

La FNAS FO revendique :

- **le retrait du projet de décret relatif aux modalités de fonctionnement en dispositifs intégrés des ESMS,**
- **le retrait de l'acte II de l'école inclusive,**
- **des moyens à hauteur des besoins,**
- **des créations de places dans les ESMS autant que nécessaire,**
- **un accompagnement de qualité pour les personnes accompagnées.**

Paris, le 24 mai 2024

”

“

LA MINISTRE PERSISTE ET SIGNE !

Le jeudi 23 mai 2024, FORCE OUVRIÈRE a été reçue avec la CGT et SUD par Monsieur M. MENGIN LECREULX, Directeur adjoint du cabinet de la Ministre du travail, de la santé et des solidarités, chargé des solidarités et des personnes âgées et une délégation composée du président de la CMP, et de deux représentants de la DGCS, dont un responsable des enveloppes budgétaires.

La délégation ministérielle a confirmé que la position de la Ministre est le cadre imposé et qu'il est pour le moment indépassable. Les Organisations Syndicales doivent s'y plier, à savoir, à la fois signer ou laisser passer l'accord sur les 183 euros pour ceux qui ne les ont pas et en miroir, l'accord de méthode imposant d'entrer en négociation de la CCNUE. Sinon, ni l'un ni l'autre ne seront agréés et surtout pas, celui sur les 183 euros, complété des maigres augmentations du paiement des heures de nuit, de dimanche et jours fériés. Ils ont annoncé que si aucun accord n'est trouvé, les enveloppes débloquées en 2024, pourtant insuffisantes, ne seront pas maintenues et que sans cette soumission à ce projet les éventuelles enveloppes budgétaires en 2025 ne pourront pas exister.

La délégation FORCE OUVRIÈRE a réaffirmé aux représentants de la Ministre que nous avons été, depuis le début, force de propositions et nous avons obtenu des accords pour les 183 euros pour tous, garantis même pour les salariés ne bénéficiant pas de convention collective et la majoration des jours fériés, de dimanche et des heures de nuit à égalité de ce que la Fonction Publique a obtenu.

Nous avons rappelé notre refus que la négociation se fasse de la sorte, à savoir sous contrainte. Nous avons indiqué notre opposition à signer des accords miroirs qui prévoient que si l'un n'est pas signé, l'autre ne s'applique pas. La liberté de négociation doit être respectée, tous les projets doivent être discutés. Nous avons rappelé que nous ne croyons personne sur parole et encore moins un ministère qui dit garantir des financements, pourtant soumis à Bercy donc à la politique d'austérité en cours.

FO a rappelé l'investissement des professionnels du secteur et le manque de reconnaissance par l'État et les employeurs du secteur sanitaire, social, médico-social, de la protection de l'enfance de l'insertion, de la petite enfance et de l'aide à domicile. Alors que ces centaines de milliers de salariés, majoritairement les plus bas salaires, ont été présents et en première ligne lors du COVID, ils attendent toujours d'obtenir les 183 euros, attribués dès 2020 dans le secteur hospitalier public. Ils ne veulent pas des miettes. Comme tous les salariés ils subissent l'inflation et l'austérité budgétaire.

L'urgence est à bien à :

- l'augmentation générale des salaires dans chaque convention collective,
- le retrait immédiat du décret 2024-14 qui poursuit l'austérité,
- les 183 euros net pour tous sans contrepartie à compter du 1^{er} avril 2022,
- la majoration des heures de nuits, de dimanche, de jours fériés et de garde des médecins conformément à celles octroyés dans la Fonction Publique,
- le maintien et amélioration des conventions collectives existantes,
- un plan financier d'urgence pour tout le secteur à la hauteur des besoins, permettant entre autres de qualifier les salariés faisant fonctions et d'améliorer les conditions de travail, sans attendre,
- l'ouverture de réelle négociation libre, sans contraintes, sans chantage, sans soumissions aux enveloppes budgétaires de Bercy.

Nous avons invité le représentant de la Ministre à prendre la mesure de la régression sociale que représente le projet employeur de classification qui envisage d'embaucher des salariés, non plus en fonction de leurs diplômes, mais en fonction de l'emploi qui leur sera proposé. C'est la remise en cause d'un travail qualifié, de professionnels formés et ainsi en capacité de prendre en charge les personnes les plus fragiles de notre société. De même, nous

l'avons alerté sur la suppression des valeurs de points conventionnels, pourtant facteur d'égalité salariale, que prévoit ce projet.

L'Union Nationale des Syndicats de la Santé Privée et la Fédération Nationale de l'Action Sociale 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.

Paris, le 24 mai 2024

COMMUNIQUÉ FORCE OUVRIÈRE - BASSMS

Le jeudi 23 mai 2024, FORCE OUVRIÈRE a été reçue avec la CGT POUR GARANTIR LES 183 € POUR TOUS,

UN DERNIER OBSTACLE DOIT ÊTRE LEVÉ : LA CLAUSE MIROIR

A l'issue de la négociation du 4 juin, FO demande en urgence au ministère de convoquer une nouvelle commission mixte paritaire (CMP).

Deux textes interdépendants ont été mis à la signature :

L'extension du Ségur à tous les salariés (183 € pour tous) ;

Un accord de méthode pour engager impérativement la négociation d'une CCUE

Ils contiennent une clause miroir, à savoir : pour que l'un des accords soit applicable, le second doit l'être aussi.

FO dénonce ce chantage inacceptable, contraire au principe de libre négociation auquel nous sommes attachés.

Elle demande la suppression de cette clause miroir seul moyen de garantir pour tous les salariés exclus du Ségur, rétroactivement à partir du 1er janvier 2024, les 183€ net sans contrepartie.

Il est de la responsabilité du ministère et des employeurs de lever ce dernier obstacle et de répondre favorablement à cette demande légitime.

Paris, le 05 juin 2024

DECLARATION LIMINAIRE FNAS FO CMP 66 CHRS

POUR LE MAINTIEN ET L'AMÉLIORATION DE TOUTES LES CONVENTIONS COLLECTIVES

La FNAS FO tient à rappeler ce jour son attachement indéfectible au paritarisme et au maintien et à l'amélioration de toutes les Conventions Collectives du secteur, à but non lucratif, Sanitaire, Social, Médico-social, de l'Insertion, de la Petite Enfance et de l'Aide à Domicile.

C'est pourquoi la FNAS FO a décidé, en toute cohérence, de ne pas signer et de s'opposer à l'accord de méthode préfigurant la CCUE.

Pour la FNAS FO, au-delà des raisons liées au chantage et à l'escroquerie de la clause miroir, cette décision est la seule qui pour notre part garantit la poursuite des négociations paritaires dans la Commission Mixte Paritaire 66/79/CHRS comme dans celle de la CCNT 51.

Cette position constante, conforme à notre mandat fédéral, nous permet aujourd'hui de réaffirmer et d'exiger l'ouverture véritable des négociations sur cette table de négociation conventionnelle.

Nos revendications sont connues et nous avons des propositions à faire.

Vive les 183 € net pour tous dans toutes les Conventions Collectives et son application à tous les salariés non-couverts par les conventions collectives.

Paris, le 14 juin 2024

DÉCLARATION DE LA COMMISSION EXÉCUTIVE DU 13 JUIN 2024

La commission exécutive réunie à Valence le 13 juin 2024 déclare : Qu'on le veuille ou non, la dissolution de l'Assemblée Nationale lorsqu'on détient « la majorité que l'on sait », est un aveu d'échec ou pour le moins d'impuissance.

Force Ouvrière n'entend pas s'immiscer dans le débat politique qui appartient aux citoyens. Cependant nous considérons, d'ores et déjà, que la dissolution ne fera pas taire le mécontentement des salariés et la nécessité pour les plus démunis de se faire entendre.

Pour autant, nous ne pouvons être indifférents à la situation sociale actuelle, tout comme le syndicalisme ne saurait l'être à la forme de l'Etat.

Les politiques anti-sociales et de rejet de l'autre, menées depuis des mois, que nous n'avons cessé de condamner et le refus de considérer les revendications provoquant un déni de démocratie sociale ont conduit de nombreux électeurs à la défiance envers les organisations politiques.

Pas d'aliénation de la Force militante de la classe ouvrière, pour Force Ouvrière, pas de trêve électorale ni olympique dans les revendications !

Pour Force Ouvrière qui, conformément à la tradition de l'indépendance syndicale, ne donnera aucune consigne de vote, ce qui est nécessaire, c'est de rester sur le terrain syndical pour porter

nos revendications et défendre les intérêts des salariés du public comme du privé.

FO fidèle à ses principes, rappelle qu'elle a combattu et combat les atteintes aux libertés et lutte au quotidien contre le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme.

Concernant les différentes mobilisations, en cours ou à venir, la Confédération FO laisse libre chacun de les rejoindre ou non.

Notre indépendance, ce sont nos revendications !

Valence, le 13 juin 2024

”



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 532 461 832, n° LEI 969500E016R11114U1F62, Siège social: 62-68, rue Jeanne-d'Arc - 75013 Paris. DirCom Groupe VYV - @Gettyimages - 04/23.



GROUPE
vyv

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



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 | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE



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

“

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

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

KLESIA
Assureur d'intérêt général

Ateliers et Chantiers d'Insertion



CPPNI ACI, UNE LENTEUR DÉCONCERTANTE

A la différence des négociations dans le champ Sanitaire, Social et Médico-social qui se tiennent à peu près toutes les trois semaines, dans la Branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion, l'on peut affirmer que les employeurs ne sont pas pressés. En même temps, fort heureusement, nous ne sommes pas sous injonction gouvernementale d'avancer très vite sur la construction d'une Convention Collective Unique mais y a-t-il réellement une volonté des employeurs d'avancer plus vite sur des sujets comme celui qui suit, sur le droit syndical ou encore celui des salaires ? Leur priorité maintenant est d'avancer sur de nouvelles grilles de classifications intégrant des critères classants.

Mais revenons sur l'opposition majoritaire (FO, CGT et SUD) du 8 juin 2023 à l'avenant n°33 relatif au Titre II de la Convention Collective que les employeurs n'ont toujours pas digérée. Pour rappel, ces derniers voulaient faire un toilettage de la Convention Collective. La mettre à jour en quelque sorte afin notamment de se conformer à l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, issue des fameuses ordonnances Macron qui ont réformé le Code du travail. Le Titre II concernant la liberté et le dialogue social, le droit syndical et les institutions du personnel ne pouvait juste, de notre point de vue, faire l'objet d'une mise à jour.

Pour la CPPNI du 13 mars dernier, les employeurs nous avaient transmis un dernier projet reprenant, selon eux, les remarques des organisations syndicales. Nous pensions pouvoir rouvrir les négociations, ce fut d'ailleurs notre souhait puisque nous n'étions pas sur une opposition ferme et définitive, mais bien sur une opposition avec demande de réouverture des négociations.

Ceci-dit, le SyNESI nous a rappelé ne pas vouloir rouvrir des négociations mais apporter des modifications sur le plan technique de ce qui avait été négocié. Toute nouvelle proposition de l'intersyndicale, où la CFDT nous a rejoint, ou plutôt une nouvelle équipe de négociateurs qui n'avait pas compris la signature de leur syndicat, n'a pas été acceptée par les employeurs qui souhaitent juste comprendre ce qui a fait l'objet d'une opposition majoritaire tout en nous disant qu'ils sont pour un dialogue social de qualité.

FO reconnaît quelques avancées mais il reste toujours un manque de droits conventionnels pour les salariés. Par ailleurs, notre point d'achoppement est le chèque syndical et son utilisation laissée à la main des organisations syndicales. La CGT nous rejoint sur ces deux sujets.

Prochaine CPPNI, le 13 juin. Le SyNESI nous a assuré nous faire un retour après consultation de son Conseil d'administration. Nous verrons à ce moment si nous allons vers de réelles avancées en matière de « dialogue social de qualité » ou vers une stagnation. La balle est dans le camp des employeurs.

David LEGRAND et Véronique MENGUY
Négociateurs





La prévention, c'est ensemble que nous la faisons.

Campagnes de sensibilisation et d'information, ateliers, stages et conseils...

Depuis plus de 20 ans, nous agissons sur les territoires pour rendre nos sociétaires acteurs de leur propre prévention, et les aider à réduire les risques au quotidien.

- Dangers de la route
- Santé et autonomie
- Gestes qui sauvent
- Dangers du quotidien
- Aléas naturels
- Risques nautiques
- Risques cyber
- Argent et éducation budgétaire



La Macif,
c'est **vous.**

Crédit photo : P5 / Photononstop.

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.

Aide à domicile



LA LOI DITE « BIEN VIEILLIR »

Quel contexte budgétaire ?

Promulguée le 8 avril et publiée au Journal Officiel le 9 avril 2024, cette loi propose des mesures visant à bâtir la société du bien vieillir et de l'autonomie en France. Elle se compose de 4 volets :

- Prévention de la perte d'autonomie et lutte contre l'isolement.
- Maltraitements et droits des personnes en établissement.
- Mesures en faveur des aides à domicile.
- Activités et régulation des EHPAD.

Elle ouvre de nouvelles perspectives en matière de droits, de bientraitance, de prévention de l'autonomie et de la lutte contre l'isolement et d'organisation territoriale.

Mais point d'emballage, car cette loi est liée à une autre loi. En effet, est prévue dans son texte une loi de programmation pluriannuelle du grand âge. Aujourd'hui, rien n'est fait de ce côté-là !

De plus, nous sommes bien loin du « solde de tout compte » comme le disent les porte-parole du gouvernement actuel. Les annonces de « priorités » choisies par un gouvernement qui dit vouloir s'engager sur de nouveaux débats, combinées aux lenteurs de mise en œuvre que nous connaissons depuis de nombreuses années, n'a pas de quoi nous rassurer.

D'autant plus inquiétant que, dans ces priorités se glisse la question centrale du financement. Quels moyens seront alloués au secteur dans le contexte d'austérité permanente. Pour notre secteur c'est 1 Milliard de crédit en moins cette année et 2 fois plus l'année prochaine ! Et dans 5 ans ?

Que dit la loi ?

Les principales mesures sont :

- L'organisation et la mise en place d'une **conférence nationale de l'autonomie** (tous les 3 ans) afin de définir les orientations et de discuter des moyens alloués à la prévention de la perte d'autonomie.
- **La création d'un Service Public Départemental de l'Autonomie - SPDA** - « garantissant que les services et les aides dont ils bénéficient sont coordonnés, que la continuité de leur parcours est assurée et que leur maintien à domicile est soutenu, dans le respect de leur volonté et en réponse à leurs besoins ».
- **Généralisation des Équipes locales** pour l'accès aux aides techniques, dès 2025. Des équipes de travailleurs sociaux et d'ergothérapeutes apporteront un accompagnement de proximité. L'objectif est de prévenir les chutes et les TMS¹ des professionnels et des proches aidants. **En cours d'expérimentation.**

- **Harmonisation des schémas d'organisation du SMS²** au niveau région, départemental pour plus de cohérence. **Parler de cohérence après avoir mis toutes les structures en concurrence entre elles et en concurrence avec le secteur marchand !**

- **Création de GSMS Groupements territoriaux Sociaux et Médico-Sociaux** (Hors CCAS³). **Mutualiser et faire coopérer les services afin de mieux répondre aux besoins des usagers. Et les économies réalisées seront la bonne surprise !**

- **La CNSA⁴ crée une nouvelle instance** qui aura pour mission d'auditer les MDPH⁵. Son objectif est de renforcer la politique d'autonomie dans les territoires. **Encore une ! Et on nous parle de clarté, de coopération et de mutualisation !**

- **Partage des registres élaborés par les mairies.** Les coordonnées des personnes figurant sur les registres élaborés par les mairies tel que celui « canicule ». L'objectif est de lutter contre l'isolement et le repérage des situations de perte d'autonomie. **Et, une fois identifiés, quels moyens seront mobilisés pour la lutte contre l'isolement de ces personnes !**

- **Généralisation de l'outil ICOPE** (Integrated Care of Older People). Mise en place de rendez-vous pour les + de 60 ans. **Le nombre de + de 60 ans augmente de 1.5 à 2 % par an ! Va falloir des professionnels pour honorer ces rendez-vous !**

- **Loi de programmation pluriannuelle tous les 5 ans.** Définir les objectifs pour

- le financement public nécessaire pour assurer le bien vieillir des personnes âgées à domicile et en établissement et le recrutement des professionnels ;
- les moyens mis en œuvre par l'État.

- **Renforcer le droit de visite** : les EHPAD doivent assurer aux résidents **le droit de visite quotidienne de toute personne qu'ils consentent à recevoir**. Sauf si le résident en exprime le souhait, aucune visite ne peut être subordonnée à l'information préalable de l'établissement. La loi consacre un droit absolu à la personne en fin de vie de recevoir la visite quotidienne de ses proches, même en cas de crise sanitaire.

- **Contrôle des espaces de vie** : l'accord écrit préalable du résident au contrôle dans son espace de vie privatif, ou l'expression de son refus, sera recueilli à l'occasion de la conclusion du contrat de séjour ou de l'élaboration du document individuel de prise en charge qu'il signe lors de l'entrée dans l'établissement ou la mise en œuvre du service à domicile.

- **Lutte contre la maltraitance** : une cellule départementale de recueil et de traitement des signalements de maltraitements sera pilotée par les ARS⁶. Cette cellule présentera chaque année à la conférence régionale de la santé et de l'autonomie un compte rendu (par département), de l'activité de recueil, d'évaluation et

¹ Trouble Musculo-Squelettique

² Système de Management de la Sécurité

³ Centre Communal d'Action Sociale

⁴ Comité National d'Action Sociale

⁵ Maison Départementale des Personnes Handicapées

⁶ Agence Régionale de Santé

de traitement des signalements de maltraitance. **Une fois les données centralisées, quelles actions (et quels moyens) seront mises en place pour faire baisser la courbe ascendante des appels depuis plusieurs années ?**

Toute personne ayant connaissance de faits constitutifs d'une maltraitance peut le signaler au numéro d'alerte national 3977 (ALMA).

- **Conférence nationale de santé** : la lutte contre les maltraitances fait désormais partie des compétences de la Conférence nationale de santé. **Nous en attendons des actions !**
- **Protection juridique des majeurs** : le texte instaure une charte nationale des mandataires judiciaires à la protection des majeurs. Un arrêté fixera les principes éthiques et déontologiques applicables à leur profession. La loi acte par ailleurs l'obligation de formation continue et la suspension temporaire d'activité ou d'agrément en cas d'inscription au fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes. La création, au plus tard en décembre 2026, d'un registre national dématérialisé est prévu pour recenser les mesures de protection juridique (tutelle, curatelle, sauvegarde de justice, habilitation familiale) et mandats de protection future.
- **Obligation alimentaire** : l'acquittement de l'obligation alimentaire dans le cadre de l'aide sociale à l'hébergement est supprimé pour les petits-enfants et leurs descendants. Les enfants peuvent quant à eux être dispensés de payer l'obligation alimentaire s'ils ont été retirés du milieu familial sur un total de trois ans avant leur majorité. La dérogation est également valable si leur parent est condamné comme auteur, coauteur ou complice d'un crime ou d'une agression sexuelle commis sur la personne de l'autre parent.

Quelles mesures en faveur du secteur de l'Aide à Domicile ?

- **Carte professionnelle** : les professionnels intervenant au domicile des personnes âgées et des personnes handicapées, ayant obtenu une certification ou exerçant depuis au moins trois ans, vont disposer d'une carte professionnelle. Elle prendra modèle du caducée des médecins. La mesure sera précisée par décret. **Difficile de voir ce que cet outil va apporter pour améliorer les conditions de travail des personnels du secteur. Nous en sommes à un tel niveau de dégradation que cet outil ne semble pas à la hauteur !**
- **Aide à la mobilité** : afin de soutenir la mobilité des professionnels de l'aide à domicile, les départements bénéficieront d'une aide financière annuelle versée par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie. Le permis de conduire pourra être financé par cette contribution. **Le permis de conduire ... la voiture de service qui a beaucoup de mal à se généraliser dans l'Aide à Domicile ! Soutenir la mobilité sans le moyen de locomotion ... c'est une idée pour rendre le secteur attractif !**
- **Financement de l'aide à domicile** : à compter du 1er janvier 2025, une expérimentation visant à modifier les modalités de financement des services autonomie à domicile, au titre de leur

activité d'aide et d'accompagnement, sera mise en œuvre par dix départements au plus. Une dotation globale ou forfaitaire, en remplacement total ou partiel des tarifs horaires, pourra être testée jusqu'à fin 2026. **Si j'écris que je crains de devoir faire plus (de travail) avec moins (d'heures), suis-je dans la réalité ? L'avenir nous le dira très bientôt.**

- **Services Autonomie à Domicile** : la réforme des services autonomie est bien obligatoire pour les services de soins infirmiers à domicile, qui bénéficient toutefois d'un assouplissement du calendrier (fin 2025).

Quelles mesures pour les EHPAD ?

