FO ACTION SOCIALE

LE 358

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 358 | NOVEMBRE/DÉCEMBRE 2024

PUBLIC/
PRIVÉ TOUS
ENSEMBLE !

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 358 | NOVEMBRE/DÉCEMBRE 2024

PUBLIC/
PRIVÉ TOUS
ENSEMBLE !

BULLETIN DE LA FNAS FO Nº 358 | NOVEMBRE/DÉCEMBRE 2024

PUBLIC/
PRIVÉ TOUS
ENSEMBLE !

NOVEMBRE/DÉCEMBRE 2024

Sommaire

Édito 3
Déclaration CMP 5
Hommage 7
Notre histoire 8
Communiqués/Déclarations 10
Ateliers et Chantiers d'Insertion 13
Aide à Domicile 15
Politique salariale Aide à Domicile 16
ALISFA 19
CCNT 51 20
CCNT 65 22
CCN 66 et accords CHRS 23
Familles Rurales 24
Handicap 25
Missions Locales 27
Régies de Quartier 28
Formation Professionnelle 29
Apprentis d'Auteuil 31
Section Fédérale des Cadres 34
Section Fédérale des Retraités 36

Inclus dans ce numéro :

RÉSISTANCE

APF 39
Action enfance 42
SDAS 74 43
SDAS 66 43
SDAS 51 44
APAJH de l'Aude 46
APAJH 22 29 35 47
Création SDAS des Ardennes 48
Création DR Grand Est 49
Préavis de grève à l'AHS-FC du Doubs 49
Meeting confédéral 50
Mon petit droit m'a dit 53

AGENDA MILITANT **2024 / 2025**

	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	JANVIER 25	FÉVRIER	MARS
Bureau Fédéral	5 et 6	2	7 et 8 27 et 28	18 et 19	10
Conseil Fédéral		Du 3 au 5			Du 11 au 13
Commission Conflits Contrôle		11 et 12			
Comité Confédéral National					
Stage Fédéral	Du 18 au 22 : S3 à Noirmoutier **COMPLET**				Du 31/03 au 04/04 : S1 à Noirmoutier
Réunions Nationales	Du 4 au 8 : Formation Apprentis d'Auteuil 14 : Journée ALISFA 18 au 20 : Journées ML/PAIO à Rouen 20 : Journée *La Vie au Grand Air*	10 : Section Fédérale des Retraités	14 : journée Assistants Familiaux 13 et 14 : Journées Coallia 15 : Section Fédérale des Cadres	06 et 07 : journées Actions Enfance	Du 17 au 21 : Formation Apprentis d'Auteuil Les 5 et 6 : Journées ALISFA
AG des SDAS	28 : AG SDAS 88	12 : AG SDAS 28 17 : AG SDAS 91 19 : AG SDAS 78	09 : AG SDAS 69 20 : AG SDAS 30 21 : AG SDAS 40 24 : AG SDAS 41 24 : AG SDAS 37	07 : AG SDAS 35 21 : AG SDAS 89	

Édito

“ PUBLIC/PRIVÉ, TOUS ENSEMBLE !

Le projet de loi de finance et le projet de loi de financement de la Sécurité Sociale sont dans l'actualité de cette fin d'année 2024.

La volonté du gouvernement est claire, réduire le coût du travail par tous les bouts et continuer d'exonérer les employeurs de leurs cotisations sociales.

Cela passe par l'inflation qui perdure, le blocage des salaires, mais aussi la baisse de tous nos droits collectifs et historiquement gratuits à la Sécurité Sociale pour laquelle pourtant nous continuons de cotiser.

Toutes les politiques menées depuis des années, ont servis à nous habituer à cette dégradation permanente et cette logique destructrice de nos droits collectifs et ainsi nous amener à les accepter.

On chauffe progressivement l'eau de la remise en cause de nos droits. S'ajoute, en parallèle le discours permanent sur les nécessaires économies, les déficits publics à combler, la réduction de la dette. Ainsi on tente de nous faire accepter l'indispensable remise en cause de nos droits.

C'est, la logique de la fable de la grenouille, augmenter la température de l'eau pour ébouillanter nos droits et finalement, si l'on n'y prend pas garde, nous avec, salariés qui vendons notre force de travail.

Une œuvre de destruction massive est en cours. Et il est bon de se rappeler que le système économique d'exploitation et ceux qui en bénéficient n'ont pas de sentiments.

Ils se moquent de savoir, si :

- vous êtes dans la charrette des licenciements : les 2389 salariés à Auchan, les 1254 à Michelin, et plus particulièrement les 317 suppressions de poste à l'APF France Handicap et les 114 modifications de contrat de travail, et les 200 plans sociaux annoncés
- vos droits au chômage sont réduits et les conséquences sociales qui en découlent seront dramatiques (expulsion, vie familiale brisée,…)
- vos droits à la retraite sont en baisse et pour certains vous devrez travailler toute votre vie comme travailleur en situation de handicap ou en insertion… Vous devrez devenir concurrentiel sur le « marché du travail »
- vous faites partie des élèves en situation de handicap sans AESH… voir sans cours
- vous faites partie des 20 000 enfants en situation de handicap qui ne bénéficient toujours pas des structures adaptées pour votre prise en charge en dehors de l'école
- vous n'avez pas accès à un médecin, aux soins dont vous avez besoin, à une prise en charge thérapeutique
- vous faites partie des 3 000 enfants actuellement à la rue
- vos conditions de travail sont détériorées
- Aide à Domicile, vous n'êtes pas remboursées en totalité de vos trajets pour travailler avec un contrat à temps partiel imposé
- vous n'êtes pas qualifiés, ni diplômés pour exercer un métier dans la protection de l'enfance
- vous n'avez pas de place en université ou dans une institut du travail social du fait de parcours sup,
- vous ne pourrez pas travailler demain dans l'enseignement (4 000 suppressions de postes), à France Travail (500 suppressions de postes), dans la Fonction Publique territorial (100 000 suppressions de postes proposées par la Cour des comptes), etc…et il n'y a pas besoin pour réaliser cet objectif de créer un ministère de l'efficacité gouvernementale,
- votre pension ne sera revalorisée que partiellement dans 6 mois,
- vos indemnités journalières vont baisser,
- votre tarif de mutuelle va augmenter du fait de la hausse du ticket modérateur qui passera de 30 % à 40 % ce qui va vous créer un reste à charge,
- vos revenus comme apprentis vont baisser puisque vous allez devoir payer la CSG et la CRDS,
- vos revenus vont baisser avec la création d'un jour de carence irréfragable. Il va se rajouter à la journée de travail obligatoire dite de solidarité. Cela va vous rapprocher des baisses de salaires des salariés du privé dans les entreprises les moins-disantes (3 jours non payés) et demain pour tous les fonctionnaires,
- vous ne percevez toujours pas les 183 € net compléments de votre salaire malgré un accord de branche agréé et étendu,
- votre salaire vient de repasser en dessous du SMIC.

Chacun d'entre vous saura compléter ce puits sans fond, de toutes les conséquences des remises en cause de nos droits. Les salariés s'organisent, avec leurs organisations syndicales, pour résister à tous ces reculs sociaux, voulus et défendus, par ceux qui préfèrent que les actionnaires et les budgets de guerre soient prioritaires.

Mais, et il y a un mais, rien n'est inéluctable. Les salariés qui se mobilisent tous les jours le prouvent.

Même le journal *Les Échos* le reconnaît : *« L'échec du mouvement contre la retraite à 64 ans n'a pas interrompu la progression de la confiance des salariés dans les syndicats, selon le baromètre du dialogue social Ipsos pour le Cevipof et Dialogues »*.

Lorsque le syndicat, joue son rôle en toute indépendance, *« un syndicat, pas un parti »*, il ne peut que rencontrer la confiance des salariés. Ensemble ils définissent leurs revendications immédiates, qui forcément, rejoignent celles qui ont été définies par notre congrès et nos instances à savoir, *« le maintien et l'amélioration de tous nos droits »*.

Nous ne sommes pas co-élaborateur d'une future et hypothétique CCUE remettant en cause les conventions collectives existantes. Nous refusons toute tentative d'empêcher la liberté de négociation comme toute clause miroir. Nous sommes signataires d'accords de Branche qui améliorent les droits des salariés. C'est bien ce que nous sommes, sur la base du mandat qui nous a été confié.

Nous sommes, avec les salariés pour les aider à :

- s'organiser et à créer leurs propres syndicats ou leurs syndicats départementaux, comme dernièrement dans les Alpes de haute Provence ou les Ardennes,
- élaborer leurs cahiers de revendications ou leurs tracts, en mobilisation avec eux et dans leur grève comme à l'APF France Handicap,
- animer des formations nationales, régionales ou départementales, et au bout du bout aller aux prud'hommes si nécessaire.

Nous étions présents dans les mobilisations nationales interprofessionnelles de notre Confédération en défense de nos droits à la retraite en 2023. Dernièrement lors du meeting interprofessionnel et national à la mutualité à Paris, nous avons posé les revendications et exigé le retrait de la réforme des retraites.

Nos revendications sont justes. Celles spécifiques dans la Branche du secteur Sanitaire, Social et Médico-Social, à savoir :

- le retrait du projet employeur de classification,
- le paiement effectif des 183 € et des rappels de salaires pour tous les salariés concernés,
- la création d'un accord unitaire de majoration des heures de nuit, de dimanche, de jours fériés et de gardes des médecins, a minima à hauteur de la majoration octroyée dans la Fonction Publique.

Mais aussi :

- la réouverture des négociations salariales et de la négociation des valeurs des points dans toutes les Branches professionnelles existantes et intégrant leur indexation sur l'augmentation du coût de la vie,
- les 183 euros pour tous, que ce soit dans le secteur Social et Médico-Social de la Fonction Publique Hospitalière, mais aussi dans l'Aide à Domicile, l'Insertion et de la Petite Enfance,
- le maintien et l'amélioration des Conventions Collectives Nationales existantes,
- un plan financier d'urgence pour notre secteur,
- l'augmentation générale des salaires dans chaque convention collective,
- le retrait immédiat du décret 2024-14 qui poursuit l'austérité,
- le retrait de l'Acte 2 de l'école inclusive,
- l'abandon des Pôles Inclusifs Accompagnement Localisés (PIAL) et des Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS),
- le maintien et la création des places et des postes nécessaires dans les établissements sociaux et médico-sociaux,
- la défense de l'enseignement spécialisé et adapté,
- un plan financier d'urgence pour tout le secteur à la hauteur des besoins, permettant, entre autres, de qualifier les salariés faisant-fonction et d'améliorer les conditions de travail, sans attendre.

Nous serons demain, comme nous l'avons toujours fait, en mobilisation dans l'unité public/privé, en défense de nos droits qui sont en majorité communs, car salariés de droit privé, nous dépendons des financements publics.

Nous faisons le nécessaire pour réaliser l'unité syndicale dans tous nos secteurs conventionnels sur de justes revendications. C'est déjà le cas dans la Branche du Secteur Sanitaire Social et Médico-social. Nous l'avons fait, pas uniquement pour tenter de faire reculer les employeurs et le gouvernement mais bien, comme nous l'avons fait écrire pour *« décider des suites à donner en fonction de la réponse des employeurs et du ministère. »* Et *« au regard de la politique d'austérité qui impacte la situation de l'emploi, des salaires et de l'application réelle des 183 € (238 € brut) »* décider *« ensemble des éventuelles initiatives à prendre. »*

Nous pouvons nous féliciter que notre slogan *« des moyens à la hauteur des besoins »*, soit repris par l'ensemble des organisations syndicales de la Branche, de la CFDT à FO. C'est une forme d'opposition aux enveloppes bloquées.

Au regard de l'offensive en cours contre tous nos droits, contre la Sécurité Sociale - notre salaire différé -, nous préparons les conditions de la nécessaire grève dans l'unité. Unité indispensable pour espérer faire reculer ce gouvernement minoritaire qui fera passer son budget de guerre, contre nos droits, parce que la constitution le permet.

Continuons d'informer les salariés, de les réunir, partout dans nos instances ou en assemblées générales. Continuons de discuter des enjeux et définissons avec eux les cahiers de revendications.

Préparons ainsi les conditions indispensables, pour demain être partie prenante, de la nécessaire grève générale, public/privé, qui seule pourra faire reculer ce gouvernement.

Bonne lecture de ce nouveau bulletin et j'en profite pour vous souhaiter à tous, une bonne fin d'année 2024.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL (3SMS)

DÉCLARATION

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO et SUD se sont réunies le mercredi 6 novembre 2024. Elles ont décidé des **éléments minimums constitutifs de ce que devrait contenir et garantir une future convention collective unique**, à savoir :

- La reconnaissance des qualifications et des diplômes ;
- Une évolution à l'ancienneté tout au long de la carrière ;
- La reprise d'ancienneté à 100 % ;
- Un salaire minimum conventionnel prenant en compte à minima la perte du pouvoir d'achat depuis 30 ans, auquel s'ajoute les 183 euros ;
- L'attribution des congés supplémentaires existant à tous les salariés.

Elles invitent les employeurs et le ministère à prendre la mesure de cette volonté syndicale unitaire et d'en tirer les conséquences.

Elles ont convenu de se retrouver pour décider des suites à donner en fonction de la réponse des employeurs et du ministère. Au regard de la politique d'austérité qui impacte la situation de l'emploi, des salaires et de l'application réel des 183 euros (238 euros bruts), elles décideront ensemble des éventuelles initiatives à prendre.

Paris, le 7 novembre 2024

Contacts :
CFDT : Federation@sante-sociaux.cfdt.fr
CGT : revendic@sante.cgt.fr
FO : lafnas@fnasfo.fr (Action Sociale) et secretariat@unsfo.org (Santé Privée)
SUD : contact@sudsantesociaux.org

“

COMMUNIQUÉ FORCE OUVRIERE

COMMISSION MIXTE PARITAIRE (CMP) SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL (3SMS)

Les 183 euros net sont bien dus aux salariés en contrats d’apprentissage, en contrats de professionnalisation et en contrats aidés !

La détermination de FORCE OUVRIERE a payé !

Lors de la Commission Mixte Paritaire du 7 novembre 2024, **AXESS a reconnu que nous avions raison.**

Les apprentis, contrats pro et contrats aidés ont droit au versement des 183€ net (246€ brut) avec la rétroactivité à compter du 1er janvier 2024.

Rappelons que dans un premier temps, AXESS avait refusé d’appliquer ce droit et écrit, en ce sens, à toutes les directions d’associations. Une « note d’application de l’Accord du 4 juin 2024 relatif à l’extension du Ségur dans le cadre de la politique salariale », en date du 20 juin 2024, les invitait à ne pas payer les salariés concernés.

Nous avions immédiatement dénoncé cette injustice.

Cette « erreur » aurait été corrigée depuis dans une nouvelle note, mais AXESS a refusé de la communiquer aux organisations syndicales de salariés représentatives.

Partout, continuons d’exiger sans attendre l’application de ce droit, si nécessaire en s’appuyant sur la nouvelle note d’application fournie par AXESS à toutes les directions.

Veillons à ce que les salariés en contrats d’apprentissage, en contrats de professionnalisation et en contrats aidés, comme tous les autres, touchent enfin en monnaie sonnante et trébuchante, ce qui leur est dû.

Paris, le 18 novembre 2024

”

La Macif vous protège dans votre activité syndicale avec des contrats sur mesure.

Être syndicaliste, aujourd’hui plus que jamais, est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

→ **Contactez-nous : partenariat@macif.fr**

MACIF

La Macif, c’est vous.

Crédit photo : Ryan Lees / Hoxton / GraphicObsession.

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.

Nous renforçons notre engagement auprès de l'Économie Sociale et Solidaire

Acteur historique du secteur de l'économie sociale et solidaire, AG2R LA MONDIALE crée le pôle ESS. Un pôle paritaire dédié, intégré à la gouvernance du Groupe.

Il a pour vocation de représenter et défendre les intérêts de la filière en matière de santé, prévoyance, retraite et engagement sociétal.

Le pôle ESS en chiffres :

- 30 administrateurs
  dont 15 représentants d'employeurs et 15 représentants de salariés
- 4 conseils paritaires par an
- 14 branches
  parmi les 16 de l'ESS (1 million de salariés représentés)

Pour plus d'informations :

https://www.ag2rlamondiale.fr/pole-ess/

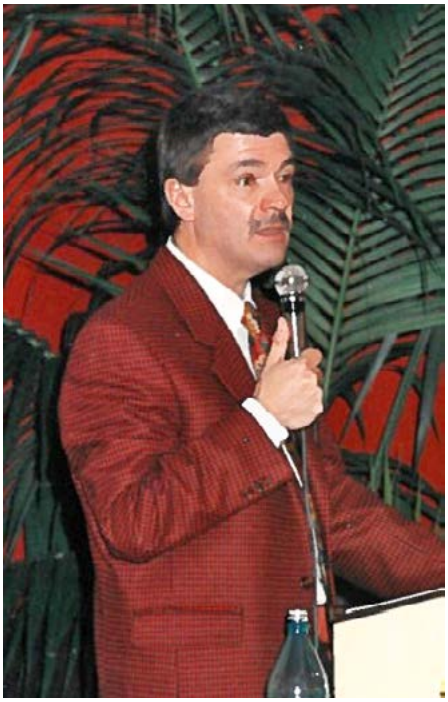
AG2R LA MONDIALE
Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

00009013-240709-01_RVB_A5 - Document non contractuel à caractère publicitaire - AG2R Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale - Membre d'AG2R LA MONDIALE et du GIE AG2R - 14-16, boulevard Malesherbes 75008 Paris - Siren 333 232 270.

Hommage

“

MICHEL PINAUD
1949 - 2024



Né le 6 août 1949 à Nancy, Michel est décédé à l'hôpital de Saint-Brieuc, le 1er novembre 2024. C'est un courrier de Monique, sa femme, reçu le 20 novembre, qui nous a appris la triste nouvelle. Fidèle à lui-même, il avait exprimé le souhait suivant : *« Pas de cérémonie, juste ma présence au crématorium, le 8 novembre 2024 »*.

Pour ceux qui n'ont pas eu l'honneur de le connaître, Michel était un travailleur social. Il exerçait dans le secteur spécialisé de la réinsertion en milieu scolaire, auprès de jeunes enfants souffrant de troubles du comportement et de la conduite.

Engagé dès 1969 dans l'éducation surveillée puis dans les actions de défense des intérêts des professionnels de l'éducation scolaire, il a adhéré à la Confédération du Travail Force Ouvrière en 1972, lors de la création de la Fédération Nationale de l'Action Sociale (FNAS).

Il a contribué, dans le même temps, au développement du syndicat départemental de l'action sociale de Paris, né lui aussi en 1972, dont il fut secrétaire puis trésorier départemental jusqu'en 2009.

Il a participé au développement de la FNAS FO et a rejoint les instances fédérales dès 1977, lors du congrès de Limoges, en tant que conseiller fédéral.

Réélu au congrès de Nice en 1979, il est devenu secrétaire général adjoint de François KERMOAL, secrétaire général de la Fédération depuis 1972. Au congrès de Nice de 1979, il a également été élu trésorier général.

Puis au congrès de Sarre en 1983, VIIIème de la Fédération, il en est devenu secrétaire général jusqu'en 2005, date à laquelle il a laissé la place à celui qui avait œuvré à ses côtés depuis 1977, Michel PAULINI.

De 1999 à 2004, Michel PINAUD a été mandaté par la Confédération au Conseil économique et social (section du travail).

Il y a présenté, le 6 juillet 2004, un rapport sur le recrutement, la formation et la professionnalisation des salariés du secteur sanitaire et social, qui reste une référence.

Dans ce document, il rappelle sa volonté de défendre la qualification et les diplômes d'État, lui qui participa grandement à la construction et au développement de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé, UNIFAF.

Durant toute sa vie de militante, il est resté attaché à sa classe sociale, au paritarisme, à la défense des conventions collectives nationales, à la formation professionnelle qualifiante et diplômante, et aux principes fondamentaux d'un État républicain : la liberté, l'égalité, la fraternité et la laïcité, ainsi qu'au financement du secteur Social et Médico-social à hauteur de ses besoins.

Il fut membre de la Commission Exécutive Confédérale de 2004 à 2008.

L'informatique a été une passion, un hobby pour lui, puisqu'il a contribué très tôt à l'informatisation de la Fédération. Il est à l'origine de la création du site internet fédéral.

Déterminé, travailleur inlassable mais discret, refusant les feux de la rampe, il a grandement et inlassablement contribué à faire de la Fédération ce qu'elle est devenue aujourd'hui.

Après quelques années de silence, mais c'était bien lui, comme nous l'a rappelé Monique, toujours adhérent FO avec la carte numérotée 3156, il nous a enfin écrit ce mot, que je ne peux m'empêcher de rappeler en ce moment particulier :

« Chers camarades, cher Pascal,

J'ai reçu avec plaisir, l'invitation au 19ème congrès de la FNAS FO, qui se tiendra à Leucate, dans l'Aude, du 7 au 10 novembre prochain.

Je mesure le chemin parcouru depuis 1972 et les progrès accomplis au bénéfice des salariés de la Branche professionnelle et des personnes aidées ainsi que de leur famille. Au regard des profondes régressions subies, ainsi que des besoins de ceux qui nous sont confiés par la société, le 19ème congrès de la Fédé sera important pour le présent immédiat et l'avenir à court terme.

J'aurais aimé vivre avec vous les échanges et les délibérations, à ce propos, mais je ne peux plus me déplacer comme avant. A 75 ans, avec ma santé déficiente et les difficultés de mon épouse, je ne peux plus voyager jusqu'à 1000 kms de chez moi.

Le toubib vient de me le confirmer. Je pense que tu sauras l'expliquer aux camarades si besoin était.

Je vous souhaite de travailler le mieux possible, de revendiquer le plus possible pour l'élévation substantielle de nos salaires et conditions de travail, de nos retraites et protection sociale, tout en continuant de préserver la Paix, et notre liberté et notre indépendance.

En saluant la FNAS FO, les militants et adhérents, je t'adresse cher Pascal, la meilleure expression de mon amitié syndicaliste. Michel PINAUD. »

Merci à toi Michel, tu es dans notre mémoire collective et dans la mémoire de ceux qui comme moi t'ont côtoyé et ont eu ainsi l'honneur de militer à tes cotés.

Salut Michel, salut camarade !

Paris, le 20 novembre 2024

”

Notre Histoire

“

« La défense de la Sécurité Sociale mérite une grève générale interprofessionnelle. »

Extraits du discours de Marc Blondel au rassemblement national de FO le 29 janvier 1995, à Paris-Bercy, pour la défense de la Sécu.

« Mes chers Camarades, mes chers Amis.

La brume est là, la tempête est sur nos têtes. Nous ignorons encore l'étendue du mal, mais nous percevons, là, omniprésent, le danger.

La sécurité sociale, notre sécurité sociale, celle des travailleurs, est en danger. (...)

Ce 29 janvier 1995, nous prenons date.

Nous prouvons à tous les pourfendeurs de la sécurité sociale qu'il faudra compter avec FORCE OUVRIÈRE, que nous nous battrons bec et ongles contre leurs projets destructeurs.

Il ne s'agit pas seulement, de notre part, d'un meeting préventif: il s'agit d'une mise en garde solennelle vis-à-vis de tous ceux qui, délibérément volontaires ou soumis, veulent bafouer les droits des salariés, ceux qui veulent détruire la solidarité, la dignité, le respect des droits individuels et collectifs.

Ceux qu'on appelle les « bien-pensants », ceux qui se rallient aux idées à la mode, ceux qui refusent de lutter contre ce qu'ils considèrent comme inéluctable, ceux qui abandonnent.

Ceux pour qui un résultat financier est plus important que la santé des individus.

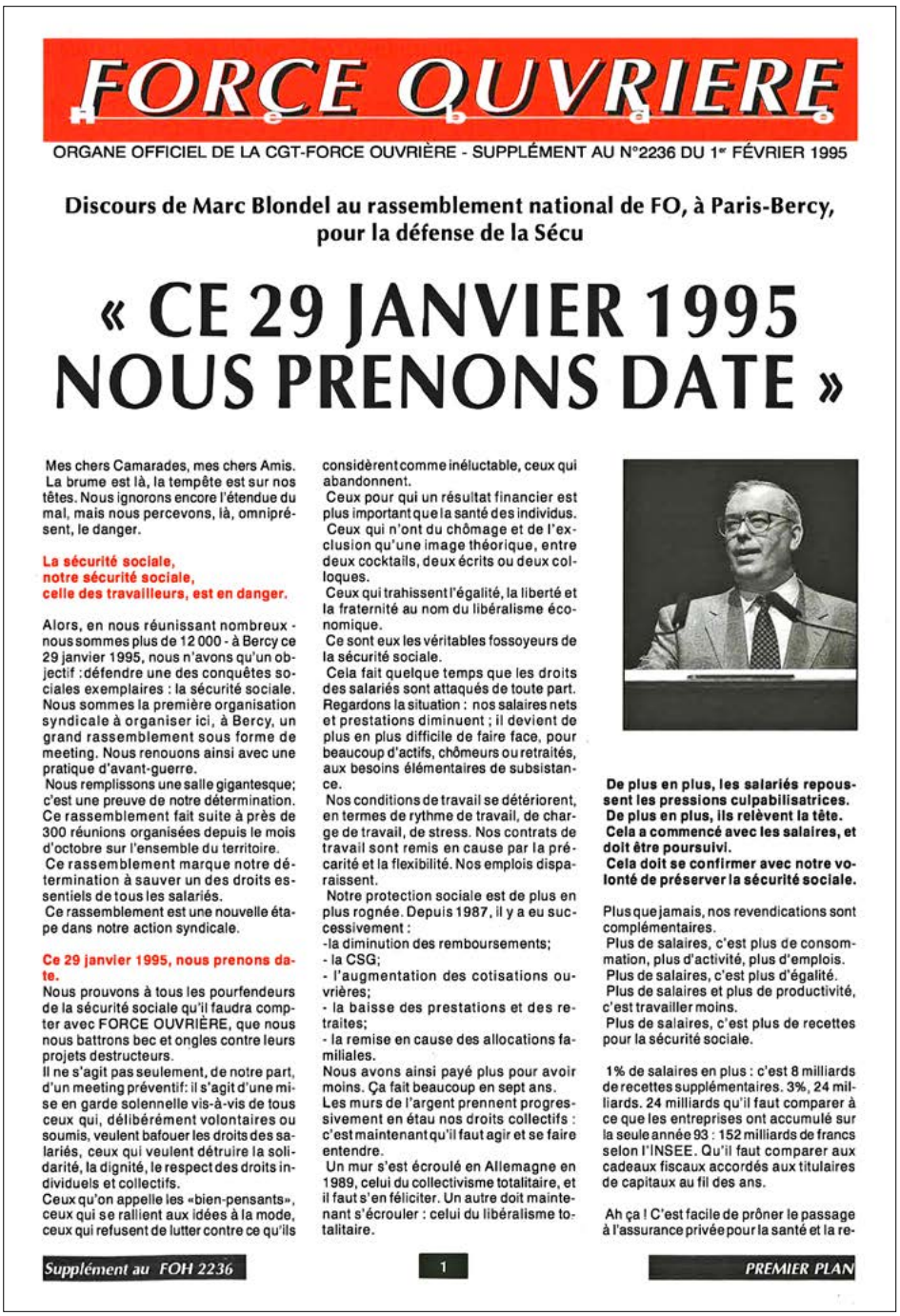
Ceux qui n'ont du chômage et de l'exclusion qu'une image théorique, entre deux cocktails, deux écrits ou deux colloques.