- **Tarifs différenciés en EHPAD** : à partir du 1^{er} janvier 2025, les EHPAD majoritairement habilités à l'aide sociale pourront fixer, pour les places habilitées, des tarifs différenciés selon que les résidents bénéficient ou non de l'aide sociale à l'hébergement. Ce fonctionnement sera possible dans la limite d'un écart fixé par décret et à condition de maintenir une part suffisante de bénéficiaires de cette aide parmi leurs résidents.
- **Financement de la prévention en EHPAD** : la dotation soins des EHPAD pourra financer, avec le forfait global relatif à la dépendance, des actions de prévention de la perte d'autonomie. Sont notamment prévues des actions de prévention de la dénutrition, en faveur de l'activité physique adaptée, visant à améliorer la qualité des soins et de l'accompagnement des personnes âgées ainsi que des actions de stimulation cognitive.
- **Animaux domestiques** : sauf dans le cas d'un avis contraire du Conseil de la Vie Sociale, le droit reconnaît le droit des résidents à être hébergés en EHPAD avec leurs animaux domestiques. Les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires ou encore les catégories d'animaux doivent être déterminées dans des arrêtés ultérieurs.
- **Accueil de nuit** : à titre expérimental, pour deux ans à compter du 1^{er} juin prochain, le Directeur Général de l'ARS, après consultation du Président du conseil départemental, pourra instaurer un quota minimal de chambres réservées à l'accueil de nuit dans les EHPAD et les résidences autonomie. La liste des territoires concernés par cette expérimentation fera l'objet d'un décret.
- **Accueil de jour** : à titre expérimental, pour deux ans à compter du 1^{er} juin prochain, le Directeur Général de l'ARS, après consultation du Président du conseil départemental, pourra instaurer un quota minimal de chambres réservées à l'accueil de jour dans les EHPAD et les résidences autonomie. La liste de territoires concernés par cette expérimentation fera l'objet d'un décret.
- **Médecins coordonnateurs** : le rôle du médecin coordonnateur en EHPAD est renforcé. Il assurera l'encadrement de l'équipe médicale de l'établissement (et non pas l'équipe soignante) et pourra devenir le médecin traitant d'un résident.
- **Nutrition** : Afin de lutter contre la dénutrition, la mise en place d'un cahier des charges destiné à améliorer la nutrition en EHPAD est prévue. Les règles relatives à la quantité et à la qualité nutritionnelle des repas proposés seront fixées par arrêté.
- **Évaluation de la qualité** : la procédure d'évaluation de la qualité des établissements et service médico-sociaux est sécurisée.

Les échanges d'information entre les autorités de contrôle des établissements sont renforcés.

- **Transparence financière** : les agents de la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes pourront désormais sanctionner les manquements aux obligations introduites par le décret sur la transparence financière des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Les sanctions concernent entre autres les carences liées à la facturation en EHPAD, l'absence de remise du livret d'accueil, l'absence de document individuel de prise en charge pour les services autonomie à domicile ou encore la non-transmission des informations à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.
- **Prise de contrôle** : un article de la proposition de loi vise les changements importants dans les modalités de contrôle des établissements et services médico-sociaux. Le texte de compromis prévoit une obligation d'information de l'administration par la personne morale à l'origine de la prise de contrôle, couplée à un droit d'opposition des ARS lorsqu'elles estiment que cela pourrait conduire à ne plus respecter les conditions d'autorisation de l'établissement ou affecter la qualité de la prise en charge des résidents.

Quelles nouveautés pour l'habitat inclusif ?

- **Habitat inclusif** : un article intègre le concept de l'habitat partagé tel que défini dans le Code de l'action sociale et des familles. Des règles spécifiques en matière de sécurité incendie seront déterminées par voie réglementaire. Le cadre juridique de la sous-location, par des porteurs d'habitat inclusif à des salariés accompagnant les résidents, est précisé. Les plafonds de ressources et les loyers minimum et maximum applicables aux logements concernés dans le cadre d'une attribution directe par un organisme HLM.
- **Résidences autonomie** : les seuils plafonds d'accueil de personnes âgées au sein des résidences autonomie pourront être relevés par décret. La rédaction du Code de l'action sociale et des familles est également revue afin de garantir que le dépassement de ces seuils n'entraînera pas la requalification des structures en EHPAD. (Ancien foyer logement).

Face à un tel déni des réels besoins du secteur, la FNAS FO n'a de cesse de se battre pour les droits des salariés. Toutes nos actions réclament la prise en charge de qualité de la personne fragile. Pour cela, la FNAS FO réclame des moyens à hauteur des besoins du secteur social, médico-social, de l'insertion, de la petite enfance et de l'aide à domicile.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe



DES NÉGOCIATIONS QUI SE POURSUIVENT...

ET UNE NOUVELLE CLASSIFICATION QUI RÉVÈLE SON VRAI VISAGE.

Trois accords sont en cours de négociation depuis de nombreux mois. Un accord concernant le statut des cadres, un accord sur le handicap et un dernier concernant les assistantes maternelles.

Seul l'**accord sur le statut des Cadres** est aujourd'hui à signature. Malgré quelques avancées, FO ne pourra être signataire de cet accord, sans cependant que nous exerçons notre droit d'opposition. Les points d'achoppement portent essentiellement sur la mise en place du forfait jour et sont les suivants :

- Un contrôle de la charge de travail insuffisant,
- Le montant insuffisant de la prime attribuée en contrepartie des contraintes particulières du forfait jour,
- Un nombre de jours travaillés de 210, supérieur à ce que nous revendiquons,
- Une clause dérogatoire pouvant porter le nombre de jours travaillés à 218.

Rappelons également que la question même du forfait jour pourrait être discutée, puisque celui-ci est en soi une dérogation à la durée légale de travail et un assouplissement des règles d'organisation qui peut, dans certains cas, permettre à l'employeur d'augmenter la charge de travail sans cependant augmenter le salaire en conséquence. La liberté de s'organiser, d'organiser son temps de travail, d'organiser soi-même son activité, ne devrait pas avoir de contreparties trop importantes. Les outils permettant de contrôler efficacement la charge de travail doivent donc être suffisants pour ne pas exposer les salariés Cadres à des contraintes pouvant mettre leur santé en péril.

Le deuxième accord en cours de négociation porte sur **les travailleurs en situation de handicap**. Quelques points sont encore en discussion. Nous avons pu faire évoluer le texte favorablement, même s'il demeure globalement un recueil de bonnes intentions. La Branche ALISFA s'était dotée d'un copil handicap que les employeurs veulent aujourd'hui voir disparaître. Cependant, pour FO, ce copil doit rester en place notamment pour le suivi de cet accord qui le nécessite. Le plan d'action ne nous paraît toujours pas assez détaillé, même s'il a le mérite d'exister, comme le veut l'expression consacrée. Suite aux discussions de la dernière réunion de négociations, les employeurs se sont engagés à nous présenter un texte modifié dès la fois suivante.

Le dernier accord en cours de négociation est **un avenant qui doit intégrer les assistantes maternelles** à la convention collective. Pour rappel, les assistantes maternelles présentes essentiellement dans les crèches familiales ne figurent pas dans la convention collective et aucun des droits de celle-ci ne leur est applicable. Alors que les crèches familiales peuvent être considérées comme un modèle intéressant et à promouvoir dans le paysage des établissements d'accueil du jeune enfant, elles paraissent pourtant aujourd'hui en difficulté par manque de visibilité et certainement aussi par manque de volonté politique de voir leur nombre augmenté.

Ce modèle consiste en un accueil individualisé à domicile chez des assistantes maternelles salariées d'une structure associative. Ce mode d'organisation permet en effet qu'un tiers intervienne entre les parents de l'enfant accueilli et l'assistante maternelle. Pour ne donner qu'un exemple, en cas d'absence de cette dernière, c'est l'association elle-même qui pourvoit à son remplacement.

La Fédération revendique et porte depuis des années **l'intégration des assistantes maternelles dans la convention collective**. L'accord en négociation consiste à l'établissement d'un nouveau chapitre de la convention collective qui leur serait consacré exclusivement. Lors de la dernière réunion de la CPPNI, les employeurs ont proposé un texte qu'ils étaient susceptibles de mettre à signature. Cet accord prévoit l'application d'un certain nombre de chapitres de la convention collective aux assistantes maternelles au nombre desquelles nous pouvons citer ceux portant notamment sur :

- Le Droit syndical
- Les Représentants du personnel
- Les Congés (attribution de 8 jours de congé supplémentaires)
- Les frais professionnels
- La Formation professionnelle : sauf pour l'article 3 du présent chapitre
- La Maladie
- La Retraite
- La Prévoyance
- La Complémentaire santé

Le montant du salaire serait également basé sur le salaire socle, ce qui le porterait au même niveau que le minimum prévu par la convention collective des assistants maternels du particulier employeur.

Cependant, nous ne pouvons totalement nous satisfaire du montant des salaires attribués, et particulièrement sur la non-application à ces salariés du mécanisme d'augmentation à l'ancienneté. Nous avons une nouvelle fois porté cette revendication. Les employeurs n'ayant pas mandat pour modifier le texte présenté se sont engagés à revenir à la table de négociation lors de la prochaine réunion avec un mandat.

L'intégration des assistantes maternelles dans la convention collective avec une amélioration immédiate de leurs droits et sans aucune autre contrepartie marquerait pour FORCE OUVRIÈRE une avancée significative.

Nouvelle classification : FO revendique le gel immédiat des indemnités compensatoires et de maintien de salaire.

La convention prévoit deux indemnités particulières :

- L'indemnité de maintien de salaire lorsque la nouvelle rémunération est inférieure à l'ancienne ;
- L'indemnité compensatoire lorsque le salarié change d'emploi repère.

L'indemnité de maintien de salaire est réduite à proportion de l'augmentation consécutive à un changement d'emploi repère ou à la révision de la pesée.

L'indemnité compensatoire sera réduite à proportion des points acquis lors de l'entretien individuel (maximum 8 points en 72 mois), et des points acquis au titre de la formation (7 points maximum en 72 mois). À toutes fins utiles : 7+8 =15, 15x55 = 825 € brut pour 6 ans, soit 137,50 € brut par an...

Il s'agit ni plus ni moins de mécanismes qui portent atteinte à la progression salariale. Cette situation n'est pas acceptable, mais les employeurs l'assument pleinement et refusent d'examiner la question sérieusement. Il en ressort une idée simple : les augmentations de salaires des plus bas salaires annoncées par les employeurs seront à moyens et longs termes financées par la stagnation des salaires supérieurs.

Dans un contexte de remise en cause incessante des droits des travailleurs, nous n'avons d'autre choix que de porter les revendications inlassablement. Négocier sans relâche, sans présumer d'une signature, d'une non-signature, ou d'une opposition, négocier pour maintenir et améliorer, et s'organiser pour revendiquer et en conquérir de nouveaux, voilà notre tâche, *reprenant, impassibles, la besogne syndicale, obscure, mais féconde...*

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

”



FIN DE NON RECEVOIR !

L'article du bulletin fédéral n° 354 faisait référence à de « nouveaux » thèmes que nous voulions aborder à la commission paritaire du 12 mars 2024. Autant de sujets qui auraient pu nourrir différemment le dialogue social et ainsi créer des nouveaux échanges. Voire des avancées pour les droits des salariés !

Pour rappel, nos demandes visaient à modifier ou « toiletter » la CCNT en passant de l'article sur les congés impactés par les arrêts maladie, l'introduction d'un nouvel article suite au congé de paternité de 25 jours ou encore préciser l'application des indemnités de nuit.

A cela s'ajoutait une demande bien particulière concernant les femmes et l'endométriose, pourtant très d'actualité et encouragée par le gouvernement (ne pas avoir de jours de carence en cas de maladie et pouvoir bénéficier de 12 jours de congés par an).

Demandes toutes irrecevables sans même examen de fond, renvoi systématique à la CCUE !

La seule réponse de la FEHAP : « *Pas de soucis, ces sujets seront négociés lors de la convention unique au niveau de la Branche 3 SMS* » pour les 3 premiers thèmes.

Petite précision, malgré tout, pour le congé paternité ou d'adoption, la FEHAP propose que ce point soit négocié au niveau local car il nécessite une prise en charge de la différence de salaire comme ce qui se fait actuellement pour le congé maternité. Cela revient à dire qu'en tant que père, si vous faites valoir votre droit à ces 25 jours de paternité, il se peut que vous ne perceviez pas la totalité de votre salaire comme la CCN le prévoit pour le congé maternité dans son article :

« 12.01.1.2 - Maintien du salaire

Les salariées comptant une année de travail effectif continu ou non au jour de la naissance auront droit - pendant toute la durée de leur congé de maternité définie à l'Article 12.01.1.1 ci-dessus - à des indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières éventuellement dues tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance auquel participerait l'employeur ou son représentant, elles perçoivent l'équivalent de leur salaire net. »

Avis aux camarades du sexe masculin, assurez-vous avant votre départ en congé, de la prise en charge intégrale de votre salaire !

Le thème sur l'endométriose a été un peu plus débattu, on ne va tout de même pas tout banaliser et classer d'un revers de la main un sujet de QVCT¹.

Un peu d'humanité dans ce monde de brute...

¹ Qualité de Vie et des Conditions de Travail

La discussion aura été de courte durée, la FEHAP n'a pas rejeté aussi rapidement que les autres sujets notre demande. Mais plutôt que de commencer à négocier dès à présent, elle préfère attendre l'évolution de la législation sur ce sujet. Même non-opposée à cette revendication, les discussions ne sont pas possible... Elle renvoie cette fois-ci pas à la CCUE mais au niveau local.

La FNAS reste persuadée qu'une CCUE ne sera pas la réponse à tout, le manque de moyens, les mesures imposées par le gouvernement et les projets mis sur la table, le prouvent.

La négociation est en berne à la CCNT 51 mais pas le pouvoir du syndicalisme ! Nous continuerons à défendre et améliorer vos droits autant se faire que peut.

Article 2 : CCN 51 : FLASH INFO

Pas d'avenant sur l'augmentation de salaire, pas de signature de l'avenant sur la cotisation mutuelle non plus !

La FNAS FO, en accord avec la Santé Privée FO, n'a pas été signataire de l'**Additif n°6 du 12 mars 2024 à l'Avenant n° 2015-01 du 27 janvier 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé.**

FO reste opposée à tout projet d'avenant concernant les complémentaires santé, puisqu'imposées par le gouvernement. Mais FO considère que le minimum, avant tout, c'est du salaire en plus.

Il devrait être agréé prochainement et validera une augmentation de 15 % de la base I conventionnelle à partir du 1^{er} juillet 2024.

FO a refusé dans un premier temps ce que les organismes assureurs réclamaient en 2023. A savoir 20 % d'augmentation de la base I, et ce, dès le 1^{er} janvier 2024. Les comptes de résultats du 31/12/2023 ont prouvé que notre entêtement a porté ses fruits.

Malheureusement, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC ont signé cet accord, il sera donc applicable dès la parution de l'arrêté d'agrément.

FO rappelle que l'Etat se désengage sur les mutuelles qui a leur tour font la même chose sur les salariés. Ce n'est pas à nous de subir ces mesures d'austérité et encore moins aux assureurs de participer à la disparition de notre système de Sécurité Sociale !






- FO rappelle que ce sont encore les salariés, avec les plus bas salaires, qui vont être touchés, ceux dont les moyens ne permettent pas de prendre les options 2 et 3.
- FO revendique toujours une augmentation de la valeur du point pour compenser ce fléau.
- FO revendique toujours que l'employeur prenne en charge à minima 70 % de la cotisation et non 50 % comme actuellement.

Isabelle TESSIER
Secrétaire Fédérale



Protection, services, accompagnement social

**Souriez, vous êtes au cœur
de nos engagements**

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

malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire



RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET 183 € POUR TOUS

Ces derniers mois ont notamment été marqués par quelques négociations ayant apporté des avancées avec des accords sur lesquels nous avons apposé notre signature : Maintien de salaire pour les journées enfants malades et Congés pour les proches aidants.

Poursuivant sur leur lancée, les employeurs d'UNISS ont souhaité revoir l'ensemble de la convention collective afin de la mettre en conformité avec le droit existant. En particulier sur tous les sujets concernant les modifications des instances représentatives du personnel ayant subi ces dernières années une refonte conséquente. Transformer les Comités d'Entreprise en CSE, le CHSCT¹ en CSSCT² notamment. Rien d'extravagant donc, surtout que la position de départ des employeurs n'était pas à l'amélioration du droit existant mais simplement à une retranscription littérale du droit du travail.

Dans ce cadre, quelque peu contraint, nous avons été surtout attentifs à ce qu'aucune modification ne vienne réduire le droit présent dans la convention collective. En tout cas, ne pas dépasser la réduction du droit imposée par le Code du travail lui-même puisqu'il s'agissait bien de ça lors du passage en CSE avec la fusion de l'ensemble des instances et la réduction des droits des représentants du personnel accompagnant ces textes régressifs.

Dans la mesure où les modifications apportées n'apportaient pas de droits nouveaux supplémentaires, **nous avons décidé de ne pas signer cet accord.**

Le contexte plus général dans lequel est plongé notre secteur n'est pas sans conséquence les négociations en cours. Je veux parler de la situation dans la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale. Celle-ci semble provoquer chez les employeurs d'UNISS une certaine précipitation pour ne pas dire une certaine impatience...

Lors d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) extraordinaire en visioconférence, les employeurs ont souhaité aborder cet accord de révision de la convention collective ainsi qu'**un accord spécifique sur les 183 € pour tous dit Accord Ségur...** Pris dans l'urgence imposée par les injonctions gouvernementales dans le secteur sanitaire, social et médico-social, Branche dans laquelle les employeurs d'AXESS ont

décidé de mettre à signature deux accords (l'un sur les 183 € pour tous et le second, sur un accord de méthode pour l'établissement d'une Convention Collective Unique et Etendue), UNISS nous a soumis un texte en espérant une mise à signature suffisamment rapide pour le présenter lors de la Commission Nationale d'Agrément devant se réunir avant la fin du mois de juin.

Le texte présenté est une reprise dans les grandes lignes de l'accord proposé (imposé ?!) sur la table de négociation citée précédemment. Nous avons pu faire part de nos critiques sur l'orientation même de ce texte qui, bien sûr, fait référence à la Convention Collective Unique Etendue en devenir, critiques également sur l'exclusion des salariés en insertion de ce complément de rémunération alors même qu'ils sont parmi les salariés les moins bien payés, critiques sur les éléments conditionnant son versement aux garanties de financement. Le contexte est différent cependant de l'autre table de négociation, puisqu'aucun autre accord n'est en jeu, aucune contrepartie concrète et immédiate ne venant peser sur les dispositions contenues dans l'avenant.

Conscients cependant de l'état de délabrement salarial auquel les salariés ont à faire face, l'analyse précise du texte nous paraît indispensable sans que ne puisse être exclue la possibilité même d'une signature. Au moment d'écrire ces lignes, nos instances ne se sont pas encore réunies. Nous avons demandé un délai de signature suffisant pour que ce texte puisse y être discuté. Lorsque le Bulletin fédéral paraîtra, un communiqué explicitant notre décision aura été sans nul doute publié.

La précipitation des uns, l'impatience des autres, les tensions qui montent de toutes parts, d'injonctions en dissolution, nous sommes certainement dans un moment historique. Situation de crise, sans aucun doute. Mais ne nous résignons pas. Les jours heureux restent à portée de revendications.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral



¹ Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

² Commission santé, sécurité et conditions de travail



QUESTIONS DES SALARIÉS SUR LA PRIME POUR LE DÉPART À LA RETRAITE

J'ai travaillé à temps partiel pendant mes dernières années d'activité, comment sera calculée ma prime de départ à la retraite ?

Une décision de la CNPC (Commission Nationale Paritaire de Conciliation) datant de 2008, répond favorablement à cette question. A partir du moment où le salarié remplit les conditions pour recevoir une prime de départ à la retraite (1, 3 ou 6 mois de salaire en fonction du nombre d'années de travail), les éventuelles années de travail à temps partiel en fin de carrière n'impactent pas le droit acquis.

Procès-verbal du 11 février 2008

« (...) En cas de départ à la retraite (...) tout salarié permanent cessant ses fonctions pour départ en retraite bénéficiera d'une indemnité de départ dont le montant sera fixé à :

- 1 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire s'il totalise 10 ans d'ancienneté au service de la même entreprise,
- 3 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins 15 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention,
- 6 mois des derniers appointements, y compris les indemnités permanentes constituant des compléments de salaire, s'il a au moins 25 ans d'ancienneté dans une activité relevant du champ d'application de la présente convention

(...) »

La Commission décide de définir les notions « d'appointement » et « d'indemnité permanente ».

Devront être pris dans l'assiette des sommes servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite, les éléments de rémunération suivants :

- coefficient + sur-classement internat éventuel,
- indemnité de réduction du temps de travail,
- indemnité de sujétion spéciale de 8.21 %,
- avantage en nature (nourriture, logement...),
- les régimes indemnitaires à caractère permanent :
- article 12 de l'annexe 6, indemnité mensuelle à caractère forfaitaire,

- annexe 2, responsabilité et gestion,
- annexe 3, prime CER CEF,
- annexe 5, prime de risque de 7 points,
- annexe 5, prime de sujétion des surveillants de nuit qualifiés et maitresses de maison,
- les régimes indemnitaires qui ont une fréquence mensuelle :
- indemnité pour travail dimanche et jour férié,
- indemnité d'astreinte,
- indemnité de logement attribuée à titre personnel,
- ne seront pas concernés notamment :
- l'indemnité compensatrice de congés payés,
- les heures supplémentaires quand elles n'ont pas de caractère permanent,
- les indemnités versées au titre de l'annexe 1 bis à la convention collective (transferts),
- les rappels de salaire portant sur des périodes précédentes.

En outre, la CNPC confirme que les salariés qui totalisent au moins 10 ans d'ancienneté à temps plein, ou 15 ans d'ancienneté à temps plein ou 25 ans d'ancienneté à temps plein, doivent bénéficier respectivement d'une indemnité égale à : 1 mois, ou 3 mois, ou 6 mois de salaire à temps plein **selon le cas, sans que ladite indemnité puisse être réduite au prorata des périodes d'activité à temps partiel intervenues au-delà de ces 10, 15 ou 25 années d'activité.**

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale



Familles Rurales – ECLAT



Chronique de la fusion des conventions collectives/champs conventionnels Familles Rurales, ECLAT et les Structures associatives de pêche de loisirs et de protection du milieu aquatique

Pour rappel, l'accord collectif de fusion, daté du 9 février 2023, définit la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) comme convention collective de rattachement.

C'est dans ce cadre, que nous travaillons avec les deux autres Fédérations FO concernées, la FEETS (Fédération Equipements, Environnement, Transport et Service) et la FEC (Fédération des Employés et Cadres) dont le SNEPAT-FO (Syndicat National de l'Education Permanente, de la formation, de l'Animation, du sport, de l'hébergement et du Tourisme). Notre délégation se compose de 11 camarades.

Nous sommes partis du postulat, au départ de la négociation de la fusion, que la signature d'un accord ne serait possible par FO que s'il y a une décision unanime des trois Fédérations en ce sens.

La négociation de la fusion commence par le bloc sur la durée et l'organisation du temps de travail.

EXOPEE (syndicat employeur) a proposé dans un premier temps de relever dans un document l'existant de chacune des conventions, dont la présentation a été faite en séance. Nous avons pu constater l'hétérogénéité des droits existants dans ces trois conventions.

Nous avons programmé avec nos camarades des autres Fédérations des temps de travail pour établir des propositions, si cela nous semble nécessaire, afin de modifier l'architecture de la convention collective, les intitulés, voire d'en supprimer ou d'en rajouter. De la même façon, nous ferons des propositions afin d'améliorer son contenu et de gommer tout ce qui apparaît comme illégal.

Notre première journée de travail nous a démontré les particularismes des uns et des autres et l'étendue du travail pour établir des propositions et revendications qui permettront à chacun d'obtenir des améliorations.

Notre ressenti s'est confirmé lors de l'entrée en négociation sur ce thème puisqu'en une après-midi, nous n'avons que survolé les

thèmes sur la durée maximale du travail, les dispositions spécifiques aux jeunes travailleurs, ainsi qu'une petite partie sur le temps de travail effectif.

En effet, chaque organisation syndicale a fait ses propositions sur ces thèmes, mais aucune réponse n'est apportée en séance par les employeurs, hormis, « on prend note ».

Aujourd'hui, la question est de savoir si ces allers-retours verbaux et prises de notes vont être le mode opératoire pour cette négociation. Cela va nécessairement engendrer un long périple, les employeurs souhaitant conserver chacun leur particularisme, donc, nous pourrions retrouver dans le futur texte un délai de prévenance pour un changement d'horaire allant de 15 jours à la veille !

Ce n'est qu'un exemple car il en est de même pour les temps de pause et/ou de repas, pour certains on est sur un temps de pause, d'autres, sur un temps de pause/repas et les derniers un temps de repas. Autant de modulations possibles en fonction du lieu de travail.

Le fait de travailler avec nos camarades des autres Fédérations est très enrichissant. La diversité des droits dans nos conventions et nos métiers nous oblige à trouver des points d'appui communs pour défendre les droits existants pour chacun et les améliorer. Cependant, cela montre les limites de l'exercice, réunir trois conventions qui peuvent être très éloignées les unes des autres.

Mais comme à Force Ouvrière nous sommes des acrobates, nous porterons nos revendications jusqu'à l'issue de la négociation !

Nathalie CALLANQUIN et Catherine JAEGLÉ
Négociatrices





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.



LE PETIT LIVRE NOIR DE L'INCLUSION SYSTÉMATIQUE ET FORCÉE DU SDAS FO 92



Sommaire

Introduction DE L'INCLUSION SYSTÉMATIQUE ET FORCÉE

I. Témoignages

- A. Rencontre avec le personnel d'un IME à la suite de la manifestation du 25 janvier 2024 contre l'acte II de l'inclusion
- B. Rencontre avec le personnel d'un SESSAD
- C. Réflexion avec le personnel d'un Hôpital de jour
- D. Témoignage d'un médecin psychiatre
- E. Témoignage d'une psychologue
- F. Témoignage d'un professeur des écoles

II. Mise en place de l'acte II de l'inclusion

- A. Le plan Inclus' IF 2030 de l'ARS Ile de France
- B. Le démantèlement du secteur médico-social arrive à grand pas
- C. Le DAR : un outil d'inclusion

III. La résistance

- A. Motion du congrès de la Fédération Nationale de l'Action Sociale
- B. Tract sur le retrait de l'acte II de l'inclusion
- C. Extrait de la résolution de l'AG du SDAS 92 (21 mars 2024)



INTRODUCTION

Dans le cadre d'une cure d'austérité imposée aux écoles et plus encore aux établissements médico-sociaux, le gouvernement Macron-Borne a inscrit l'« Acte 2 de l'Ecole Inclusive » dans son projet de loi de finances 2024 adopté sans débat au parlement par le 49-3 dans la nuit du 7 au 8 novembre 2023.

En particulier, l'Article 53 instaure le dispositif PAS (Pôle d'Appui à la scolarité), qui peut être piloté par un chef d'établissement. Il remplace le PIAL (Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé) qui regroupait les écoles d'un même secteur géographique et mobilisait l'ensemble des personnels pédagogiques et éducatifs pour identifier les besoins de l'élève en situation de handicap. Celui-ci a été retoqué par le conseil constitutionnel le 28 août 2023.

En fait, avec le PAS, l'Education Nationale pourra imposer ses pratiques pédagogiques à tous, au détriment d'un accompagnement spécialisé nécessitant la prise en compte des soins médicaux auxquels pouvaient prétendre les élèves relevant du handicap.

Il convient ici de rappeler, sans exagération ni provocation, les questions qui se posent et restent hélas sans réponse satisfaisante :

Si les enfants doivent être scolarisés dans la classe correspondant à leur âge, comment gérer les grandes différences de niveau scolaire ?

Que deviennent l'éducation et soins dont ont besoin les enfants qui nous occupent ?

Quelles sont les limites de ce qu'on peut demander aux enseignants alors que les classes sont déjà surchargées ?



Comment se satisfaire de la réponse de la hiérarchie : « c'est la loi, vous n'avez pas le choix » ? Cet argument d'autorité est justifié par la différenciation pédagogique qui logiquement est censée faire des miracles ! Mais, même avec des moyens conséquents, qui ne sont pour le moins pas à l'ordre du jour, il est évident que la « différenciation pédagogique » ni ne soigne ni ne rééduque.

Le ministère de l'Education prévoit donc d'aller plus loin encore dans l'inclusion scolaire systématique en intégrant le médico-social dans les écoles. Il s'agit là d'un double démantèlement :

- D'une part, celui des classes et structures spécialisées et adaptées qui ont vocation à prendre en charge les enfants relevant du handicap.
- D'autre part, celui de l'école publique classique par une dévalorisation manifeste au profit du privé.

Sous des couverts d'égalité et de pseudo-humanisme, le gouvernement Macron-Borne continue d'organiser la fin de l'accès aux soins et aux enseignements adaptés.

Sous prétexte de l'éthique qui veut que tout enfant ait le droit de fréquenter l'école ordinaire, on va réussir à tout détruire, c'est-à-dire à la fois les établissements médicaux-sociaux et l'école publique classique.

Sous prétexte fallacieux de justice sociale et d'effacement des divisions, on met en place une école inclusive complètement impossible ignorant le handicap.

Cette hypocrisie est source de conflit et renforce encore une éducation à deux vitesses : ceux qui auront les moyens d'une école « élitiste », et les autres, beaucoup plus nombreux.

Le comble est qu'aucun moyen supplémentaire n'est accordé aux écoles qui manquent déjà cruellement de moyens.

Comment le handicap peut-il être à ce point nié ?

On ne peut plus dire que l'inclusion systématique a pour seul objectif de faire des économies : elle signe aussi la volonté de nuire à l'enseignement public en général.

Dans cette dégradation programmée, le cas des personnels dont on exige une polyvalence problématique pour un salaire de misère pose particulièrement question. C'est notamment le cas des AESH (Accompagnant des Elèves en Situation de Handicap) dont on attend encore non seulement un salaire mais aussi un statut décent.



I. Témoignages

A. Rencontre avec le personnel d'un IME à la suite de la manifestation du 25 janvier 2024 contre l'acte II de l'inclusion

Tous les professionnels étaient présents : éducateurs spécialisés, orthophonistes, psychologues, enseignants et infirmière.

Pourquoi l'institution spécialisée :

L'institution spécialisée est le seul endroit accueillant des jeunes grâce à une prise en charge globale, individualisée et adaptée au plus près de leurs besoins par une équipe pluridisciplinaire.

1. Importance du lien avec les parents :

L'enfant reste à tout prix dans les écoles et est orienté très tardivement vers les institutions car ces dernières souffrent d'une mauvaise image à l'extérieur : elles sont vues comme des lieux d'enfermement pouvant exercer de la maltraitance. De plus elles dispensent rarement un enseignement scolaire alors que cela correspond aux attentes des parents. Il est donc essentiel de faire un travail de proximité afin que les enfants soient pris en charge au sein d'une structure adaptée. Un long cheminement qui porte ses fruits lorsque les parents disent : « pourquoi n'ai-je pas mis mon enfant là plus tôt au vu des progrès qu'il fait ? », reconnaissant ainsi la fonction de nos institutions spécialisées et leur place au sein de la société.

La loi d'intégration scolaire et ce qu'elle a engendré :

Cette loi renforce le désir des parents dans la possibilité de laisser leurs enfants au sein des écoles. Celle-ci est un leurre pour les pathologies de certains enfants qui se retrouvent en souffrance et cabossés lorsqu'ils arrivent à 11 ou 12 ans au sein des institutions.

La prise en charge dans une classe et une prise en charge SESSAD ne sont pas suffisantes. Une place au sein d'une institution est une réalité et une nécessité pour **le bien-être et l'évolution du jeune**.

2. L'école lieu de savoir non adaptée.

Témoignage d'une professeure des écoles ayant travaillé au sein d'une Unité d'Enseignement en Maternelle Autisme accueillant **7 enfants atteints de TSA**. Elle nous explique qu'en grande section de maternelle un travail était fait pour préparer les parents à la possibilité, pour leur enfant, d'intégrer une institution spécialisée dès qu'une place serait disponible. L'enfant se retrouvait alors sur une liste d'attente, donc sans solution, car il n'existe pas de dispositif semblable en primaire, ou bien les dispositifs actuels ne sont pas adaptés et/pas suffisants pour ce type de pathologie. Il y avait 140 A l'époque, 140 enfants sur ce secteur n'avaient aucune solution.

On sait que dans une classe dite ordinaire aux effectifs déjà surchargés, d'élèves aux capacités disparates, on trouve des enfants présentant des pathologies psychiques, ce qui entraîne une souffrance tant chez les élèves que chez les enseignants. Un glissement est en marche : les enfants auparavant accueillis dans nos institutions se retrouvent actuellement à l'école, au mieux dans des classes ULIS.

3. Éducateur spécialisé accompagnant dans les écoles

L'accompagnement des enfants dans les écoles par les éducateurs place ces derniers dans une grande solitude car ils n'ont plus de liens avec une équipe pluridisciplinaire contrairement à ce qu'offre une institution spécialisée. L'éducateur doit à la fois faire fonction de psychologue, d'assistante sociale en plus de son métier d'éducateur auprès de l'enfant et de sa famille.

L'enfant ne peut assimiler les savoirs dispensés par l'école que s'il en a les capacités psychiques, ce qui n'est pas toujours le cas. Les institutions spécialisées offrent une prise en charge globale et pluridisciplinaire qui permet de travailler sur les différents aspects de la personne (psychique, cognitive, orale, psychomotrice, et sociale...) dans une logique de parcours individualisé.

La politique d'inclusion vue par les professionnels :

- C'est une histoire d'économie budgétaire entre deux ministères.
- Une non-considération des besoins de la personne en situation de handicap.
- Une démarche inversée
- Incompréhension générale de ce dispositif qui va à l'encontre du bien-être des enfants, on peut même parler de maltraitance
- Nos institutions sont le dernier rempart avant la psychiatrie

B. Rencontre avec le personnel d'un SESSAD

Classe gérée par des IME au sein des écoles, se pose la question d'un retour d'une inclusion non incluse dans les écoles.

Questions soulevées :

Il y aura-t-il doublement des effectifs ULLISS ?

Mettront-ils les moyens nécessaires ?

Il y a déjà des combats pour les conditions de travail pour les enseignants mais avec ces mesures on va vers une destruction massive de l'école.

Il y a une augmentation de jeunes porteurs de Handicap au sein des écoles (augmentation de 130 000 à 400 000 sans augmentation de budget)

L'inclusion ne doit pas être une histoire d'économie mais doit être pensée pour une réduction de l'exclusion, mais pas pour une réduction des effectifs et des moyens qui fait perdre son sens et cela ne peut être une réponse exclusive.

La structure des écoles

Il faut conserver les établissements spécialisés car pour certains jeunes l'inclusion est une vraie souffrance il ne faisait aucune acquisition, il n'était pas dans des conditions adéquates à ses besoins ; la réorientation en IME était nécessaire ce qui leur a permis de s'épanouir d'entrer dans les apprentissages qu'ils n'auraient pas acquis à l'école.

1. L'école

Non l'école n'est pas un lieu adapté pour les besoins particuliers de ces jeunes seules les institutions peuvent y répondre.

L'école n'est même pas adaptée en termes de structure pour accueillir les handicaps physiques lorsque l'on voit de bâtiments vieillissants avec des escaliers sans ascenseur.

Le personnel n'est pas prêt et pas formé à l'heure actuelle, il est dépassé par le profil des enfants.

Cela demanderait un investissement en formation.

2. Conséquence sur la prise en charge des troubles du comportement

Comment sont gérées les crises, acte de violence pour lui-même et pour les autres. Qui gèrera sans équipe pluridisciplinaire pour la réflexion sur le quotidien de l'enfant.

Le gouvernement ne tient aucun compte de l'expérience des professionnels de terrain.

Les enfants pris en charge en ULLISS souffrent du regard des autres, et lorsqu'ils se retrouvent avec des camarades avec des gros troubles du comportement, les autres jeunes les associent ce qui ne leur permet pas de se faire des relations avec les autres jeunes. Pour les jeunes neurotypiques cela peut être angoissant.

Au sein des établissements scolaires cela amène des tensions au sein des enseignants et met à mal certaines inclusions car les enseignants ont une méconnaissance sur l'accueil de ces enfants au sein de leur classe.

3. Enjeu économique

Le gouvernement attend de faire des économies sur le prix du fonctionnement

L'enjeu économique ne doit être prépondérant sur la santé mentale des jeunes porteurs de handicap ? (Mal-être).

Economie sur le prix de fonctionnement (prix de journée, charge, loyer...).

Comment seront gérées les crises, acte de violence pour lui-même et pour les autres. Qui les gèrera sans équipe pluridisciplinaire pour la réflexion sur le quotidien de l'enfant.

La question est que le pouvoir met des systèmes en place sans la consultation des personnes travaillant sur le terrain qui par leur expérience apporteraient de la matière, mais c'est elle qui ramasse les pots cassés.

4. Les familles

Pour les familles s'occuper de leur enfant est très complexe lorsque les établissements sont fermés pour de très courtes durées, comment feront-elles, les centres de loisirs ne sont pas adaptés et les places pour des séjours de rupture insuffisantes.

L'animateur sera-t-il auprès des familles, au sein des centres de loisirs !!!! quel sera son futur métier (Animateur/AESH) ?

Un enfant est considéré comme inclus même s'il intègre une classe ½ journée par semaine. Quid du reste du temps pour les familles et leur vie professionnelle ce que les structures spécialisées leur permettraient.

Les mères seront-elles obligées d'arrêter leur activité pour s'occuper de leur enfant ?

Cela amènera-t-il à une plus grande précarité ?

Quelle répercussion sur le reste de la famille (fratrie) ?

Situation d'isolement, de détresse et sans moyen

C'est un projet voué à l'échec au vu de toutes ces conditions réunies.

C. Réflexion avec des membres du personnels.

Odile, ME : « ça pourrait être bien, mais ça va être compliqué. Nous serons amenés à devenir éducation nationale. »

Hassan, instituteur spécialisé : « livret de parcours inclusif, tout le monde va le remplir et ça va être encore un sacré bordel. Ils veulent flinguer l'éducation nationale ».

Le livret de parcours inclusif est une application qui propose des réponses pédagogiques aux besoins éducatifs particuliers des élèves dans le cadre de la mise en œuvre d'un programme personnalisé de réussite éducative (PPRE), d'un plan d'accompagnement personnalisé (PAP), d'un projet d'accueil individualisé (PAI) ou d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS).

Laurence, éducatrice spécialisée : « c'est bien mais il faudrait le faire de manière adaptée et pas pour tout le monde. »

Lena, psychomotricienne : « ça dépend pour qui, pas pour tout le monde. Ça va être très compliqué avec nos jeunes. »

Georges, éducateur spécialisé : « c'est bien sur le papier, mais c'est irréalisable. Pas pour nos jeunes. » ES

Paroles d'AESH : Dans les écoles nous voyons bien que c'est compliqué, pas de moyens ni de formation.

Mutualiser les AESH, regroupement de 5 enfants dans une classe pour faire une économie d'AESH, une seule s'occupe de 5 enfants avec l'institutrice.

Pour les enfants difficiles les institutrices évitent par tous les moyens de les avoir en classe quitte à changer de niveaux.

Dans certaines écoles, il y a ce qu'on appelle les classes IME : des enfants qui viennent d'un IME voisin pour être pris en charge par des éducateurs du même IME, sans avoir aucun contact avec les élèves. C'est curieux !

Constat :

1- les professionnels ne sont pas suffisamment au courant. Les prises en charge sont difficiles, le personnel en nombre insuffisant, les salariés ont « la tête dans le guidon », il est difficile de mener une lutte face aux décisions qui tombent.

2- Le délitement des équipes, le turn-over, les pressions des directions, font que nous avons de moins en moins d'équipes pluridisciplinaires structurées, stables et formées dans les établissements.

D. Témoignage d'un médecin psychiatre

Extraits d'une discussion qui a eu lieu au dernier CVS (Conseil de la vie sociale du SESSAD et de l'IMP) à laquelle le psychiatre de l'établissement avait été invité.

Dans votre réunion je vous ai transmis la déclaration du président de la République, déclaration qu'il a faite lors de sa participation

à la dernière « CNH » (Conférence Nationale du Handicap). Cette déclaration est tout à fait officielle car elle figure dans le compte rendu officiel de cette CNH qui s'est tenue le 26 avril dernier (voir note*) : puisqu'elle est issue du dossier de presse de cette CNH

Je l'ai trouvée dans un document syndical de la Fédération Nationale de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle (FO) qui est un des syndicats qui organisait cette manifestation du 25 janvier dernier. Le document s'intitule : « Acte 2 de l'école inclusive : tous concernés, tous en danger ».

Voici la citation exacte :

« (...) l'accompagnement médico-social doit se faire dans les murs de l'école. Pour cela des équipes médico-sociales seront positionnées auprès de l'Education nationale pour intervenir en soutien des élèves et des équipes pédagogiques. Les professionnels libéraux (ergothérapeutes, orthophonistes, etc.) pourront exercer dans les murs de l'école. NOTRE AMBITION EST DE METTRE FIN AUX ETABLISSEMENTS FERMES DANS LESQUELS LES ENFANTS VIVENT A PART. (souligné par moi) Les établissements médico-sociaux pour enfants vont donc se transformer pour devenir des plateformes de services coordonnés, en partenariat avec les écoles, les collèges, les lycées. (...) »

Il s'agit donc bien pour les pouvoirs publics, de fermer tous les établissements médico-sociaux pour enfants. C'est la première fois que cet objectif est officiellement annoncé.