Ceux qui trahissent l'égalité, la liberté et la fraternité au nom du libéralisme économique.

Ce sont eux les véritables fossoyeurs de la sécurité sociale. (...)

Les murs de l'argent prennent progressivement en étau nos droits collectifs : c'est maintenant qu'il faut agir et se faire entendre. (...)

Mes chers camarades, notre sécurité sociale, c'est le régime général des salariés. Ce sont les salariés qui le financent par leurs cotisations. Ce n'est pas l'argent des autres, c'est l'argent des salariés ! La sécurité sociale appartient à ceux qui la



FORCE OUVRIERE Hebdo

ORGANE OFFICIEL DE LA CGT-FORCE OUVRIÈRE - SUPPLÉMENT AU N°2236 DU 1er FÉVRIER 1995

Discours de Marc Blondel au rassemblement national de FO, à Paris-Bercy, pour la défense de la Sécu

« CE 29 JANVIER 1995 NOUS PRENONS DATE »

Mes chers Camarades, mes chers Amis.
La brume est là, la tempête est sur nos têtes. Nous ignorons encore l'étendue du mal, mais nous percevons, là, omniprésent, le danger.

La sécurité sociale, notre sécurité sociale, celle des travailleurs, est en danger.

Alors, en nous réunissant nombreux - nous sommes plus de 12 000 - à Bercy ce 29 janvier 1995, nous n'avons qu'un objectif : défendre une des conquêtes sociales exemplaires : la sécurité sociale. Nous sommes la première organisation syndicale à organiser ici, à Bercy, un grand rassemblement sous forme de meeting. Nous renouons ainsi avec une pratique d'avant-guerre.
Nous remplissons une salle gigantesque; c'est une preuve de notre détermination. Ce rassemblement fait suite à près de 300 réunions organisées depuis le mois d'octobre sur l'ensemble du territoire.
Ce rassemblement marque notre détermination à sauver un des droits essentiels de tous les salariés.
Ce rassemblement est une nouvelle étape dans notre action syndicale.

Ce 29 janvier 1995, nous prenons date.

Nous prouvons à tous les pourfendeurs de la sécurité sociale qu'il faudra compter avec FORCE OUVRIÈRE, que nous nous battrons bec et ongles contre leurs projets destructeurs.
Il ne s'agit pas seulement, de notre part, d'un meeting préventif: il s'agit d'une mise en garde solennelle vis-à-vis de tous ceux qui, délibérément volontaires ou soumis, veulent bafouer les droits des salariés, ceux qui veulent détruire la solidarité, la dignité, le respect des droits individuels et collectifs.
Ceux qu'on appelle les «bien-pensants», ceux qui se rallient aux idées à la mode, ceux qui refusent de lutter contre ce qu'ils considèrent comme inéluctable, ceux qui abandonnent.
Ceux pour qui un résultat financier est plus important que la santé des individus.
Ceux qui n'ont du chômage et de l'exclusion qu'une image théorique, entre deux cocktails, deux écrits ou deux colloques.
Ceux qui trahissent l'égalité, la liberté et la fraternité au nom du libéralisme économique.
Ce sont eux les véritables fossoyeurs de la sécurité sociale.
Cela fait quelque temps que les droits des salariés sont attaqués de toute part. Regardons la situation : nos salaires nets et prestations diminuent ; il devient de plus en plus difficile de faire face, pour beaucoup d'actifs, chômeurs ou retraités, aux besoins élémentaires de subsistance.
Nos conditions de travail se détériorent, en termes de rythme de travail, de charge de travail, de stress. Nos contrats de travail sont remis en cause par la précarité et la flexibilité. Nos emplois disparaissent.
Notre protection sociale est de plus en plus rognée. Depuis 1987, il y a eu successivement :
-la diminution des remboursements;
- la CSG;
- l'augmentation des cotisations ouvrières;
- la baisse des prestations et des retraites;
- la remise en cause des allocations familiales.
Nous avons ainsi payé plus pour avoir moins. Ça fait beaucoup en sept ans.
Les murs de l'argent prennent progressivement en étau nos droits collectifs : c'est maintenant qu'il faut agir et se faire entendre.
Un mur s'est écroulé en Allemagne en 1989, celui du collectivisme totalitaire, et il faut s'en féliciter. Un autre doit maintenant s'écrouler : celui du libéralisme totalitaire.

De plus en plus, les salariés repoussent les pressions culpabilisatrices. De plus en plus, ils relèvent la tête. Cela a commencé avec les salaires, et doit être poursuivi.
Cela doit se confirmer avec notre volonté de préserver la sécurité sociale.

Plus que jamais, nos revendications sont complémentaires.
Plus de salaires, c'est plus de consommation, plus d'activité, plus d'emplois.
Plus de salaires, c'est plus d'égalité.
Plus de salaires et plus de productivité, c'est travailler moins.
Plus de salaires, c'est plus de recettes pour la sécurité sociale.

1% de salaires en plus : c'est 8 milliards de recettes supplémentaires. 3%, 24 milliards. 24 milliards qu'il faut comparer à ce que les entreprises ont accumulé sur la seule année 93 : 152 milliards de francs selon l'INSEE. Qu'il faut comparer aux cadeaux fiscaux accordés aux titulaires de capitaux au fil des ans.

Ah ça ! C'est facile de prôner le passage à l'assurance privée pour la santé et la re-

Supplément au FOH 2236 — 1 — PREMIER PLAN

financent. Aujourd'hui, les salariés doivent clairement se réapproprier leur sécurité sociale. (…)

C'est nos salaires, nos cotisations, nos droits, notre dignité. (…)

La sécurité sociale n'a pas pour objectif de faire du profit. La quasi-intégralité de ce qui est perçu est redistribué, et ce, quasiment en temps réel. On ne capitalise pas à la sécurité sociale, on ne fait pas de spéculation à la sécurité sociale. (…)

La solidarité, c'est lorsque, collectivement, on décide de s'unir et de s'organiser. La solidarité, c'est l'essence du syndicalisme. C'est la force dans l'union. C'est la définition et la reconnaissance de droits individuels et collectifs. C'est, encore, mettre en avant la dignité en limitant la charité et l'assistance. Quand on a un droit, on ne demande rien à personne, on le fait respecter. (…)

L'égalité, c'est l'existence et le respect du droit, c'est aussi l'assurance que tout le monde doit être traité de la même manière. (…)

L'équité, c'est la discrimination. Ah, on nous dira" la discrimination positive", comme on pourrait nous dire l'esclavage libre. Vous savez ce que c'est, la discrimination positive dite équitable! C'est, par exemple, autoriser les femmes à travailler la nuit. Ça n'est pas limiter le travail de nuit des hommes. C'est, par exemple, rembourser différemment les soins selon la situation financière. Ce n'est pas contribuer proportionnellement à ses revenus. C'est le gouvernement iranien qui, quand il parle de la situation des femmes, revendique l'équité.

L'équité, c'est la pommade destinée à justifier l'accroissement des inégalités. (…)

Le rôle de la sécurité sociale, c'est la redistribution et la solidarité, pas la capitalisation et le profit. (…)

Ce 29 janvier est pour nous un temps fort. Ce n'est pas la fin de notre campagne de mobilisation. C'est une étape.

La défense de la sécurité sociale mérite une grève générale interprofessionnelle.

Nous y sommes prêts si nécessaire.

VIVE L'INDÉPENDANCE SYNDICALE,

VIVE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL FORCE OUVRIÈRE,

VIVE LA SOLIDARITÉ

ET LA SÉCURITÉ SOCIALE! »

”

Uniques, ensemble.

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

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

Nous sommes tous différents, et nos différences nous réunissent.

Mieux, elles nous réussissent.

SANTE | PREVOYANCE | EPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

GROUPE APICIL

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

Communiqués et déclarations

“ OUI ! LES REVENDICATIONS TOUT DE SUITE !

La FNAS FO se félicite que la confédération ait décidé de préserver l'indépendance de FO, en refusant de donner la moindre consigne de vote et d'appeler à toutes manifestations politiques.

Le Premier ministre Michel Barnier, dans la continuité de la politique du gouvernement démissionnaire a déjà annoncé que son futur gouvernement continuera de s'attaquer et de remettre en cause les conquêtes sociales et les droits des salariés.

Dans ce contexte, il est essentiel que FO continue de porter l'exigence du progrès, de la justice sociale, de la liberté et de la paix, dans le cadre de l'indépendance, c'est-à-dire sur le strict terrain syndical. Cela passe par le refus de toute co-construction. Cela passe par le retour à une pratique contractuelle et conventionnelle, pour améliorer le niveau des garanties conventionnelles et accords. C'est le sens de notre recours juridique contre une clause miroir.

Face à un gouvernement qui menace toutes nos conquêtes sociales, il est juste et indispensable que FO prépare l'action commune, nationale et interprofessionnelle sur la base de revendications claires.

C'est dans cette perspective, qu'avec l'Union Nationale de la Santé Privée FO, nous avons invité les Unions et Fédérations du secteur sanitaire, social et médico-social à une réunion intersyndicale le jeudi 26 septembre. Notre objectif est de discuter et de voir comment organiser ensemble la nécessaire mobilisation qui s'impose, d'ores et déjà, dans la Branche du secteur sanitaire, social et médico-social, pour obtenir, contre l'austérité budgétaire qui nous est imposée :

- **le paiement effectif des 183 euros et des rappels de salaires pour tous les salariés concernés,**
- **le retrait du projet employeur de classification,**
- **un accord de majoration des heures de nuits, de dimanche, de jours fériés et de garde des médecins, a minima à hauteur de la majoration octroyée dans la Fonction Publique.**

Par ailleurs, dans tout le secteur social et médico-social, celui de l'insertion, de la petite enfance, de la protection de l'enfance et de l'Aide à Domicile, nous continuons de revendiquer :

- **l'augmentation générale des salaires, tenant compte de l'inflation, qui passe par l'ouverture de réelles négociations libres, sans contraintes, sans chantage, sans soumission aux enveloppes budgétaires de Bercy,**
- **le maintien et l'amélioration des conventions collectives existantes qui reconnaissent les diplômes, l'ancienneté, garantissent des congés supplémentaires et des avantages particuliers (prime décentralisée, etc.), avec des valeurs de points conventionnels maintenues,**
- **un plan financier d'urgence à la hauteur des besoins, permettant entre autres de qualifier les salariés faisant fonction et d'améliorer les conditions de travail et les conditions d'accueil et d'accompagnement des populations les plus fragilisées,**
- **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,**
- **le retrait de l'acte 2 de l'école inclusive, contre l'inclusion systématique et forcée,**
- **la création de toutes les places et postes nécessaires dans les établissements médico-sociaux.**

La FNAS FO invite ses syndicats à organiser des assemblées de syndiqués et de salariés, dans l'unité, pour établir leurs propres revendications et décider sans attendre des moyens pour les faire aboutir.

Paris, le 18 septembre 2024

”

“ POUR L'UNITÉ SYNDICALE !

Face à un gouvernement qui menace toutes nos conquêtes sociales et démocratiques, la Fédération Nationale de l'Action Sociale FORCE OUVRIERE prend et prendra toute sa place pour réaliser l'unité syndicale, sur la base de revendications claires, afin de préparer la nécessaire action commune et nationale, à la hauteur des enjeux.

Conséquence de l'austérité budgétaire qui nous est imposée et se poursuit, dans tous le secteur Sanitaire, Social et Médico-social, de l'Insertion, de la Petite enfance et de l'Aide à Domicile, le manque de moyens financiers dégrade les conditions de travail et les prises en charge des personnes les plus fragiles de notre société. Les derniers faits divers, comme l'absence d'agrément d'assistant familiaux, des repas réduits pour des enfants de crèches et tant d'autres, en attestent.

S'installe la misère salariale par le blocage des salaires. La nouvelle augmentation du SMIC prépare un nouveau tassement des grilles de salaires conventionnels.

Dans l'Aide à Domicile, l'Insertion, la Petite enfance et dans le secteur social de la Fonction Publique Hospitalière, nous soutenons tous les exclus du Ségur et continuons de revendiquer pour eux, l'obtention des 183 euros net pour tous.

Nous soutenons tous les salariés de la Branche Sanitaire, Sociale et Médico-Sociale qui, y ayant pourtant droit, n'ont toujours pas perçu l'extension du Ségur, avec rétroactivité à compter du 1er janvier 2024.

Nous les soutenons dans leurs démarches qui visent, avec leurs instances représentatives du Comité Social et Économique (CSE) et leurs Délégués Syndicaux, à contraindre les employeurs à leur verser leur dû. Nous les soutiendrons s'ils doivent finalement faire respecter leur droit en référé aux Prud'hommes. Nous nous battrons avec eux afin que les financeurs débloquent sans attendre les fonds nécessaires.

Dans cette perspective, la Fédération Nationale de l'Action Sociale FORCE OUVRIERE participera à la réunion intersyndicale du secteur Sanitaire, Social et Médico-Social du mercredi 6 novembre prochain, avec la CFDT, la CGT et SUD. A cette occasion nous ferons part de l'avancer de notre projet FORCE OUVRIÈRE de classification mais, nous porterons nos revendications spécifiques de la Branche du secteur Sanitaire, Social et Médico-Social, à savoir :

- **le retrait du projet employeur de classification,**
- **le paiement effectif des 183 euros et des rappels de salaires pour tous les salariés concernés,**
- **la création d'un accord unitaire de majoration des heures de nuit, de dimanche, de jours fériés et de garde des médecins, a minima à hauteur de la majoration octroyée dans la Fonction Publique.**

Nous rappellerons, en toute indépendance :

- **notre refus de toute co-construction d'une CCUE avec les employeurs,**
- **notre volonté de poursuivre la bataille pour les 183 euros pour tous, que ce soit dans le secteur Social et Médico-Social de la Fonction Publique Hospitalière, mais aussi dans l'Aide à Domicile, l'Insertion et de la Petite Enfance,**
- **notre exigence de la réouverture des négociations salariales et de valeur du point dans toutes les Branches professionnelles existantes,**
- **notre détermination en défense du maintien et de l'amélioration des conventions collectives existantes.**

En attendant, nous continuons d'inviter nos syndicats à organiser des assemblées avec les salariés, dans l'unité, pour établir leurs propres revendications et décider sans attendre des moyens pour les faire aboutir. Nous ferons connaître nationalement vos initiatives et combats en cours, en attendant la réunion intersyndicale du 6 novembre.

NOS SALAIRES et LES SALARIES N'EN PEUVENT PLUS D'ATTENDRE.

Paris, le 4 octobre 2024

SECTION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS DE L'ACTION SOCIALE FORCE OUVRIÈRE

Conférence de Presse des 9 organisations de retraitées (CGT, CFTC, CFE-CGC, FO, FSU, Solidaires, FGR-FP, LSR, Ensemble et Solidaires) le 9 octobre 2024 à Paris et dans tous les départements.

Le Groupe des 9 organise une conférence de presse à Paris et dans tous les départements pour alerter l'opinion publique sur les revendications des retraitées.

La base revendicative reste inchangée :

Pouvoir d'achat :

Nous demandons une hausse de 10 % de toutes les pensions, une revalorisation des minima de pension, dans le public comme le privé. La perte du pouvoir d'achat des retraités s'élève, depuis début 2017 jusqu'au 1er juillet 2024 à 5,3 points (18,9 % d'inflation - 13,6 % de revalorisation de la pension), et la somme des pertes pendant les 90 mois de cette période s'élève à 3 mois de pension : revalorisation et rattrapage des pensions de base et complémentaires.

Santé :

La préparation du projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) 2025 est source de toutes les inquiétudes compte tenu des manques de personnels de santé, de lits, de crédits. La fin annoncée du numérus clausus n'a pas entraîné d'améliorations dans la situation des établissements. À Nantes, et dans bien d'autres établissements, services d'urgence, etc. ce sont des patients qui décèdent faute de moyens. On ferme des maisons de retraite, des EHPAD, par souci d'économie.

Service public :

Toujours moins de service public de proximité, des difficultés d'accès aux soins, pas de loi de programmation de l'autonomie, des complémentaires santé en augmentation permanente à cause des déremboursements de la Sécurité Sociale.

Le bureau de la Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO a fait un large tour d'horizon de la situation économique et sociale le 25 septembre 2024 et considère que seul le rapport de force pourra faire reculer le gouvernement sur ses projets d'amputation du pouvoir d'achat, de remise en cause, du système de retraite, de la Sécurité Sociale, du système de santé. Les retraités ne sont pas des variables d'ajustement et refuse l'austérité.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO soutient l'initiative du Groupe des 9, appelle l'ensemble de ses militants à participer à la Conférence de Presse du 9 Octobre 2024 à Paris ou dans leur département.

Contacter vos UDR FO pour connaitre les modalités d'organisation.

Ensemble nous serons plus forts.

Le Secrétaire de la Section Fédérale
Des Retraités de l'Action Sociale FO
04/10/2024

"

"

TOUS AU MEETING NATIONAL FORCE OUVRIERE

SAMEDI 26 OCTOBRE – 14H

MAISON DE LA MUTUALITÉ –

24 rue Saint-Victor, 75005 PARIS

Pour faire face à un gouvernement qui annonce vouloir passer un nouveau cap d'austérité en réduisant tous les budgets de 60 milliards d'euros, avec pour seul secteur épargné, le budget militaire avec 3,3 milliards supplémentaires.

Pour faire face à une nouvelle attaque contre les droits et acquis sociaux des salariés et des fonctionnaires, d'une ampleur inégalée contre notre Sécurité Sociale, nos services publics et le secteur sanitaire social et médico-social dans son ensemble, comme vécu actuellement par les salariés à APF France Handicap avec plus de 312 licenciements confirmés.

Conformément à la résolution de notre Comité Confédéral National des 24 et 25 septembre 2024, la Fédération Nationale de l'Action Sociale FO appelle tous ses syndicats :

- à continuer à réunir des assemblées générales pour établir leurs cahiers de revendications et préparer ainsi le nécessaire combat à la hauteur des enjeux,
- à participer au **meeting national FO, samedi 26 octobre 2024, à 14h, Grande salle de la Maison de la Mutualité, 24 rue Saint-Victor , 75005 PARIS.**

Comme notre Confédération a déjà su le faire, il s'agit d'ouvrir une perspective pour tous les travailleurs et avec eux organiser le nécessaire rapport de force afin de faire reculer le gouvernement Macron-Barnier.

- Non au budget Macron-Barnier !
- Abrogation de la réforme de retraites !
- Augmentation générale des salaires et des pensions dont le paiement effectif des 183 euros et des rappels de salaires pour tous les salariés concernés !
- Annulation des déremboursements, ne touchez pas la Sécurité Sociale !
- Retrait du projet Guérini : défense du statut des fonctionnaires !
- Maintien de tous les emplois et création de tous les postes nécessaires !
- Défense de l'école publique : aucune fermeture de classe !
- Abandon de la réforme de l'assurance chômage !
- Retrait de l'acte 2 de l'école inclusive, contre l'inclusion systématique et forcée !
- Pour la défense du secteur social et médico-social, ouverture de toutes les places nécessaires !
- Maintien et amélioration des conventions collectives existantes !
- Retrait du projet employeur de classification de la CCUE !

Paris, le 14 octobre 2024

"

AÉSIO MUTUELLE

Ateliers et chantiers d'insertion

“ LA BRANCHE PROFESSIONNELLE[1] DES ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION ALERTE SUR LA SITUATION DE CRISE DU SECTEUR ET PROPOSE DES SOLUTIONS POUR EN SORTIR PAR LE HAUT.

La branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion rassemble plus de 1300 structures, figures de l'économie sociale et solidaire, employant près de 10000 salariés permanents et plus de 30000 salariés en parcours d'insertion.

Les ACI sont les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE) qui accueillent le plus souvent les personnes les plus éloignées de l'emploi, en leur proposant un contrat de travail et un accompagnement socio-professionnel tout en développant des activités économiques qui participent des dynamiques des territoires.

Les ACI sont des entreprises associatives indépendantes, partenaires des politiques de l'emploi et qui contribuent à la solidarité, à l'accompagnement social et à la recherche du plein emploi, dans un cadre économique contraint fait de chiffres d'affaires plafonné et de subventions fluctuantes.

En 2019, le pacte d'ambition pour l'IAE, reconnaissant l'IAE comme « l'un des leviers les plus pertinents et les plus puissants pour dessiner les contours d'une société plus inclusive, avait permis au secteur d'entamer une phase de développement voulue par les pouvoirs publics, avec l'objectif de créer 100 000 emplois dans les SIAE et de développer l'accompagnement pour favoriser les sorties de parcours dites « positives ». Pour cela, le Plan d'Investissement dans les Compétences dédié à l'IAE, dit « PIC IAE » devait permettre de mettre l'accent sur la formation des salariés en parcours.

Grâce à cette dynamique, le poids économique de la branche a ainsi croît de 19,1% entre 2019 et 2022, son produit d'exploitation passant d'environ 880 millions à près de 1,05 milliard d'euros.

[1] *Branche professionnelle des Ateliers et chantiers d'insertion : SYNESI (syndicat national des employeurs spécifiques insertion), FO Action Sociale, CFDT protection sociale et de l'emploi, CGT fédérations des organismes sociaux, Solidaires union nationale asso*

En 2023, un rapport de l'IGAS soulignait la montée en charge et la professionnalisation constante des structures de l'IAE et notamment des chantiers d'insertion, devenus des outils indispensables dans le cadre de la lutte du chômage de longue durée.

Des incertitudes, des revirements et des coupes franches qui pèsent sur les structures et les salariés

Depuis 2023, cette dynamique utile et positive a été stoppée nette par des revirements politiques et économique qui viennent mettre en difficulté les structures, au détriment de leur viabilité économique et de leurs salariés.

Plusieurs raisons se cumulent :

- L'arrêt des financements de nouveaux postes en insertion et d'investissements ainsi que la diminution du nombre de postes conventionné qui sont venus contraindre de nombreuses structures à renoncer à des projets déjà engagés.
- Le désengagement sous des formes diverses des pouvoirs publics du financement des structures, y compris sur des financements auxquels ils sont astreints par la loi.
- La baisse de plus de 10% du PIC IAE et les incertitudes sur sa pérennité qui oblige à repenser les départs en formation et donc l'accompagnement des salariés en parcours.
- La fin de l'indexation de l'aide au poste sur le SMIC en 2024 pour les CDDI qui vient faire peser une charge financière supplémentaire sur un secteur déjà largement fragilisé.

Ces éléments interviennent dans un contexte d'inflation forte, où les ACI, créateurs de biens et de services sont touchés en premier lieu et où les publics accueillis sont de plus en plus éloignés de l'emploi durable et nécessite donc un accompagnement renforcé.

En 2022, 48% des structures de la branche considéraient déjà leur situation économique comme «fragile » ou « mauvaise », un chiffre en forte augmentation depuis 2020 (où il était de 25%) du fait de la crise liée à la pandémie de CoVid-19 et malgré le développement du poids économique du secteur.

Il faut donner aux ACI de la lisibilité et de la visibilité pour les aider à sortir de la crise et à remplir leur mission

Les salariés, permanents et en parcours, sont les premières victimes de cette situation où le secteur de l'IAE est traité comme une variable d'ajustement, en lui imposant des stop-and go permanents. L'ampleur des difficultés que connaît le secteur entraîne déjà aujourd'hui la fermeture d'ACI ce qui pourrait rapidement s'accentuer, entraînant des pertes d'emploi sèches et la disparition

de structures au service des dynamiques locales et de l'insertion des personnes éloignées de l'emploi.