Cette annonce va à l'encontre des besoins réels des enfants en situation de handicap qui sont déjà en établissements médico-sociaux car tout le monde sait que les enfants qui ne peuvent pas bénéficier des écoles ordinaires se retrouveront inscrits « théoriquement » à l'école, mais « concrètement », et c'est cousu de fil blanc, ils seront au domicile de leurs parents. Avec les conséquences que l'on entrevoit clairement.

Vis-à-vis des enfants actuellement en listes d'attente d'une place et établissement m-s, ce n'est pas non plus raisonnable : pour notre IME sur 36 enfants avec déficience intellectuelle inscrits 13 le sont dans la section TSA (pour autistes) : et la file d'attente est de 80 enfants avec TSA actuellement ! Tous les enfants avec TSA ne sont pas des enfants avec Asperger (haut niveau) pouvant bénéficier, car sans trop de troubles comportementaux, de l'école ordinaire (seuls 20 à 30 % des enfants avec TSA le sont et tous ne peuvent pas bénéficier sérieusement d'une inclusion). Mais pour les 70 à 80 % avec TSA non Asperger qui restent : que vont-ils devenir sans IME ... « concrètement » ? Pour les 26 enfants actuels de l'IMP qui ne sont pas avec TSA la liste d'attente est de 30 enfants ! Temps moyen d'attente : 2 à 3 ans ! Et on veut fermer tous les établissements ! N'est-il pas temps de leur dire stop ! arrêtez tout de suite ! retirer cet acte 2 tout de suite, vous faites fausse route ! Ne touchez pas à nos établissements ?

A mon avis un président qui a déjà fermé sans le moindre état d'âme des services d'urgences et de maternités en pleine pandémie COVID et qui poursuit sur cette lancée après le COVID, est à prendre au sérieux quand il annonce vouloir fermer les établissements médico-sociaux pour enfants.

Mon avis personnel est que la mobilisation de tous les parents concernés sur cet axe (ne touchez pas à nos établissements, aucune fermeture d'établissement m-s pour enfants !) sera déterminante.

E. Témoignage d'une psychologue travaillant en CMPP.

Dans le cadre de l'Acte 2 de l'inclusion, et dans la continuité des politiques gouvernementales successives réalisant la destruction du secteur médico-social, nous assistons à une déspecialisation continue des missions des institutions médico-sociales accueillant du public en santé mentale.

L'heure de la fin des agréments par âge et par pathologie a sonné. SESSAD, IME, Mecs, ITEP, « *tout le monde accueille tout le monde* », sans discrimination. Enfin, en réalité, on n'accueille pas tout le monde... tant le manque de places dans les établissements est criant et en augmentation. De plus en plus nombreuses sont les familles qui ne trouvent pas d'accueil en institutions de soin spécialisé et qui n'ont d'autre recours pour leur enfant que l'école, parfois à temps très partiel, ce qui met les parents en difficulté pour garder leur enfant. Dans le meilleur des cas, pour les enfants d'âge primaire, (voire secondaire !), des classes ULIS sont proposées mais elles correspondent rarement à une prise en charge adaptée et spécifique de l'enfant et se situent parfois loin du domicile des familles.

Par ailleurs, plus l'enfant est âgé, moins il a de chances d'être admis dans un établissement adapté. L'exemple d'une petite fille de 10 ans atteinte d'un trouble autistique sévère est parlant. Aucune place ne lui est attribuée dans un lieu adapté à sa pathologie. Chaque année, la MDPH adresse à ses parents la même liste d'instituts spécialisés ayant déjà refusé l'enfant faute de place les années précédentes, chaque année on leur oppose le même refus.

Outre les conséquences sur ces enfants laissés sans soin et leurs familles, on constate l'épuisement des personnels de l'Education Nationale et des AESH tous volontaires et dévoués mais démunis. Ces derniers se font de plus en plus rares et se voient attribuer plusieurs enfants dans une même classe voire dans des groupes scolaires différents. Les AESH sont peu formés, mal payés et peu soutenus, ce qui n'est pas sans effet sur le fonctionnement des classes et le travail des professeurs des écoles. Plus scandaleux encore est le constat d'une tendance à l'uberisation des AESH dont certains sont employés à titre privé donc payant ! par des parents ayant les moyens pour accompagner leur enfant dans la classe...

F. Témoignage d'un professeur des écoles

Enseignante en maternelle depuis une dizaine d'années j'ai eu de nombreux enfants en situation de handicap dans mes classes.

Ces enfants pour la grande majorité ne sont pas accompagnés avant la grande section quand ils ont cette chance.

Cela pour plusieurs raisons, d'abord les délais d'observations de ces enfants par le RASED* qui bien souvent n'est pas au complet et qui a une juridiction (nombre d'école) beaucoup trop grande.

La réticence des parents à accepter que leur enfant puisse être en difficulté, le mot handicap dans l'appellation de la MDPH peut en effet être rédhibitoire.

Ensuite le dossier est assez lourd à constituer et d'un accès difficile pour des familles souvent démunies face à l'écrit et aux formulaires complexes.

Les docteurs de l'éducation nationale en trop petit nombre n'ont que rarement le temps de les aider dans ces démarches.

Quant enfin le dossier est constitué, les délais de notifications par la MDPH sont très longs car ils semblent manquer de moyens.

Pour finir il faut alors suivre que la notification soit pour une AESH mutualisée ou individuelle jongler avec les AESH* existantes et déjà mutualisées ou alors recruter.

Les situations qui en découlent sont que les AESH ont deux voire trois enfants avec des situations différentes à gérer parfois aussi sur des lieux distants (plusieurs écoles) et du point de vue des enfants un appauvrissement des aides envisagées au départ (il n'y a pas, à ma connaissance d'obligations horaires pour les notifications d'aide mutualisées). Seules les notifications à plein temps (aide individualisée) sont protégées par la loi et impliquent une obligation pour l'état en termes d'aide.

Dans ma carrière j'ai toujours eu au moins un élève en situation de handicap et cela la plupart du temps sans AESH.

Ces dernières années le fait est que la moyenne est plutôt à deux enfants avec parfois quelques heures d'AESH dédiées à un de ces enfants mais le plus souvent sans aide aucune.

On peut parler ici de maltraitance envers ces enfants qui se retrouvent dans des classes bruyantes, agitées (cela crée souvent de la souffrance chez eux) et qui malgré tous les efforts déployés n'ont pas la possibilité de progresser faute de temps dédié et de moyens.

***RASED** : Réseau d'aide spécialisé aux élèves en difficulté.

***AESH** : Accompagnant des élèves en situation de handicap.

II. Mise en place de l'acte II de l'inclusion

A. Le plan Inclus' IF 2030 de l'ARS Ile de France ;

Le plan Inclus'IF s'inscrit dans le cadre de l'Acte II : mettre en place des changements concrets dès 2024 et d'ici 2030.

Il bénéficie d'un budget de fonctionnement de 310,9 M d'euros. Il sera co-construit avec l'ensemble des partenaires institutionnels (Conseils départementaux, rectorats, représentants des usagers et des fédérations d'organismes gestionnaires ...). C'est une « *démarche partenariale pour surpasser les blocages trop souvent rencontrés pour le développement de l'offre : mieux identifier le foncier disponible, faire émerger des projets innovants, notamment pour développer l'inclusion* ».

« *Le plan Inclus'IF 2030 constitue à la fois un engagement financier fort pour créer de nouvelles solutions pour les personnes handicapées, mais aussi une démarche partenariale pour surpasser*

les blocages trop souvent rencontrés pour le développement de l'offre : mieux identifier le foncier disponible, mieux accompagner les structures du médico-social, former et fidéliser les personnels, faire émerger des projets innovants notamment pour développer l'inclusion. Les personnes en situation de handicap et leurs familles doivent voir des changements concrets pour eux dès 2024 et d'ici 2030 sur l'ensemble du territoire francilien », a commenté Amélie Verdier, Directrice générale de l'Agence régionale de santé Île-de-France.

Pour chaque rectorat, 10 dispositifs médico sociaux au service de l'inclusion scolaire seront développés par l'ARS IDF et les rectorats. Le Conseil Régional contribuera à ce plan

(Ressources Humaines et compétence sur les formations).

L'ARS lance dans ce cadre un appel à « Manifestation d'intérêt » (AMI) qui s'adresse aux gestionnaires d'établissements et services médico sociaux et aux établissements de santé dans le cadre de **projets de transformation.**

B. Le démantèlement du secteur médico-social arrive à grand pas

Dans le cadre des orientations de L'ARS Île-de-France publie des avis d'appels à projets, ou d'appels à manifestation d'intérêt qui « contribuent à l'évolution et à la transformation de l'offre médico-sociale ». Que se passe-t-il dans notre association ? deux changements vont s'opérer.

- Mise en place des orientations au sein des structures
- Création de plateforme regroupant IME + SESSAD

A la place de l'internat de semaine des places d'internat seront mise à disposition pour des séjours de rupture pour les familles.

L'ARS pourra « ajuster la politique budgétaire Régional au moyen de crédits non reconductibles où pérennes ».

Des prix de journée seront octroyés aux familles qui, avec ceux-ci, payeront nos services (éducatif, soin, hébergement), nous ne serons plus que des prestataires.

Pour mémoire rappelons les transformations qui ont eu lieu dans les établissements de notre association. Seul internat du département pendant des années, l'établissement s'est vu retirer 24 places dont 12 pour la création d'un SESSAD et 12 ont été supprimés, puis il a été divisé avec une partie internat (hébergement) et une partie externat.

Inclusion scolaire : la transplantation des classes dans les écoles

Profitant des fermetures des classes au sein des écoles publiques, l'association projette de récupérer ces lieux pour transférer les apprentissages scolaires dans les écoles de quartier.

C. Le DAR : un outil d'inclusion

Un nouveau dispositif a été mis en place depuis cette année à Colombes : le DAR (dispositif d'auto-régulation). En France on compte environ 70 DAR.

L'autorégulation est définie comme la capacité que peut avoir une personne à maîtriser ses pensées, ses émotions et ses compor-

tements. Ces compétences sont censées favoriser l'autonomie et la réussite des élèves.

Il s'agit en fait de réduire les comportements problématiques des élèves autistes (voir <https://www.ac-versailles.fr/le-dar-une-approche-innovante-pour-l-inclusion-scolaire-127866>) et de développer leur autonomie dans les apprentissages.

Ces DAR accueillent 7 à 10 élèves touchés par un TSA. Ces enfants sont scolarisés dans leur classe d'âge de référence, à temps plein. Une salle spécifique leur est attribuée pour des activités d'entraînement à l'autorégulation et d'anticipation des activités d'apprentissages. A Colombes ils bénéficient d'une enseignante dédiée à temps plein (non spécialisée), d'une éducatrice spécialisée, d'une psychologue et d'une psychomotricienne (non présentes à temps plein).

Le mot magique du moment est lancé, l'autorégulation : la capacité de s'autoréguler, c'est-à-dire d'établir ses propres limites et de gérer ses émotions, sa capacité d'attention et son comportement.

Tout semble bien facile sur le papier !

III. La résistance

A. MOTION DU XIX^{ème} CONGRÈS DE LA FNAS FO CONTRE L'ACTE II DE L'ÉCOLE INCLUSIVE

À l'occasion de son XIX^{ème} Congrès à Port Leucate du 7,8,9 et 10 novembre 2023 et à dix jours de la Conférence nationale du 17 novembre 2023 pour le retrait de l'Acte II de l'École Inclusive, la FNAS FO invite les syndicaux départementaux avec les syndicats d'enseignants, de la santé privée et des territoriaux de continuer à se réunir afin de la préparer au mieux et construire le rapport de force sur la base de nos revendications :

- Retrait de l'acte 2 de l'école inclusive
- Dresser le livre noir de l'inclusion scolaire systématique
- Construire la mobilisation en direction des ministères concernés
- Contre la fermeture des établissements spécialisés et des suppressions de postes
- Pour exiger le maintien et la création de toutes les places nécessaires dans les établissements sociaux et médico-sociaux
- Pour la création de postes d'enseignants et d'éducateurs spécialisés, d'animateurs éducateurs et de personnel de santé
- Pour un statut et un vrai salaire des AESH et AED
- L'abandon des Pôles Inclusifs Accompagnement Localisés (PIAL)
- L'abrogation de l'article 53 du projet de loi de finance 2024 instaurant le pôle d'appui à la scolarité (PAS) qui veut supprimer les MDPH, lieu de mission indépendante, d'évaluation des besoins et des compétences et les professionnels qui la composent.

Port Leucate, le 10 novembre 2023
Votée à l'unanimité

B. Tract sur le retrait de l'acte II de l'inclusion

Syndicat Départemental de l'Action Sociale FO 92

18 janvier 2024

**Maintien de nos établissements
sociaux et médico-sociaux**

**Maintien de l'accès aux soins et à l'éducation spécialisée
pour les enfants relevant du handicap**

Il faut agir maintenant

**Pour le retrait
de l'Acte 2
de l'inclusion**

**Stop à l'exclusion déguisée
par l'inclusion forcée**

Le collectif sera notre force

Manifestation le jeudi 25 janvier 2024

à partir de 13 heures Place Edmond Rostand

(RER Luxembourg)

en direction du ministère de l'Éducation Nationale.

C. Extrait de la résolution de l'AG du SDAS 92 (21 mars 2024)

**Non à l'acte II de l'inclusion, non à la destruction du
secteur médico-social.**

Le 25 janvier, nous étions des milliers d'éducateurs, d'enseignants, d'AESH à manifester contre l'inclusion systématique et forcée. Pour les personnels de l'Action Sociale, il s'agit de dire :

Stop à l'exclusion déguisée par l'inclusion forcée, maintien de nos établissements sociaux et médico sociaux, maintien de l'accès aux soins et à l'éducation spécialisée pour les enfants relevant du (handicap).

Retrait de l'acte II de l'inclusion

Maintien de tous les établissements spécialisés

Création des places et des postes nécessaires

Dans notre département, l'Éducation Nationale commence à intégrer le personnel médico- social dans les écoles. Alors que les établissements spécialisés manquent cruellement de personnel qualifié (plus de 24 000 postes non pourvus dans les établissements relevant de la seule Convention 66), on commence à envoyer dans les écoles : des éducateurs, des psychologues et des psychomotriciens, (comme l'explique par exemple le journal de la municipalité de Colombes), aggravant encore le manque de personnel et le démantèlement du secteur.

L'AG du SDAS 92 décide de poursuivre le combat contre l'Acte II :

**- En poursuivant dans les établissements les discussions
avec les personnels des conséquences de cette politique**

- En multipliant les contacts avec les enseignants

**- En recueillant des témoignages et en poursuivant
la rédaction d'un « Petit Livre Noir » de l'Inclusion
systématique et forcée dans le département.**

Rejoignez-nous pour défendre nos intérêts collectifs

Je soussigné.....
souhaite adhérer au Syndicat département de l'Action
Sociale FO 92.

Adresse :.....

Mail :

Téléphone :.....

**A renvoyer soit par voie postale au SDAS 5 rue Ampère 92800
PUTEAUX ou par mail au sdas.fo.92@gmail.com**

”



Association des Paralysés de France Handicap



APF

France Handicap

“

Une Journée Nationale pour les élus de la section syndicale FO APF a été organisée le 13 juin 2024 à la FNAS FO avec les camarades Michel, Samira, Jérémy et Francis.

Cela nous a permis de faire le point sur les dernières élections professionnelles où FO a atteint 8.6 % sans que cela nous permette d'être représentatifs malgré sa 3^{ème} position d'organisation syndicale. Seules la CGT et la CFDT sont représentatives dans l'association et une présence importante de syndicats (CFTC, CFE-CGC, UNSA, SUD, STC) qui n'obtient aujourd'hui que très peu de suffrages. Les moyens syndicaux manquent et particulièrement le temps pour les Délégués Syndicaux.

Nous constatons que lorsque FO est implantée, le syndicat a une représentation forte aux élections professionnelles.

La représentativité n'est pas loin pour les militants, nous avons dégagé plusieurs objectifs pour le mandat à venir.

Faire le point sur le nombre d'adhérents, les implantations FO, améliorer la communication (notamment la création d'un logo), avec en point de mire les prochaines élections professionnelles.

Une journée d'échange sur l'association avec des constats de dégradation des conditions de travail, des périodes de ruptures conventionnelles et de licenciement.

Trois conventions collectives cohabitent dans l'association : la CCNT 66, la convention de la métallurgie et bien sûr la CCNT 51 (qui couvre le plus de salariés).

Quatre axes de travail :

1. Organiser le syndicat avec les élus
2. Communication auprès des salariés
3. Développer l'organisation syndicale (adhérents - implantations - réflexion et anticipation sur la préparation des prochaines élections professionnelles)
4. Réunir les camarades

Nous appelons les élus et adhérents FO de l'APF à se faire connaître en prenant contact avec la Fédération. Toutes les bonnes volontés sont les bienvenues pour renforcer l'équipe !

Une prochaine réunion est prévue le 8 juillet pour réunir les camarades.

Daniel LAURENT et Michel POULET

”



Missions locales



Depuis la mise en place de **France Travail** au 1^{er} janvier 2024, qui rappelons-le a notamment pour objectif de **renforcer l'accompagnement des entreprises dans leurs processus d'embauches** et doit permettre d'atteindre le « plein emploi », les salariés des Missions Locales ne peuvent qu'observer **une poursuite des politiques publiques d'austérité, toujours en faveur des entreprises et au détriment des services publics, des salariés et de la population.**

Alors que le déficit de la France s'aggrave, les services publics se dégradent ! Ce paradoxe s'explique par la politique de l'offre et les aides aux entreprises qui ne font qu'augmenter depuis maintenant 40 ans.

Les services et besoins publics sont sacrifiés ! En mars, Bercy a déjà appliqué un coup de rabot de 10 milliards d'euros sur les dépenses des ministères, dont 1,5 milliard dans le secteur social et médico-social. L'assurance-chômage subit des assauts continus et l'âge de départ à la retraite a été repoussé de deux ans. Le Ministre délégué aux comptes publics, Thomas Cazenave, a annoncé 50 milliards d'euros « d'économie » d'ici à 2027 !

Les décrets gouvernementaux annoncés, qui vont durcir les règles d'indemnisation de l'assurance chômage, sont un nouveau coup porter contre la jeunesse. Ils vont particulièrement frapper les jeunes qui rencontrent des difficultés d'insertion, notamment les moins diplômés et ceux qui travaillent avec des contrats précaires.

En effet, à partir du 1^{er} décembre 2024, il sera nécessaire d'avoir travaillé 8 mois sur les 20 derniers pour percevoir une indemnité, contre 6 mois au cours des 24 derniers actuellement. **La mise en œuvre de cette mesure aggravera la précarisation des jeunes les moins qualifiés accédant déjà difficilement au marché du travail.**

L'avenir du PACEA (parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie) **est source d'inquiétudes pour les salariés du réseau. Est-il amené à disparaître au profit d'un contrat calqué sur le Contrat d'Engagement Jeune ?** Avec l'obligation de réaliser 15 à 20h par semaine et la mise en œuvre de sanctions pécuniaires si les jeunes ne respectent pas leurs engagements ? De nombreux signes, notamment sur l'application I-Milo l'indiquent. (I-MILO : outil d'interaction entre les professionnels de la Mission Locale et leur écosystème, services de l'État, collectivités, organismes publics, partenaires, employeurs, ...)

FO, depuis la mise en place du CEJ, dénonce ce glissement du métier de conseiller en insertion vers celui du contrôle et de la sanction : France Travail recrute déjà des salariés dédiés à ce contrôle ! Et les Missions Locales pourraient bien suivre, pour assurer leurs financements !

Les salariés des Missions Locales sont inquiets également sur le sujet de la dégradation de leurs conditions de travail. La mise en place de l'intelligence artificielle dans les services de France Travail, et de son intégration envisagée par la suite dans le système informatique du réseau le confirme. Force Ouvrière s'interroge : une situation dégradée ne permet-elle pas de mieux accepter les outils technologiques qui se présentent alors comme « indispensables » pour s'en sortir ?

Si l'intelligence artificielle peut améliorer des conditions de travail lorsqu'elle apporte progrès, autonomie et création, elle peut dégrader la qualité et le sens du travail lorsqu'elle est utilisée en remplacement de la relation humaine, indispensable dans l'accompagnement vers l'insertion sociale et professionnelle. FO aborde ces sujets avec beaucoup de vigilance.

Sur la labellisation en cours des Missions Locales, FO s'étonne des moyens déployés pour tenter d'échapper au sacrifice des services publics. Pas besoin de poudre aux yeux, 40 ans de services auprès des jeunes et de l'insertion devraient suffire à démontrer la volonté des salariés à soutenir les jeunes dans la réussite de leur insertion sociale et professionnelle. Sous couvert de "Qualité" le carcan de l'évaluation continue va être renforcé, les équipes toujours plus sous contrôle, devront sans cesse vérifier si elles respectent bien les process établis. La boursoufflure bureaucratique va encore grossir.

Pas besoin de labellisation, mais des moyens à hauteur des besoins des jeunes « pour y répondre toujours mieux » (ce sont les mots du Président de l'UNML). Les salariés n'ont pas demandé à être labellisés, ils connaissent très bien leur travail et sont toujours prêts à se former aux évolutions du monde du travail, de la formation professionnelle et de l'insertion sociale. Il faut juste leur donner les moyens nécessaires.

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale



RETOUR SUR UNE CASSE MÉTHODIQUE DES DROITS DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Créée en 1958, l'Assurance chômage est le fruit d'une négociation entre les organisations syndicales et patronales représentatives, aujourd'hui encore gestionnaires du régime par le biais de l'Unédic. Les conditions d'indemnisation font l'objet d'une convention renégociée régulièrement par les interlocuteurs sociaux.

Ces conditions, à l'origine très généreuses en raison du faible nombre de chômeurs, ont été progressivement durcies à partir des années 1980, en lien avec l'explosion du chômage. Mais ces

premières réformes visaient à enrayer le déficit du régime et non, comme aujourd'hui, à réaliser des économies dans une logique purement budgétaire.

La dernière convention Unédic négociée librement et agréée par le gouvernement remonte à 2017, année charnière. Il fallait alors avoir travaillé 4 mois sur une période de 28 mois pour ouvrir des droits, rechargeables au bout d'un mois de travail. La durée d'indemnisation maximale était de 24 mois (30 mois à 53 ans et 36 mois à 55 ans).

En mai 2017, Emmanuel Macron devient président de la République. La création d'une allocation chômage minimale universelle, pilotée par l'État, est l'une de ses promesses de campagne. De fait, l'exécutif pose des jalons pour reprendre en main l'Assurance chômage.

En octobre 2018, les cotisations chômage disparaissent pour les salariés (elles demeurent pour les employeurs). La contribution à l'Assurance chômage se fait désormais via la CSG, ce qui permet à l'État de s'immiscer dans sa gestion.

Un mois plus tôt, le gouvernement avait imposé, via la loi Avenir professionnel, un document de cadrage contraignant les négociations entre interlocuteurs sociaux : délai pour aboutir à un accord, objectifs à atteindre dont une trajectoire financière... En cas d'échec des négociations ou de non-respect du cadre, le gouvernement peut reprendre la main et légiférer par décret.

Une baisse de 16 % du montant de l'allocation

En 2019, ce carcan trop contraignant, qui impose au régime au moins 1 milliard d'euros d'économies par an, fait échouer la négociation sur l'Assurance chômage. Le gouvernement reprend la main et impose par décret une réforme qui s'appliquera pleinement fin 2021, retardée en raison de la crise sanitaire.

Il faut désormais avoir travaillé 6 mois au cours des 24 derniers mois (ou au cours des 36 derniers mois dès 53 ans) pour ouvrir des droits. Le calcul du salaire journalier de référence (SJR), qui fixe le montant de l'indemnisation, est durci : tous les jours de la période de référence sont désormais pris en compte, y compris ceux non travaillés. Pour les demandeurs d'emploi alternant chômage et activité, c'est un coup de massue. Il faut une sanction du Conseil d'État, saisi par FO, pour qu'un nouveau décret fixe un plancher permettant de limiter cette baisse vertigineuse du SJR.

Côté employeurs, un bonus-malus sur les cotisations patronales, visant à limiter le recours aux emplois courts, ne concerne que sept secteurs d'activité et ne produit ses effets qu'en septembre 2022.

En février 2023, un nouveau décret introduit la contracyclicité, mécanisme qui module la durée d'indemnisation selon le taux de chômage. Cette dernière est réduite de 25 % et passe à 18 mois.

En parallèle, les sanctions se renforcent. Dès 2019, l'allocation est suspendue en cas de rendez-vous raté à Pôle emploi ou de deux refus d'une offre raisonnable d'emploi. Depuis avril 2023, en cas d'abandon de poste, un salarié n'est plus indemnisable. Et depuis janvier 2024, les allocations chômage sont supprimées pour un salarié en contrat court qui refuse par deux fois un CDI sur un poste similaire. Quant au versement du RSA, il est conditionné à

des heures d'activité obligatoires. L'objectif affiché est d'atteindre le plein-emploi en 2027, soit un taux de chômage autour de 5 %. Ce qui fait craindre à FO que les chômeurs soient contraints de prendre n'importe quel emploi.

Selon l'Unédic, les travailleurs précaires et les jeunes ont été les plus touchés par les réformes de 2021 et 2023. Le nombre d'ouvertures de droits a baissé de 14 % entre 2019 et 2023. Le nouveau mode de calcul du SJR a réduit de 16 % en moyenne le montant de l'allocation (1 022 euros net en moyenne fin 2023).

En juin 2022, seulement 36,6 % des inscrits à Pôle emploi étaient indemnisés, contre 40,4 % en décembre 2021.

Clarisse Josselin
Journaliste inFOMilitante

”

Régies de quartier



LE DROIT SYNDICAL DANS LES RÉGIES, OÙ EN EST-ON ?

Depuis juin 2023, des négociations sur le droit syndical sont en cours lors des commissions paritaires nationales.

La FNAS, tout comme les autres organisations syndicales, porte des revendications pour l'amélioration du droit syndical dans les régies.

Deux points sont en négociation actuellement :

- Sur l'exercice d'un mandat au niveau national pour participer aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

La FNAS revendique pour les salariés des régies mandatés pour les CPPNI :

- un temps de préparation de la commission paritaire au moins égal au temps de réunion,
- un temps de trajet d'une journée si le déplacement est inférieur à 300 km et 2 jours s'il est supérieur à 300 km,
- le tout considéré en temps de travail effectif.

L'exigence d'une désignation par le syndicat représentatif est requise.

- Sur les absences liées à l'exercice d'activités syndicales pour la participation à des congrès, ou des assemblées statutaires, ou pour l'exercice d'un mandat syndical national, régional ou départemental

La FNAS demande à ce que les salariés puissent bénéficier :

- de 5 jours par an pour assister à des assemblées générales de leur syndicat ou congrès,
- de 10 jours par an et par mandat syndical électif national, régional ou départemental,
- le maintien de la rémunération.

L'exigence d'une désignation par le syndicat représentatif pour être éligible à ces autorisations d'absence ainsi que la présentation d'une convocation écrite.

Le syndicat employeur (le SERQ) a fait quelques avancées sur ce sujet comme proposer 4 heures de préparation pour les commissions nationales avec un temps de trajet pris en charge par le SERQ et la possibilité « d'accorder un repos dans l'hypothèse d'un trajet anormalement long au-delà des horaires habituels » pour le salarié négociateur. Bien trop flou pour la FNAS et trop peu si ce dernier habite très loin.

Le SERQ accorde pour l'instant 2 jours pour assister à des assemblées ou congrès mais rien pour les mandats syndicaux nationaux, régionaux ou départementaux !

La FNAS continue sa négociation pour une réelle prise de conscience du travail que doit fournir le représentant syndical.

La prochaine commission paritaire aura lieu le mercredi 12 juin 24, ce point est de nouveau à l'ordre du jour.

Outre le droit syndical, une discussion est aussi en cours sur la désignation d'un Référent Santé et Sécurité au travail, d'un Référent Harcèlement et Agissements sexistes et d'un Référent pour la lutte contre toutes les discriminations en prêtant une attention particulière aux comportements racistes, et aux discriminations culturelles et culturelles, dans toutes les Régies, quel que soit son effectif.

Pour ces dernières, les membres élus du CSE bénéficieront d'une formation obligatoire nécessaire à l'exercice de ces missions (sensibilisation sur les discriminations et cf. loi santé au travail du 2 août 2021).

NB : RAPPEL : Accord de Branche plus favorable (que le Code du Travail) dans les Régies !

La FNAS avait négocié et signé un avenant le 7 mars 2018, applicable à compter du 1er avril 2018 sur le nombre d'heures de délégation syndicale.

En effet, cette négociation a permis de donner un crédit d'heures au Délégué Syndical (DS) ou au Représentant de la Section Syndicale (RSS) dans **les Régies de moins de 50 salariés**, en plus des heures des élus du CSE. Non négligeable bien sûr et toujours d'actualité.

Il permet d'avoir pour le DS :

- De 10 à 15 salariés : 40 heures par an
- De 16 à 30 salariés : 50 heures par an
- De 31 à 49 salariés : 120 heures par an
- De 50 à 150 salariés : 144 heures par an
- De 151 à 499 salariés : 216 heures par an.

De plus, il donne aussi pour le RSS : 4 heures par mois pour exercer ses fonctions.

Toutes ces heures de délégation sont considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

Pour rappel, le Code du Travail ne prévoit pas d'heures de délégation dans les entreprises de moins de 50 salariés, ni pour le DS, ni pour le RSS.

Isabelle Tessier
Secrétaire Fédérale



Formation professionnelle



Actualités

Nul ne peut plus ignorer aujourd'hui l'orientation autoritaire et austéritaire des politiques gouvernementales. La formation professionnelle n'y échappe pas. Et la Branche professionnelle, sous cette pression, développe des outils qui permettent et accompagnent ces politiques.

Reste à charge pour l'utilisation du CPF (Compte Personnel de Formation)

Le reste à charge pour le salarié de 100 € pour l'utilisation de son compte personnel de formation a été instauré par le Décret n° 2024-394 du 29 avril 2024 relatif à la « participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation ». D'autres termes utilisés étant « ticket modérateur ».

Nous avons déjà perdu en droit lors de la monétisation de CPF précédemment crédité en heures de formation, il nous est donc aujourd'hui nécessaire de déboursier 100 € pour utiliser ce qui ressemble de moins en moins à un compte personnel. Il est également à noter, ce qui en soi confirme cette tendance, que le salarié en est exonéré dans le cadre de la co-construction du parcours avec l'employeur. Nous dénonçons déjà le mécanisme consistant à utiliser le CPF pour abonder le plan de formation (oups... le plan de développement des compétences !), Là aussi la tendance se confirme.

Contrats de professionnalisation : suppression de l'aide exceptionnelle de 6 000 € versée aux employeurs.

Pour les contrats signés à compter du 1er mai 2024, cette aide est supprimée. En ce qui concerne les contrats d'apprentissage, l'aide est maintenue pour les contrats qui seraient signés avant le 31 décembre de cette année.

Il est à noter que cette aide de l'État, financée pour beaucoup par des fonds issus du salaire différé, a constitué et constitue un effet d'aubaine pour les employeurs. L'aide de l'État vise à rendre gratuite, pour les employeurs, la première année d'apprentissage. Les dernières études sur la question tendent à démontrer qu'en 2023 près de 250 000 des contrats d'apprentissage n'existeraient pas sans cette prime à l'embauche, et qu'autant auraient existé de toute façon, mais sous un autre statut. Le tiers des emplois créés depuis 2019 serait en effet des emplois d'apprentis et nous ne savons pas aujourd'hui combien de ces contrats ont pu déboucher sur un CDI...

Blocs de compétences, réingénierie des diplômes et accords de Branche rémunérations/classifications

L'introduction des blocs de compétences dans l'architecture des diplômes n'est pas nouvelle. Cette notion a été introduite dans la loi il y a 20 ans. Nous assistons aujourd'hui à une accélération de leur mise en place à travers notamment la réingénierie des diplômes du travail social. Lors de la dernière Commission Professionnelle Consultative de la Cohésion sociale et santé (CPC) qui s'est tenue en avril, la question de la réorganisation des diplômes en bloc de compétences était à l'ordre du jour pour la dizaine de diplômes de notre secteur. FO a rappelé à cette occasion le danger inhérent à ce processus : « *L'architecture en blocs de compétences ne peut que favoriser l'éclatement des diplômes existants. Le dispositif de la VAEI lui-même, dans ces dernières modifications, permettra demain l'acquisition de ces seuls blocs en lieu et place des diplômes complets. FO dénonce un contexte où les qualifications et les diplômes sont de moins en moins reconnus par les employeurs.* »

La plupart des Branches s'est lancée dans un travail de réingénierie des diplômes intégrant bien évidemment ce concept, concept que l'on retrouve dans le ROME 4.0, l'outil d'orientation aujourd'hui utilisé à Pôle Emploi (Oups... France Travail...).

Ces changements s'intègrent parfaitement aux nouvelles grilles de classifications/rémunérations qui s'imposent ou tentent de s'imposer dans de nombreuses Branches professionnelles (ALISFA, BASSMS, BAD, ...). La tendance n'est donc plus à l'émancipation et à la promotion sociale par la formation professionnelle continue, mais plutôt au retour du paiement à la tâche par la prédominance des compétences sur les diplômes eux-mêmes.

La défense de l'égalité et de la justice sociale passera nécessairement par la question des diplômes et de la formation professionnelle.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral



Apprentis d'Auteuil



SESSION DE FORMATION DU 13 AU 17 MAI À VERNON (27)

Plus de 30 camarades se sont réunis sur un nouveau lieu d'accueil (hôtel Kyriad à Saint Marcel) pour une session de Formation Apprentis d'Auteuil avec de nouveaux militants. Nous avons reçu un accueil chaleureux toute la semaine, les camarades ont été bichonnés par tout le personnel.

Nous les remercions et nous avons décidé de valider notre prochaine session du 4 au 8 novembre 2024 sur le même lieu qui est bien adapté à nos besoins de formation (plusieurs salles et matériel à disposition) et à une heure de trajet de Paris.

Cette semaine a été organisée avec des temps de formation avec nos partenaires **SECAFI** et la mutuelle **AESIO** que je remercie pour leur accompagnement régulier pour nos militants.

Secafi : travaux autour des missions du CSE, CSE Central et sur les informations/consultations obligatoires.

Aesio : intervention sur les Risques Psychosociaux et Harcèlement avec échanges avec les camarades (témoin ou victime, savoir agir face au harcèlement).

Nous avons programmé d'autres temps sur :

- le rôle et attributions des représentants de proximité.
- le sujet de convocation d'un salarié à sanction disciplinaire.

Ces deux sujets ont été menés sous la forme d'ateliers de réflexion collective et d'une pédagogie inversée. Les échanges ont été riches d'expériences partagées. Nous allons continuer nos travaux sous cette forme pour les camarades en continuant d'intégrer de nouveaux militants ayant fait le choix de rejoindre FO Apprentis d'Auteuil.

La plateforme de formation FO Apprentis d'Auteuil menée par le Camarade Jeff (vidéo, exercice pratique sur les connaissances, jeu...) apporte une reconnaissance du parcours lorsque vous avez finalisé toute la formation sur ces sujets.



SESSION DE FORMATION DU 11 AU 15 MARS À NOIRMOUTIER (85)

Plus de 35 camarades dont 10 nouveaux militants présents lors de notre session de formation à Noirmoutier au centre des Quatre Vents qui est également un lieu de formation pour notre Fédération (FNAS FO).

Cette semaine a été constituée de temps de formation animés par nos partenaires et un retour sur les élections professionnelles qui ont eu lieu en novembre/décembre 2023.

Pour rappel, notre **Organisation Syndicale** a obtenu une très belle **1^{ère} place** avec plus **40 %** de représentativité ce qui confirme notre score de 2019. Est-ce une erreur comme ont pu le dire certains syndicats ? Je doute, plutôt la confirmation par les votes des salariés du soutien à notre organisation syndicale.

Cela a été complété par des travaux pratiques sur nos outils de communication (affiche, flyer...) puis des ateliers : vidéo, découverte FO, missions du CSE, mise à jour du guide du Salarié, futur guide pour les salariés cadres.

Nous avons réalisé une vidéo qui est sur notre site : **Pourquoi rejoindre FO ?**

Nous nous sommes engagés à réaliser tous ensemble, une vidéo à chaque session pour informer les salariés sur nos engagements et missions.



Nous avons présenté l'ouverture de notre **plateforme de formation en ligne** sur le site **fo-auteuil.fr** qui est réservé pour le moment à nos adhérents.



Pour compléter notre session, nous avons tenu nos engagements en réalisant une vidéo sur le représentant de proximité FO.

Le bilan des camarades est très valorisant tant sur l'organisation que sur la qualité des interventions.

”

“

DÉPART À LA RETRAITE DE PLUSIEURS CAMARADES ENGAGÉS SYNDICALEMENT

Lors des sessions de formations de mars et de mai 2024, nous avons rendu hommage aux camarades Corinne FERNANDEZ (CSE SUD EST), Jacqueline BERRUT (Nord-Ouest et Juriste de la FNAS FO) et la plus ancienne camarade du syndicat Christine MANDEVILLE faisant valoir leur droit à la retraite.

Il est toujours important de pouvoir remercier les camarades de leur engagement au syndicat FO Apprentis d'Auteuil, d'avoir porté les revendications et de leur soutien permanent aux salariés pour l'amélioration de leurs conditions de travail.



Camarade Corinne (Cadre Formatrice), te voilà à la retraite après avoir rejoint FO en 2019 lors des élections professionnelles avec une liste cadre et employé pour la 1^{ère} fois dans la région Sud-Est avec 20 % de représentativité. Notre camarade ne lâche jamais le combat pour défendre les droits des salariés jusqu'au dernier jour sur le site du centre de formation à Grasse.

Camarade Christine

(Assistante de direction MECS et de la Directrice Régionale Adjointe Normandie), tu peux partir l'esprit rassuré de voir notre organisation syndicale à la 1^{ère} place depuis 2019 lors des élections professionnelles avec une progression constante



(+ de 40 % en 2023) mais aussi en termes de nouveaux adhérents chaque année dans tous les corps de métier à la Fondation Apprentis d'Auteuil. Tu as œuvré et milité pour les droits des salariés lors des négociations des accords sur la Famille métier FENC - Pédagogique - AES mais aussi sur d'autres sujets de négociation comme l'égalité professionnelle et la GPEC. Quel parcours, bravo et bonne retraite.



Camarade Jacqueline, notre juriste à la FNAS mais également salariée à la Fondation Apprentis d'Auteuil. Tu resteras toujours celle qui a mis FO sur les rails et sans toi, nous ne serions pas la 1^{ère} Organisation Syndicale. Merci pour tes conseils et encouragements, bonne retraite.

”

“

RÉGION CSE ÎLE DE FRANCE

Accompagnement d'une salariée pour régler un litige lié à sa rémunération qui dure depuis plusieurs mois.

Une salariée (Assistante de vie Scolaire) au lycée St Philippe a obtenu gain de cause à la suite d'une erreur concernant sa rémunération qui ne respectait pas les conditions de son contrat de travail. Le point d'indice n'était pas celui correspondant au coefficient des grilles de salaires dans notre convention d'entreprise à la Fondation Apprentis d'Auteuil.

La salariée avait tenté à plusieurs reprises auprès de sa responsable des ressources humaines d'obtenir réparation mais cette dernière n'avait jamais donné suite à sa requête.

La salariée a sollicité un autre syndicat majoritaire sur la région IDF qui n'a jamais donné suite à sa demande.

La salariée a fait le choix de **contacter FO**, à la suite des conseils apportés, elle a de nouveau demandé une rencontre à sa RRH mais cette fois-ci accompagnée de notre **Représentante Syndicale FO au CSE IDF**. Elles ont été reçues par la RRH ainsi que par le Directeur de l'établissement.

Lorsque nous avons exposé la situation, la RRH a convenu qu'il y avait une erreur mais a tenté de rétrograder le coefficient de la salariée au lieu de remonter son point d'indice qui correspondait au coefficient noté sur son contrat.

La **Représentante Syndicale FO** s'est **opposée à cette proposition** en demandant uniquement et simplement l'application de la loi et le respect des clauses contractuelles.

Le Directeur a répondu qu'ils étudiaient la situation de la salariée d'ici une semaine. **La salariée a fini par obtenir gain de cause avec une rétroactivité** depuis septembre 2023, ce qui correspondait à ses attentes.

Nous remercions la direction d'avoir entendu cette **réclamation individuelle** et de cette avancée pour la salariée. **Une petite victoire pour FO Apprentis d'Auteuil** sur ce site majoritairement CFTC.

Lycée Horticole du site de Meudon

Depuis 2016, les grilles de salaires des professeurs agricoles du lycée St Philippe ne sont pas « réévaluées » à la suite de la non-adoption de l'Art. 4 sur leur établissement, ils se retrouvent hors cadre : ni dans le celui de l'éducation nationale, ni dans celui de la Fondation.

Début 2024, les enseignants ont sollicité, par écrit, la Direction Générale afin qu'elle puisse se pencher sur leur problématique et que leur salaire soit réévalué voire qu'ils puissent bénéficier d'un rappel.

Ils ont été reçus le 4 mars 2024 par le Directeur et la RH Zone, qui s'étaient engagés à étudier chacune de leur situation pour leur proposer une solution adaptée et un entretien individuel.

Le syndicat FO a questionné l'employeur, afin qu'ils nous apportent des réponses claires pour les salariés. Une étude RH a été proposée par la direction.