Pour aider les ACI à sortir de cette ornière il faut rendre lisible le modèle économique. Pour cela il faut mettre en œuvre :

- Une cohérence et une complémentarité entre les financements de l'Etat, des régions et des départements et en harmonisant autant que possible entre les territoires
- Une clarification du modèle économique permettant aux ACI d'avoir des règles claires mais souples pour pouvoir s'adapter aux conjonctures.
- Renoncer à la désindexation au SMIC de l'aide au poste

Pour permettre aux ACI de mener à bien leur mission d'insertion dans des conditions sereines tout en garantissant une vraie qualité de vie au travail il est nécessaire :

- De réfléchir à la mise en place de plans pluriannuels d'objectifs et de garantir en face les financements nécessaires à leur atteinte sans fluctuation.
- De maintenir l'existence du PIC IAE et le doter d'un plan de charge pluriannuel également à la hauteur des besoins en formation professionnelle des salariés en parcours. Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à participer, au nom de la branche, à toute discussion qui permettra de garantir un avenir aux ACI et de prolonger leur mission au service de l'emploi et des personnes qui en sont éloignées.

Véronique MENGUY
et David LEGRAND

”

*“**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

“ ACTUALITÉ DANS LA BRANCHE DE L’AIDE À DOMICILE

Attendre, Expérimenter, Étudier…

L’expérimentation de nouveaux modèles tarifaires débutera le 1er janvier 2025. La démarche est inscrite dans la loi Bien vieillir. Les 10 départements sélectionnés par la Caisse Nationale de Solidarité pour l’Autonomie (CNSA) expérimenteront de nouveaux modèles, pour remplacer totalement ou partiellement la tarification horaire. **Il ne vous a pas échappé que le choix politique reste l’austérité ! il faut faire plus avec moins.** Les départements sélectionnés mèneront la démarche sur *« des territoires diversifiés »* et passeront au banc d’essai *« plusieurs modèles de financement »*. L’objectif du gouvernement *« vise à améliorer la qualité de prise en charge, l’équilibre économique des services et la qualité de vie au travail des professionnels »*. Quelques garde-fous sont mentionnés dans la loi pour éviter les dérives de ces nouveaux modèles de tarification : *« Ils ne peuvent conduire à diminution ou augmentation du nombre d’heures d’intervention sans l’accord du bénéficiaire »* **- donc, si l’usager est d’accord tout est possible. Hausse ou baisse du nombre d’heures d’intervention ! Il est vrai que, souvent nous croisons des personnes âgées qui recouvrent de l’autonomie dans l’accomplissement des actes de la vie quotidienne -** ni à une hausse du reste à charge pour les services non habilités. **Pour les habilités, oui ! l’augmentation du reste à charge est donc possible… retraités mettez la main au porte-monnaie malgré *l’absence de revalorisation des pensions au 1er janvier 2025.***

Mais soyons rassurés car pour ces expérimentations, différents comités de suivi vont être mis en place, au niveau national et au niveau départemental. Un comité d’évaluation, composé du Directeur Général de la Cohésion Sociale, du Directeur de la Sécurité sociale et du Directeur Général de la CNSA, veillera à la mise en œuvre opérationnelle de la démarche… **et en estimer le coût bien plus sûrement. Il faut mesurer l’économie réalisée par les financeurs. FO réclame une conditionnalité aux aides publiques. Dans le cas présent, le texte pose comme seule condition l’existence d’une dépense au titre de cette dotation.**

Seulement 10% du budget de la CNSA, est consacré au champ du domicile, aide et soins compris. En 2024, 5.6 Md€[1] sont alloués par la CNSA aux départements. **Pour que la solidarité nationale joue pleinement son rôle, il est nécessaire d’augmenter drastiquement les budgets consacrés. Aujourd’hui, nous constatons que les moyens ne répondent à la totalité des besoins. Et demain avec l’augmentation du nombre de séniors - et de fait, du nombre de personnes en perte d’autonomie - qu’en sera-t-il ? FO réclame depuis des années des moyens à la hauteur des besoins, ce n’est pas encore pour cette fois !**

La CNSA reconnait que le système de financement ne clarifie pas la question du reste à charge. C’est aussi pour cela qu’une **expérimentation** est lancée ! Consciente que cela ne *« va pas tout résoudre »*, cette démarche va permettre de mieux structurer *« le partage du coût entre État, collectivités locales et usagers, et la manière dont on finance des paniers socles qui doivent être relativement égalitaires si nous voulons donner sens à la cinquième Branche »*. **Une nouvelle expérimentation pour répondre à un problème connu de tous… étudié maintes fois déjà… encore des pansements sur des jambes de bois !**

La CNSA insiste pour que soit embarquée avec l’expérimentation, une **étude** de coûts. *« C’est très important. Cela va nous permettre d’évaluer la démarche avec des coûts de production visibilisés mais aussi de préparer la généralisation d’un modèle. »* Un modèle qui reste à construire, *« il y a des pistes sur la table »*. La possibilité de rester globalement sur un financement horaire mais de forfaitiser des majorations sur des profils d’usagers ou de services. Vous noterez le vocabulaire. Il n’est pas question de besoin de l’usager mais de profil de l’usager ! Quelle sera la qualité des prestations si les financeurs recherchent une optimisation des ressources financières ?

Autre possibilité d’expérimentation proposée par la CNSA, *« un peu plus ambitieuse »*, est d’aller directement sur un modèle forfaitaire avec des *« niveaux de prise en charge moyennisés »* **- remarquez qu’il n’est pas question de prise en charge individualisée mais moyennisée ! -** en se rapprochant de ce qui existe pour les Services de Soins Infirmiers À Domicile, et avec là encore, des majorations de profils d’usagers ou de services. La CNSA appelle quoi qu’il en soit à mettre *« de la créativité »* dans cette expérimentation. **J’ai hâte de voir cette *expérimentation créative* venir sauver le secteur de l’Aide à domicile de la crise que nous subissons. Le Service Autonomie Domicile[2] va s’inspirer de la gestion financière des SSIAD et ramener à l’équilibre les SAAD. Ces derniers souffrant d’une pathologie chronique financière depuis quelques décennies, c’est courageux de l’espérer avec des moyens financiers constants. De la créativité jaillira les moyens financiers.**

L’aide et l’accompagnement à domicile est une activité essentielle pour notre société. Toutefois nous constatons tous les jours que notre secteur ne parvient pas à recruter à la hauteur de ses besoins en personnel. Dans l’enquête « Besoins en main-d’œuvre[3] », le secteur est en 4ème place (84% de difficultés) du top 10 des métiers dont le recrutement est difficile en 2024.

[1] *Source : Les chiffres clés de l’aide à l’autonomie 2024*

[2] *Réforme de l’offre des services à domicile*

[3] *https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?graph=4&in=4&le=0&tu=10&pp=2024&ss=1*

L'ANACT a clôturé, fin septembre 2024, l'appel à projets intitulé **« Aide à domicile : améliorer l'intégration des salariés et prévenir leur usure professionnelle »**. Pour soutenir les structures dans des démarches favorisant l'organisation du travail, la prévention de l'usure professionnelle et l'adaptation des modes de management, l'ANACT affecte une enveloppe de 800 000 €. Les actions mises en place devront prendre en compte les professionnels dans leurs spécificités, leur intégration dans l'emploi ainsi que leur montée en compétence. Sans oublier le sujet de la prévention de l'exclusion et de l'usure professionnelle pour toutes et tous, nouvelles recrues comme celles en poste depuis plusieurs années.

Pas de quoi révolutionner le secteur. D'autant plus que cette démarche s'adresse aux associations mais aussi aux entreprises des Services À la Personne. L'attractivité - **indispensable** au recrutement - est liée à la reconnaissance et l'amélioration – **essentielles** - des conditions de travail et en premier lieu la rémunération. Pour cela l'essentiel, c'est flécher des moyens à hauteur des besoins.

Le relayage fait l'objet d'un amendement (n°2226) au Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale. **L'expérimentation des dérogations au droit du travail** pour le répit des aidants sera prolongée. Cette démarche a déjà été prolongée, à deux reprises, afin d'obtenir une évaluation fiable, notamment en matière de santé des intervenants. Par rappel, le relayage permet l'intervention continue d'un même professionnel pendant **36 heures, jusqu'à 6 jours consécutifs**. S'appuyant sur le rapport d'évaluation mentionne *« une satisfaction globale des intervenants et des foyers qui recourent à ces possibilités »* le gouvernement propose que cette modalité d'intervention soit inscrite dans le droit français.

Il est intéressant de noter que ce dispositif expérimental concerne 151 foyers et 169 intervenants. Depuis début 2017, cette expérimentation fait fi de la santé des professionnels, alors même que l'impact négatif sur la santé des horaires atypiques est largement démontré. Alors même, que le secteur de l'aide à domicile est sinistré - les données de la CNAM le démontrent tous les ans - Rien ne peut lutter contre l'austérité et la recherche d'économies à tout prix… Ici, le prix de notre santé et de notre qualité de vie.

Partenariat Una[4] et CNSA[5]

L'UNA est l'une des quatre fédérations d'employeurs de la Branche de l'Aide à Domicile. La seconde en termes d'effectifs. Elle signe une nouvelle convention avec la CNSA dans le cadre de la réforme des Services Autonomie à Domicile. L'Una s'engage à poursuivre la modernisation du secteur avec le déploiement des outils numériques pour les structures non équipées ou partiellement ou pour renouveler leurs équipements mobiles. Déjà **en 2001**, la loi *« relative à la prise en charge de la perte d'autonomie des personnes âgées et à l'Allocation Personnalisée d'Autonomie »* dédiait un fonds pour la modernisation de l'Aide à Domicile. En décembre, cette année-là, le Gouvernement avait pour ambition d'assurer la qualité et la sécurité des services rendus, de favoriser la reconnaissance des compétences des salariés du secteur et d'assurer une plus juste rémunération de leur travail et des conditions particulières d'exercice de celui-ci. Force est de constater que tout reste à faire.

Sur le volet ressources humaines, l'Una veut professionnaliser le secteur et contribuer à en renforcer l'attractivité. Le réseau prévoit également de déployer de nouveaux outils pour soutenir les carrières longues mais aussi attirer de nouveaux profils.

S'il le faut, FO saura leur rappeler leurs engagements. Car, pour que *« les vieux méritent mieux[6] »* dixit Una, les professionnels – **invisibles** mais bien réels - qui interviennent à leurs côtés, AUSSI.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe

Sources : https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/static.hospimedia.fr/documents/232391/10365/PUB-CNSA_Chiffres_cles_2024_Access-01.pdf?1719933375

ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION DANS LA BAD

De l'avenant 43-2021 à l'avenant 66-2024

Nous nous sommes concentrés sur la filière intervention, catégorie employé. Dans les faits, c'est la seule catégorie qui a vu évoluer ses coefficients depuis la mise en place de l'avenant 43-2021. Et encore, uniquement sur le Degré 1. Vous trouverez dans cet article, un état des lieux de l'évolution et des niveaux de rémunération dans la Branche de l'Aide à Domicile, ces dernières années.

En octobre 2024, les employeurs de la BAD ont mis à la signature l'Avenant 66-2024. **Il présente une augmentation de 6 points de TOUS les coefficients.**

Pour mieux comprendre les effets des derniers avenants « politique salariale », revenons au 1er octobre 2021. À cette date, entre en application l'avenant 43-2021. Avenant au combien « historique » car il supprimait tous les coefficients de calcul de salaire sous le SMIC. Pour rappel cela représentait 17 ans pour la catégorie A et 9 ans pour la catégorie B.

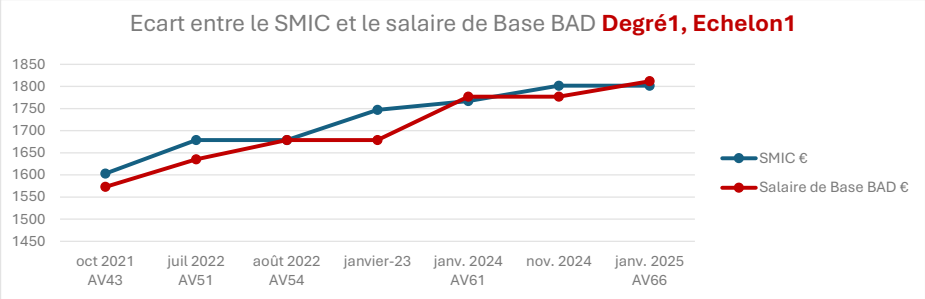
[2] *UNA : Fédération d'employeurs de la Branche de l'Aide à Domicile*
[3] *Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie*
[6] *https://www.una.fr/communiques-de-presse/les-vieux-meritent-mieux/*

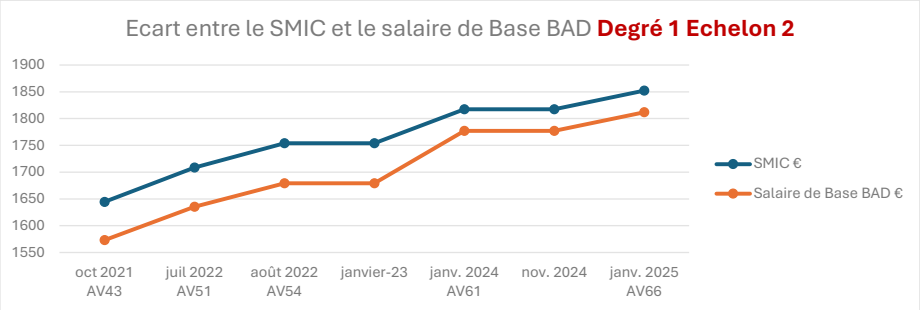
Dans l'avenant 43-2021, que nous avons signé en 2020, la progression de la rémunération entre les Échelons et les Degrés était la suivante :

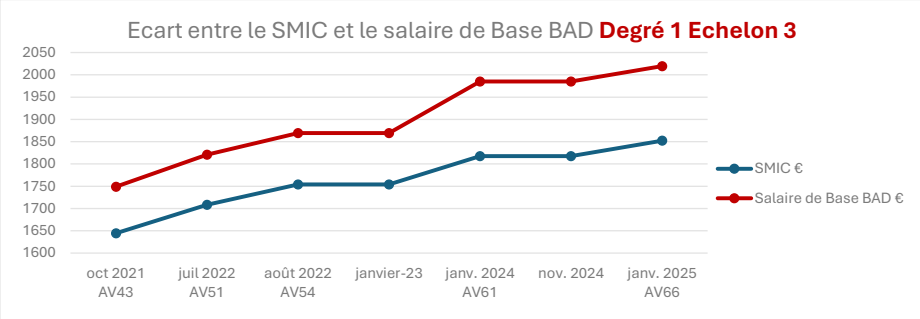
Classification Avenant 43-2021	DEGRE 1			DEGRE 2		
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Progression en % entre les Échelons et les Degrés	-	4,5	6,5	8	4,5	6,5
Départ de calcul des salaires en % au-dessus du SMIC	2	6,5	11	19	23,5	30

Aujourd'hui quelques constats peuvent être partagés.

1. La disparition des taux de progression de la rémunération au fil des échelons.







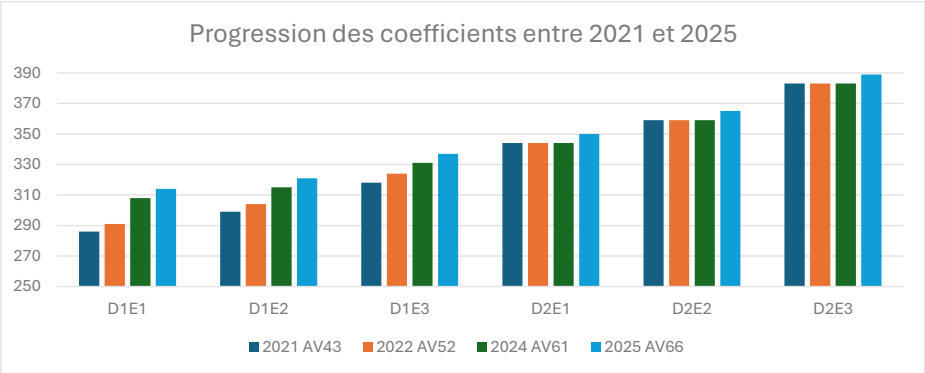
L'écart de 2 % au-dessus du SMIC prévu en 2021 n'a jamais été effectif depuis !

Pour les salariés classés en Degré 1-Échelon 1, les avenants 51, 52, 54, 61 et 66 se sont limités à maintenir leur rémunération au niveau du SMIC.

Le montant de rémunération sera (si l'avenant 66 est agréé) de **0.58 % au-dessus du SMIC** pour les **débutants Degré 1, Échelon 1** en janvier 2025.

Dans le cas contraire, la rémunération actuelle est :
308 X 5,77 = 1777.16 €
soit 1.37 % en dessous du SMIC.

2. Le tassement des grilles en raison d'une augmentation limitée au seul Degré 1



Vous pouvez constater que **seul le Degré 1** a progressé de façon régulière entre 2021 et 2024. Les secondes colonnes n'ont augmenté que pour le Degré 1.

La colonne 2 (orange) représente l'avenant 52-2022 avec une augmentation de 5 à 6 points suivant les échelons.

La colonne 3 (verte) matérialise l'avenant 61-2023 avec une augmentation de 7 points pour l'Echelon 3 et 17 points pour l'Echelon 1. Ces 17 points permettent aux salariés classés à ce niveau d'être à peu près au niveau du SMIC (+ 0.58 %).

Les niveaux de rémunération du Degré 2 sont figés alors que dans le même temps, les niveaux de rémunération du Degré 1 progressent. Ce tassement percute la notion de progression et de déroulé de carrière. Le fait de n'augmenter que certains coefficients annule la reconnaissance de l'expérience acquise au fil des années.

Exemple du niveau de rémunération pour une intervenante classée en Degré 1 - Echelon 2 :

- Au 1er août 2022, elle percevait un salaire de base **4.47 % au-dessus du SMIC** soit 1754.08 €
- Au 1er novembre 2024, elle perçoit un salaire de base **0.87 % en dessous du SMIC**[1] soit 1817.55 €
- Au 1er janvier 2025, une intervenante classée en Degré 1, Échelon 2 percevra un salaire de base **2.8 % au-dessus du SMIC** (si agrément de l'avenant 66).

BAD : TABLEAU POLITIQUE SALARIALE

	AVENANT 43	AVENANT 51 5,62 €	AVENANT 52	AVENANT 54 5.77 €	AVENANT 61	AVENANT 66
	OCT 2021	JANV 2022	JUIL 2022	AOÛT 2022	JANV 2024	JANV 2025
SMIC	1590 €	1603 €	1645 €	1679 €	1767 €	1802 € +12.4 %
Salaire de Base BAD	1573 € ↓	1607 € ↓	1635 € ↓	1679 €	1777 € ↑	1811 € ↑
Différence entre SMIC et salaire Base BAD	-1.88 % ↓	-2.60% ↓	-0.62% ↓	0 %	0.58 %	0.55%
Progression moyenne sur la carrière	13.73 %	11.85 % ↓	14.12 %	14.84 %	11.03 % ↓	10.80 % ↓ -27 %

Avenant 43 : 15.33 % en moyenne de progression et d'augmentation des salaires lors de sa signature.

Avenant 66 : 10.81 % en moyenne de progression et d'augmentation des salaires

Soit 4.5 % de perte en 3 ans !

Progression du SMIC : 12.39 % entre 2021 et 2024

Les avenants sont bien loin de proposer des évolutions de salaire qui maintiennent les engagements pris en 2021. Aucun autre élément de rémunération ne vient compenser cette perte.

FO continue d'exiger des moyens à hauteur des besoins du secteur. Notre équipe de négociatrices travaille au quotidien pour porter nos revendications d'amélioration des conditions de travail et de rémunération.

[1] *Le paiement d'une indemnité différentielle assure un salaire au niveau du SMIC soit 1801.80 € pour un temps plein.*

COMMISSION D'INTERPRÉTATION ET COMMISSION DE RECOURS : QUELS DROITS POUR LES SALARIÉS ?

Quel recours pour un salarié en désaccord avec son employeur sur la pesée de son emploi, sur son emploi repère, en un mot sur la détermination de son salaire ?

La convention collective permet deux formes de saisine, l'une portant sur l'interprétation d'un point de la convention collective elle-même, l'autre portant sur un recours individuel. Dans les deux cas, il s'agit bien d'une saisine de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation. Pour simplifier, nous pouvons dire que la saisine de la commission prend la forme d'un recours ou d'une interprétation selon les cas.

L'Article 6 du Chapitre XII « Système de classification » prévoit les modalités d'un recours individuel :

Recours

6.1 Recours au niveau de l'entreprise

Le salarié qui conteste sa classification (pesée de l'emploi ou rattachement à un emploi repère) peut exercer un recours auprès de son employeur et demander à être reçu par ce dernier.

Il peut être assisté lors de cet entretien par un représentant du personnel ou par un salarié de son choix appartenant à l'entreprise.

La réponse de l'employeur devra être apportée dans un délai d'un mois. En cas de contestation un recours au niveau de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) peut alors être mis en œuvre selon les dispositions prévues au préambule de la convention collective, article 2.1.1.3.

6.2. Recours au niveau de la branche professionnelle

Les recours sont étudiés par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI). Cette dernière pourra prévoir la mise en place d'une commission ad 'hoc en charge d'étudier ces recours.

La requête doit être introduite par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative dans la branche professionnelle au sens du code du travail (syndicat employeur pour une requête d'employeur, syndicat de salariés pour une requête de salarié).

La commission devra se réunir au maximum dans les deux mois après réception de la demande. Elle donne un avis, à la majorité, sur toute décision de classification contestée.

Quelle que soit l'issue des débats, un procès-verbal est établi et signé par les membres présents de la commission. Le procès-verbal est notifié immédiatement aux parties.

L'Article 2.1.1.3 « Missions » fixe les modalités de saisine de la commission dans son mode interprétatif :

b) Interprétation

Dans le cadre de ses missions permanentes d'interprétation, la CPPNI a pour objet :

a) De veiller au respect de la convention collective et de ses annexes par les parties en cause,

b) De donner toute interprétation des textes de la convention collective et de ses annexes,

c) De donner un avis d'ordre général ou individuel relatif à l'application de la convention collective et de ses annexes.

Pour toutes les questions concernant l'application de la convention collective, les représentants employeurs et salariés peuvent se faire assister, à titre consultatif, d'un conseiller technique pour la commission paritaire.

Saisine

Les avis d'interprétation sont pris à l'unanimité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la Branche professionnelle.

Chaque avis est rédigé et remis aux organisations syndicales de salariés et d'employeur représentatives dans la Branche, pour signature.

L'avis est public, il a la valeur d'avenant à la présente convention.

Lorsqu'un accord est intervenu, le procès-verbal est notifié dans un délai d'un mois aux parties.

Dans le cas d'une interprétation d'un point particulier de la Convention Collective, l'avis rendu par la commission doit être unanime, et ce faisant, cet avis a valeur d'avenant.

Dans le cas d'un recours, recours ne pouvant être engagé qu'après une première contestation auprès de l'employeur, l'avis de la commission est rendu à la majorité dans les deux mois qui suivent la saisine. Les recours peuvent être étudier dans le cadre d'une commission mise en place pour l'occasion.

Depuis la mise en place de la nouvelle classification au 1er janvier 2024, classification issue de l'**avenant 10-2022 auquel FO s'était opposée,** nous sommes saisis de nombreuses questions concernant son application. Ces questions sont amenées souvent à prendre la forme d'un recours.

Une question essentielle se pose. **La structuration même de cette nouvelle classification ne porte-t-elle pas en elle-même le germe du doute et de l'interprétation ?** La plupart des recours porte en effet sur des questions de pesée de l'emploi ou de détermination de l'emploi-repère. Le système a critères classants génère inéluctablement interprétation et contestation ; les critères classants sont toujours source de confusion.

Cette classification, censée prendre en compte au plus juste le travail réel, se révèle finalement, au travers de ces recours, être un outil à la main des employeurs. Outil permettant de calibrer l'emploi non pas en fonction du travail effectué, mais bien plutôt en fonction des ressources budgétaires des établissements.

Rien d'étonnant à cela. **Notre première analyse est confirmée** par cette situation. Et jusqu'à présent, les employeurs ont tenté de ne pas se mêler des questions spécifiques, individuelles, liées aux questions de pesée d'emploi et d'emploi-repères. Ils se réfugient derrière l'argument de ne pas pouvoir s'immiscer dans la vie des établissements. En renvoyant ainsi l'interprétation même des positionnements dans les critères de la classification à chaque établissement, les employeurs de la Branche confirment, si besoin en était, l'orientation même de cette classification : individualiser les salaires en laissant à chaque employeur, de chaque établissement, l'opportunité de fixer lui-même, au moins en partie, le niveau du salaire.

La mécanique est pourtant évidente. En l'absence d'une détermination de salaire adossée à la qualification et au diplôme, aucun droit n'est garanti. Le salaire est ici tributaire des compétences requises pour un emploi donné, emploi déterminé calibré, décidé par l'employeur.

Nombre de salariés se sentent aujourd'hui lésés. La Convention Collective leur donne droit à contestation ; ils ont raison de s'en saisir. **Reléguer le diplôme au rang de positionnement dans un des 8 critères fixés dans la classification ne relève en aucun cas d'un progrès ; c'en est même l'antithèse.**

Nous sommes cependant bien conscients qu'afin de garantir du droit, le chemin le plus direct reste l'**abandon de tout critère classant et un retour au salaire garanti par la qualification et le diplôme.**

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

CCNT51

COMPARATIF DES DROITS ENTRE LE CODE DU TRAVAIL ET LA CCN 51

Ce document présente un état des lieux des congés pour évènements familiaux et congés pour soigner un enfant malade. Il permet de comparer le Code du travail à la CCN 51 et ainsi de mettre en lumière les droits dont vous bénéficiez.

Vous devez faire appliquer le plus avantageux du Code du travail et de la CCN 51 auprès de votre employeur.