Le 27 mai 2024, une nouvelle rencontre a été mise en place par le Directeur d'établissement, au Lycée Horticole de Meudon et ce dernier a annoncé que suite à l'étude RH, les accords étaient correctement appliqués et a précisé que si les enseignants s'estimaient lésés, ils devraient aller aux prud'hommes.

Vu la situation, les entretiens individuels n'ont plus lieu d'être puisque les enseignants, pour être reconnus dans leurs demandes, doivent aller aux prud'hommes.

FO a demandé de maintenir la négociation en accord avec la majorité des enseignants alors que la direction a décidé de manière unilatérale de mettre fin aux négociations.

FO continue à penser que les salariés non-augmentés (hors NAO) depuis 2016 subissent un préjudice.

La direction annonce la reprise des négociations en septembre suite aux demandes de FO.

Une belle équipe à Massy sur la MECS Louis Roussel avec la Représentante Syndicale au CSE IDF et les représentants du personnel FO.

Cette nouvelle équipe se bat au quotidien pour faire respecter les droits et conditions de travail face à une direction qui n'entend pas la souffrance des salariés et des conditions de travail anxiogène.



RÉGION CSE SUD SUD-OUEST

Une nouvelle mandature pour le Syndicat FO Apprentis d'Auteuil sur la région a maintenu ses 4 élus grâce aux votes des salariés et malgré quelques tumultes pendant les élections professionnelles.

Par exemple, un Directeur d'établissement a refusé l'entrée sur son site pendant la période des élections professionnelles et ce encore dernièrement, FO est intervenue afin de faire respecter les mandats de ses élus et a mentionné que nous déposerons un délit d'entrave si nécessaire.

Depuis notre demande de respecter les droits syndicaux, nous constatons un changement d'attitude, notre organisation syndicale a été bien accueillie.

La camarade Marie-Christine a été réélue trésorière du CSE par les élus de la région et nous avons des camarades dans chaque commission des 2 périmètres.

Un travail organisationnel se met en place. Nous réfléchissons à son fonctionnement et nous venons de créer un groupe de représentants de proximité Force Ouvrière pour être au plus près des salariés afin d'échanger sur l'actualité de nos établissements et avoir des bases communes.

Les élus FO militent pour ouvrir les Activités Sociales et Culturelles (ASC) à tous les salariés pour éviter l'application de critères discriminatoires. Nous exigeons de faire respecter le jugement de la Cour de cassation en supprimant les critères d'ancienneté. Les ASC doivent bénéficier à l'ensemble des salariés sans discrimination dans l'attribution des avantages : pas de distinction liée à des critères d'ordre professionnel, notamment à la nature du contrat de travail (CDI/CDD), à la catégorie professionnelle, au temps de travail (temps plein/temps partiel), à la présence effective.

Notre syndicat a **revendiqué** et fait mettre en place **le loisir numérique (0 à 99 ans)** ouvert à tous. Cette nouvelle offre sur les **Activités Sociales et Culturelles** n'a que des remontées très positives et a fait **l'unanimité auprès des salariés et collaborateurs**.

Force Ouvrière a été **également à l'initiative de la création d'un Fonds Social (don)** au CSE Sud-Ouest. 2 membres FO font partie de cette commission qui a permis d'aider plusieurs salariés. Elle vient soutenir financièrement jusqu'à 500 euros, un salarié pour lui permettre de sortir d'une difficulté passagère. Elle peut régler un loyer ou une facture lorsque celui-ci n'est pas en mesure de l'acquitter. **Un élan de solidarité voulu par FO.**

Info sur la MECS CHIARA LUCE installée à Saintes en Charente-Maritime qui a ouvert ses portes depuis 2 ans sur le site de Saintes et de Bordeaux.

Est venu le temps du redéploiement de l'activité de Bordeaux à Saintes afin de respecter l'appel d'offres du Conseil départemental.

Lors de l'ouverture de la structure, les salariés recrutés avaient été informés de la délocalisation dans les 2 ans.

A ce jour, les 11 salariés, travaillant sur l'unité de Bordeaux, ne souhaitent pas rejoindre les équipes de Saintes. Les autres sala-



riés font valoir une demande de mobilité sur le département de la Gironde.

Un recrutement de 17 salariés est prévu en septembre pour la nouvelle unité.

Nos élus FO et la Représentante syndicale se déplacent régulièrement sur site afin de s'entretenir avec les salariés et FO sera vigilante sur l'accompagnement de la délocalisation de cette MECS.

Collège Sainte Bernadette à Pau : refus verbal des préconisations de la médecine du travail par la direction

Un de nos camarades Cadre (avec une reconnaissance de travailleur en situation de handicap) a été en arrêt suite à un accident du travail.

Il a souhaité reprendre à temps partiel, la médecine du travail a préconisé pour sa reprise que le salarié ne travaille pas le vendredi afin qu'il puisse suivre son parcours de soins auprès de professionnels de la santé.

La direction a refusé d'appliquer les préconisations de la médecine du travail en indiquant que sa présence était obligatoire le vendredi car il y a une réunion de service.

Nous ne comprenons pas pourquoi la Fondation Apprentis d'Auteuil ne respecte pas les droits du salarié, les préconisations de la médecine du travail, la situation pourrait laisser penser que la Fondation préfère que le salarié reste en maladie au lieu d'organiser correctement sa reprise.

Nous avons interpellé la direction générale sur ce sujet la semaine dernière ainsi que le référent handicap de l'employeur pour ce non-respect des préconisations obligatoires du salarié.

Nous prenons ce sujet à cœur car nous sommes à l'initiative de l'ouverture d'un accord sur le Handicap en plus des obligations des négociations collectives dont fera partie le camarade.

On peut s'interroger également sur une suspicion de discrimination syndicale en tant que Délégué Syndical FO.

Nous souhaitons vivement une réaction de la direction pour permettre une reprise du travail dans de bonnes conditions pour le bien être du salarié.

FO est attentive chaque fois qu'il y a des arrêts de travail répétés, qui peuvent être le signe d'un isolement. Dans notre mission de lutte pour l'insertion et le maintien dans l'emploi, notre premier axe est la prévention, avec des réponses individualisées, car il n'y a pas deux handicaps identiques. Notre hantise, c'est la désinsertion professionnelle pour les salariés.



RÉGION CSE SUD-EST

Forte inquiétude dans les PFI à la Fondation des Apprentis Auteuil

Travailler dans un **Centre de Formation et d'Insertion** est une activité passionnante, variée et au service de l'autre. On tente avec nos **compétences professionnelles et humaines** d'aider **le jeune ou l'adulte à acquérir des savoirs être et des savoirs faire**, à lever les freins qu'il rencontre dans sa vie et qui l'empêche d'avancer, d'**acquérir un diplôme** et aussi de trouver **un métier intéressant et valorisant**. Nous sommes au service des personnes qui ont des parcours de vie chaotique ou rencontrent trop de difficultés pour se former. C'est la raison d'être de notre activité et de notre engagement.

Mais il y a un côté plus sombre : la difficulté permanente de **trouver des financements** (ces derniers ne sont jamais pérennes), les **choix politiques pas toujours en adéquation avec les besoins du public**, les normes et contrôles toujours en augmentation qui peuvent nous faire oublier le sens même de nos actions à force de vouloir s'y conformer, les changements constants (en interne et en externe) qui demandent au personnel une perpétuelle capacité d'adaptation.

Actuellement à la **Fondation Apprentis d'Auteuil tous les PFI** (pôle formation insertion) sont en **réorganisation**, la situation devient pesante pour un certain nombre de salariés car ils ont peu ou pas de visibilité sur leur avenir professionnel, la communication est descendante et ils ont le sentiment de ne pas être écoutés ou compris malgré leurs propositions.

Le climat social se dégrade lentement, certains démissionnent discrètement, d'autres essaient encore d'y croire mais beaucoup perdent espoir.

Le changement ne leur fait pas peur, quoi qu'en pense leur direction, ils veulent juste trouver du sens dans leur action car pour côtoyer chaque jour des personnes en grande difficulté morale, financière et psychique, il faut beaucoup d'énergie et ils ne peuvent pas être sur tous les fronts.

Il serait dommage que ce bel outil disparaisse alors que nous avons les compétences nécessaires et la volonté commune de bien faire.

La crainte commune est que nous n'ayons plus les moyens humains d'être au service des jeunes défavorisés.

Notre syndicat, **Force Ouvrière Apprentis d'Auteuil**, est interpellé très régulièrement par les collègues et nous les soutenons en relayant ce sujet au niveau régional (CSE) et national (CSE Central). Cela fait partie de **nos engagements** : de représenter les salariés et de relayer les difficultés rencontrées.

Notre article est comme une bouteille à la mer avant un naufrage. Nous porterons les revendications nécessaires pour soutenir financièrement ces actions pour l'insertion des personnes en difficulté.





RÉGION CSE NORD-EST

Point de situation sur la MECS DON BOSCO avec remise d'un courrier signé par 35 salariés.

Force Ouvrière, par ces représentants, est demandeuse d'un changement de politique managériale et d'un véritable respect de la charte du Management et des valeurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil pour prendre en compte le mal-être des salariés.

Nos préoccupations concernent la gestion et le leadership au sein de l'institution. Les salariés expriment leur frustration face au style de gestion et à son impact sur le bien-être du personnel, citant des problèmes de communication, d'ouverture de dialogue et de prise de décision collaborative.

La direction n'entend pas les difficultés rencontrées par le personnel, ni les risques psychosociaux tels que la complexité des enfants ou des changements structurels.

Les Représentants du personnel constatent un mécontentement important à l'égard de l'approche de gestion actuelle et appellent à une réévaluation du style de management.

Les Représentants du personnel expriment l'importance de répondre aux préoccupations sur la MECS avec empathie et de trouver des solutions constructives pour renforcer le dialogue social et améliorer les relations entre employeurs et employés.

Il a été identifié des problèmes de manque de considération qui amènent les salariés à se questionner sur le sens de leur travail.

Ils mentionnent également la nécessité pour la direction de considérer le travail engagé par les équipes, être dans la co-construction, en outre avec des instances efficaces et d'accompagner les Cadres dans leurs démarches.

Dans l'ensemble, cela souligne la nécessité d'une approche plus proactive et empathique pour résoudre les problèmes sur l'institution.

La situation générale de la MECS est inquiétante, FO déplore cette situation qui ne permet plus de travailler sereinement au sein de notre institution. Depuis des mois, FO a porté à plusieurs reprises la souffrance des salariés.

Depuis peu, l'employeur a missionné un cabinet pour prendre en charge l'expertise de la situation. Ce cabinet conseil doit proposer, en fonction des difficultés ciblées, des actions à mener en vue d'une amélioration des conditions de travail.

Les actions de nos militantes (Aurore et Rachida) sur site sont reconnues et plusieurs salariés ont fait le choix de rejoindre Force Ouvrière Apprentis d'Auteuil.

Le mardi 11 juin, les camarades vont participer à l'ouverture d'un futur SDAS FO sur le département 08 avec la présence du Délégué Syndical Central et du Secrétaire Général de la FNAS FO.



RÉGION CSE NORD-OUEST

Point de situation du collège Notre Dame du Bon Accueil à Gorges

Les élus FO du périmètre CSE Nord-Ouest œuvrent pour accompagner et faire valoir le respect des conditions de travail à l'établissement NDBA qui continuent de se dégrader depuis des mois malgré les alertes faites par notre organisation syndicale et non entendu par la direction.

Notre dernier article sur le site FO Apprentis d'Auteuil avait fait grand bruit auprès de la Direction Générale et la Direction Régionale, sans résultat à ce jour.

Plusieurs articles sont parus dans les journaux locaux pour décrire la situation de la violence des jeunes avec des agressions envers les professionnels (enseignants - éducateur). Ces articles ne sont pas de notre fait, visiblement la situation est connue dans la région.

Aujourd'hui 14 enseignants sur 16 ont demandé à participer au mouvement pour l'année scolaire prochaine afin de quitter l'établissement.

Plusieurs salariés ont fait des demandes de ruptures conventionnelles et se font accompagnés par des représentants FO.

Aucune réaction de la direction pour enrayer la situation et les jeunes subissent un enseignement dégradé par la violence sur site.

Les élus FO interpellent régulièrement la cheffe d'établissement et la direction régionale sur les conditions de travail. Il suffit d'analyser le nombre d'arrêts maladie des salariés pour comprendre qu'il y a des risques psychosociaux importants sur le site. Comment fait la direction d'établissement pour ne pas prendre conscience de ce qui se passe réellement ? Car visiblement « *tout va bien* ».

La nouvelle planification horaire pour les éducateurs de vie scolaire et de l'internat éducatif scolaire pour la prochaine rentrée scolaire (2024-2025) n'a pas été faite en concertation avec les équipes. La direction impose cette planification sans prendre en compte les besoins et les avis des salariés.

Les élus FO essayent d'œuvrer pour faire bouger les lignes mais se retrouvent souvent en difficultés face à une direction qui n'est pas l'écoute des alertes.

Nous ne comprenons pas que la direction ne travaille pas avec les deux membres de la commission horaire sur la légalité de la planification des horaires.

Par exemple, la direction impose de faire travailler des surveillants de nuit plus de 10h30 par nuit toute l'année. Pour rappel, la règle est de 8h pouvant aller jusqu'à 10h **mais de manière exceptionnelle.**

Les surveillants doivent assurer le coucher des jeunes (ce qui ne fait pas partie de leur fonction) car il n'y a plus de prise en charge éducative présente sur site. Ce qui pose souci.

A la rentrée prochaine, la direction va imposer une pause méridienne aux éducateurs de vie scolaire. Ces derniers ne mangeront plus avec les jeunes et devront prendre en charge financièrement leurs repas.

Les salariés ne comprennent pas cette décision. La situation antérieure permettait une meilleure prise en charge des jeunes et un

véritable lien éducatif. Le repas est un temps de partage et de convivialité.

Ce changement apporte une modification de leur condition de travail et toute modification donne lieu à une information au CSE pour dénoncer un usage.

Nous rencontrons de nombreuses difficultés de recrutement dans tous les corps de métier et plus particulièrement dans celui des éducateurs ; dégrader les conditions de travail des salariés présents n'est pas une bonne idée pour recruter de nouveaux collaborateurs.

La direction ne respecte pas la pose des jours de ressourcement et d'ancienneté des salariés en les morcelant sur une nouvelle planification à l'année pour les diluer dans les horaires par semaine ou leur faire prendre pendant l'année scolaire sur des jours de vacances scolaires alors qu'ils sont déjà en jours non travaillés.

Comment fidéliser nos collaborateurs si les droits des salariés en poste à la Fondation depuis de nombreuses années ne sont pas respectés ?

Pour Force Ouvrière cela n'est pas tolérable et nous continuerons le combat pour faire respecter et appliquer nos accords et notamment celui de l'accord Famille Educative Non-Cadre (FENC).

Point de situation sur le périmètre Normandie

Sur le périmètre DRA Normandie, les élus ont porté la revendication de coconstruire les horaires avec les équipes pluridisciplinaires et nous constatons que nos remarques ont bien été prises en compte par les managers.

La planification respecte le cadre légal et concilie les équilibres de temps de vie professionnelles et personnelles des salariés, mais nous souhaitons vous alerter sur la fragilité de prise en charge le week-end.

Certains directeurs font obstacle à la mise en place du télétravail (Rouen et Saint Sébastien de Morsent) pour les éducateurs alors que cela fonctionne bien pour la MECS de Lisieux et de Jean Bosco. Un échange de pratiques entre directeurs serait peut-être profitable ?

FO a rappelé lors de la CSSCT et de la commission horaire de la nécessité d'identifier les temps de prise en charge et ceux hors prise en charge comme le prévoit notre accord de la Famille Educative Non-Cadre. Nous souhaitons une visibilité dans la planification pour chaque salarié et pour son manager.

”

“

HANDICAP

A Force Ouvrière, nous travaillons actuellement pour présenter dans nos différents CSE un tableau sur le Handicap avec des sujets sur le recrutement, le maintien dans l'emploi, la formation sur les aménagements de postes de travail, l'insertion, la sensibilisation des salariés, les actions mises en place et le suivi des salariés, l'aide financière sur la préretraite et temps partiel, un diagnostics

sur l'accompagnement et l'adaptation des postes de travail, les actions sur les évolutions professionnelles, la promotion et les primes évolution des rémunérations.

Nous souhaitons mettre en place une fiche de bord dans nos instances que nous allons soumettre à la direction. Elle devrait permettre d'avoir une vue d'ensemble sur les objectifs, les actions, les dispositifs, les indicateurs de suivis.

Il est nécessaire de mettre des missions de référents handicap dans tous les établissements formés par leurs organisations syndicales.

A Force Ouvrière Apprentis Auteuil, nous avons des camarades formés et d'autres sont sur le parcours de formation proposé par la FNAS.

Notre organisation syndicale a participé activement au DUODAY avant même que la Fondation mette cette action en place pour accueillir une personne en situation de handicap pendant une journée. Merci à Zahia d'être venue chez nous et nous a demandé à partir de quel moment il fallait aborder le handicap dans les écoles ? Et vous qu'en pensez-vous ?

Accueillir au sein de son équipe un salarié en situation de handicap permet à votre entreprise de satisfaire à une obligation légale, certes, mais c'est avant tout un acte d'engagement à forte dimension humaine.

Là encore, le message doit être clair : le salarié souffre d'un handicap mais il a été recruté pour ses compétences. Il fait partie intégrante de l'équipe et a été choisi pour sa capacité à répondre aux missions qui lui seront confiées.



Notre syndicat a fait le choix de former des référents handicap avec la participation de l'OETH et de l'AGEFIPH. Nos référents sont à l'écoute pour toute information et conseil.

Nous avons l'intention de former tous les ans de nouveaux référents Handicap dans chaque région des Apprentis d'Auteuil pour une présence active auprès des salariés.

Pour donner suite à de nombreuses revendications portées par FO, nous avons obtenu de notre employeur l'ouverture de la négociation en septembre 2024, d'un accord spécifique sur le Handicap et le maintien dans l'emploi. Une avancée importante pour la reconnaissance de salariés et collaborateurs à la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Pour FO Apprentis d'Auteuil, c'est un sujet majeur dans le cadre de l'évolution de notre convention d'entreprise et de la négociation collective pour la reconnaissance des salariés et collaborateurs en situation de handicap.

Le handicap, tous concernés !

*Changeons notre regard
et combattons les idées reçues.*



Daniel LAURENT
Délégué Syndical Central FO Apprentis d'Auteuil
Secrétaire Fédéral à la FNAS



PREMIERS PAS EN ENTREPRISE

Des jeunes cadres en demande de repères pour naviguer dans le monde du travail.

La découverte du monde du travail peut s'avérer déstabilisante pour les jeunes cadres

- Si le monde du travail se révèle moins sérieux et exigeant que les « jeunes » cadres ne l'ont imaginé, il est aussi source de nombreuses expériences inattendues et déstabilisantes.
- Les difficultés des jeunes cadres dépassent le moment de la prise de poste. Elles interviennent en amont (lors de la recherche d'emploi), pendant l'intégration, mais aussi au moment des premières demandes d'évolution professionnelle et de la première démission.

Pour être mieux armés en début de carrière, les jeunes cadres recherchent principalement 3 types de repères

Le cadre formel du monde du travail : les jeunes cadres expriment fortement le besoin de clarification sur le fonctionnement légal et administratif du monde de l'entreprise.

- Les codes informels et les usages : les cadres en début de carrière cherchent à connaître les règles implicites concernant les pratiques (horaires, prise de congés, reporting, etc.), la posture et le relationnel à adopter en entreprise.
- Des interlocuteurs pour jouer le rôle de personnes repères : les jeunes cadres sont en attente de personnes référentes pour les aider à mieux décoder le monde professionnel.

Ces besoins de repères se combinent et s'incarnent différemment selon les situations auxquelles sont confrontés les jeunes cadres

- La première recherche d'emploi : les besoins sont diversifiés et prégnants, portant à la fois sur le cadre formel (offres, déroulé des candidatures, droit du travail) et le cadre informel (réseau, posture).
- L'intégration dans le premier poste : les besoins de points de repères concernent avant tout le cadre légal (contrat de travail, par exemple) et les usages internes de l'entreprise.

- Le premier entretien annuel d'évaluation : les attentes portent particulièrement sur les usages des entreprises concernant le déroulé de l'entretien, les critères d'évaluation et le suivi.
- La première recherche d'évolution professionnelle : les besoins se concentrent sur la clarification des possibilités d'évolution et sur un accompagnement pour mieux s'en saisir.
- La première annonce de démission : les interrogations concernent majoritairement le cadre formel (procédure) ainsi que certains aspects propres aux usages (annonce, négociation).

Source : APEC - Association pour l'Emploi des Cadres - 2024

Le retour de congé maternité des femmes cadres

Le retour de congé maternité est considéré comme difficile par près de la moitié des mères cadres (47 %). Et même lorsqu'il se passe plutôt bien, en partie grâce au télétravail, le congé maternité reste une période délicate.