Isabelle TESSIER
Négociatrice CCN 51

SYNCEA
Les experts aux côtés des CSE

Évènement		Code du Travail (Jours ouvrables rémunérés) Dans une période raisonnable autour de l'évènement	CCN 51 (Jours rémunérés) Doivent être pris au moment de l'évènement, (sauf si accord avec l'employeur dans les 15 jours)	
Mariage / PACS		4 jours	**5 jours**	
Mariage enfant		1 jour	**2 jours**	
Mariage d'un frère ou d'une sœur		-	**1 jour**	
Naissance ou adoption d'un enfant		3 jours	**3 jours**	
Annonce de la survenue d'un handicap ou pathologie chronique ou cancer chez l'enfant		5 jours	**2 jours** *	
Décès d'un enfant du salarié ou de celui du conjoint **(CCN 51)	Cas général	12 jours	**5 jours** *	
	De moins de 25 ans	14 jours	**5 jours** *	
	Qui était parent lui-même	14 jours	**5 jours** *	
Personne de – de 25 ans à sa charge effective et permanente		14 jours	**0 jour** *	
Congés de deuil	Enfant de moins de 25 ans ou toute personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente	8 jours (À prendre dans l'année)	**0 jour** *	
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire PACS		3 jours	**5 jours**	
Décès du père de la mère du beau-père de la belle-mère		3 jours	**3 jours**	
Décès d'un frère ou d'une sœur		3 jours	**3 jours**	
Décès d'un petit enfant		1 jour	**2 jours**	
Décès d'un grand parent		1 jour	2 jours+ arrière grand-parent	
Décès d'un descendant, d'un gendre ou d'une bru		-	2 jours	
D'un beau-frère, d'une belle sœur		1 jour	**2 jours**	
Enfant malade Ou celui du conjoint**	Moins de 16 ans	3 jours non rémunérés	**Moins de 13 ans** et par enfant et par année civile	**4 jours rémunérés**
	Moins d'1 an	5 jours non rémunérés		**4 jours rémunérés**
	3 enfants à charge de moins de 16 ans	5 jours non rémunérés		**4 jours rémunérés**
	Si enfant en situation de handicap		**Jusqu'à 20 ans**	**4 jours rémunérés**
Déménagement		-	**0 jour**	

Légende :

*** :** Dans ces cas, c'est le nombre de jour du Code du Travail qui s'applique car plus favorable au salarié.

Le jaune représente ce qui est différent entre le Code du travail et la CCN 51.

**** :** Pour l'attribution des jours de congés, le concubin ou la concubine est assimilé(e) au conjoint, sous réserve de justifier le concubinage par une déclaration sur l'honneur. Il en est de même pour le ou la salarié(e) qui a conclu un Pacte Civil de Solidarité sous réserve d'en justifier l'existence.

FO SIGNE L'ACCORD DE REVALORISATION DES INDEMNITÉS POUR LE TRAVAIL DE NUIT, DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS

À la discussion depuis le mois de mai dernier, la revalorisation des indemnités pour le travail de nuit, dimanche et jours fériés, aboutit enfin à la mise à signature d'un accord. FO a porté sur cette table de négociation les revendications permettant à minima la transposition des mesures prises dans la fonction publique comme elle l'avait fait sur le champ de la BASSMS[1], à savoir :

- Sur les dispositions spécifiques à la revalorisation du travail de nuit : majoration de 25 % du taux horaire de base,
- Sur les dispositions spécifiques à la revalorisation du travail le dimanche et les jours fériés : 20 % de majoration du taux horaire de base pour toutes les heures travaillées un dimanche ou un jour férié. Ces deux dispositions pouvant être cumulables.

Lors de la séance de négociation conclusive du 24 octobre, nous avons obtenu la suppression du conditionnement des versement de ces revalorisations aux salariés à l'octroi des subventions aux établissements par les financeurs.

Actuellement, les sujétions particulières attribuées dans la Convention Collective sur ces éléments sont :

- Par nuit de présence dans l'établissement (qu'il s'agisse de travail effectif ou d'astreinte), 2 points par nuit ;
- Par dimanche et jour férié de présence dans l'établissement, qu'il s'agisse de travail effectif ou d'astreinte : 1,25 point par heure de travail effectif.

Les dispositions principales de l'accord :

- **Augmentation de 25 % du nombre de points par nuit, soit 2.5 points par nuit.**
- **Augmentation de 25 % du nombre de points par heure, soit 1.56 point par heure de travail effectif.**
- **Rétroactivité au 1er janvier 2024.**

Pour rappel la valeur du point dans la Convention Collective est de 5,528 euros. Ce qui concrètement porte l'indemnité par nuit de 11,06 € à 13,82 € et la majoration par heure les dimanches et jours fériés de 6,91 € à 8,62 €.

FO a pris la décision de signer cet accord qui vient améliorer le droit existant. Mais FO exige l'ouverture immédiate d'une négociation spécifique sur la reconnaissance du travail de nuit car le droit existant reste largement insuffisant au regard notamment des conséquences qui pèsent sur la santé des salariés travaillant la nuit.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

[1] *Branche Associative Sanitaire Sociale et Médico-Sociale*

NOUVEAU RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

L'ACCORD DU 02 OCTOBRE 2024 « RÉGIME COLLECTIF ET OBLIGATOIRE DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ » SIGNÉ PAR AXESS, CFDT ET CGT, S'APPLIQUERA À COMPTER DU 1ER JANVIER 2025.

A l'issue d'une année de travaux techniques et de négociations pour le renouvellement du régime de complémentaire santé, les employeurs ont accepté uniquement de renouveler à l'identique les garanties du régime et d'augmenter les cotisations.

L'augmentation est imposée par les assureurs dans leurs réponses à l'appel d'offre, d'une part car le résultat du régime est modérément déficitaire et d'autre part parce que les frais de gestion des assurances augmentent.

Les propositions FORCE OUVRIERE, pourtant soutenues par toutes les organisations syndicales, n'auront pas été suivies d'effet : améliorer les garanties, améliorer fortement les options 1 et 2, augmenter la participation employeur, augmenter les salaires à minima pour compenser l'augmentation de la cotisation.

La tentative des employeurs de baisser le niveau des garanties de façon à contenir le niveau de la cotisation à celle existante a fait l'objet d'une opposition unanime des organisations syndicales. Même si le régime en place est maintenu, il reste que ce sont bien les salariés qui vont voir amputer leurs salaires, à minima de 3,30 euros par mois (sauf accord d'entreprise mieux disant, modifiant la répartition de la cotisation).

La négociation salariale étant bloquée par les employeurs qui refusent toute nos propositions, pour FORCE OUVRIERE, pas de signature dans ces conditions. De plus, le financement du régime de complémentaire santé est inégalitaire et profondément injuste.

Contrairement à la Sécurité Sociale où le salarié cotise en pourcentage de son salaire, le prix de complémentaire santé est identique quelque soit le montant du salaire. De même, les enfants ne sont pas pris en charge collectivement, mais sont uniquement à la charge des parents. Cette individualisation du financement de la santé reste une problématique majeure, contraire aux valeurs de la FNAS FO.

Les assureurs retenus sont identiques au régime précédent :

- AÉSIO mutuelle,
- AG2R Prévoyance,
- Apicil - Intégrance,
- Mutuelle Ociane Matmut,
- Harmonie Mutuelle, MGEN.

LE NOUVEAU TABLEAU DE COTISATION AU 2 OCTOBRE 2024

La cotisation est exprimée en pourcentage du PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale). La valeur actuelle du PMSS est de 3864 euros. A titre de comparaison, la cotisation actuelle (régime 2020/2024) est intégrée au tableau pour les salariés et pour les enfants.

Pour rappel, seules les cotisations obligatoires sont prises en charge à 50/50 entre le salarié et l'employeur (des accords d'entreprise au local peuvent améliorer cette répartition).

Les cotisations facultatives (options) sont à la charge exclusive des salariés.

Il s'agit d'une cotisation mensuelle.

	obligatoire facultatif	2025 Salarié isolé	Cotisation 2020/2024	2025 Conjoint	2025 Enfant	Cotisation 2020/2024
REGIME GÉNÉRAL (RG)	[base] En euros au 2/10/24 :	1,65 % **63,76 €**	1,48% **57,19 €**	1,78 % **68,78 €**	0,92 % **35,55 €**	0,73 % **28,20 €**
	option 1 en complément de la base En euros au 2/10/24 :	0,39 % **15,07 €**	0,35 % **13,52 €**	0,39 % **15,07 €**	0,22 % **8,50 €**	0,18 % **6,96 €**
	option 2 en complément de la base En euros au 2/10/24 :	0,89 % **34,39 €**	0,74 % **28,59 €**	0,89 % **34,39 €**	0,51 % **19,71 €**	0,36 % **13,91 €**
	[base + option 1] En euros au 2/10/24 :	2,01% **77,67 €**	1,80 % **69,55 €**	2,17 % **83,85 €**	1,14 % **44,05 %**	0,89 % **34,39 %**
	option 2 en complément de l'option 1 En euros au 2/10/24 :	0,53 % **20,48 €**	0,39 % **15,07 €**	0,53 % **20,48 €**	0,30 % **11,59 €**	0,18 % **6,96 €**
	[base + option 2] En euros au 2/10/24 :	2,50 % **96,60 €**	2,10 % **81,14 €**	2,67% **103,17 €**	1,43 % **55,26 €**	1,06 % **40,95 €**

Les cotisations spécifiques au régime local (Alsace Moselle), les garanties base, option 1 et option 2, ainsi que l'ensemble des dispositions sont disponibles dans l'accord complémentaire santé.

Pour information, l'augmentation prévue du PMSS au 1er janvier 2025, est de 1,6 %, ce qui porterait le PMSS à 3925 euros (à confirmer). Les cotisations augmenteront mécaniquement, pour la base obligatoire de 63,76 euros à 64,76 euros, ainsi que l'ensemble des cotisations du tableau puisqu'elles sont exprimées en pourcentage.

Cet accord est en attente d'agrément pour pouvoir être applicable.

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

Familles Rurales

NÉGOCIATIONS SALARIALES : ENFIN LE RÉVEIL DES EMPLOYEURS !

Lors de la dernière Commission Paritaire Sectorielle du 9 octobre 2024, les employeurs ont enfin répondu favorablement à nos demandes d'ouverture des négociations salariales. L'explication de ce changement de position des employeurs vient du fait de la fusion avec la convention collective ECLAT. En effet, dans cette convention collective un accord a été signé pour faire évoluer sur 3 ans, (2024, 2025 et 2026) la valeur du point. Les employeurs ont constaté, comme nous, que par ces augmentations successives, les différences entre les salaires de Familles Rurales et ECLAT vont encore s'accroitre.

La proposition d'augmenter la valeur du point de 2 % des employeurs n'est évidemment pas suffisante.

Pour établir notre proposition, nous avons fait le choix de faire un comparatif entre les salaires entre ces deux conventions par métiers et par groupes. La difficulté étant que pour la convention ECLAT, les classifications ne se font que par des critères classants sans tenir compte, à priori, des métiers.

Notre démarche va donc être, d'intégrer les classifications par groupes et métiers existants dans Familles Rurales dans les groupes prédéfinis de la convention ECLAT. Nous revendiquerons des classifications par niveau de diplômes. Nous devons aussi déterminer les indices de base pour les différents métiers dans chaque groupe, en tenant compte de notre revendication : 1er indice à minima, SMIC + 20 % (= 2162,16 €), donc une valeur de point à 6,63 € si l'on garde le premier indice de 326 de Familles Rurales.

Le SMIC a augmenté au 1er novembre 2024, il s'élève à 1801,80 € brut. Les employeurs aujourd'hui doivent donc verser à minima ce salaire à leurs salariés. C'est pourquoi nous revendiquons que l'augmentation de la valeur du point doit se faire à minima, sur la base de ce SMIC. C'est uniquement à partir de ce calcul que les salariés pourront bénéficier d'une réelle augmentation de salaire.

Nathalie CALLANQUIN
Négociatrice Familles Rurales

Le Groupe VYV vous propose son mémento social 2023

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

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

Téléchargez le mémento social 2023

MUTUALITÉ FRANÇAISE
MEMBRE DE LA

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

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

GROUPE vyv

TRAVAILLEURS D'ESAT[1] : OÙ EN EST-ON ?

La FNAS FO est de plus en plus sollicitée par les SDAS, les Unions Départementales ou encore la Confédération sur ce sujet.

Comme vous le savez, depuis le 1er janvier 2024 les travailleurs d'ESAT ont de nouveaux droits : droit d'alerte, droit de retrait, mutuelle complémentaire pris en charge à 50 % par l'employeur… Mais aussi et surtout le droit de grève et **le droit d'adhérer à un syndicat.**

La FNAS FO se tient disponible pour vous accompagner au mieux dans la transformation des ESAT, nouvelles dispositions accordant du droit supplémentaire aux travailleurs.

Vous pouvez d'ores et déjà, utiliser en référence le *Presto 126* de février 2024 ainsi qu'au triptyque en FALC[2], liens suivants :

- presto-n-126-travailleurs-desat-fevr-2024.pdf
- TH ESAT

A CELA S'AJOUTE, D'UNE PART,

- Le Décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail :

Décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail - Légifrance

« Le décret aménage les conditions dans lesquelles les travailleurs handicapés peuvent être orientés en établissements et services d'aide par le travail (ESAT). Il précise également les conditions de mise en œuvre d'une double activité en milieux ordinaire et protégé, les droits ouverts dans le cadre du parcours renforcé en emploi pour les travailleurs qui entrent en milieu ordinaire, les nouveaux droits sociaux individuels et collectifs ouverts aux travailleurs en milieu protégé et les modalités de suivi par les agences régionales de santé des mesures du plan. ***Enfin, le décret renforce et précise les différents droits sociaux individuels et collectifs des travailleurs handicapés en ESAT, par référence à l'ordre public social applicable à l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut. »***

ET D'AUTRE PART,

- La LOI n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi : « Titre III : FAVORISER L'ACCÈS À L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP (Articles 10 à 16) »

LOI n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi (1) - Légifrance

Par ailleurs, nous sommes dans l'attente de la parution d'un décret d'application relatif à **la convergence des droits et à la diversification des parcours professionnels des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'accompagnement par le travail.**

Il doit préciser les modalités de mise en œuvre des droits individuels et collectifs des travailleurs en milieu protégé, reconnus par la loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, y compris en matière de complémentaire santé, et leur ouvre de nouveaux droits, qui relèvent du niveau réglementaire, pour faire converger leur statut avec celui des salariés.

Mais rien n'empêche aujourd'hui la possibilité d'**adhérer à un syndicat** pour les travailleurs d'ESAT ou bien de faire grève. Ces droits sont acquis depuis le 1er janvier 2024.

De plus, **l'instance mixte et l'élection du délégué des travailleurs ESAT, doivent être mises en place**, il est précisé dans le décret du 13 décembre 2022 : *« le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication à l'exception des dispositions des 2° et 3° de son article 1er qui entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2023 ».*

A vos côtés, la FNAS FO vous souhaite une bonne syndicalisation !

Isabelle Tessier
Secrétaire Fédérale

[1] *Établissement et Services d'Aide par le Travail*
[2] *Facile à Lire et à Comprendre*

Protection, services, accompagnement social

Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements

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

malakoffhumanis.com

malakoff humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

MH-12552_1911

Missions locales

INFORMATIONS CONVENTION COLLECTIVE DES MISSIONS LOCALES

Publié le 15 octobre 2020, l'arrêté d'extension de la Convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001, porte sur l'Avenant 65 du 20 juin 2019, « relatif au classement professionnel et aux rémunérations modifiant le titre VI de la convention collective ». *La Commission nationale des missions locales de la FNAS FO fait le point sur son application, à l'aube de la mise en œuvre de France Travail.*

Rappelons les grands axes de cet avenant (article VI 1.1) :

- **Les trois fonctions de cette classification sont :**
  - La promotion et l'évolution des salariés
  - L'identification des métiers, des emplois repères et des activités
  - L'affectation d'un indice professionnel minimum à chaque cotation.
- **Les objectifs de cette classification :**
  - Encourager la progression par la promotion dans la structure ou dans la branche
  - Valoriser la mise en œuvre de compétences nouvelles dans l'emploi repère de manière transversale
  - Donner des perspectives d'évolution vers d'autres emplois, d'autres secteurs ou d'autres branches.

Dès le 1er juin 2021, donc moins d'un an après la mise en application de l'Avenant 65, **la Commission nationale des Missions Locales FNAS FO alertait déjà sur :**

- **le manque d'effets de ce texte sur les salaires,**
- **sur la nécessaire préservation du caractère collectif des garanties conventionnelles contre l'individualisation des compétences et des objectifs,**
- **et sur le respect de l'égalité de traitement des salariés.**

L'Avenant 65 en 2024

Quatre ans plus tard, à l'heure où les financements publics sont plus que jamais remis en question (PACEA[1], CEJ[2]…), FO ne peut que constater, sur le terrain, une application inégale et disparate d'une mission locale à une autre, voire au sein d'une même mission locale.

L'enfer étant toujours pavé de bonnes intentions, c'est l'esprit même de l'Avenant 65 qui est la cause première de ces disparités :

- C'est un texte qui met le focus sur des compétences individuelles acquises par le salarié dans ses *« activités »*. Elles sont inscrites dans les fiches de poste jointes à l'avenant. Pour prétendre à une cotation supérieure, le salarié doit prouver à son N+1 que ces compétences sont *« exercées et maîtrisées »*. Dans les faits, c'est le N+1 qui les évalue et valide le passage du salarié à une cotation majorée. De nombreux témoignages nous le confirment : cela engendre **de grandes disparités, un sentiment d'injustice quand la même cotation n'est pas validée, à travail égal, pour deux salariés d'un même service.** Cela provoque des incompréhensions, un manque de reconnaissance, des tensions au sein des équipes.
- L'avenant 65 valorise les compétences individuelles plutôt que des formations aux référentiels reconnus : **aucun diplôme de l'insertion n'est cité dans l'Avenant 65** ni dans la Convention collective des ML. Or, il existe une multitude de formations (Bac au Master), pour former les professionnels du secteur : chargés d'accueil, conseillers en insertion… A leur embauche en mission locale, quels que soient leur expérience antérieure ou leur diplôme, les CIP[3] se voient proposer la cotation 11 (minimale) et le chemin est long et laborieux pour passer à une cotation 1, d'autant plus à la cotation 13. Ne parlons pas de la cotation 14, réservée à certains *« coordinateurs »*, *« faisant fonction »*, *« chargés de projet »*. Aucun diplôme, aucune formation n'est exigée pour coordonner une équipe, diriger une antenne, concevoir des projets. Surprenant ! **Les dérives que FO constate sont nombreuses :** mal-être, perte de sens, management vertical et brutal, injonctions contradictoires sur les objectifs et les indicateurs (la *« boîte à moustaches »* et les *« KPI[4] »* …), harcèlement moral, discriminations. Le comble, c'est qu'il existe même des emplois « hors classification », créés de toutes pièces par les employeurs, notamment pour les assistants de gestion ! Les chargés d'accueil et d'animation, premiers personnels exposés aux publics et aux risques inhérents, sont eux aussi en situation précaire. **Les possibilités d'évolution au sein d'une mission locale sont rarissimes, selon le bon vouloir de la direction et le positionnement des salariés qui souhaitent évoluer. Qui s'inquiète réellement du turn-over et des arrêts maladies en expansion permanente ?**

[1] *Parcours Contractualisé d'Accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie*
[2] *Contrat d'Engagement Jeune*
[3] *Conseiller en Insertion Professionnelle*
[4] *Key Performance Indicator*

- Pour les CIP, les compétences valorisées portent sur l'accompagnement des jeunes vers l'emploi et non sur l'accompagnement social et citoyen, pourtant indispensable à la réussite des projets des jeunes, comme l'ont démontré les quarante ans d'histoire du réseau. **Il n'existe dans le texte aucun paragraphe portant sur cette dimension sociale** sans laquelle l'accès à l'emploi est difficile pour les jeunes. Les assistantes sociales des missions locales sont ainsi beaucoup moins bien rémunérées que dans les autres secteurs professionnels !

Pour rappel, si la représentativité de FO avait été maintenue pour siéger aux commissions paritaires de la branche des missions locales, **notre organisation syndicale n'aurait pas signé cet avenant,** au nom de tous ces arguments et surtout du fait que la reconnaissance des compétences (exercées et maîtrisées) est toujours à la main de l'employeur, contrairement aux revendications et au mandat de FORCE OUVRIERE.

Que deviendront, enfin, cet Avenant 65 et la Convention collective nationale des ML, avec la mise en place imminente de France Travail ? Nous ne pouvons que nous en inquiéter…

Une nouvelle pesée de la représentativité aura lieu en 2025. FO, qui avait manqué de seulement 60 voix en 2021, espère bien revenir à la table des négociations et porter la voix des salariés. **FO demande :**

- **Une augmentation immédiate et significative des salaires, l'augmentation du point à 5,50 €, le versement de 183 euros nets pour tous (prime Ségur).**
- **Des financements pérennes pour les missions locales et des moyens à hauteur des besoins de l'accompagnement des jeunes.**
- **L'abandon de la classification 65.**
- **Pour la reconnaissance des diplômes, la valorisation de la formation tout au long de la vie, la formation des personnels encadrants.**

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

Régies de quartier

COMMISSION DE SUIVI MUTUELLE FRAIS DE SANTÉ

Depuis plusieurs années les régies de quartier cotisent à hauteur de 0.6 % de la masse salariale pour des fonds de formation au niveau de la Branche.

Ces fonds ont servi principalement à la formation des salariés en insertion, les salariés permanents ayant accès au plan de formation de l'établissement.

Depuis la réforme de 2018, des fonds spéciaux ont été mis en place pour la formation des salariés en insertion (PIC IAE) et les fonds pour la formation des salariés permanents sont devenus quasi inexistants.

Depuis 2022, FO a revendiqué une dotation sur les fonds conventionnels, appelée DAF[1] formation certifiante, nous en avons obtenu la création. Les salariés permanents ont, depuis, la possibilité d'accéder à une formation débouchant sur des diplômes inscrits au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP). Cette avancée leur permet d'évoluer au sein des Régies, notamment en termes de grille salariale.

Cette dotation est un succès puisque 24 salariés en 2023 et 20 cette année ont pu se former et obtenir des diplômes.

D'autre part, nous avons demandé la création d'une enveloppe supplémentaire pour permettre la mise en place de formations inter Régies. Ainsi, davantage de salariés et notamment ceux des petites structures peuvent bénéficier de la formation continue.

Nous avons pu créer ces fonds grâce aux deux années COVID 2020 et 2021 qui ont permis d'obtenir le report des budgets prévus initialement et donc d'avoir une enveloppe conséquente.

Au total la formation des salariés représente aujourd'hui une enveloppe globale de plus de 6 millions d'euros contre 4.7 millions auparavant !!

Si vous êtes intéressés, n'hésitez pas à faire la demande à vos employeurs !!

Et n'hésitez pas à nous contacter si vous rencontrez des difficultés !!

Annick ALLEAUME
Négociatrice Régies de quartier et Conseillère Fédérale

[1] *Établissement et Services d'Aide par le Travail*

Formation professionnelle

“ JOURNÉE D'ÉCHANGES ET D'INFORMATION POUR LES MANDATÉS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL (3SMS)

Nous avons organisé, avec l'Union Nationale des Syndicats de la Santé Privée FO (UNSSP FO), les 9 et 10 octobre derniers, des journées d'échanges et d'information à destination des camarades mandatés dans les instances de la formation professionnelle du 3SMS.

Ces journées nous ont permis d'aborder assez largement la situation de notre secteur et en particulier le fonctionnement et l'organisation des instances dédiées à la formation professionnelle.

Il n'est jamais inutile de rappeler, surtout en présence de camarades fraîchement mandatés, la structuration et **l'articulation entre les différentes instances**, entre l' Opérateur de Compétence (OPCO), la Section Paritaire Professionnelle (SPP), la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la Branche des Activités Sanitaire Sociale et Médico-Sociale (BASSMS), la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE FP) et leur déclinaison régionale les Délégations Régionales de la CPNE FP (DR CPNE FP).

Nous avons également accueilli notre camarade **secrétaire confédéral Michel BEAUGAS et son assistante Salomé** pour un point d'actualité sur les négociations et la situation du point de vue interprofessionnel. Parmi les sujets évoqués, celui de l'apprentissage notamment a donné lieu à un large débat. Entre éléments chiffrés, cure d'austérité en cours et promise à un durcissement, et analyse politique d'indice positif dont on ne sait plus s'il sert à qualifier les jeunes, ou à créer de la main-d'œuvre gratuite pour les entreprises, l'apprentissage a pris une place importante, pour ne pas dire incontournable dans les questions de formation professionnelle.

Sont également intervenus **l'ancien et le nouveau directeur de l'OPCO Santé**, pour se présenter, et présenter le fonctionnement de l'opérateur de compétence. Ils ont notamment rappelé la place centrale de l'opérateur de compétence dans la collecte des fonds de la formation professionnelle, fonds conventionnels en tête, et de l'importance que cette collecte demeure sa prérogative. Les velléités du gouvernement de voir les URSSAF centraliser tous les fonds ont jusqu'ici été mises en échec, parfois même pour des raisons simplement d'impossibilité relevant de problèmes techniques.

Un tour de table, ou tour des régions, fut l'occasion d'échanger autour des difficultés rencontrées notamment en termes d'organisation des réunions, de détermination des missions de l'instance, des tentatives d'instrumentalisation des employeurs notamment en ce qui concerne certaines expérimentations, ou encore sur le sentiment de n'être qu'une chambre d'enregistrement de décisions qui se prennent ailleurs… il est à noter que pour ce dernier, ce sentiment est partagé également par les mandatés nationaux à la CPNE FP. La mise en œuvre de la loi de 2018 ne peut en effet se faire qu'en instrumentalisant les instances de la formation professionnelle. La première étape ayant été la conclusion d'un accord de Branche dans le 3SMS (auquel FO s'est opposée, dénonçant notamment une réduction des moyens), la seconde la déclinaison opérationnelle de cet accord au niveau régional.

Ce tour des régions fut également l'occasion de faire un point sur notre propre fonctionnement et d'établir quelques axes d'amélioration en particulier concernant la communication et la diffusion des informations. Nous travaillerons dans les semaines et mois qui viennent à la formalisation de documents synthétisant les positions en Force Ouvrière sur les sujets préoccupants d'actualité comme la question de l'AFEST[1] ou celle de la POEC[2] pouvant aider les camarades à se positionner dans chaque instance.

Nous avons pu faire le lien également entre les questions de la formation professionnelle et l'actualité de la Branche qui se focalise aujourd'hui sur l'ouverture de la négociation de la Convention Collective Unique et étendue. La pierre angulaire de cette convention, comme de toutes les autres, étant la classification, prédomine forcément la question de la formation, de la qualification et du diplôme. Car si l'enjeu majeur des négociations qui s'ouvrent est bien entendu le salaire, celui-ci est directement lié à la manière dont seront considérés demain les qualifications et les diplômes.

Le combat syndical pour la préservation d'un salaire rattaché au diplôme à la qualification, et donc à la personne elle-même, est engagé. Face à nous, des employeurs, sous la pression des gouvernements, veulent imposer le salaire à la compétence, à l'activité, à la tâche… Pour Force Ouvrière, le salaire doit être rattaché à la qualification et au diplôme plutôt qu'être déterminé par le seul emploi. Au cœur de ce combat : notre exigence de justice, d'égalité et d'émancipation.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

”

1 *Action de Formation en Situation de Travail*
1 *Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective*

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

Vivre après

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

OCIRP
protéger. agir. soutenir

En partenariat avec
GROUPE IMA

vivreapres.fr

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

Les Apprentis d'Auteuil

> “ Nous tenons à exprimer notre solidarité envers les camarades de FO APF, qui se retrouvent confrontés à un plan de licenciement drastique et injuste.

SESSION DE FORMATION APPRENTIS D'AUTEUIL DU 4 AU 8 NOVEMBRE À VERNON

La session du 4 au 8 novembre de Force Ouvrière Apprentis Auteuil a réuni 40 militants pendant cinq jours à l'hôtel KYRIAD, dont 8 nouveaux participants.

Nous souhaitons la bienvenue aux camarades **Auriane** (Chef de Service), **Julie-Anne** (Chef de Projet), **Emmanuelle** (Assistante Administrative et Relai RH), **Ala** (Éducateur), **Pierre-Yves** (Éducateur Scolaire), **Habiba** (Éducatrice Spécialisée) et **Séverine** (Maîtresse de Maison) qui ont participé à cette formation. Leur présence témoigne de la dynamique du syndicat et de son développement constant en termes d'adhérents.

La **session** est ouverte par notre **Secrétaire Général, Pascal CORBEX,** qui fait un point sur la situation actuelle ainsi que sur les négociations en cours dans nos secteurs conventionnels. Les camarades ont ensuite échangé sur des sujets d'actualité, notamment les 183 euros pour tous, ainsi que sur la négociation en cours concernant la Convention Collective Unique et son extension.

FO continue de se battre pour préserver nos différents champs conventionnels et en assurer la pertinence. À ce titre, nous abordons également les revendications de FO concernant la Convention Collective Unique.

Nous discutons de la situation économique de la Fondation Apprentis d'Auteuil, en soulignant les difficultés financières rencontrées en raison de la diminution des dons et des legs, notamment après la dissolution de l'Assemblée nationale. Nous avons également abordé la question de l'insertion professionnelle, marquée par une réduction des budgets et une baisse d'activité.

Il est important de ne pas minimiser la situation, car elle est préoccupante dans plusieurs régions de la Fondation, notamment en ce qui concerne la suppression de postes dans le secteur de l'insertion. De plus, la Fondation refuse d'engager des négociations sur les mesures d'accompagnement des salariés. Nous n'avons plus d'accords sur la GPEC et le GAE. Notre syndicat exige l'ouverture de négociations concernant la gestion des parcours professionnels et le reclassement des salariés au sein de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Nous avons organisé une journée de formation en partenariat avec Syncéa sur le rôle et les missions des militants FO au sein du CSE.

1. Intervention sur la mise en place d'une expertise Risque Grave (Conditions de travail, Risques Psychosociaux, violences verbales et physiques)

- Faire face à un risque grave : le DGI (Droit d'alerte en cas de danger Grave et Imminent), le droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes, le droit de retrait, l'enquête, l'expertise.
- Comment mettre en place une expertise en cas de risque grave.
- Le rôle de chaque acteur : Représentant du Personnel (RP), élus du CSE, Délégué Syndical (DS), Inspection du Travail, CARSAT.

2. RP et CSE : informations et consultations

- Connaître les informations et consultations obligatoires auxquelles le CSE doit être associé.
- Être consulté de manière efficace et garantir une consultation utile.
- Savoir rédiger un avis motivé en réponse aux consultations.
- Identifier et demander les indicateurs à contrôler concernant la politique sociale de l'entreprise.
- Que faire lorsque l'employeur ne met pas en œuvre les préconisations d'une expertise.

Cette journée a permis de renforcer les compétences des militants FO sur des sujets essentiels pour leur rôle au sein des CSE.

Sujet de travail sur la sanction disciplinaire et sur le sujet de la réclamation.

SANCTION DISCIPLINAIRE

Le thème de la sanction disciplinaire a été abordé à travers un atelier permettant de revisiter les principes théoriques et de réfléchir sur la manière d'accompagner un salarié dans ce cadre. Les participants sont confrontés à des mises en situation réelles, en analysant deux cas de convocations pouvant entraîner des sanctions disciplinaires, allant jusqu'au licenciement.

LA RECLAMATION

Le thème de la réclamation est exploré lors d'un atelier visant à revisiter les principes théoriques et à réfléchir sur la manière de formuler une réclamation, qu'elle soit individuelle ou collective. L'atelier aborde plusieurs questions : comment recueillir une réclamation ? Sous quelle forme doit-elle être formulée et présentée ? Et enfin, quelle est la définition de la réclamation ?

Ces deux thèmes sont abordés sous la forme d'ateliers de réflexion collective et de pédagogie inversée. Les échanges ont été particulièrement enrichissants, permettant de partager de nombreuses expériences. Ce format de travail est très apprécié par nos camarades. Il contribue à l'intégration de nouveaux militants qui ont choisi de rejoindre FO et de se former.

D'autres travaux sont réalisés au cours de la semaine, notamment la préparation d'un nouveau guide du salarié, ainsi que d'autres projets en cours de développement.

Cette semaine intense s'est conclue de manière conviviale avec une soirée bowling

Développement de notre organisation syndicale

Depuis septembre, de nouvelles adhésions sont enregistrées dans les régions CSE, avec l'arrivée de professionnels issus de divers secteurs : Assistante, Assistante administrative relais RH, CESF, CIP, 6 Enseignants, Enseignant technique, 2 Éducateurs spécialisés, Éducateur Vie scolaire, Éducateur, Formateur, Surveillant de nuit, Notaire et Juriste.

Il est très positif de constater une telle diversité d'adhésions au sein de notre organisation syndicale. Cette expansion témoigne non seulement de l'engagement des salariés, mais aussi de la reconnaissance croissante de l'importance de notre syndicat dans différents secteurs et métiers.

Cela montre également que notre syndicat est une organisation inclusive, capable de répondre aux besoins spécifiques de chaque secteur d'activité. Les salariés ont confiance dans la défense de leurs droits et sont prêts à s'investir au syndicat qui les représente activement.

Désignation de nouveaux délégués syndicaux

Désignation de la camarade Julie-Anne **LISIECKI** comme déléguée syndicale dans la région Sud-Est sur le périmètre Alpes Maritimes.

Désignation de la camarade Emmanuelle **REYNIER** comme déléguée syndicale dans la région Sud-Est sur le périmètre Pôle Insertion 13.

Désignation du camarade Djamel **SILHOUM** comme délégué syndical dans la région Sud-Est sur le périmètre Providence Saint Nizier, Notre Dame de Lourdes et Direction Régionale.

Désignation du camarade Pierre-Yves **CORNEC** comme délégué syndical sur la Région Nord-Ouest sur le périmètre de Priziac.

Désignation du camarade Nicolas **ROCTON** comme délégué syndical sur la région Nord-Ouest sur le périmètre Rose de Lima Mecs et établissement scolaire.

Désignation du camarade Christophe **CROSNIER** et Christelle **DERIC** comme délégués syndicaux sur la région Nord-Ouest sur le périmètre Notre Dame des Vaux.

Notre organisation poursuit son travail de terrain (désignation délégué syndical) pour accompagner les salariés au quotidien, afin de mieux répondre à leurs questions et à leurs attentes. Cela permet d'instaurer un véritable dialogue de proximité.

Travaux des Représentants Syndicaux du CSE-CSEC et de la DSC Adjointe

Depuis plusieurs mois, les représentants syndicaux se réunissent régulièrement pour échanger des informations provenant des différentes régions et définir les actions à entreprendre.

Nous avons mis en place un groupe de travail regroupant les Représentants Syndicaux des différents CSE régionaux de la Fondation Apprentis d'Auteuil, dans le but d'améliorer la communication avec nos adhérents et militants, ainsi qu'avec les salariés. L'objectif est de montrer que les actions menées par notre syndicat restent essentielles et bénéfiques pour les salariés.

Voici les principaux axes de notre travail :

1. **Contenu du flash info régional :** Définir les informations prioritaires, pertinentes pour l'ensemble des salariés, et mettre en avant les positions du syndicat FO.
2. **Propositions d'aide pour synthétiser les informations essentielles :** Faciliter la communication claire et concise des informations importantes.
3. **Matrice commune sous Word :** Création d'un modèle de flash info à partager après chaque réunion du CSE.
4. **Création d'un groupe de travail sur TEAMS :** Un espace partagé pour les représentants syndicaux (RS) et les DSC, organisé par région. Chaque RS pourra y déposer les PV des CSE, les articles préparés pour FO, et les flash infos.
5. **Formation à l'utilisation de TEAMS :** Explication des fonctionnalités pour faciliter l'utilisation de cet outil de collaboration.
6. **Mise en place d'un rétro-planning :** Planification des questions communes à préparer avant chaque CSE régional, ainsi que des dates d'envoi des articles pour le bulletin de la FNAS tous les deux mois.

Ces initiatives ont pour objectif de renforcer la coordination et l'efficacité de notre communication, dans le but de mieux défendre les intérêts des salariés et du syndicat.

Nous sommes sur le point de conclure la négociation d'un accord dans le cadre du dialogue social concernant la communication des représentants du personnel et des organisations syndicales.

Il est important de souligner que l'ouverture de cette négociation a été motivée par une revendication de FO. Notre demande portait également sur l'utilisation des casiers des salariés et des e-mails professionnels par certaines organisations syndicales pour diffuser des communications, sans qu'aucun accord négocié ne soit établi à ce sujet. Afin de clarifier la situation et garantir une communication libre, nous avons pris l'initiative de cette négociation. Par ailleurs, il convient de mentionner qu'une proposition émise durant les discussions, notamment par le syndicat CFTC, visait à contrôler les communications de FO et à exiger des modifications si celles-ci ne correspondaient pas à ses attentes. C'est assez révélateur…

L'établissement scolaire Sainte Bernadette en région Sud-Ouest

Au mois de juin, le CSE a reçu un droit d'alerte de la directrice de l'établissement Sainte Bernadette qui exprimait un mal être à l'appréhension d'un retour d'une salariée cadre, camarade FO.

À la suite de cette situation et à la lecture du mail de la directrice, les élus du CSE se sont réunis. Nous, FO, avons sollicité en urgence un CSE extraordinaire pour protéger notre collègue élue. Elle avait émis des alertes depuis un certain temps. Elle est aussi incriminée dans le mail de la directrice.

Le CSE extraordinaire a eu lieu en juillet avant les vacances scolaires de l'établissement pour ne pas laisser notre camarade passé l'été sans retour.

La direction et les élus du CSE ont décidé de mettre en place une enquête. Les élus FO se sont positionnés pour le cabinet SÉCAFI, mais les autres élus et direction ont confié cette enquête à un avocat extérieur. L'enquête a été réalisé sur trois jours et 29 salaries ont été entendu.

À la suite de cette enquête la direction régionale de la fondation a sollicité une autorisation de licenciement pour motif disciplinaire à l'encontre de notre camarade.

Notre camarade a été accompagné et soutenu dans tout ce processus. A l'heure actuelle les faits reprochés n'ont aucun élément factuel daté et circonstancié.

L'inspection du travail en date du 7 octobre a refusé l'autorisation de licenciement de notre camarade pour motif disciplinaire.

La Fondation Apprentis d'Auteuil a déposé un recours auprès du ministre pour demander le licenciement. L'inspecteur du travail, qui n'avait pas été informé de cette démarche, a exprimé son désaccord et nous soutient dans la défense de la salariée. Cela illustre une fois de plus l'acharnement de la direction, ainsi que le harcèlement auxquels le syndicat et plusieurs de ses délégués syndicaux, sont régulièrement confrontés.

Nouvelles du CSE SUD OUEST

Après un an de mandature, nous constatons que le syndicat majoritaire se distingue souvent par son absence lors des réunions mensuelles. De plus, les élus titulaires ne sont pas systématiquement remplacés, bien qu'ils aient eux-mêmes souhaité désigner des suppléants pour toutes les commissions du CSE.

Nous avons également dû recadrer le secrétaire du CSE, qui a affirmé devant la direction, que la commission des Réclamations Individuelles et Collectives était inutile.

Nous rencontrons régulièrement des difficultés pour obtenir les documents nécessaires afin de préparer correctement en amont, nos réunions du CSE.

Lors d'une consultation sur les planifications en octobre, les élus ont choisi, à l'unanimité, de voter blanc. FO a joué un rôle clé dans cette décision, en proposant ce vote afin de ne pas pénaliser les salariés en attente de leur planification. Bien que notre syndicat ait demandé une expertise, les syndicats représentatifs de la région (CFDT, CFTC, UNSA, SPELC) ont clairement exprimé que l'expertise n'était pas utile, la qualifiant de dépense inutile. Cela met en évidence le manque de compétences et de défense des droits du CSE.

Ce fut un avertissement clair de notre mécontentement, et la direction a entendu le message.

Daniel LAURENT
Délégué Syndical Central FO Apprentis d'Auteuil

Section fédérale des cadres

FORFAIT-JOURS

RETOUR SUR 8 DÉCISIONS MARQUANTES !

• Éligibilité au forfait-jours : le critère d'autonomie dépend de l'activité concrète du salarié

L'affaire concerne une salariée embauchée en tant que vétérinaire, statut cadre. Par avenant à son contrat de travail, elle avait été soumise à un forfait annuel de 156 jours. Contestant la validité de la convention individuelle de forfait, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires qu'elle estimait avoir réalisées. Elle prétendait ne pas pouvoir relever du régime du forfait-jours dès lors qu'elle n'avait ni la qualité de cadre ou de salariée autonome, ni celle de vétérinaire cadre autonome telle que visée par la Convention Collective applicable. Mais la demande n'a pas abouti. Pour la Cour d'appel, *« compte tenu de la taille réduite du cabinet et de la présence au sein de ce dernier d'une assistante vétérinaire ou d'une autre vétérinaire »*, il n'apparaissait pas *« que le fonctionnement du cabinet nécessitait l'intégration de l'activité de la salariée dans un horaire collectif »*. L'approche des juges d'appel n'est toutefois pas validée par la Cour de cassation. Les motifs développés par la Cour d'appel sont *« impropres à caractériser l'autonomie de la salariée dans l'organisation de son emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui lui étaient confiées »*. Pas plus qu'ils ne sont de nature à expliquer *« les raisons la conduisant à ne pas suivre l'horaire collectif de travail »*.

Cass. soc. 25-1-2023 n° 21-16.825 F-B

• Un accord n'instituant pas de suivi régulier permettant de remédier à une charge de travail incompatible avec une durée raisonnable entraîne la nullité de la convention de forfait

En l'espèce, un cadre a été licencié et a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en nullité de la convention de forfait en jours. Pour débouter le salarié, les juges du fond retiennent que l'accord « cadres autonomes et aménagement du temps de travail » signé entre les représentants syndicaux et le représentant de la société,

ne porte aucune atteinte aux droits à la sécurité, à la santé et au repos. Ce qui n'est pas l'avis de la Cour de cassation pour qui les dispositions de l'accord n'instituent pas de suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile, à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, (...) à assurer une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé, ce dont il se déduisait que la convention de forfait en jours était nulle.

Cass. soc., 25 janvier 2023, n°21-20.912

• L'autonomie du cadre n'est pas synonyme d'une totale liberté en matière de temps de travail

Un cadre responsable de travaux, soumis à une convention de forfait en jours a été licencié pour faute grave. La lettre de licenciement lui reprochait une modification unilatérale de ses horaires de travail. Pour contester son licenciement, le salarié affirme que l'employeur ne peut lui reprocher d'avoir diminué son temps de travail dans la mesure où il est tenu par une convention annuelle de forfait en jours lui laissant une liberté dans l'organisation de l'exécution de ses missions sans contrainte sur une plage horaire de présence. Réponse des juges du fond : Il est établi que le salarié a, sans avertir son employeur, déménagé son lieu de vie à plusieurs centaines de kilomètres de son lieu de travail, et utilisait deux demi-journées de la semaine en trajets entre son lieu de vie personnel et son lieu de travail. L'autonomie du cadre en forfait jours ne doit pas méconnaître les amplitudes légales obligatoires, ni l'obligation contractuelle de réaliser le temps de travail convenu en jours. L'autonomie ne doit pas être confondue avec la possibilité de ne plus travailler l'équivalent de deux demi-journées. En mettant en place une organisation de son temps de travail qui ne permet pas de respecter ses obligations, et qui fait courir des risques juridiques à l'employeur, sans lui en référer, le salarié a effectivement fait preuve de déloyauté.

CA Reims.Soc,11 janv 2023 / n° 22/00729

• La validation d'une journée de travail subordonnée à une présence de six heures remet en cause la validité du forfait-jours

La cour d'appel, qui a constaté que le salarié était soumis à une obligation de pointage et qu'une journée de travail, pour être validée, devait comptabiliser six heures de présence dans l'entreprise, a pu en déduire que ce dernier ne disposait pas d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps pour être éligible à une convention de forfait en jours.

Cass, 7 juin 2023, n° 22-10.196

• Des contraintes internes ne peuvent justifier un retard dans la tenue de l'entretien lié à la charge de travail des salariés au forfait-jours

Le contrat de travail d'un salarié prévoit une convention de forfait annuel de 217 jours. Le salarié, ayant démissionné, saisit la juridiction prud'homale de demandes au titre de la convention individuelle de forfait en jours. La cour d'appel constate qu'aucun entretien annuel n'a eu lieu en 2018.

L'employeur justifie qu'en raison de la démission de son directeur général et de la prise de fonction par la suite du nouveau directeur des opérations, les directions des différents hôtels sont convoquées à l'entretien individuel de suivi du forfait-cadre au titre de l'année 2018, en mars 2019. La Cour de cassation relève un non-respect des obligations légales et conventionnelles de l'employeur puisque : lors de l'entretien réalisé en 2017, le salarié a signalé l'impact sérieux de sa charge de travail et le non-respect ponctuel du repos hebdomadaire. Les convocations pour l'entretien pour 2018 n'ont été adressées qu'en mars 2019 ; le repos hebdomadaire n'a pas été respecté à plusieurs reprises en 2016, 2017, 2018. Le forfait annuel a été dépassé de 25jours en 2016, 26 jours en 2017 et 30 jours en 2018.

La Cour relève qu'il importe peu que le non-respect à ces obligations par l'employeur soit lié à des contraintes internes à l'entreprise. En outre, la récupération ou le paiement des jours de dépassement du forfait en jours ne permettent pas de dire que l'employeur a mis en place des mesures de nature à remédier en temps utile à la charge de travail du salarié incompatible avec la durée raisonnable de travail dont il a été informé.

Cass. soc., 10 janv. 2024, n° 22-13.200 FS-B

• Un accord collectif incomplet n'empêche nullement la poursuite ou la conclusion des conventions individuelles de forfait en jours, dès lors que l'employeur respecte les dispositions prévues par le régime dérogatoire

L'employeur peut combler les insuffisances d'un accord collectif instaurant le régime de forfait-jours.

Aux termes de l'**article L. 3121-65 I du code du travail**, à défaut de stipulations conventionnelles, une convention individuelle peut être valablement conclue sous réserve des dispositions suivantes : l'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ; l'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ; l'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

En cas de manquement à l'une de ces obligations, l'employeur ne peut se prévaloir du régime dérogatoire ouvert par l'**article L. 3121-65 du code du travail**. La convention individuelle de forfait en jours serait donc nulle.

Cass. soc., 10 janv. 2024, n° 22-15.782

• L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail

Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires. Tel n'est le cas ni des dispositions de la convention collective des avocats salariés relatives au forfait annuel en jour, ni des stipulations de l'accord d'entreprise relatif à l'organisation du temps de travail, selon la Cour de cassation.

En *« ne permettant pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable »*, elles *« ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé »*. La convention de forfait en jours est nulle.

Cass. soc., 24 avril 2024, n° 22-20.539

• La nullité d'une convention de forfait jours ouvre droit au paiement d'heures supplémentaires

Lorsque l'employeur ne respecte pas les dispositions légales et les stipulations de l'accord collectif qui ont pour objet d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié et de son droit au repos, la convention de forfait en jours est privée d'effet de sorte que le salarié peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre.

Cass. soc., 27 mars 2024, n°22-17.078

Source: FO-Cadres.

Gil SILVESTRI
Conseiller Fédéral

Section Fédérale des Retraités

Le choix des électeurs exprimé le 9 juin 2024 n'a pas été respecté, le Président de la République choisit un Premier ministre dont le mandat est de poursuivre la politique de casse de notre système social.

La demande des électeurs d'augmentation du pouvoir d'achat et d'abrogation de la réforme des retraites 2023 n'est pas entendue, les revendications que nous portons ne sont toujours pas satisfaites.

La proposition de budget 2025 (PLF – PFLSS[1]) tiendra compte de la mise en garde de la Cour des Comptes sur le dérapage des finances publiques. Plus de 60 milliards à trouver pour le prochain budget avec pour objectif de ramener le déficit à 5 % en 2025.

La SFR dénonce une nouvelle cure d'austérité et la mise à contribution des salariés et des retraités.

Les propositions de budget débattues à l'Assemblée nationale sont battues en brèche, étouffées par de multiples amendements pour finalement nous imposer des mesures que nous ne voulons pas.

La SFR s'oppose à la politique gouvernementale d'austérité : réduction du déficit budgétaire, des droits à l'assurance chômage, du pouvoir d'achat, du déremboursement de la sécurité sociale et difficultés d'accès aux soins.

Les budgets 2025 proposés prévoient le gel des retraites et pensions au 1er janvier pendant 6 mois, une baisse de remboursement sécurité sociale de 10 % avec en perspective une augmentation des mutuelles complémentaires.

La SFR condamne ces mesures et se mobilise en permanence pour obtenir une revalorisation du pouvoir d'achat.

Depuis 2017, la perte de pouvoir d'achat n'a pas été compensée, au moins 10 %, plus le différentiel d'inflation de 5,3 %.

Nous exigeons une revalorisation de 20 % pour compenser le différentiel d'inflation sur la période de 2017 – 2024, le gel des retraites et des pensions, la hausse des complémentaires santé, les déremboursements de la Sécurité Sociale par la hausse de la franchise médicale pour une consultation chez un médecin généraliste.

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

Santé

La préparation du Projet de Loi de Financement de la Sécurité sociale (PLFSS) est source de préoccupations pour le système de santé compte tenu des manques de personnels, de lits, de crédits. Cet été nos camarades syndiqués à Nantes, ont alerté sur la situation déplorable dans les services d'urgence obligés de fermer faute de personnel. Ce sont des patients qui n'ont pas été pris en charge, qui décèdent faute de soins. Le PLFSS 2025 n'apportera pas les moyens financiers de la réhabilitation des hôpitaux publics et privés.

Selon une étude de la Drees[2]), près de 4 900 lits d'hospitalisation complète (avec nuitée dans l'établissement) ont été supprimés en 2023 dans les hôpitaux publics et privés français. Cela confirme une baisse continue de l'offre, avec 43.500 lits fermés depuis fin 2013.

Les hôpitaux sont dans une situation catastrophique, le défi à relever est immense.

La prise en charge du grand âge

Des EHPADs en déficit menacés de fermeture, le Groupe de 9 organisations de retraités alerte l'ARS et les départements, sur la situation.

Il est impératif de compter sur des financements publics stables. Sans quoi la prise en charge des personnes âgées à domicile et en établissement ne sera pas assurée.

D'ores et déjà, il manque des places dans les EHPADs, du personnel qualifié dans les établissements et les services d'aide à domicile. La situation d'aujourd'hui ne fait qu'amplifier le phénomène.

Des solutions urgentes doivent être apportées. Un rapport sénatorial vient d'être déposé. Un jour férié supplémentaire fait partie des préconisations comme source de financement.

La SFR EXIGE :

- La prise en charge de la dépendance par la branche maladie de la Sécurité Sociale avec une cotisation.
- Un reste à charge supportable.
- La création d'un grand service public de l'autonomie.
- L'abrogation du 5ème risque géré par la CNSA[3]
- La construction de places en 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.
- L'arrêt des fermetures de maisons de retraite, d'EHPADs, par souci d'économie.