De l'annonce de la grossesse au retour de congé : une période souvent éprouvante pour les femmes cadres

- Le retour de congé maternité est considéré comme difficile par près de la moitié des mères cadres l'ayant vécu dans les dix dernières années (47 %). Et même lorsqu'il se passe plutôt bien, en partie grâce au télétravail, il reste une période délicate.
- Des difficultés sont déjà présentes dès l'annonce du congé maternité, considérée par les femmes cadres comme un moment difficile, mais aussi parfois pendant le congé, avec une difficulté à se déconnecter (notamment pour les femmes managers).
- Au retour du congé maternité, la principale difficulté rencontrée par les mères cadres concerne la charge de travail malgré la fatigue (pour 71 % d'entre elles) mais des situations d'invisibilisation ou de marginalisation sont également fréquemment évoquées. Le ressenti de ces difficultés peut être accentué par la durée d'absence dans le cas des congés parentaux longs.

D'après les mères cadres, le retour de congé maternité est peu anticipé et mal accompagné par les entreprises

- 71 % des femmes cadres ayant pris récemment un congé maternité considèrent que les entreprises ne mènent pas les actions nécessaires pour favoriser le retour au travail. Elles font face à une forme de déni de normalité de la maternité de la part de certaines entreprises qui ne prennent pas suffisamment en compte leur nouveau statut de mère.
- Le retour de congé maternité s'apparente à un nouveau départ et la reprise du travail n'est souvent pas bien accompagnée (oublis, négligences, flou organisationnel, etc.).
- Un retour réussi implique en amont une meilleure information sur les garanties légales et gagnerait à être protocolé avec des étapes bien identifiées pour la reprise de poste et un soutien formalisé de la mère cadre.

Plus globalement, les mères cadres sont confrontées à des répercussions de la maternité sur leur évolution professionnelle

- De retour de congé maternité, une partie des mères cadres éprouvent des difficultés à se projeter professionnellement sur le long terme.
- Les trois quarts des mères cadres considèrent que le congé maternité ralentit leur évolution professionnelle pendant plusieurs années.

Source : APEC - Association pour l'Emploi des Cadres - 2024.

GiI SILVESTRI
Conseiller Fédéral



Section Fédérale des Retraités



SESSION DE FORMATION DU 11 AU 15 MARS À NOIRMOUTIER (85)

Après l'Assemblée Générale du 9 Février 2024, le nouveau bureau élu a tenu sa première réunion le 24 avril 2024, du large tour d'horizon sur l'actualité économique et sociale et nos revendications, il ressort que beaucoup de retraités ont des responsabilités dans leur SDAS, dans les Unions départementales de retraités (UDR) et siègent dans les instances.

En 2024, la Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO continuera à se mobiliser sur la défense de la protection sociale collective, indemnisation du chômage, système de retraite, sécurité sociale, pouvoir d'achat.

La SFR a discuté d'un plan d'action et retenu des thèmes de travail sur des questions qui concernent les retraités : prise en charge du grand âge le fonctionnement des Conseils Départementaux de la Citoyenneté et de l'Autonomie CDCA, expérimentation des Services Public départementaux de l'autonomie SPDA, les retraités face au numérique.

La loi Bien Vieillir votée en première lecture ne répond pas aux besoins de la prise en charge de la dépendance, nous ferons valoir nos revendications

Au moment où nous fêtons les 80 ans de l'adoption du programme du Conseil National de la Résistance, la SFR dénonce les attaques portées à notre modèle social.

Aujourd'hui, le gouvernement poursuit une politique d'austérité avec une nouvelle réforme de l'assurance chômage, le financement des petites retraites, la réduction du déficit budgétaire. Le gouvernement voudrait avoir la main sur les excédents de l'assurance chômage et des caisses de retraites complémentaires pour financer sa réforme sur les petites retraites, recourir au gel des retraites et des prestations sociales pour réguler la dette.

La SFR dénonce la volonté du gouvernement de reprendre la main sur l'assurance chômage et durcir encore les règles.

Défendre le système de retraite, c'est exiger Le maintien du système de retraite par répartition basé sur la solidarité intergénérationnelle et interprofessionnelle, le retrait de la réforme des retraites portant l'âge de départ à 64 ans et 43 ans de cotisations, le retour à la retraite à 60 ans pour tous avec blocage à 40 ans de cotisations ; et un retour à 37 ans et demi de cotisations, avec une pension calculée sur les 10 meilleures années indexée sur les salaires.

Défendre la Sécurité Sociale, c'est rappeler les fondements du programme du Conseil National de la Résistance de 1944 basé sur un financement par la cotisation, l'équité contributive, le salaire différé et le paritarisme.

La SFR exige le retour à ces valeurs.

Le déficit est instrumentalisé par les gouvernements en défaussant la dette COVID 136 milliards d'euros sur la Sécurité Sociale et les exonérations de charges patronales de 88 milliards d'euros.

La SFR défend le financement par l'augmentation de la cotisation, la fin des exonérations non compensées, le maintien dans l'emploi des seniors, une hausse générale des salaires plutôt que des primes.

Défense du pouvoir d'achat

Le pouvoir d'achat se dégrade régulièrement depuis plus de 20 ans. Depuis 2017 le Président de la République n'a pas respecté ses engagements sur le maintien du pouvoir d'achat des retraités qui ont subi dès le début du mandat la hausse de la CSG.

La SFR est en permanence mobilisée pour obtenir une revalorisation du pouvoir d'achat perdu et a participé à la journée d'action du 26 mars 2024 sur les revendications de pouvoir d'achat, d'augmentation des salaires, des pensions et des minimas sociaux.

Depuis 2017, les retraités ont perdu plus de 10 % de pouvoir d'achat, nous exigeons une revalorisation de 20% pour compenser l'inflation, le gel des pensions, la hausse des complémentaires santé de plus de 8%, les remboursements de la Sécurité Sociale, la franchise médicale passe à 2€ au mois d'avril pour une consultation chez un médecin généraliste.

L'inflation, la hausse du coût de l'énergie pèsent encore sur le pouvoir d'achat des retraités.

La prise en charge du grand âge

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 sont croissants, plus 100000 personnes âgées dépendantes en 2030.

Les différents rapports indiquent qu'il va falloir mobiliser des financements pour la prise en charge à domicile ou en établissement, 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. Il faut au contraire prévoir la construction de nouveaux établissements et renforcer les services d'aide à domicile par des embauches massives de personnels formés. Selon le rapport de la cour des comptes dit qu'il faudra consacrer 1,3 milliard à 1,9 milliard par an pour améliorer les conditions de vie et de travail du secteur.

La SFR condamne la dérive de la marchandisation et de la financiarisation du secteur social, les dysfonctionnements, les faits de maltraitance institutionnelle sur les personnes âgées dépendantes et les salariés.

Le meilleur moyen de lutter contre les maltraitances, c'est d'avoir du personnel en nombre suffisant correctement formé et rémunéré

La SFR exige l'application du plan grand âge qui prévoit un taux d'encadrement de 1 pour la prise en charge d'une personne dépendante alors qu'il est aujourd'hui de 0,62.

La loi Bien Vieillir votée en première lecture pour la prise en charge de la dépendance ne répond pas aux enjeux de la situation, les financements prévus dans le PLF et PLFSS ne sont que des mesures.

Il faudra compter sur les financements publics nécessaire pour assurer le bien vieillir des personnes âgées à domicile et en établissement et le recrutement des professionnels.

Pour l'instant, il est urgent d'agir pour les EHPADs en déficit sous la menace de fermeture, 75% des établissements dans certains départements sont dans cette situation.

Les 650 millions votés dans la loi de financement de la sécurité sociale sont bien insuffisants pour répondre à la situation.

Il est hors de question d'augmenter les prix de séjour des résidents, le reste à charge étant déjà excessif pour 76% des retraités.

La SFR revendique un reste à charge supportable.

Les organisations syndicales de retraités ont saisi les Agences régionales de santé et les départements sur la question du financement du fonctionnement des EHPADs.

LA SFR 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.

La SFR soutient la journée d'action du 30 mai 2024 de l'UNSF0 sur les revendications de pouvoir d'achat et d'amélioration des conditions de travail.

Nous sommes solidaires de la FNAS FO dans son refus de la mise en place de la CCUE.

Le Secrétaire de la Section Fédérale

”

RÉSIS-
TANCE
RÉSIS-
TANCE
RÉSIS-
TANCE
RÉSIS-
TANCE
RÉSIS-
TANCE
RÉSIS-
TANCE



AUDIENCE DDETS, LE 17 MAI 2024

En termes de représentativité, FO est la 1^{ère} organisation syndicale, privé et public, dans l'Aude.

Fort de cette position, et en particulier dans la Branche Associative Sanitaire Sociale et Médico-Sociale (3SMS), le Syndicat Départemental de l'Action Sociale FO 11, représentant les salariés des plus actives associations du département, est aujourd'hui, pour une seconde fois, rassembler devant les portes de votre administration, la DDETS^①, qui finance une partie des missions des salariés présents.

Sont présents des représentants de divers horizons professionnels de l'action sociale et médico-sociale de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière.

M. Delpech, siégeant au Conseil Fédéral de la FNAS FO et Trésorier du SDAS FO 11, des salariés de l'ANRAS, d'Aude Urgence Accueil, de l'USSAP, dont je salue ici la présence de son Délégué syndical de la CGT, des représentants de l'ADAFF, du Groupe SOS restés à l'extérieur. Tous ne sont pas syndiqués, il est important de le préciser.

De son côté, FO et plus particulièrement la Fédération Nationale de l'Action Sociale, dont le XIX^{ème} Congrès s'est tenu en novembre 2023 sur notre terre audoise à Port-Leucate, ainsi que nous, représentants du SDAS, ne comptons pas nous soumettre aux injonctions gouvernementales forçant les syndicats, pourtant majoritaires, à pseudo-négocier une CCUE déjà prête dans les cartons des syndicats patronaux fédérés par AXESS, au nom de l'austérité.

Nous ne pouvons pas nous soumettre sans rien dire, sans essayer de vous faire comprendre que nous, sur le terrain, ne comprenons pas où est l'urgence.

L'urgence elle est salariale. Et nous demandons l'augmentation immédiate de **tous les salaires** et pas que les plus faibles, dès la prochaine CMP 3SMS.

C'est pourquoi nous sommes ici.

Pour que la voix de la base soit entendue.

Pour soutenir nos négociateurs, à Paris, dans les Commissions Mixtes Paritaires, qui se retrouvent face à l'unité assourdissante des syndicats patronaux, de la Direction Générale du Travail et de Mme Vautrin.

Nos négociateurs qui se retrouvent dans l'obligation de s'opposer systématiquement aux injonctions autoritaires du ministère, aux divers avenants d'AXESS qui ne sont que nuages de fumée.

Nous demandons l'abandon du projet de CCUE et l'amélioration des conventions existantes.

^① Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

Voici nos revendications partielles mais prioritaires, extraites des résolutions professionnelles et sociales du XIX^{ème} Congrès de la FNAS, consultables sur son site en intégralité.

En matière de Salaire, nous revendiquons en priorité :

- **La fin de la politique d'austérité qui conduit les salariés de la Branche dans plus de précarité (ex réel : mettre de l'essence pour travailler, chauffer son logement)**
- **La fin du blocage des salaires et le rattrapage de 40 ans de gel des salaires, par l'augmentation immédiate d'au moins 25 % des salaires net, allocations et retraites**
- **L'augmentation régulière des valeurs du point, indexée sur le coût de la vie**
- **L'obtention immédiate et sans contrepartie des 183 euros net pour tous**
 - L'amélioration des grilles de classification en fonction de l'ancienneté et de la qualification
 - À niveau de qualification égale, salaire égal
 - Reprise intégrale de l'ancienneté de travail dans des fonctions similaires, quel que soit le champ d'activité

En matière de Conditions de Travail et en priorité :

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

La difficulté à recruter, mise en lumière avec la période COVID, est aujourd'hui telle qu'elle met régulièrement à mal la capacité à maintenir la continuité du service dans les établissements et services, impactant gravement les conditions de travail des personnels restant.

Tous les secteurs de l'Action Sociale, Médico-sociale, Sanitaire, de l'Insertion, de l'Aide à Domicile et de la Petite Enfance sont aujourd'hui confrontés à cette situation. Nous dénonçons les conditions d'exercice délétères dans lesquelles exercent certains salariés qui ne retrouvent ni les valeurs ni le sens de leurs métiers, et bien souvent, à l'instar de ce qui se passe à l'hôpital, quittent le secteur en quête de meilleures rémunérations et de sens à leur travail.

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

Nous revendiquons en matière de conditions de travail et en priorité :

- Un plan d'urgence de financement du secteur.
- La répercussion des coûts, liés à l'inflation par exemple, sur les budgets des établissements.
- Le financement de postes de personnels qualifiés à hauteur des besoins, permettant une prise en charge adaptée des publics accueillis.
- L'embauche en CDI de personnels qualifiés.
- L'interdiction de remplacement du personnel titulaire par des stagiaires ou faisant fonction.

”



RÉUNION PUBLIQUE FO ANPIHM



**MERCREDI 19 JUIN 2024
À 17h**

À l'UD FO 35 – 35 rue d'Échange à Rennes

**Défendre les salarié.e.s et les
résident.e.s de l'ANPIHM
Défendre le régime dérogatoire de 2001
Défendre le Projet de vie et les Foyers
de vie Les Gantelles et Les Fougères**

ANPIHM

ASSOCIATION NATIONALE POUR L'INSERTION DES HANDICAPS MOTEURS



ANPIHM

VIVRA

MAINTIEN DE TOUS LES
PROJETS DE VIE DES
RÉSIDENTS ET RÉSIDENTES

MAINTIEN DE TOUS LES
EMPLOIS

MAINTIEN DU FINANCEMENT
DU RÉGIME DÉROGATOIRE

LE RESPECT DE NOS DROITS
LE DROIT AU RESPECT



MOTION DES DÉLÉGUÉS

Réunis le 21 mai 2024, lors de la journée de formation et d'information organisée par l'union des syndicats FO de l'Action sociale de la région Centre Val de Loire, en présence du secrétaire général de la FNAS FO, des négociateurs de Branches du secteur, les délégués représentant vingt établissements du secteur de l'aide à domicile, du social, du médico-social dénoncent les manœuvres trompeuses des représentants employeurs qui visent à :

- **Faire disparaître entièrement les classifications, qualifications des salariés ;**
- **Supprimer la rémunération à l'ancienneté ;**
- **Individualiser les rémunérations en supprimant la référence au diplôme ;**
- **Flexibiliser et précariser l'emploi ;**
- **Liquider les conventions collectives ;**
- **Démanteler le secteur.**

Aussi, les délégués appellent l'ensemble des salariés des établissements et services du secteur à se rapprocher des organisations syndicales et des syndicats FO pour organiser et construire le rapport de force dans des réunions et des assemblées générales pour définir le cahier de revendications pour faire valoir les justes et légitimes revendications que nous portons :

- **Pour la défense et l'amélioration des conventions collectives du secteur ;**
- **Pour les 183 euros pour toutes et tous, tout de suite et sans contrepartie à compter du 01/04/2024 ;**
- **Pour l'augmentation générale immédiate des salaires ;**
- **Pour le retrait immédiat du décret 2024-124 qui poursuit l'austérité ;**
- **Pour 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 ;**
- **Pour la suppression de l'acte 2 de l'école inclusive et l'abandon du décret transformant les établissements en dispositif.**

Les délégués invitent l'ensemble des salariés à se tenir informés et à s'organiser pour rejoindre toutes les manifestations de résistance qui s'opposent à la politique de destruction du secteur et des garanties collectives à commencer par la mobilisation du 30 mai à Paris devant le ministère.





Une manifestation est prévue jeudi 13 juin 2024 devant l'AG de l'UDAF. La presse a aussi été conviée. Cette mobilisation fait suite à plusieurs demi-journées de grève lors des 15 jours précédents. La direction prend à partie la Déléguée Syndicale et les élus FO. En réponse à cette situation, les militants et les salariés revendiquent et se mobilisent.



Les salariés de terrain syndiqués FO et non syndiqués se déclarent en grève le vendredi 14 juin 2024 de 14h à 15h00, avec les revendications suivantes :

Le CSE alerte le président M. Dos Santos et la directrice fédérale Mme Bischoff depuis sa constitution, mais les **problèmes d'organisation et de respect du droit ne se résolvent pas, voire empirent**.

Nous demandons avec effet immédiat le **respect** de nos conditions légales de travail et de rémunération, ainsi que le respect de notre vie privée et de notre intégrité physique et mentale.

Les exemples concrets que nous demandons à l'employeur de respecter :

- Le comptage des temps de trajet réels en temps de travail effectifs
- Des plannings avec des temps de trajets réalistes et un vrai temps de pause méridienne
- Le respect des 10h maximum de travail effectif dans la journée et une amplitude de 12h maximum
- L'arrêt des changements de planning intempestifs (à moins de 3 jours) pour les prestations non urgentes
- La consultation systématique des salariées concernées, par appel téléphonique, pour les modifications de plannings d'urgence
- Le remplacement de la responsable de secteur, absente, à temps plein pour remettre en œuvre des réunions de concertation/coordination des prises en charge, les entretiens avec les bénéficiaires et les entretiens d'évaluation et professionnels
- La garantie d'un salaire versé le 7 du mois, sur les comptes en banque, au plus tard pour tou-te-s (arrivé seulement le 10 juin ce mois-ci)
- La proposition systématique d'une augmentation contractuelle du temps de travail (avenant définitif ou temporaire) lorsque le temps de travail dépasse 1/3 supérieur ou atteint 35h sur 1 semaine.
- Les annulations de prestations dues à cette grève seront d'abord prises sur les modulations positives avant d'être ponctionnées sur le salaire

En cas de non-respect de l'ensemble de ces points par l'employeur la prochaine grève sera déclarée pour plusieurs jours sur des journées entières.

Juin 2024

Courriel : sdas67@gmail.com
 Téléphone : 0388365015 – 0607614206
 Adresse : Maison des syndicats - 1 rue Sédillot Strasbourg
 Permanences juridiques spécialisées : chaque 2^{ème} mardi du mois, 14-17h, au 4^{ème} étage

UDAF 67 :
POURQUOI METTRE À MAL UN SERVICE QUI ALLAIT BIEN ?

La direction a pris la décision de mettre fin au contrat à durée déterminée du chef de service le 31 mai 2024 sans anticiper son départ par un remplaçant. Cette éviction dans un contexte d'organisation du travail particulièrement tendu et de difficultés de recrutement que connaît le secteur a actuellement rendu saillant le malaise ressenti par l'ensemble des salariés.

Aujourd'hui le service est ébranlé dans :

- son identité professionnelle
- sa cohésion et sa dynamique de groupe
- sa posture, ses convictions et ses valeurs humaines
- ses accompagnements auprès du public

Tous ici présents partageons des valeurs sociales fortes et c'est pourquoi, nous tenons ce jour à défendre les intérêts de notre service et ceux des salariés qui le composent et le représentent. C'est aussi comme ça que nous défendrons l'intérêt des familles et de la personne accompagnée.

Chacun à son niveau, de sa place et avec ses propres enjeux, se questionne sur l'implication de l'institution pour la défense du Service Accompagnement, de son identité, de ses valeurs et de sa portée sociale, et plus largement de celles de l'UDAF 67.

Nous refusons de travailler dans ce contexte délétère, où l'organisation de notre service est mise à mal, où les salariés souffrent. Nous ne sommes pas dupes des stratagèmes à l'œuvre et la confiance est aujourd'hui rompue.

Nous revendiquons :

- **Le respect de l'obligation de santé et de sécurité au travail.**
- **L'arrêt immédiat des méthodes de gouvernance délétères.**
- **L'arrêt du double discours de la direction et des mensonges.**
- **L'arrêt immédiat des procédures violentes à l'encontre de l'équipe des cadres intermédiaires.**
- **Des solutions concrètes et efficaces qui permettent des conditions de travail acceptables pour tous.**
- **Une augmentation générale des salaires.**
- **Le SEGUR pour l'ensemble des salariés sans contrepartie.**

Juin 2024

Courriel : sdas67@gmail.com
 Téléphone : 0388365015 – 0607614206
 Adresse : Maison des syndicats - 1 rue Sédillot Strasbourg
 Permanences juridiques spécialisées : chaque 2^{ème} mardi du mois, 14-17h, au 4^{ème} étage

SDAS en stage à Noirmoutier



LA MODE DU « MODE DÉGRADÉ »

Rappels pendant les congés et les jours de repos, des heures supplémentaires pas toujours payées voire passées aux oubliettes.

Les CDD deviennent prioritaires sur les CDI.

Surcharge de travail, glissement des tâches, bref, manipulations en tout genre de la part de nos directions qui se justifient par le manque de financement.

Par conséquent : impossibilité de créer des postes supplémentaires qui permettraient de travailler dans de bonnes conditions et d'apporter à nos résidents toute l'attention qu'ils méritent.

Les salariés de toutes nos conventions sont soumis à une pression au travail qui devient insupportable, entraînant des arrêts maladie et des accidents du travail qui débouchent sur l'auto-remplacement systématique qui se banalise.