[2] *Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques*
[3] *Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie*

Retraite

La SFR EXIGE :

- Le maintien du système de retraite par répartition basé sur la solidarité intergénérationnelle et interprofessionnelle,
- Le retrait de la réforme 2023 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 ; un retour à 37 ans et demi de cotisations, avec une pension calculée sur les 10 meilleures années, indexée sur les salaires.

La revalorisation des petites retraites prévue au 1er septembre 2023 par la dernière réforme des retraites non financé. 850000 retraités ont reçu début octobre en moyenne 600 € de la CNAV[4] au titre de la rétroactivité de la hausse de leur retraite au 1er septembre 2023.

La SFR défend le financement des systèmes de protection sociale collective par l'augmentation de la cotisation, la fin des exonérations non compensées (70 Mds par an), la taxation des actionnaires (73 Mds en 2023), le maintien dans l'emploi des seniors, une hausse générale des salaires plutôt que des primes.

La SFR continuera à défendre ses revendications, à mobiliser sur la défense de la protection sociale collective, des systèmes d'indemnisation du chômage, de retraite, de sécurité sociale, du pouvoir d'achat, des droits des personnes âgées dépendantes.

La SFR s'oppose à la récupération par le Gouvernement des excédents de l'assurance chômage et des caisses de retraites complémentaires pour financer le volet « petites retraites » de la réforme 2023.

La SFR rejette le retour de l'austérité gouvernementale : réforme de l'assurance chômage, financement des petites retraites, réduction du déficit budgétaire.

La SFR dénonce le recours au gel des retraites et des prestations sociales pour réguler la dette.

Bonne fin d'année, Restons mobilisés pour faire avancer nos revendications.

Jean-Marie PETITCOLLOT
Secrétaire de la SFR

RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-
TANCE

APF France handicap

“ NON AUX 317 SUPPRESSIONS DE POSTES ET 114 MODIFICATIONS DE CONTRATS DE TRAVAIL

Le 8 octobre, devant le siège d’APF France handicap, près de 150 salariés étaient mobilisés avec leur syndicat FO et CGT comme des centaines d’autres dans toute la France. Ils étaient là pour faire entendre leur voix et dire non au projet de licenciements annoncés et présenté dans le cadre du CSE Central extraordinaire de l’association APF France handicap.

APF FRANCE HANDICAP

400 LICENCIEMENTS ANNONCÉS :

FO ACTION SOCIALE

TOUS EN GRÈVE LE 8 OCTOBRE !

Travail en sous-effectif, conditions de travail dégradées, réorganisations ineptes, et pour finir, un plan de licenciements !

Les dirigeants de l’APF récoltent aujourd’hui ce qu’ils ont semés. Leurs choix de gestion inconséquents nous ont conduits dans le mur du « déficit structurel ».

À l’ordre du jour du CSEC du 8 octobre prochain : « le projet de plan de réduction des effectifs visant les fonctions support d’APF France handicap et le projet de licenciement pour motif économique en résultant. »

L’APF prévoit de se débarrasser de 400 salariés !

Les services principalement touchés : les 12 Centres régionaux de Gestion Mutualisée (CGM), les salariés du siège et des services associés (APF Évasion, APF Formation, TechLab), ceux du Centre des Services du Numérique (CSN) et ceux occupants des fonctions supports au sein Entreprise Adaptées.

Les salariés n’ont pas à payer l’austérité budgétaire et les choix “stratégiques” des dirigeants de l’APF !

DANS L’UNITÉ AVEC LES ÉLUS FO, CGT et CFDT DU CSEC,
LA FNAS FO appelle TOUS LES SALARIÉS à se rassembler devant le 17 Bd Auguste Blanqui, 75013 Paris.

MOBILISATION DEVANT LE SIÈGE DE L’APF FRANCE HANDICAP ENTRE 9H ET 17H

À L’OCCASION DU CSEC EXTRAORDINAIRE

FNAS FO : LAFNAS@FNASFO.FR SAMIRA LAALOU : SAMIRA.CSFO@GMAIL.COM

En jeu, **317 suppressions de postes et 114 modifications de contrats de travail** susceptibles de déboucher sur des licenciements, soit un coût humain inacceptable.

On veut continuer de faire payer aux salariés la crise et l’austérité budgétaire.

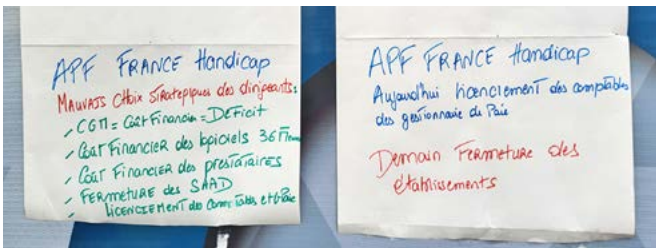
La preuve par les chiffres annoncés.

Ainsi, les financeurs n’ont pas couvert depuis 2020 une somme globale de **55 millions d’euros**. Elle est due au coût :

- de l’inflation pour 15 millions d’euros,
- du non-financement d’une partie du Ségur pour 5,5 millions d’euros (sans compter le non-paiement de la rétroactivité pour les derniers salariés concernés depuis juin 2024),
- du recours à l’intérim ou au libéral qui en 2017 s’élevait à 25,3 millions d’euros et en 2023 à 52,8 millions d’euros, soit un total de 27,5 millions d’euros,
- de la jurisprudence applicable concernant l’acquisition des congés payés pendant les arrêts maladies évaluée par l’association pour 7 millions d’euros.

C’est donc bien l’insuffisance de financement qui a créé le déficit de 17,7 millions d’euros pour le secteur médico-social, celui des Service d’Aide et Accompagnement à Domicile (SAAD) de 5,1 millions d’euros et une partie des 20 millions d’euros du secteur en gestion directe (Ateliers protégés, ESAT). Un déficit global qui représente **4.38 % du budget total** de APF France handicap.

C’est pourquoi, à FO ACTION SOCIALE, nous contestons les licenciements annoncés qui vont rajouter au



malheur des uns en faisant peser inévitablement une surcharge de travail inacceptable pour les salariés qui resteront en poste. Cette économie budgétaire au minimum de 6,7 millions d'euros, est inutile. Il n'y a pas de réel déficit. Les financeurs doivent respecter leurs obligations de financement dont le coût de l'inflation, le droit conventionnel et légal.

Alors avec les salariés, nous disons et réaffirmons :

NON aux suppressions de postes et aux mutations imposées,

OUI à des moyens à la hauteur du droit et des besoins,

OUI au paiement intégral des sommes dues à APF France handicap par les financeurs garanti par un fonds d'urgence de l'Etat,

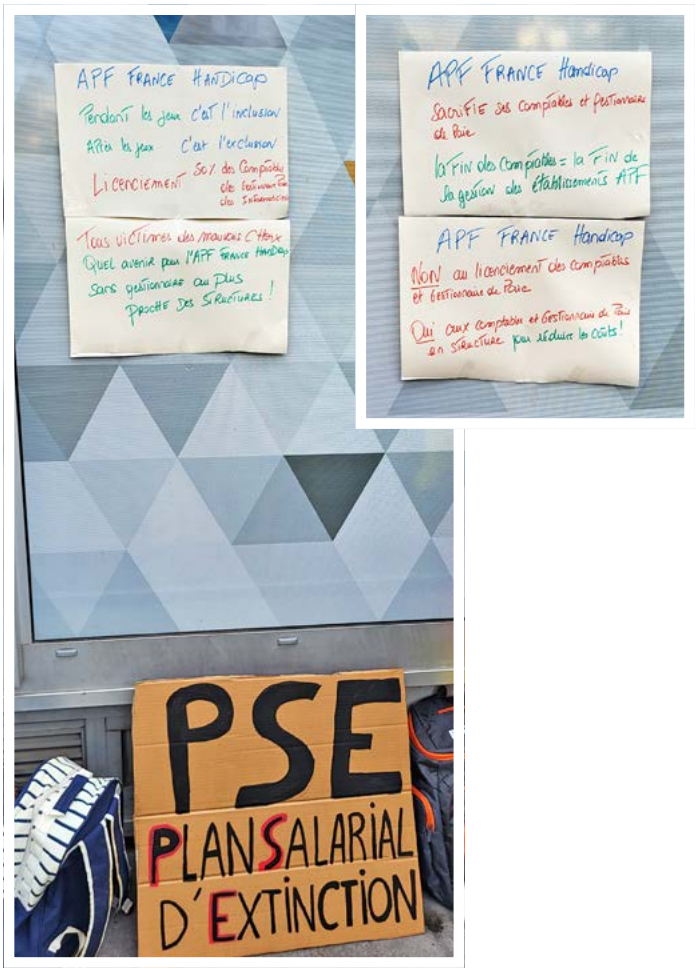
OUI au paiement immédiat de la rétroactivité des 183 euros à tous les salariés concernés.

Sans attendre, avec la CGT, nous avons demandé à être reçus en urgence par la Ministre concernée.

A l'occasion de ce rendez-vous, dans l'unité, nous appellerons à nouveau à la grève et à la mobilisation, pour obtenir satisfaction.

AGIR POUR NE PAS SUBIR
Notre pouvoir pas un slogan

Paris, le 10 octobre 2024



FO demande les moyens nécessaires pour le secteur du handicap

Un plan de licenciements a été annoncé au sein de l'association APF France handicap, tandis que le projet de loi de finances 2025 prévoit de tailler à la serpe le budget de l'AGEFIPH.

Les attaques contre le secteur social touchent cette fois une association historique : APF France Handicap, anciennement Association des paralysés de France. Elle a annoncé un plan de licenciements visant 317 postes, accompagné de cent quatorze modifications de contrats de travail. En cause, un déficit de plus de 37 millions d'euros dans les comptes de l'association, qui gère notamment des entreprises adaptées aux travailleurs handicapés et des établissements médico-sociaux, et compte 15 000 salariés.

Selon FO, les causes de ce trou financier sont pourtant très discutables. « *Il n'y a pas réellement de déficit*, explique Michel Poulet, secrétaire fédéral à la Fédération de l'Action sociale (FNAS-FO). *On observe surtout un manque de financement.* » Non-compensation de l'inflation, non-financement d'une partie des mesures du Ségur de la santé, explosion du recours à l'intérim : les choix des autorités de tarification et de la direction d'APF sont pointés du doigt. « *Nous fonctionnons aussi beaucoup avec des dons et des legs, mais qui sont en baisse* », ajoute Samira Laalou, élue au CSE.

Une demande d'audience à ce jour sans réponse

Face à ces problèmes de financement, FO demande d'ores et déjà l'annulation pure et simple du plan de licenciements. Bien implanté localement mais non représentatif au niveau national, le syndicat, qui ne peut participer aux négociations, reste néanmoins moteur dans la lutte. « *Nous avons demandé une audience au ministère* », expose Michel Poulet.

Le financement du secteur est également malmené du côté de l'AGEFIPH, Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées, chargée entre autres de récupérer les contributions des entreprises n'employant pas assez de travailleurs handicapés. Dans le projet de loi de finances (PLF) 2025, le budget de l'association a été plafonné bien en deçà du nécessaire. « *Alors que nous continuons de recevoir des retours positifs à la suite des Jeux paralympiques, ce n'est pas du tout le moment de faire des économies*, plaide Laure Beyret, administratrice à l'AGEFIPH et représentante handicap à la confédération FO. *Le moment est au contraire porteur pour l'inclusion des travailleurs handicapés.* » Le 24 octobre, via un amendement au PLF, le gouvernement a abandonné l'idée d'un plafonnement de la principale ressource de l'AGEFIPH, soit la contribution versée par les entreprises ne respectant pas en leur sein la règle concernant l'emploi de 6%, au moins, de travailleurs handicapés.

Fanny Darcillon

Lettre AR : 1A 208 830 3372 8

Monsieur Paul Christophe
Ministre des Solidarités, de l'Autonomie
et de l'Égalité entre les femmes et les hommes
14 avenue Duquesne
75007 PARIS

Paris, le 16 octobre 2024

Objet : demande de rendez-vous.

Monsieur le Ministre,

Les organisations syndicales FO et CGT souhaitent vous rencontrer au plus vite pour vous faire part de leur point de vue concernant le plan de réduction des effectifs annoncé en CSE national extraordinaire de l'association APF France Handicap.

Celui-ci prévoit 317 suppressions de postes et 114 modifications de contrats de travail susceptibles de déboucher sur des licenciements, soit un coût humain inacceptable.

Notre analyse de la situation financière de APF France handicap nous laisse à penser que ce déficit est dû essentiellement à une insuffisance de financement.

Ainsi, notre évaluation indépendante fait apparaître que si les 55 millions dus à l'association par les différents financeurs étaient versés, le déficit du secteur médico-social, des services d'aide et d'accompagnement à domicile ainsi qu'une bonne partie du secteur en gestion directe de cette association n'existerait plus. Dès lors, ce plan de réduction des effectifs doit être annulé.

C'est pourquoi nous vous demandons de bien vouloir nous recevoir au plus vite pour nous entendre, prendre connaissance de l'ensemble des éléments en notre possession et voir avec vous comment vous pourriez intervenir.

Dans l'attente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, nos sincères salutations distinguées.

Pour FO

Pascal CORBEX
Secrétaire général de la Fédération Nationale de l'Action Sociale
06 61 12 85 20 – 01 40 52 85 80 - lafnas@fnasfo.fr

Samira LAALOU
Déléguée syndicale APF France handicap
06 65 35 36 32 - samira.csfo@gmail.com

Pour la CGT

Fabrice VERDELET
Délégué syndical central APF France Handicap
07 83 32 49 33 - dsc.cgt.apf@gmail.com

COMMUNIQUÉ APF FRANCE HANDICAP

NON AUX LICENCIEMENTS !

Le 16 octobre, la FNAS FO, avec la CGT, a demandé d'être reçue en urgence au ministère des Solidarités, de l'Autonomie et de l'Égalité entre les femmes et les hommes au sujet du plan de licenciement annoncé en CSE national extraordinaire de l'association APF France Handicap.

Ce plan prévoit 317 suppressions de postes et 114 modifications de contrats de travail susceptibles de déboucher sur des licenciements, soit un coût humain inacceptable.

Lors de cette audience, nous ferons part au ministre de notre analyse qui fait apparaître que le déficit invoqué est essentiellement dû à une insuffisance de financement à hauteur de 55 millions.

C'est pourquoi la FNAS FO demandera au ministre d'intervenir pour que ce plan de réduction des effectifs soit purement et simplement annulé.

Une semaine après notre courrier, nous ne comprendrions pas qu'au regard de la situation urgente concernant plus de 400 salariés, le ministre ne réponde pas à notre demande de rendez-vous.

Paris, le 23 octobre 2024

Le 10 octobre 2024 à Pocé-sur-Cisse

TURN-OVER et RECRUTEMENT

DES MESURES D'ENVERGURE S'IMPOSENT

La section syndicale FO ACTION ENFANCE s'est réunie. A l'issue de ses travaux elle informe l'ensemble des salariés :

Le problème le plus grave, à l'unanimité et dans tous les établissements et services, est le turn-over et le manque de personnel expérimenté, qualifié et durable.
Ce problème de recrutement, déjà largement souligné par FO, nuit gravement à la qualité de l'accueil des enfants confiés, détériore les conditions de travail des salariés restants, faisant augmenter les risques pour leur santé psychique et physique.

FO affirme que les salariés cherchent à rétablir un niveau d'exigence, de conscience professionnelle, permettant de retrouver une satisfaction du travail bien fait dans la Fondation.

Des mesures conservatoires doivent être prises en urgence pour que les équipes éducatives se reconstituent et tiennent dans la durée.

Des mesures salariales dites « attractives » d'une part :

- Evolution salariale pérenne ;
- Prime d'attractivité pour les nouveaux salariés, et pour les anciens salariés qui restent. Ces primes existent déjà dans des établissements relevant de la fonction publique hospitalière.

Des mesures d'amélioration des conditions de travail :

- L'instauration d'un management bienveillant et contenant, mettant en œuvre une organisation du travail sécurisante pour les salariés et pour les enfants accueillis ;
- Un allègement des tâches du quotidien par l'embauche et le maintien d'une maîtresse de maison par lieu de vie pour soutenir les éducateurs ;
- La prise en compte de l'évolution des problématiques des jeunes confiés, embauche nécessaire pour assurer les accompagnements et la lourdeur administrative, renforcer la formation continue des salariés… ;
- Embauche du personnel nécessaire pour les postes d'entretien et de maintenance, et pour les postes administratifs.

Pour cela, FO demande l'ouverture immédiate de négociations afin de répondre à l'urgence de la situation.

La situation actuelle - dramatique - de la Protection de l'Enfance, ne peut s'améliorer qu'en prenant des décisions concrètes.

PLACEMENT EDUCATIF A DOMICILE (PEAD)
Le CSE à travers la CSSCT a interpelé la direction générale, une réunion extraordinaire est prévue le 9 décembre. La section syndicale est très attentive à l'évolution de la situation des PEAD et aux réponses qui seront apportées concernant la gestion des replis.

ACTUALITE SYNDICALE

Suivez l'actualité syndicale « FO ACTION ENFANCE » en vous abonnant à la newsletter
REJOIGNEZ FORCE OUVRIERE

SDAS 74

LES OUBLIÉS DES OUBLIÉS DES 183 €

Alors que le décret, tombé le 4 juin 2024 et agréé le 24 juin 2024, concernant le versement de la prime aux exclus, **il reste encore des oubliés !**

Des éducateurs spécialisés des PEP 73-74 salariés de l'association et travaillant en ULIS (Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire) ne perçoivent toujours pas la prime Ségur.

En effet, sous prétexte que ce dispositif est financé en CNR (Crédit Non Reconductible) bien qu'existant depuis 1997, le Conseil Départemental 74 refuse d'intégrer la prime Ségur dans l'enveloppe allouée.

Cette position est incompréhensible au regard de la mission d'inclusion scolaire des collégiens en situation de handicap.

Le SDAS FO 74 s'interroge de savoir s'il s'agit d'une « exception » haute-savoyarde, ou si d'autres départements sont concernés.

Là où le CD 74 a été précurseur dans l'octroi des 183 € pour tous, aujourd'hui une poignée de salariés en sont exclus, sans raisons valables et hors légalité.

Cette situation, **inacceptable**, nous oblige à interpeller nos élus à prendre leur responsabilité face à ces salariés et **mettre fin à ce « no man's land » illégal et injuste** !

Le SDAS FO 74

SDAS 66

« LE REFUGE DES RÊVES »

Poème du Directeur de l'IME

Éclats de Vie

Dans les établissements spécialisés,
Où chaque histoire trouve sa voie,
L'acculturation tisse des liens,
Des ponts entre hier et demain.

La désinstitutionalisation, souffle nouveau,
Libère les âmes, ouvre les horizons,
Vers un monde plus grand, plus beau,
Où chacun trouve sa maison.

L'inclusion, étoile brillante,
Guide nos pas avec douceur,
Dans ces lieux où l'on invente,
Un avenir plein de chaleur.

Le 26/09/2024

DÉSINSTITUTIONALISATION

Les limites de la désinstitutionalisation : la fin des établissements tradionnels comme ils disent….

L'inclusif dans le milieu « ordinaire », éducation nationale par exemple, où la formation du personnel enseignant dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap n'est pas une priorité, est-elle la bonne réponse ?

Que vont devenir ces jeunes déjà morcelés avec un tel accompagnement ?

Comment une prise en charge qui passe de 35 heures hebdomadaires à quelques heures par semaine peut-elle répondre aux besoins et projets des usagers ?

Nous devons rester vigilants à cette évolution des prises en charge en dispositif, qui sous couvert d'inclusion risquent de fragiliser nos jeunes et dégrader la qualité d'accompagnement.

Les salariés du secteur qui ne seront plus dans les établissements seront-ils remplacés ?

Nous craignons une dégradation des conditions de travail.

NON les ESMS ne sont pas des ghettos !!!!!!!!!!!!

Le tout inclusif est un choix financier et sociétal pour répondre à l'évolution des politiques publiques austères.

Au manque criant d'établissements spécialisés, la mise en place des dispositifs est un leurre.

Nous demandons la créa-on de nouvelles structures IME, ITEP… en réponse aux listes d'attentes interminables et ainsi répondre aux réels besoin des jeunes et leurs familles en souffrance.

”

“

« LA FORÊT NOIRE »

Poème d'un Éducateur Spécialisé travaillant dans l'IME

L'illusion de l'inclusion

Dans les halls ternes des établissements clos,
On parle de liberté, d'un monde plus beau.
Désinstitutionnaliser, disent-ils fièrement,
Mais dans le vide, on jette des vies lentement.

On arrache les âmes à des murs familiers,
On promet l'extérieur, des rêves entiers.
Mais dehors, il fait froid, les regards fuient,
Et dans ce grand espace, personne ne suit.

L'acculturation frappe comme un voleur,
Enlaçant doucement toute couleur.
On gomme les racines, on fond dans la masse,
Chaque singularité devient une menace.

L'inclusion, ce grand mot qui semble brillant,
N'est souvent qu'un masque, un faux engagement.
On ouvre des portes, mais on les referme vite,
L'autre reste à part, malgré les rites.

Dans ces lieux spéciaux, on promet des destins,
Mais on jette des êtres au creux du commun.
Et dans cette chute, sans cadre ni sens,
Se noie le fragile, brisé par l'absence.

”

SDAS 51

FO ACTION SOCIALE SDAS 51

Section ARADOPA

Le secteur de l'aide à domicile **EN DANGER** !

Les heures auprès des bénéficiaires chutent d'année en année, ce qui complique l'accompagnement des personnes aidées mais aussi le travail du personnel.

Les conditions de travail se dégradent pour l'ensemble des salariés de l'association .

Cela fait plusieurs mois, qu'en réunion CSE notre direction explique *"que les heures baissent par rapport au prévisionnel et que l'activité n'est pas au RDV !"* .

Elle explique aussi *"que la volumétrie n'est pas en adéquation avec le staff administratif"* .

Et cela va engendrer du mal-être, une surcharge de travail, ….

Mais la direction parle de qualité de vie au travail !

Mais où est elle ?

2 postes administratifs sont en jeu d'ici fin 2024 !
NON AU DEPART DU PERSONNEL ADMINISTRATIF !

NOEL Sonia, élue CSE, CSSCT et DS

Suite à des évènements violents avec arme blanche et coup de feu, en juillet 2024 envers les professionnels du service d'accueil mineurs isolés et les jeunes accueillis, les professionnels vont au travail *"la boule au ventre, et se sentent en danger"* .

L'équipe du service souhaite que la direction générale remette en place la présence de gardiennage durant la journée et la nuit pour **LA SECURITE DE TOUS**

FO va tenter d'organiser un débrayage très prochainement au sein de la structure. D'autres camardes des structures de la SAUVEGARDE vont se joindre au mouvement organisé par FO.

Un cahier de revendications sera fait et remis à la direction

Laurence COTONEA
Secrétaire du SDAS 51

ORGANISATION D'UNE JOURNÉE DE FORMATION

Lors de la formation des SDAS qui s'est déroulée à Noirmoutier en septembre 2024, il y a une journée consacrée au juridique. Chaque SDAS pose des questions sur différents thèmes.

Notre SDAS avait des questions sur différents thèmes, dont le licenciement économique. David Legrand, qui animait cette journée, nous a informé que le thème était très vaste pour en parler sur un temps aussi court.

Il nous a donc proposé de venir à notre rencontre pour nous faire un point sur ce thème.

Le SDAS 51 s'est saisi de cette opportunité pour bloquer une date et lancer les inscriptions à nos camarades du 51.

La formation a eu lieu le 13/11/24. Lors de cette journée, 15 camarades étaient présents. Les camarades étaient de l'APF, de l'ARADOPA, de DESTIA et de la SAUVEGARDE DE LA MARNE.

Ce thème a fortement fait écho pour la camarade de l'APF qui, comme on le sait tous, est concernée par la suppression de plus de 300 postes, dont son poste de secrétaire.

Quant à l'ARADOPA, qui entend en réunion CSE depuis plusieurs mois que certains postes administratifs étaient en jeu suite à la baisse du volume d'heures des bénéficiaires, une rupture conventionnelle a été proposée, cette journée a permis d'avoir plus d'informations pour essayer de faire pencher la balance vers un licenciement économique qui est plus avantageux pour les salariés qu'une rupture conventionnelle.

La camarade de DESTIA était aussi présente, car son entreprise perd "des clients" et se pose la question de l'avenir de son emploi.

Les camarades de LA SAUVEGARDE DE LA MARNE ont été très intéressés par ce thème, même si eux ne se sont pas concernés par cette thématique .

Notre SDAS pense proposer une autre journée de formation en 2025.

Le SDAS 51 remercie David pour son intervention durant cette journée. Ainsi que l'UL de Reims et L'UD de la Marne pour l'accueil dans les locaux.

Sonia, secrétaire adjointe du SDAS 51

SECTION FORCE OUVRIERE DE L'APAJH AUDE

Au vu des chiffres transmis aux représentants des organisations syndicales de salariés de l'APAJH de l'Aude, lors des NAO du 7 novembre 2024, à savoir, au 30 juin :

- Sur le périmètre CPOM ARS **un déficit de - 758 k euros**, au lieu des – 114,5 k euros attendus auquel s'ajoute :
- Pour toutes les structures confondues (y compris la partie soins financés par l'ARS), **un déficit de - 185,3 k euros**, au lieu des – 94,6 k euros attendus.

Au vu des différentes annonces effectuées par Monsieur le Président, à savoir :

- Par manque de financement l'association ne peut pas verser de prime de partage de la valeur (PPV) à ses salariés ainsi que le financement de la rétroactivité pour les oubliés du Ségur
- Les ressources financières actuelles de l'APAJH de l'Aude ne nous laissent que 90 jours de trésorerie.

C'est bien un **déficit record pour l'association APAJH de l'Aude** qui s'annonce en 2024.

A cela s'ajoutent, en date du 8 novembre 2024, les informations par voie de presse qui relatent les difficultés de la fédération nationale APAJH. Nous ne saurions accepter de nous retrouver dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi, comme c'est le cas à APF handicap, sans avoir utiliser l'ensemble de nos droits.

C'est pourquoi, à l'ouverture de cette réunion de CSE, inquiets des conséquences que pourrait avoir pour l'avenir de l'ensemble des salariés la situation financière annoncée, et qui avait été minorée lors de la dernière expertise comptable, **les représentants élus FORCE OUVRIERE de l'association APAJH de l'AUDE**, décident **d'exercer leur droit d'alerte économique.**

Pour se faire, et permettre à notre employeur de fournir des explications sur les faits préoccupants qui affectent la situation économique de la structure, **les représentants élus FORCE OUVRIERE exigent,** si besoin par un vote, **la convocation d'un CSE extraordinaire, avec un seul point à l'ordre du jour : demande d'explications en vue du déclenchement du droit d'alerte économique.**

Sans attendre, nous demandons à pouvoir accéder à l'ensemble de la comptabilité de l'association afin de pouvoir l'analyser en toute indépendance.

De même, et au regard de cette situation grave, nous, élus et représentants FORCE OUVRIERE, avec notre Syndicat Départemental de l'Action Sociale, avons pris contact avec les différents organismes financeurs : le conseil départemental de l'Aude, les ARS ainsi que la DREETS.

Nous demandons à les rencontrer, afin bien entendu, de les informer de cette situation financière préoccupante mais aussi des conditions de travail et d'organisation de travail des salariés au sein de l'APAJH de l'Aude, elles aussi dégradées, par manque de moyens financiers à la hauteur des besoins.

Notre Union Départementale FORCE OUVRIERE et notre Fédération Nationale FORCE OUVRIERE, sont également informées de cette situation.

Déclaration du 8 Novembre 2024

”

SDAS 22-29-35

“

IME DAME DU VALAIS

Grève et mobilisation du 4 novembre 2024

Le secteur médico-social s'est structuré et professionnalisé autour de la Sécurité sociale, autour des conventions collectives nationales et notamment la CCNT de 1966, et porté par le secteur associatif à but non lucratif. Depuis plusieurs années l'austérité est de mise et n'a de cesse de s'amplifier. Les professionnels de l'APAJH en font les frais et le secteur enfance en souffre :

- D'un côté, les autorités de tutelle de notre association demandent aux associations ayant des missions de service public d'accompagner les enfants et adolescents présentant des handicaps et des troubles importants en respectant d'une part les recommandations d'une société inclusive et d'autre part de relever le défi du « ZERO sans solution » tout en s'appuyant sur la tarification à l'acte « SERAFIN PH ».
- D'un autre côté, les financeurs (ARS et CD) dans le cadre des CPOM n'allouent pas de moyens supplémentaires pour fonctionner et au vu de l'inflation constante, les moyens pour fonctionner de fait ont diminué. Le passage en dispositif et la transformation de l'offre associée à l'accueil de nouveaux publics plus déficitaires et plus jeunes, génère des difficultés d'encadrement et d'accompagnement pour les professionnels du fait de moyens sous-dimensionnés.

Nous en sommes à un suivi spécialisé de plus en plus réduit, où les besoins spécifiques des enfants et adolescents ne sont plus honorés correctement. Les établissements transformés aujourd'hui en dispositifs comme le DAME du Valais deviennent progressivement des « pôles ressources », et sont donc brutalement détournés de leurs missions d'accompagnement spécialisé en fonction des besoins des enfants, élèves en situation de handicap.

Détruire les « murs » des ESMS, c'est fragiliser l'accompagnement des enfants vulnérables avec une déperdition des moyens puisque les personnels doivent se déployer sur davantage de missions avec des moyens financiers qui diminuent d'année en année.

Au DAME/ IME du Valais depuis juillet 2022, les professionnels font part d'un état d'épuisement et s'inquiètent du recours grandissant aux contrats précaires et aux intérimaires.

Le groupement APAJH 22-29-35 reconnaissait des difficultés de recrutement et qu'il était confronté à une désaffection pour des métiers du médico-social mal perçus du fait de la précarisation des salariés du secteur.

En septembre 2023 les syndicats et les élus du CSE alertaient sur la situation de mal-être au sein du DAME du Valais : *« Depuis le passage de l'IME en DAME l'organisation de ce dispositif met les professionnels à l'épreuve, c'est pourquoi nous tirons la sonnette d'alarme ! »*. Suite à une enquête CCSCT, la Direction a présenté un plan d'action.

N'ayant pas trouvé de solutions depuis cette rentrée 2024, la situation se détériore. Avec des moyens réduits, le DAME doit accueillir des élèves plus jeunes avec des pathologies pour certains plus sévères ou des troubles psychologiques plus importants, sans préparation et surtout sans aucun moyen nécessaire pour assurer le suivi individualisé dont ces enfants ont besoin, même si cela créer des situations de mise en danger !

Ces enfants et adolescents nous les accueillons sans aucun moyen ni aucune aide supplémentaire, que ce soit en termes de professionnels supplémentaires ou de matériel spécifique.

Certains élèves qui ont besoin d'être pris en charge individuellement se retrouvent sur des groupes de 8 jeunes, entraînant la souffrance de tous ! Nous n'avons de cesse de faire remonter auprès de la Direction les dysfonctionnements, les incohérences, le manque d'encadrement, mais nous ne pouvons que constater que la seule réponse est : *« faut faire avec ! »*

Depuis début octobre La situation s'est détériorée : l'accueil de jeunes « à besoins spécifiques » avec accompagnement individuel s'amplifie, mais toujours aucun soutien : *« débrouillez-vous ! c'est comme ça ! »*

La violence verbale et maintenant physique, en particulier des plus jeunes (- 12 ans) entre les jeunes et envers le personnel, s'accentue. Trois accidents du travail sont déjà à déplorer.

Et quand enfin des recrutements financés par des Crédits Non Reconductibles sont possibles, écrasés par l'ampleur de la tâche, ils ne tiennent pas et rompent leurs contrats. Nous en sommes au 3ème depuis la rentrée.

Les cadres eux- mêmes, semblent ne plus pouvoir faire face, et ne semblent plus en capacité à réagir en cas d'appel à l'aide, en urgence, parfois l'astreinte ne répond plus ! laissant les salariés seuls à devoir gérer crise et violence qui va avec !

Ces enfants aux « besoins spécifiques » ont besoin de temps « de répits » mais toujours aucune salle supplémentaire ni de moyens pour eux, malgré les demandes répétées des salariés, au détriment des autres élèves.

Le pôle soin est lui aussi mis à l'épreuve, rencontrant des difficultés dans la gestion des piluliers de certains jeunes sur les vacances scolaires et les W-E. L'infirmière voit ses missions élargies sans aucun soutien supplémentaire pour assurer ce surplus de travail. Le registre des accidents bénins, se cantonnant à 4/5 évènements habituellement par an, en compte déjà 12 en trois mois !

Nous n'oublions pas que l'ARS met la pression sur l'employeur et met en demeure notre Institut Médico Educatif pour une ouverture supplémentaire de 20 jours de plus par an pour accueillir à l'avenir des enfants dès 6 ans, très fatigables et toujours sans aucun moyen bien sûr !

L'A.R.S gère des chiffres, des statistiques et des indicateurs et se donne bonne conscience en expliquant qu'elle répond aux consignes politiques ambitieuses du gouvernement. Mais ce qu'elle met en œuvre c'est une nouvelle forme de ségrégation des enfants en situation de handicap, mettant en péril le secteur tout entier.

Au DAME du Valais, cette situation de crise fait souffrir les professionnels mais insécurise aussi gravement les usagers c'est à dire les jeunes et leurs parents qui ont confié leur enfant à l'institution avec l'espoir en retour d'un accompagnement sécurisé et bienveillant.

Aujourd'hui les professionnels sont exténués, à bout !!! et ils ont le sentiment de ne pas être écoutés. Au quotidien, nous ne faisons que gérer la violence sans pouvoir mener les activités de nos ateliers ! La plupart des élèves subit cette situation, nous ne pouvons plus être bienveillants vis-à-vis d'eux, cela crée du mal-être à leur niveau et cela se surajoute à leur difficulté pathologique au lieu de les apaiser, en contradiction avec nos missions.

Quel sens reste-t-il à accompagner certains enfants avec des problématiques de violence anciennement accueillis en ITEP si des moyens ne sont pas mis sur la table !?

L'organisation et le fonctionnement actuels induit de la maltraitance vis-à-vis des jeunes et des professionnels. Le constat est sans appel et malgré nos mises en garde, les structures spécialisées du département à l'instar de l'IME du Valais, se trouvent fragilisées, les salariés malmenés, les enfants maltraités et le gouvernement temporaire compte bien poursuivre et renforcer l'inclusion systématique à marche forcée, et réduire les budgets de notre secteur.

Chaque enfant en situation de handicap doit pouvoir bénéficier de conditions d'apprentissage adaptées à ses besoins et d'un accueil sécurisant qui garantisse sa santé physique et psychique en établissement et la pédagogie ne peut se substituer ni à l'éducatif, ni au soin !

Nous apprenons que l'employeur veut supprimer pour des motifs économiques les postes de « Coordinateurs de parcours de vie » créés à moyen constant pour s'adapter aux nouvelles politiques de notre secteur et anticiper les évolutions à venir.

Ces postes participent de l'accompagnement des jeunes et de leur famille, en amont et en aval des structures médico- sociales. L'ARS n'a pas souhaité les financer dans le cadre de la négociation du dernier CPOM.

Pour ces raisons nous appelons
en intersyndicale, CGT et FO
à la grève et à la mobilisation
devant la Direction départementale de l'ARS,
12 rue de Paimpont à St Brieuc (près de Géant)
Lundi 4 novembre à 11h

Nous réaffirmons et revendiquons :

→ Contraints à en passer par cette solution, nous exigeons le paiement de toutes les heures des salariés en grève par le groupement APAJH !

→ **Nous revendiquons le financement de postes supplémentaires d'encadrants sur le Dame du Valais permettant un accompagnement adapté et individuel des jeunes le nécessitant**

→ **Nous exigeons le maintien avec un financement des postes de coordinateurs de parcours de vie sur chaque pôle du GCSMS**

→ **Nous demandons à la Direction de prendre en considération la souffrance exprimée, afin de concevoir et mettre en œuvre un plan d'action à la hauteur de la situation de crise actuelle.**

→ **Nous n'acceptons plus cette logique de productivité portée par l'ARS** au détriment de la sécurité et du bien-être des enfants accueillis et **nous exigeons un financement à hauteur des besoins et des ambitions d'une société plus inclusive**

→ **La fin des mutualisations de moyens visant à dissimuler les coupes budgétaires !**

→ **Nous exigeons de pouvoir exercer dans des conditions de sécurité avec les moyens d'accueillir pleinement des enfants en souffrance !**

→ **Nous n'accepterons pas les politiques d'austérité appliquées à notre secteur au prix de la mise en danger des professionnels et des usagers !**

→ **A la reconnaissance, la sécurisation et la revalorisation de tous les professionnels en lien avec l'accompagnement et la scolarisation des élèves en situation de handicap :** enseignants et éducateurs spécialisés, personnel médico-social, interprètes et interfaces en LSF, sans oublier les missions administratives et techniques supports !

→ **Nous appelons à la défense de l'enseignement spécialisé et adapté, au maintien et à la création des places nécessaires dans les établissements sociaux et médico-sociaux.**

→ **Les 183 Euros pour tous, tout de suite en application du droit !**

SDAS 08

CRÉATION SDAS 08

Le mardi 22 octobre 2024, à Charleville Mézières, dans les locaux de l'Union Départementale, le syndicat départemental de l'action sociale FO a été créé.

Vive le SDAS FO 08 !

Vive l'équipe départementale !

Gaëlle ILONANOE
Secrétaire départementale

Délégation Régionale Grand Est

CRÉATION DE LA DÉLÉGATION RÉGIONALE DES SYNDICATS DÉPARTEMENTAUX DE L'ACTION SOCIALE DU GRAND-EST

Durant 1 an, des réunions en visio ont été organisées afin de travailler avec les camarades des différents SDAS de la région Grand-Est sur les statuts de la Délégation Régionale.

Les SDAS des départements 51, 52, 54, 67, 68 et 88 étaient représentés le 18 octobre 2024 pour la l'Assemblée Générale constitutive de la DR Grand-Est !

Certains SDAS du Grand Est n'ont pas pu être présents mais pourront rejoindre la Délégation Régionale dès qu'ils le souhaiteront.

Lors de cette réunion, Catherine JAEGLE s'est vu confier le mandat de coordinatrice et Sonia NOEL celui de trésorière.

Cette journée s'est terminée par un repas fraternel.

On tient à remercier le SDAS 54, l'UD 54 et ses Secrétaires pour leur accueil.

FO ACTION SOCIALE
DÉLÉGATION RÉGIONALE
Grand'Est
SDAS-FO 51 / SDAS-FO 52 / SDAS-FO 54 / SDAS-FO 67 / SDAS-FO 88

Sonia pour la DR Grand Est

SDAS 25

PRÉAVIS DE GRÈVE

Les salariés de la Cuisine Entreprise Adaptée de Villersexel, soutenus par le syndicat FO de l'Action Sociale du Doubs, engagent un préavis de **grève pour la journée du lundi 18 novembre 2024** aux motifs de conditions de travail dégradés, d'un management inefficient et de salaires non revalorisés.

Ils revendiquent ainsi :

- Des embauches en nombre et qualification suffisants pour assurer la charge de travail en production de repas
- Des aménagements et extensions des espaces de travail
- Une meilleure communication dans l'entreprise
- Un dialogue social amélioré avec les représentants du personnel
- Une revalorisation des salaires (grilles EA TH, Encadrants permanents, primes participation...)
- Le versement des 183 € du Ségur issu de l'accord national du 4 juin
- La prise intégrale des 6 jours de congés d'ancienneté sur les jours ouvrables (hors samedis non travaillés)
- Le paiement des heures supplémentaires majorées

Dans l'attente des réponses et la satisfaction de leurs revendications, les salariés de l'Entreprise Adaptée, et leur représentants élus et syndicaux, restent disponibles pour rencontrer la direction générale et ouvrir une négociation.

Besançon le 04 novembre 2024

Meeting confédéral

MEETING FO DU 26 OCTOBRE : NOTRE INDÉPENDANCE, CE SONT NOS REVENDICATIONS !

« C'est un meeting de la classe ouvrière, un meeting de militants », lance à la tribune Frédéric Souillot, accueillant ce 26 octobre, à la Maison de la Mutualité à Paris, près de 2 000 militants FO venus de la région parisienne et de province (en bus, train ou voiture). *« C'est un premier meeting de préparation à la mobilisation »*, et une volonté de *« rappeler l'indépendance de FO »*, avait-il déclaré quelques minutes plus tôt lors d'une conférence de presse.

Aux places d'orchestre ou à celles du balcon, l'installation dans le théâtre se fera en chansons et avec des slogans bien connus, particulièrement depuis les quatorze journées de manifestations qui, en 2023 et pendant quatre mois, ont ponctué le combat syndical contre la réforme des retraites. Le secrétaire général de la confédération le rappellera, comme il l'a fait depuis l'adoption - par un 49.3 - de cette réforme il y a plus d'un an, *« FO ne tourne pas la page des retraites »*. Et pour cause : le recul de l'âge de départ, de 62 à 64 ans, et l'accélération du calendrier d'allongement de la durée de cotisation ne passent pas chez les travailleurs. FO garde toujours en haut de la liste de ses revendications l'abrogation de la réforme. Relayant les slogans scandés dans la salle, Frédéric Souillot lancera lui-même *« la retraite, elle est à nous »*, cela en ajoutant *« l'abrogation, elle est à portée de main »*, référence au retour sur la scène parlementaire de la réforme à travers la demande de son abrogation par des groupes politiques. La demande a connu un premier pas - symbolique - lors d'un vote en commission des affaires sociales le 24 octobre. Par ailleurs, le 31 octobre et a priori le 28 novembre, cette demande sera encore d'actualité lors des journées respectives, dites niches parlementaires, de deux groupes qui présenteront chacun leur proposition de loi.

« Toute mobilisation doit se préparer »

Ce 26 octobre, via des interventions de militants de sept entreprises, dont l'une, La Poste, qui assure une mission publique postale, et Air France où l'État est également actionnaire, le meeting FO a choisi de braquer aussi les projecteurs sur l'action syndicale de terrain. Ce qui comprend les batailles pour les hausses de salaires, les combats contre les suppressions d'emplois, les luttes pour le maintien des sites sur le territoire… Le travail militant va de pair aussi avec le développement syndical, en vue de peser toujours plus, notamment dans les négociations, mais aussi plus largement pour étendre l'audience nationale de FO. Frédéric Souillot rappelait ainsi l'importance d'élections à venir (TPE et Chambres d'agriculture) dans le décompte général de représentativité, qui tient compte aussi bien sûr de l'audience de FO dans la fonction publique (FO est la deuxième organisation sur les trois versants) et de celle obtenue dans le privé, via les élections aux CSE. L'audience de FO est primordiale pour peser, et ce, entre autres dans le cadre de la demande d'abrogation de la réforme des retraites. Et sur ce dossier, indiquait le secrétaire général, *« on va continuer, on va faire des AG, préparer les équipes, les forces. Toute mobilisation doit se préparer, comme FO l'avait fait en 2019, car le bouton de la grève générale n'existe pas ! »*, martelait-il.

Photos : Sophie Lédot

« Présenter la facture du « quoi qu'il en coûte » aux travailleurs, on n'acceptera pas ! »

Ce 26 octobre, le meeting FO se tenait donc dans un contexte singulier et chargé. En effet, l'activité parlementaire bat son plein, l'examen des projets de lois de finances pour 2025 a débuté et se profile une austérité renforcée sur les dépenses publiques. Or, si la crise du Covid, en particulier, a souligné l'importance entre autres de la protection sociale et des services publics, « dès la crise passée, l'exécutif estime que tout cela est un coût et on nous présente des budgets d'austérité ! ». Or *« présenter la facture du « quoi qu'il en coûte » aux travailleurs, on n'acceptera pas »*, appuyait le secrétaire général.

Négocier, c'est « l'ADN de FO »

En parallèle, la période est toutefois aussi à un retour du dialogue social, de la négociation collective, laquelle est l'ADN de FO, soulignait Frédéric Souillot. Viennent ainsi de se rouvrir la négociation sur l'Assurance chômage (le précédent gouvernement avait refusé en novembre 2023 d'agréer l'accord trouvé entre les interlocuteurs sociaux) et celle sur l'emploi des seniors (négociation qui n'avait pas pu aboutir à un accord l'an dernier). FO vise par ailleurs l'obtention d'une retraite progressive dès 60 ans, avec 150 trimestres de cotisation, soit 37,5 années. Ces modalités sont celles qui déterminaient l'âge légal de départ avant la réforme Balladur de 1993, décidée en plein été.

Tous ces dossiers sont en lien direct avec celui des retraites, et plus largement renvoient au financement de la protection sociale, ainsi que n'a cessé de le répéter FO depuis 2022 alors que l'exécutif, au nom de la réduction des dépenses, s'entêtait à imposer sa réforme. Or, davantage de seniors (55-64 ans) en emploi (dix points de plus) se traduirait par 20 milliards d'euros de recettes supplémentaires dans les comptes publics (en 2030), a rappelé Frédéric Souillot, évoquant le rapport de l'économiste Jean-Hervé Lorenzi.

Et à cela il faut encore ajouter la nécessité de développer l'emploi, pérenne et de qualité. La nécessité aussi de mettre en œuvre une conditionnalité des aides publiques aux entreprises (elles représentent actuellement 160 milliards d'euros par an de manque à gagner pour les comptes publics). Le cas de Sanofi illustre cette nécessité, relevait le secrétaire général de FO. Toutefois, les choses avancent sur le dossier des aides, notait-il avec satisfaction, *« il y a une petite modification du raisonnement puisque désormais on parle de recettes et on évoque le déficit public en termes d'un manque de recettes »*, fiscales et sociales.

Valérie Forgeront - Journaliste à L'inFO militante

L'ABROGATION DE LA RÉFORME DES RETRAITES AU CŒUR DU MEETING

À grand renfort de slogans et d'affiches, l'abrogation de la réforme des retraites de 2023 était au cœur du meeting FO du 26 octobre, à la Maison de la Mutualité à Paris. Après une mobilisation historique l'an passé, FO n'a jamais tourné la page. *« Ce meeting est une première étape de mobilisation pour obtenir le retrait* [l'abrogation, NDLR] *de cette réforme »*, a ainsi souligné le secrétaire général de la confédération devant une salle comble. Cette réforme, rappelait Frédéric Souillot, *« les travailleurs n'en veulent toujours pas »*. Rien d'étonnant indiquait-il en revenant sur le caractère violent et injuste de celle-ci, qui plus est mise en application alors que la moitié de ceux qui liquident leur retraite (170 000 personnes par an) sont au chômage, en maladie professionnelle, et 6 % au RSA. Alors, pour gagner la bataille contre cette réforme qui crée de la précarité, *« il faut réfléchir à la façon de se mobiliser le plus largement possible. Au travers de l'organisation de comités départementaux et d'assemblées générales, préparons-nous pour la mobilisation ! »*, a-t-il lancé aux militants.

La retraite progressive à 60 ans « sur la table »

La confédération remonte régulièrement au front contre cette réforme injustifiée. Lors d'un colloque sur le financement des retraites à l'Assemblée le 21 octobre, FO a pointé un faux problème : *« Il n'y avait pas besoin d'un colloque à ce sujet. Nous l'avons dit au patronat. Si les gens entre 55 et 62 ans étaient en emploi, en retraite progressive ou en préretraite, cela ferait rentrer 20 milliards d'euros dans les caisses en 2030. En réalité, il n'y pas de problème de financement des retraites ! »*, a asséné Frédéric Souillot à la tribune. C'est une des raisons pour lesquelles FO s'est engagée dans les négociations sur l'emploi des seniors, a-t-il expliqué, précisant que FO veut aussi *« la retraite progressive à partir de 60 ans, avec 150 trimestres. Et ça, c'est bien sur la table, même si évidemment ça va être de la négociation ! »*.

Ariane Dupré - Journaliste à L'inFO militante

Photos : Sophie Liédot

DANS LES ENTREPRISES AUSSI, « QUELLE QUE SOIT LA SITUATION, À FO, ON NE BAISSE PAS LA TÊTE »

Si l'abrogation de la réforme des retraites, la défense de la protection sociale collective et des services publics, le refus de l'austérité budgétaire ont été au cœur du meeting du 26 octobre, la combativité de FO à défendre l'emploi et les intérêts des travailleurs en entreprise l'a été aussi. Sur la scène de la Maison de la Mutualité, les délégués syndicaux FO d'Eurotunnel, Casino, Duralex, Air France, Sanofi, Tefal et de La Poste ont témoigné des actions pour construire le rapport de force. *« Quelle que soit la situation, à FO, on ne baisse pas la tête »*, a appuyé le secrétaire général Frédéric Souillot.

Un message d'espoir et de combat

Comme chez Eurotunnel. Stéphane Sauvage et Franck Herent, respectivement secrétaire général et secrétaire général adjoint du syndicat, ont détaillé comment celui-ci est *« passé de la pratique contractuelle à la grève surprise »*, pour faire valoir la revendication salariée d'un *« juste partage des richesses »*. Suivie par 87 % des 1 700 salariés, la grève du 21 décembre 2023 n'a duré que *« 6 heures 45 »*, et a été levée sitôt les revendications entendues. *« On veut passer un message d'espoir et de combat »*, ont-ils souligné.

Secrétaire FO du comité social et économique (CSE) de Duralex, Gualter Teixeira n'a pas dit autre chose. Intervenu en vidéo, le militant a expliqué comment FO, représentative à 34 %, a porté *« au ministère* [de l'Économie, NDLR] *et au tribunal »* le projet des salariés d'une reprise en Société coopérative de production (Scop), après que le fonds d'investissement détenant la PME a conduit celle-ci au redressement judiciaire *« en ponctionnant tous les bénéfices »*. Effectif depuis le 1er août, le passage en Scop préserve les 228 emplois.

Le combat de FO pour une transition écologique sans casse sociale a aussi été mis en lumière. Délégué syndical central FO de Tefal, Riad Boulassel est revenu sur la mobilisation victorieuse du 3 avril à Paris, qui a permis d'exclure les ustensiles de cuisine du périmètre d'une proposition de loi visant à restreindre la fabrication et la vente de produits pourvus de *« polluants éternels »*. Celle-ci menaçait les milliers d'emplois des usines françaises. D'autres batailles se livrent dans le cadre du projet de loi des finances 2025 et de son verdissement. Administrateur salarié FO du groupe Air France-KLM, Didier Dague a pointé les conséquences pour l'emploi d'une éventuelle hausse de la fiscalité sur le transport aérien.

Conditionner les aides publiques aux entreprises

Également dans l'actualité, les actions pour la souveraineté sanitaire. Coordinateur FO chez Sanofi, Adel Qalai a rappelé les actions contre la cession, à un fonds d'investissement américain, de la filiale de santé grand public (1 800 salariés en France) qui est spécialisée dans les médicaments sans ordonnance, dont le Doliprane. Il a dénoncé *« le démantèlement du groupe, devenu un fleuron grâce à l'argent public »*. Plus de 1,5 milliard d'euros ont été reçus en dix ans.