Jusqu'où pourrions-nous aller dans ces conditions ?

Comment pouvons-nous apporter un service de qualité aux personnes qui dépendent de nous ?

Camarades, je pense qu'il est temps de nous mobiliser pour que cela change.

Rejoignons nos camarades de la Fonction Publique qui ont manifesté le 19 mars, faisons-nous entendre pour que cela cesse !

Le SDAS 40 et le SDAS 64



VICTOIRE LORS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Le SDAS 41 a beaucoup évolué sur ces dernières années avec le soutien de la FNAS et notamment grâce aux stages à Noirmoutier. Le SDAS 41 tient à partager son expérience développée sur plusieurs années.

Nous avons été très mobilisés sur les NAO dès le début d'année 2023, elles se sont déroulées sur les 2 associations APAJH 41 et ASLD avec des sujets similaires. Pour autant, nous avons réussi à nous organiser pour travailler et se soutenir aussi bien sur les NAO que sur les élections.

Les échanges lors du stage de Noirmoutier ont favorisé la prise de recul et le maintien de la mobilisation. Une présence régulière et active sur chaque site auprès des salariés, ainsi que l'affichage de tracts,



ont contribué à faire connaître les revendications, les valeurs défendues et le positionnement syndical de FO. Ces actions ont permis de susciter de la crédibilité et l'intérêt des salariés pour le syndicat FO malgré les attaques incessantes et mensongères de la CFDT à l'APAJH.

Nous nous sommes saisis des outils transmis

à Noirmoutier et des conseils des SDAS présents pour la préparation des affiches et des tracts, l'élaboration des rétroplannings, la rédaction de la profession de foi, et la découverte de l'outil CANVA.

Le stage a contribué à développer un argumentaire personnalisé et à faire des choix stratégiques. (Par exemple, l'APAJH a opté pour 3 collèges pour optimiser ses chances par rapport aux profils de ses candidats)

Notre investissement et notre mobilisation ont abouti à des résultats plus que satisfaisants aux élections :

APAJH 41 : le syndicat FO est devenu majoritaire à 70 % et a battu la CFDT qui était majoritaire depuis 35 ans.

ASLD : le syndicat FO est resté majoritaire à 100 % et a recruté de nouveaux adhérents.

Le SDAS 41 souhaite remercier la FNAS et particulièrement les animateurs du stage de Noirmoutier pour l'aide qu'ils nous apportent tout au long de l'année. Merci à Odile pour sa disponibilité et sa réactivité. Ainsi qu'à l'UD 41 pour son soutien indéfectible.

TOUS ENSEMBLE ON EST PLUS FORT !!

Pour le SDAS 41 :

Magali, Fabienne, Sandra, Philippe, Delphine, Sandrine.





FO EN ACTION ! FO VOUS INFORME

La situation générale est inquiétante. Le gouvernement fait le choix de pratiquer une économie de guerre au détriment des dotations des services publics. Le secteur social et médicosocial en fait les frais, sur le dos des salariés et des personnes accompagnées.

La section syndicale dénonce cette situation :

- **Les moyens matériels et humains ne sont pas à la hauteur des besoins en Protection de l'Enfance**
- **La « transformation de l'offre » fait « glisser » les populations accueillies dans les établissements du secteur et provoque un rapprochement du médicosocial et de la Protection de l'Enfance sans les moyens adaptés,**
- **Des jeunes et des familles restent sans solutions et des listes d'attente honteuses s'allongent, oblige les équipes à travailler dans l'urgence pour imaginer des solutions provisoires qui bien souvent vont devenir pérennes**
- **Les problèmes collectifs sont attribués à des difficultés individuelles, comme la formation des travailleurs sociaux ou l'impossible mission des équipes cadres et non cadres.**

CRISE GÉNÉRALISÉE DU RECRUTEMENT

Dans l'ensemble des Villages et des établissements, les salariés et les enfants accueillis pâtissent d'une **grave crise de recrutement**. Ce turn-over permanent se traduit par une dégradation considérable des conditions de travail et des conditions d'accueil.

La section syndicale FO s'inquiète de cette déstabilisation mettant à mal les équipes éducatives, et produisant **la fuite des salariés, et des démissions récurrentes**. Les enfants accueillis doivent en permanence s'adapter à de nouveaux adultes encadrants. Les conséquences sont parfois dramatiques pour des enfants en quête de figures d'attachement.

Cette situation nuit gravement à la crédibilité et à la professionnalisation du secteur social de la Protection de l'Enfance. La législation du Code de l'Action Sociale et des Familles prévoit que les travailleurs sociaux maîtrisent un socle commun de connaissances et de compétences, indispensables pour exercer leur métier. **Cette déqualification généralisée de la Fondation** – comme de l'ensemble du secteur social- n'est pas acceptable.

La section syndicale FO alerte l'ensemble des salariés à partir de ce triste constat. Elle rappelle à la Direction Générale sa responsabilité. **L'employeur a obligation de former ses salariés et encourt des sanctions en cas de non-respect de cette obligation.**

À savoir : L'absence de formation empêche l'employeur de se prévaloir de l'incompétence professionnelle d'un salarié pour pouvoir le licencier.

FO encourage l'ensemble des salariés à se former et pour cela à s'inscrire au plus tard en septembre auprès de leur direction (demander le formulaire au secrétariat)

La section syndicale FO tient à souligner la dynamique de formation collective développée dans le Village de Monts sur Guesnes et propose qu'elle soit étendue à l'ensemble des établissements.

De façon générale, FO déplore le détournement des fonds de la formation continue, qui ne permettent plus de financer des formations qualifiantes pluriannuelles.

DES NOUVELLES DES VILLAGES ET ÉTABLISSEMENTS

AMILLY : URGENCE RECRUTEMENT !!

Avec l'extension du Village d'Amilly, le problème du recrutement s'est accentué et inquiète fortement les représentants FO, en termes de continuité du service et de qualité de la prise en charge. Aujourd'hui la population reçue a vraiment évolué et demande une présence accrue. Un grand nombre des enfants accueillis bénéficie d'une notification MDPH. Le taux d'encadrement doit en tenir compte.

BOISSERELLE : NOUVEAU DROIT D'ALERTE

Un premier droit d'alerte a été levé en octobre 2023. En avril 2024, le CSE a dû déclencher de nouveau un droit d'alerte face à des situations d'atteintes aux droits des personnes.

Le turn-over est très important, surtout pour les éducateurs familiaux. Le rythme de travail a changé, passant du 8/6 au 8/6 à 4. Une majorité du personnel qui a quitté le village travaillaient pourtant depuis des années à la Boisserelle. Les postes 35 H sont plus stables.

Les maisons provisoires sont enfin remplacées par les constructions définitives, ce qui participe à l'amélioration des conditions matérielles de travail.

La section syndicale FO se félicite de la présence d'une infirmière et souhaite que des postes d'infirmières soient négociés dans tous les villages, en particulier pour prendre en compte l'augmentation des besoins médicamenteux des enfants.

BREVIANDES : DROIT D'ALERTE TOUJOURS ACTIF

Un plan d'actions à partir des préconisations commence à porter ses fruits, comme l'inscription des enfants à la cantine. Il faut que cela perdure.

Par ailleurs, il n'est pas acceptable que des salariés de la Fondation assument le travail d'AESH dans les écoles, faute d'AESH.

La section syndicale demande que tous les moyens soient déployés pour que l'inclusion scolaire ne soit pas que des paroles en l'air !

CESSON

Les équipes sont stabilisées après une période difficile de turn-over. S'il y a une stabilité en nombre, la qualification des salariés fait parfois défaut, ce qui provoque une surcharge de travail pour les salariés déjà en poste.

Les représentants FO souhaitent que des mesures soient réellement prises en termes d'aménagement du temps de travail pour les salariés parents, en particulier avec des enfants en bas âge. Ce sujet devra être étendu à l'ensemble de la Fondation. **Aujourd'hui nombre de salariés qui deviennent parents démissionnent car ils ne peuvent concilier leur vie privée avec l'organisation du travail appliquée à la Fondation.**

CHINON

La visite du CSE conclue sur une situation qui s'est apaisée, et souligne une coopération et un dialogue constructif avec la direction. Deux nouvelles maisons vont ouvrir ce qui inquiète les représentants FO en termes de recrutement, déjà difficiles en l'état. Les services administratifs vont enfin intégrer le village après les travaux de réfection du Château.

LES VIGNES

Des attitudes professionnelles et/ou des réponses inadéquates, liés au recrutement, sont déplorés par des salariés. Si des comportements inadaptés de salariés sans formation et nouvellement arrivés dans le secteur peuvent être parfois compréhensibles, ils ne peuvent perdurer.

La section syndicale rappelle à la direction son obligation de formation et de protection de toutes les personnes dans son établissement.

MONTS SUR GUESNES

Des élus du CSE en visite ont pu constater un Village agréable et bien tenu collectivement. Pour autant, la cohésion d'équipe est parfois malmenée (en fonction des managers). Pour les représentants FO, la communication doit s'améliorer vers plus de transparence et de fluidité.

Le turn-over s'est stabilisé aujourd'hui mais la majeure partie des salariés n'est pas qualifiée. **Si la section syndicale se félicite de la dynamique de formation collective, il est tout aussi important d'engager les salariés dès leur embauche dans une dynamique de qualification.**

POCE SUR CISSE : UN VILLAGE MALADE ?

La section syndicale alerte sur une situation de « laisser aller » qui s'est généralisée à tout le Village, faisant prendre des risques à tous, en particulier en termes d'hygiène. Les négligences donnent une mauvaise image du Village et ne créent pas une ambiance propice au bien-être de tous. Cette situation doit cesser au plus vite. La section syndicale tient à dénoncer la surcharge de travail, surtout pour les personnels d'entretien. L'entretien général ne peut pas tenir uniquement sur quelques personnes.

Cette situation matérielle est malheureusement à l'image du fonctionnement du Village qui souffre du manque de règles communes, de travail d'équipe, et surtout de cohésion de l'équipe de direction.

Le collectif doit retrouver une place prépondérante en associant les équipes aux décisions et à l'organisation. Aujourd'hui, les salariés travaillent dans l'urgence et se sentent souvent seuls.

A Pocé, comme dans d'autres villages mais aussi dans d'autres établissements de Protection de l'Enfance, les salariés sont confrontés à des « replis » de plus en plus nombreux dans les services de placement éducatifs à domicile. Pour la section syndicale, le placement à domicile dans le contexte de crise de la Protection de l'Enfance - *de manques de places, de listes d'attente insupportables...* -, n'est ni plus ni moins qu'un **placement déguisé**. C'est insatisfaisant pour les enfants, les familles et les salariés qui travaillent dans l'urgence en permanence. Une réflexion doit s'engager, des moyens doivent être déployés.

SABLONS

La visite du CSE a eu lieu, les représentants FO constatent une évolution positive, mais restent vigilants car les personnels de direction changent souvent. Pas moins de 4 directeurs se sont déjà succédé dans ce Village pourtant récent (ouverture en août 2020), avec le déclenchement d'un droit d'alerte moins d'un an après l'ouverture.

SIEGE

Le siège a déménagé dans le quartier Montparnasse à Paris. Les salariés du Siège sont inquiets de l'ouverture à venir de nouveaux Villages et s'interrogent sur l'organisation des fonctions supports du siège en termes d'effectifs.

SOISSONS

Le visite du CSE en avril relève un apaisement avec la direction en intérim. Le droit d'alerte a été levé. Avec le retour de la direction, la section syndicale est très vigilante, et souhaite que les difficultés ne réapparaissent pas.

VILLABE

Les places réservées aux « replis » et aux urgences se transforment en placement à long terme, sans que des moyens supplémentaires soient déployés.

Pour répondre aux demandes de l'Aide Sociale à l'Enfance, le projet de service est en train de glisser et d'être remis en cause. La section syndicale FO alerte sur la dérive en cours.

Les autres Villages, AMBOISE, BALLANCOURT, BAR LE DUC, CLAIREFONTAINE, sont également le sujet d'attentions des représentants FO. Des visites sont programmées.

NOUVEAUX VILLAGES : FO S'INQUIÈTE !

S'il ne s'agit pas de remettre en cause l'agrandissement de la Fondation, pour FO, il est indispensable de traiter d'abord les problèmes dans les structures existantes : dialogue social, turn-over, manque de personnel, conditions de travail. Comment la Fondation peut continuer à s'étendre sans assainir les bases ? Pour FO, les conditions ne sont pas réunies aujourd'hui et souhaite que la direction générale s'engage dans un réel dialogue social.

MANAGEMENT PRÉOCCUPANT

La section syndicale constate un **management problématique généralisé** sur la Fondation.

Il ne s'agit pas de montrer du doigt des salariés encadrants mais bien d'énoncer le problème de façon à envisager paritairement des solutions.

Les conséquences d'un management nuisible en termes de risques psycho sociaux sont largement connus et n'ont plus à être prouvés dans la Fondation compte tenu du nombre de droits d'alerte déclenchés sur ce sujet. Elle rappelle à la Direction générale sa responsabilité en matière de santé et sécurité des salariés.

La section syndicale FO dénonce la solitude de certains cadres et le manque de formation au secteur social. Elle déplore le manque de volonté de la Fondation pour traiter ce sujet comme, par exemple, le manque d'accompagnement des équipes cadres et non cadres vers un management plus participatif et horizontal.

Les valeurs « collaboratives » prônées par la Fondation sont bien mises à mal !

FORCE OUVRIÈRE, FORCE DE PROPOSITIONS :

REALISATIONS D'ÉTUDES

Un audit sur la formation et la qualification dans la Fondation pour évaluer les besoins en formation ;

Une étude sur l'évolution de la population accueillie, avec un focus sur le nombre de notifications MDPH

La réalisation d'études ou bilans pour tirer les conséquences des différents rythmes de travail, avec un focus sur le 8/6 à 4.

REVENDEICATIONS

L'octroi des 183 euros pour tous

Maintien et amélioration des conventions collectives

Maintien des Educateurs / Educatrices 35 H et création des postes nécessaires

Un plan d'urgence de formation qualifiante

Une maîtresse de maison par pavillon

L'augmentation du nombre de personnel entretien et de personnels administratifs,

Une évolution indispensable des modes de management, la recherche de fidélisation, de stabilité, la construction d'un travail d'équipe participatif.

VOS CONTACTS

Déléguée syndicale FO :

Aicha KHATRI - 06.20.35.08.12 - aichakhatri.pro@gmail.com

 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

**ET N'OUBLIEZ PAS : SEUL ON VA PLUS VITE,
ENSEMBLE ON VA PLUS LOIN !**

REJOIGNEZ FORCE OUVRIERE

Le 31 mai 2024 à Pocé-sur-Cisse

”

**DR
M'IA DIT**

**MON PETIT
DROIT**

M'IA DIT

**MON PETIT
DROIT**



► **APRÈS LES ARRÊTS DU 13 SEPTEMBRE 2023, PAR LESQUELS LA COUR DE CASSATION A JUGÉ CONTRAIRES À L'ARTICLE 31 § 2 DE LA CHARTE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE LES DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL EMPÊCHANT TOUTE ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS DURANT UN ARRÊT DE TRAVAIL POUR MALADIE ORDINAIRE QU'ELLE QU'EN SOIT LA DURÉE, ET AU-DELÀ D'UNE DURÉE D'UN AN POUR CEUX LIÉS À UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU UNE MALADIE PROFESSIONNELLE (Cass. soc, 13 septembre 2023, n° 22-17.340, n° 22-17.638), LA SÉCURITÉ JURIDIQUE IMPOSAIT DE METTRE LA LÉGISLATION FRANÇAISE EN CONFORMITÉ AVEC LE DROIT EUROPÉEN. TEL EST L'OBJET DE L'ARTICLE 37 DE LA LOI N° 2024-364 DU 22 AVRIL 2024 PUBLIÉE AU JOURNAL OFFICIEL DU 23 AVRIL, SANS SAISINE PRÉALABLE DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL.**

Ce texte « portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne » a consacré le droit d'acquies des congés payés durant les absences pour maladie, y compris au-delà d'une durée d'un an pour les arrêts de travail liés à un accident ou une maladie à caractère professionnel. Elle atténue toutefois les effets du revirement de jurisprudence

de 2023 pour les employeurs, en limitant à deux jours ouvrables les congés acquis pendant un arrêt pour maladie ordinaire ou encore en instituant une période maximale de report de 15 mois pour les congés non pris du fait de l'arrêt de travail. Une nouvelle obligation d'information a par ailleurs été mise à la charge de l'employeur.

► Vous pouvez consulter le *Presto* n°128 d'avril 2024 sur le sujet. Un document intégrant des infographies pour une meilleure compréhension est en cours d'élaboration. La Confédération a produit des modèles de courriers qui peuvent être utilisés par le syndicat départemental, le CSE ou le salarié en application de cette loi. Ces demandes peuvent également être exercées devant le Conseil de Prud'hommes par les salariés directement, mais également devant le Tribunal judiciaire par le syndicat, au nom de la défense des intérêts collectifs de la profession.

Il est également utile de rappeler que seuls les salariés dont le contrat de travail a été rompu peuvent bénéficier du paiement des jours de congés payés non pris via l'octroi d'une indemnité compensatrice de congés payés par une augmentation de leurs jours de congés payés.



MODÈLE DE LETTRE DU SYNDICAT

Syndicat FO.....

Adresse.....

Représenté par le délégué syndical
(ou le représentant de l'UD FO)

Société.....

Adresse.....

Lieu, le.....

Madame, Monsieur,

La Cour de Justice de l'Union européenne considère, sur le fondement de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et de l'article 7 de la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, que le droit à congés payés constitue un principe essentiel du droit de l'Union, attaché à la qualité de travailleur.

C'est en vertu de ces principes qu'a été publiée la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne, intégrant ainsi les périodes d'absence pour maladie professionnelle et non professionnelle dans la prise en compte pour l'acquisition des congés payés dans le code du travail, qui prévoient :

- Le bénéfice de l'acquisition de congés payés pendant les périodes de suspension de leur contrat de travail même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.
- La prescription du droit à congés payés pour les salariés dont le contrat de travail a pris fin avant l'entrée en application de la loi, la rétroactivité du dispositif sera de 3 ans.
- Les salariés concernés encore dans leur entreprise disposeront d'un délai de 2 ans à compter de la publication de la loi pour réclamer les congés acquis depuis 2009.
- En cas d'accident du travail, le calcul des droits à congé payé n'est plus limité à la première année de l'arrêt de travail.

En vertu de ces nouvelles dispositions, le syndicat FO vous demande de vous mettre en conformité avec ces principes et d'attribuer (ou de créditer) aux salariés concernés les congés payés auxquels ils ont droit, avant d'être dans l'obligation de devoir saisir le tribunal judiciaire pour la défense des intérêts collectifs de la profession.

En effet, rappelons qu'il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures pour permettre au salarié de prendre ses congés payés et qu'en cas d'obstruction de l'employeur, des dommages et intérêts réparant le préjudice subi sont susceptibles d'être obtenus.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de mes salutations distinguées.

Syndicat FO

Signature

MODÈLE DE LETTRE D'UN SALARIÉ

Nom du salarié

Adresse

Société.....

Adresse

Lieu, le.....

Madame, Monsieur,

Par la présente, je sollicite le bénéfice de mes droits à congés payés.

La Cour de Justice de l'Union européenne considère, sur le fondement de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et de l'article 7 de la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, que le droit à congés payés constitue un principe essentiel du droit de l'Union, attaché à la qualité de travailleur.

C'est en vertu de ces principes qu'a été publiée la loi n°2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne, intégrant ainsi les périodes d'absence pour maladie professionnelle et non professionnelle dans la prise en compte pour l'acquisition des congés payés dans le code du travail, qui prévoient :

- Le bénéfice de l'acquisition de congés payés pendant les périodes de suspension de leur contrat de travail même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.
- La prescription du droit à congés payés pour les salariés dont le contrat de travail a pris fin avant l'entrée en application de la loi, la rétroactivité du dispositif sera de 3 ans.
- Les salariés concernés encore dans leur entreprise disposeront d'un délai de 2 ans à compter de la publication de la loi pour réclamer les congés acquis depuis 2009.
- En cas d'accident du travail, le calcul des droits à congé payé n'est plus limité à la première année de l'arrêt de travail.

J'ai été en arrêt de travail :

(Lister les différentes périodes d'arrêts de travail)

Or, à ce jour, ces périodes de suspension de mon contrat de travail ne m'ont pas permis d'acquérir la totalité des congés payés légaux et conventionnels auxquels j'avais droit).

Je vous demande, donc, de faire figurer ces congés payés sur mon bulletin de salaire.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de mes salutations distinguées.

Nom du salarié

Signature



PETIT GUIDE SYNDICAL



**BIENTÔT
DISPONIBLE
sur le site
www.fnasfo.fr**

2024/2025

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 : 14/06/2024 - B.A.T. : 21/06/2024 - Date supposée de réception : 28/06/2024