D'aides publiques, il en a encore été question dans le dossier Casino. Secrétaire générale du SNTA-FO, première organisation, Nathalie Devienne a rappelé « la vague spéculative » qui s'est emparée de la direction et qui a conduit au démantèlement du groupe, *« au transfert de 18 000 salariés à la concurrence »*, et à 3 079 licenciements. Chaque intervention a été l'occasion de rappeler la revendication FO d'une conditionnalité des aides publiques aux entreprises. Et la nécessité du développement syndical. À ce titre, le succès FO aux premières élections CSE de La Poste (21,71 % de représentativité, soit + 3,23 points), détaillé par la secrétaire fédérale Christine Simon, a été un autre *« message d'espoir et de combat »*.

Élie Hiesse - Journaliste à L'inFO militante

DROIT
M'A DIT

MON PETIT
DROIT
M'A DIT

MON PETIT
DROIT

QUESTION ▶ Quels sont les droits et les limites de la liberté d'expression au travail ?

▶ **Les salariés ont le droit d'exprimer des propositions, suggestions et critiques dans le cadre de leur travail, tant que celles-ci sont formulées de manière respectueuse et constructive. Ce droit à la liberté d'expression est protégé, sauf en cas d'abus.**

▶ QUE SIGNIFIE CONCRÈTEMENT LE DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS AU TRAVAIL ?

Droit d'expression collective

Le Code du travail garantit aux salariés un droit d'expression directe et collective sur leur travail (contenu, conditions d'exercice et organisation), encadré par l'**article L. 2281-1 du Code du travail**. Ce droit vise à améliorer concrètement les conditions de travail, comme le précise la circulaire DRT n° 1986/03.

Modalités d'exercice :

→ **Négociation collective :** Les modalités pratiques de ce droit sont définies par accord d'entreprise dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail **(articles L. 2242-1 et L. 2281-5 et suivants du Code du travail)**.

→ **Réunions dédiées :** L'expression des salariés s'exerce lors de réunions organisées sur le temps et le lieu de travail **(article L. 2281-4 du Code du travail).**

→ **Outils numériques :** L'utilisation des outils numériques est possible pour faciliter l'expression collective, tout en respectant les droits et obligations de chacun (confidentialité, loyauté...).

Limites :

→ **Cadre restreint :** La protection légale s'applique uniquement aux propos tenus lors des réunions dédiées à l'expression collective. Les opinions exprimées en dehors de ce cadre ne bénéficient pas de la même protection.

→ **Abus de droit :** L'exercice du droit d'expression ne doit pas être abusif **(Cass. soc, 21 septembre 2022, n° 21-13.045)**.

En conclusion, le droit d'expression des salariés est un outil de dialogue social important, mais son exercice est encadré pour concilier la liberté d'expression avec les impératifs de l'entreprise.

Exemple :

Au cours d'une réunion à laquelle étaient présents la direction et plusieurs salariés, un salarié alertait sur la façon dont sa supérieure hiérarchique lui demandait d'effectuer son travail. Selon lui, cette façon de faire allait à l'encontre du bon sens et lui faisait perdre beaucoup de temps et d'énergie, ce qui avait pour effet d'entraîner un retard dans ses autres tâches et celles du service comptabilité fournisseurs pour le règlement des factures. L'abus par le salarié dans l'exercice de son droit d'expression directe et collective n'était pas caractérisé en l'espèce **(Cass. Soc, 21 septembre 2022, n°21-13.045).**

Droit d'expression en tant que liberté fondamentale

Tout salarié, en tant que citoyen, jouit d'une liberté d'expression fondamentale, garantie par la jurisprudence **(Cass. soc, 14 décembre 1999, n° 97-41.995 ; Cass. soc, 22 juin 2004, n° 02-42.446)**. Cette liberté s'exerce aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise, y compris dans les médias **(Cass. soc, 5 mai 1993, n° 90-45.893)**.

Limite : l'abus

La liberté d'expression du salarié n'est pas absolue. Elle trouve sa limite dans l'abus, qui peut justifier une sanction **(Cass. soc, 29 novembre 2006, n° 04-48.012 ; Cass. soc, 23 septembre 2015, n° 14-14.021 ; Cass. soc, 12 juin 2019, n° 17-19.299)**.

Exemples d'abus :

- Propos injurieux, diffamatoires ou excessifs
- Dénigrements ou accusations non fondées **(Cass. soc, 2 février 2006, n° 04-47.786 ; Cass. soc, 16 décembre 2020, n° 19-20.394)**.

En résumé, le salarié dispose d'une large liberté d'expression, mais il doit l'exercer de manière responsable et respectueuse, sans tomber dans l'abus.

Remarque :

Pour caractériser un abus dans l'exercice du droit d'expression, les juges se fondent sur la teneur des propos, le contexte dans lequel ils ont été tenus et la publicité qu'en a fait le salarié **(Cass. Soc, 3décembre 2014, n°13-20.501 ; Cass. Soc, 6 mai 2015, n°14-10.781)**. Les juges doivent également tenir compte de l'activité de l'entreprise et des fonctions exercées par le salarié **(Cass. Soc, 1er juillet 2015, n°14-13.871 ; Cass. Soc, 11 avril 2018, n°16-18.590)**.

Le salarié ne peut pas justifier un abus dans sa liberté d'expression en arguant que ses propos sont fondés **(Cass. Soc, 20 mars 2024, n°22-14.465).**

▶ LES CRITIQUES À L'ENCONTRE D'UN SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE JUSTIFIENT-ELLES UN LICENCIEMENT ?

Des critiques mesurées et exprimées de manière confidentielle ne constituent généralement pas un motif de licenciement.

La jurisprudence illustre clairement les limites de la liberté d'expression en entreprise. Voici quelques exemples où les juges ont considéré qu'il n'y avait pas d'abus :

→ **Critiques mesurées et confidentielles :** Un salarié peut contester l'autorité d'un supérieur ou critiquer la gestion de l'entreprise si ses propos restent mesurés et confidentiels **(Cass. soc, 8 février 2000, n° 97-45.368 ; Cass. soc, 20 juin 2012, n° 11-17.362 ; Cass. soc, 18 décembre 2013, n° 12-22.140).**

→ **Lettre à l'employeur sans propos injurieux :** Un salarié peut adresser une lettre à son employeur pour contester un avertissement, même en des termes vifs, tant qu'il n'utilise pas de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs **(Cass. soc, 7 mai 2014, n° 12-29.458).**

→ **Pétition sans propos excessifs :** Distribuer une pétition concernant l'organisation du travail ne constitue pas un abus si elle ne contient pas de propos excessifs et n'a pas de conséquences négatives pour l'entreprise **(Cass. soc, 14 novembre 2013, n° 12-10.082).**

→ **Courriel suite à un entretien préalable :** Un salarié peut exprimer son ressenti et critiquer son employeur dans un courriel suite à un entretien préalable de licenciement, même en utilisant des termes forts, tant que ceux-ci ne sont pas susceptibles de nuire à l'employeur **(Cass. soc, 24 septembre 2013, n° 12-14.131)**.

→ **Divergences stratégiques :** Un directeur général peut exprimer son désaccord avec la stratégie de l'entreprise lors de réunions ou dans des documents internes sans commettre d'abus, tant que ses propos restent respectueux **(Cass. soc, 15 mai 2019, n° 17-20.615)**.

→ **Désaccord persistant :** Manifester son désaccord avec un accord d'entreprise n'est pas constitutif d'un abus de la liberté d'expression **(Cass. soc, 11 octobre 2023, n° 22-15.138).**

→ **Courriel au supérieur hiérarchique :** Critiquer la gestion de l'entreprise et dénoncer un harcèlement dans un courriel adressé uniquement à son supérieur hiérarchique n'est pas un abus, même en utilisant des termes vifs **(Cass. soc, 8 novembre 2023, n° 21-25.990 ; Cass. soc, 29 mai 2024, n° 22-20.359)**.

En conclusion, la liberté d'expression du salarié est largement reconnue par les juges. Tant que les critiques restent mesurées, confidentielles et respectueuses, elles ne justifient pas de sanction.

La liberté d'expression des salariés est un droit fondamental protégé par la Constitution. Par conséquent, la Cour de cassation considère que tout licenciement fondé, même partiellement, sur la violation de ce droit est nul **(Cass. soc, 28 avril 1988, n° 87-41.804 ; Cass. soc, 28 mars 2006, n° 04-41.695 ; Cass. soc, 7 juillet 2021, n° 19-25.754)**.

Points importants :

- **Nullité absolue :** Le licenciement est nul même si d'autres motifs sont invoqués dans la lettre de licenciement **(Cass. soc, 29 juin 2022, n° 20-16.060)**.
- **Sanction maximale :** Le juge ne peut pas requalifier le licenciement nul en licenciement sans cause réelle et sérieuse, la nullité étant la sanction la plus sévère **(Cass. soc., 16 février 2022, n° 19-17.871)**.

En résumé, la jurisprudence est très protectrice de la liberté d'expression des salariés. Tout licenciement qui la viole est frappé de nullité, sans possibilité d'atténuation de la sanction.

A l'inverse, certains comportements peuvent être considérés comme une faute grave et justifier un licenciement, notamment lorsque la liberté d'expression est utilisée de manière abusive :

→ **Propos inadaptés :** L'utilisation de termes excessifs, injurieux, diffamatoires ou portant atteinte à la réputation d'une personne constitue une faute grave **(Cass. soc., 20 février 1996, n° 92-45.259 ; Cass. soc, 6 mars 2019, n° 18-12.449)**.

→ **Diffusion large :** La diffusion massive de critiques virulentes, en interne comme en externe, peut être sanctionnée.

→ **Manque de professionnalisme :** Exprimer des critiques de manière brutale et agressive devant des clients, surtout sur des sujets qui ne concernent pas directement le salarié, est également constitutif d'une faute grave **(Cass. soc, 12 juin 2019, n° 17-24.589)**.

En résumé, la liberté d'expression du salarié trouve ses limites dans le respect des autres et dans l'obligation de loyauté envers l'entreprise. Dépasser ces limites peut entraîner des conséquences graves, jusque et y compris le licenciement pour faute.

Voici des exemples concrets de situations où la liberté d'expression a été considérée comme abusive, justifiant un licenciement pour faute grave :

- **Diffamation et dénigrement :** Une salariée a été licenciée pour avoir diffusé à tout le personnel une note critiquant vivement le président du conseil d'administration et sa gestion **(Cass. soc, 20 janvier 1999, n° 96-44.944)**.
- **Accusations infondées :** Un salarié a été licencié pour avoir remis en cause la moralité de son chef des ventes dans un courriel **(Cass. soc, 10 octobre 2012, n° 11-18.985)**.
- **Insultes envers la hiérarchie :** Un salarié a été licencié pour avoir insulté son directeur d'agence et ses collègues lors d'une réunion **(Cass. soc, 9 novembre 2004, n° 02-45.830)**.
- **Propos humiliants et répétés :** Une adjointe de direction a été licenciée pour avoir publiquement et à plusieurs reprises tenu des propos dénigrants et humiliants envers son supérieur hiérarchique **(Cass. soc, 6 mars 2019, n° 18-12.449)**.

Ces exemples montrent que la liberté d'expression en entreprise n'est pas un droit absolu. L'utilisation de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs peut entraîner de graves conséquences. Il est essentiel de rester respectueux et professionnel, même en cas de désaccord.

▶ LA FAUTE GRAVE OU LOURDE PEUT-ELLE ÊTRE CARACTÉRISÉE PAR DES DÉNIGREMENTS OU DES ACCUSATIONS NON FONDÉES ?

Le dénigrement et les accusations non fondées sont généralement considérés comme des fautes graves. En conséquence, ils peuvent justifier un licenciement immédiat, c'est-à-dire sans préavis ni indemnité de licenciement.

Voici deux exemples de situations où la justice a reconnu un abus de la liberté d'expression, conduisant à un licenciement pour faute grave :

- **Propos calomnieux et malveillants :** Un salarié a été sanctionné pour avoir tenu des propos calomnieux et malveillants à l'encontre d'un directeur, mettant en doute son intégrité et insinuant qu'il avait abusé de sa position pour s'enrichir personnellement **(Cass. soc, 28 mars 2000, n° 97-42.943)**.
- **Dénigrement public de l'employeur :** Un salarié a également été licencié pour avoir envoyé une lettre et un courriel à l'ensemble du personnel, dans lesquels il dénonçait l'incompétence de son employeur et lui conseillait de changer de métier **(Cass. soc, 29 février 2012, n° 10-15.043).**

Ces exemples illustrent la limite entre la liberté d'expression et l'abus. Diffuser des accusations infondées, des propos calomnieux ou dénigrants, en particulier de manière publique, peut avoir de graves conséquences pour le salarié.

Dénigrer l'entreprise auprès des clients ou de tiers est généralement considéré comme une faute grave, pouvant justifier un licenciement.

Voici deux exemples qui illustrent le caractère fautif du dénigrement de l'entreprise auprès de tiers :

- **Critique de l'entreprise auprès d'un client :** Un salarié a été licencié pour faute grave après avoir critiqué vivement la qualité du travail de ses collègues et la compétence de ses dirigeants auprès d'un client important **(Cass. soc, 25 janvier 2000, n° 97-43.577).**
- **Commentaire négatif sur un site internet :** Un salarié a également été licencié pour avoir publié anonymement un commentaire négatif sur son entreprise sur un site internet accessible à tous **(Cass. soc, 11 avril 2018, n° 16-18.590).**

Ces décisions montrent que la liberté d'expression du salarié ne lui permet pas de porter atteinte à la réputation de son entreprise auprès de ses clients ou du public. Ce type de comportement est constitutif d'une faute grave et peut entraîner un licenciement.

Un salarié peut être licencié pour faute lourde, mais cette sanction est réservée aux situations les plus graves.

Conditions de la faute lourde :

→ **Intention de nuire :** La faute lourde implique une volonté délibérée du salarié de porter préjudice à l'entreprise. Il ne suffit pas que l'acte soit préjudiciable, encore faut-il prouver que le salarié avait l'intention de causer ce préjudice **(Cass. soc, 22 octobre 2015, n° 14-11.291 ; Cass. soc, 8 février 2017, n° 15-21.064)**.

En résumé, la faute lourde est une faute d'une gravité exceptionnelle, caractérisée par la volonté du salarié de nuire à son employeur.

La distinction entre faute grave et faute lourde peut être subtile. Voici deux exemples qui illustrent cette nuance en matière de dénigrement de l'entreprise :

- **Faute lourde caractérisée :** Une salariée, mandataire dans une agence immobilière, a été licenciée pour faute lourde après avoir envoyé une lettre aux clients de l'entreprise dans laquelle elle dénigrait la compétence et le professionnalisme de son employeur. Les juges ont considéré que cette salariée avait clairement l'intention de nuire à son employeur **(Cass. soc, 13 octobre 1999, n° 97-42.378)**.
- **Faute lourde non caractérisée :** A l'inverse, un directeur d'agence et expert-comptable a été licencié pour faute grave, et non lourde, après avoir critiqué la politique tarifaire de son entreprise devant des clients. Malgré le caractère préjudiciable de ses propos et sa position hiérarchique, les juges ont estimé que l'intention de nuire n'était pas démontrée **(Cass. soc, 8 février 2017, n° 15-21.064).**

Conclusion :

La faute lourde exige la preuve d'une volonté délibérée de nuire à l'entreprise. Le simple fait de tenir des propos préjudiciables, même en connaissance de cause, ne suffit pas à caractériser la faute lourde. L'intention de nuire doit être prouvée par l'employeur.

▶ UN CADRE PEUT-IL MANIFESTER SON DÉSACCORD SUR LA POLITIQUE DE L'ENTREPRISE OU A-T-IL UNE OBLIGATION DE RÉSERVE ?

Un Cadre, comme tout salarié, bénéficie de la liberté d'expression dans l'exercice de ses fonctions. Il peut donc exprimer son désaccord et formuler des critiques, à condition de rester respectueux et mesuré dans ses propos.

Limites à respecter :

→ **Pas d'injures ou de diffamation :** Le Cadre ne doit pas tenir de propos injurieux ou diffamatoires **(Cass. soc., 25 janv. 2000, n° 97-45.044 ; Cass. soc., 3 mai 2011, n° 10-14.104 ; Cass. soc., 20 mars 2024, n° 22-17.859).**

→ **Mesure et objectivité :** Les critiques doivent être constructives et s'appuyer sur des faits précis, sans exagération ni déformation de la réalité.

En résumé, la liberté d'expression d'un Cadre est réelle, mais elle doit s'exercer de manière responsable et professionnelle.

Ces exemples illustrent la liberté d'expression dont disposent les Cadres dans l'exercice de leurs fonctions, même lorsqu'ils formulent des critiques :

- **Critique d'une nouvelle organisation :** Un directeur administratif et financier a été licencié pour avoir critiqué vivement une nouvelle organisation dans un document remis au comité de direction. La Cour de cassation a annulé ce licenciement, considérant que ce Cadre de haut niveau pouvait exprimer des critiques, même vives, dans l'exercice de ses fonctions et au sein du comité de direction, dès lors que ses propos n'étaient ni injurieux, ni diffamatoires, ni excessifs **(Cass. soc., 14 déc. 1999, n° 97-41.995).**

- **Contestation d'un choix de la direction :** Un Cadre a été licencié pour avoir exprimé publiquement son désaccord avec un choix de la direction. La Cour de cassation a également annulé ce licenciement, considérant que ses propos, bien que critiques, n'étaient ni injurieux, ni diffamatoires, ni excessifs **(Cass. soc., 28 sept. 2022, n° 20-21.499).**
- **Refus d'une politique d'entreprise :** Un directeur a été licencié pour avoir critiqué et refusé d'adhérer à la politique de l'entreprise. La Cour de cassation a encore une fois annulé ce licenciement, soulignant que le licenciement ne pouvait pas être fondé sur l'exercice de la liberté d'expression et d'opinion du salarié, en l'absence d'abus **(Cass. soc., 9 nov. 2022, n° 21-15.208).**

Conclusion :

Ces décisions montrent que les Cadres peuvent exprimer leurs opinions et formuler des critiques, même sur des sujets importants, tant qu'ils le font dans le respect des règles de bienséance et de loyauté envers l'entreprise. La liberté d'expression est un droit fondamental, même pour les Cadres dirigeants.

Attention, si la liberté d'expression est un droit fondamental, elle n'autorise pas tout. Un désaccord profond et persistant avec la direction, des critiques répétées ou systématiques, peuvent justifier un licenciement si elles dépassent les limites de l'exercice raisonnable de ce droit **(Cass. soc, 29 juin 1999, n° 97-42.479)**.

En d'autres termes, il est possible d'exprimer son désaccord et de formuler des critiques, mais il faut veiller à :

→ **Rester constructif :** les critiques doivent viser à améliorer la situation, et non à dénigrer systématiquement l'entreprise ou la direction.

→ **Être proportionné :** l'intensité et la fréquence des critiques doivent être en adéquation avec l'objet du désaccord.

→ **Maintenir un dialogue :** il est important de rester ouvert au dialogue et à la recherche de solutions.

En conclusion, la liberté d'expression ne doit pas se transformer en opposition systématique et stérile. Un salarié qui conteste en permanence et de manière excessive les décisions de sa hiérarchie s'expose à des sanctions.

Même un salarié expérimenté et occupant un poste à responsabilités peut être licencié s'il exprime des critiques de manière excessive.

Illustration :

Un chef des ventes avec 13 ans d'ancienneté a été licencié pour cause réelle et sérieuse car il critiquait constamment la politique commerciale de l'entreprise (produits, stocks, délais de livraison). **(Cass. soc, 30 mai 1995, n° 93-45.671).**

Ce qu'il faut retenir :

La liberté d'expression n'est pas un droit absolu, même pour les Cadres. Critiquer de façon répétée et systématique la stratégie de l'entreprise peut être perçu comme un manque de loyauté et justifier un licenciement.

Enfin, un cadre se doit d'être discret. Les critiques diffusées dans l'entreprise l'exposent à un licenciement.

Voici des exemples concrets où des cadres ont été sanctionnés pour avoir dépassé les limites de la liberté d'expression :

- **Critique publique de la gestion de l'entreprise :** Un directeur commercial a été licencié pour faute grave après avoir critiqué la gestion de l'entreprise et l'action du PDG dans une lettre adressée au conseil d'administration et diffusée à l'ensemble du personnel **(Cass. soc, 4 février 1992, n° 89-43.611).**
- **Opposition systématique à la politique de l'entreprise :** Un directeur d'usine a été licencié pour avoir refusé d'appliquer la politique commerciale définie par la direction **(Cass. soc, 23 janvier 2002, n° 99-46.195)**. De même, un directeur technique a été sanctionné pour avoir manifesté publiquement et systématiquement son désaccord avec les décisions du gérant **(Cass. soc, 11 février 2009, n° 07-44.127).**

Les cadres, et en particulier les Cadres dirigeants, ont une obligation de réserve plus importante que les autres salariés. Ils doivent être particulièrement prudents dans leurs propos et éviter tout dénigrement de l'entreprise.

Exceptions :

- **Conversation privée :** Si le dénigrement a lieu dans le cadre d'une conversation privée, le licenciement est généralement considéré comme sans cause réelle et sérieuse **(Cass. soc, 26 janvier 2012, n° 11-10.189)**.
- **Réunion privée et amicale :** De même, si les propos critiques sont tenus lors d'une réunion privée et amicale, ils sont moins susceptibles d'être sanctionnés **(Cass. soc, 10 octobre 1991, n° 89-44.243)**.
- **Lettre confidentielle :** Une lettre adressée uniquement aux membres du conseil d'administration et aux dirigeants de la société mère ne constitue pas nécessairement un motif de licenciement **(Cass. soc, 27 mars 2013, n° 11-19.734)**.

▶ L'EMPLOYEUR PEUT-IL SANCTIONNER LES PROPOS TENUS PAR LES SALARIÉS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX ?

La liberté d'expression des salariés sur internet, notamment sur les réseaux sociaux, est un sujet délicat. Voici ce qu'il faut retenir :

Quand y a-t-il abus ?

→ **Propos excessifs et publics :** Des propos excessifs, déloyaux et malveillants envers l'employeur, publiés sur un site accessible à tous, constituent un abus de la liberté d'expression justifiant un licenciement pour faute grave **(Cass. soc, 11 avril 2018, n° 16-18.590)**.

→ **Propos respectueux :** En revanche, des propos respectueux (non injurieux, diffamatoires ou excessifs) tenus sur un site internet ne peuvent être sanctionnés **(Cass. soc, 6 mai 2015, n° 14-10.781 ; Cass. soc, 30 septembre 2020, n° 19-10.123)**.

Caractère public ou privé des propos :

→ **Compte restreint :** Des propos publiés sur un compte à accès restreint (peu de personnes autorisées) s'apparentent à une conversation privée et ne constituent pas une faute grave **(Cass. soc, 12 septembre 2018, n° 16-11.690).**

→ **Mur Facebook accessible à tous :** Critiquer son entreprise et sa hiérarchie sur un mur Facebook accessible à tous est un abus de la liberté d'expression pouvant justifier un licenciement **(CA Lyon, 24 mars 2014, n° 13/03463).**

Cas des paramètres de confidentialité :

→ **Nombre d'amis important :** Même avec des paramètres de confidentialité activés, un profil accessible à un nombre important d' « amis » (ex: 179) peut être considéré comme public **(CA Aix-en-Provence, 5 février 2016, n° 14/13717)**. La limite entre sphère privée et publique est donc floue et dépend du contexte.

En conclusion :

La prudence est de mise sur internet. Avant de publier quoi que ce soit sur son employeur, il est important de se demander si les propos sont respectueux, et si le public visé est restreint ou non. En cas de doute, mieux vaut s'abstenir.

Il est important de noter que le simple fait de « liker » le commentaire d'une autre personne, même si ce commentaire est abusif et dépasse les limites de la liberté d'expression, ne peut pas être sanctionné.

En effet, « liker » un commentaire ne signifie pas forcément adhérer à son contenu. Cela peut exprimer un simple intérêt pour le sujet, une volonté de soutenir la personne qui a écrit le commentaire, ou encore une simple maladresse.

Comme l'a jugé la Cour d'appel de Douai, on ne peut pas attribuer les propos d'un commentaire à la personne qui l'a « liké » **(CA Douai, 24 avril 2015, n° 14/00842)**.

En résumé, « liker » un commentaire, même controversé, n'est pas en soi un acte d'expression qui engage la responsabilité de son auteur.

▶ LA DÉNONCIATION PAR UN SALARIÉ DE FAITS DE NATURE À CARACTÉRISER UNE INFRACTION PÉNALE JUSTIFIE-ELLE UN LICENCIEMENT ?

Le Code du travail protège les salariés qui dénoncent des faits délictueux ou criminels dont ils ont connaissance dans le cadre de leur travail. C'est ce qu'on appelle la protection des lanceurs d'alerte.

Conditions de la protection :

→ **Lien avec le travail :** Les faits dénoncés doivent avoir été constatés dans le cadre professionnel.

→ **Bonne foi :** Le salarié doit être de bonne foi, c'est-à-dire croire en la véracité de ses accusations. La mauvaise foi ne peut être retenue que si le salarié sait pertinemment que les faits dénoncés sont faux **(Cass. soc, 15 février 2023, n° 21-20.342)**.

Protection accordée :

→ **Aucune sanction :** Le salarié ne peut être ni sanctionné, ni licencié, ni discriminé pour avoir dénoncé ces faits.

→ **Nullité des mesures prises :** Toute mesure prise en violation de ces dispositions est nulle **(C. trav, art. L. 1132-4).**

En résumé, les salariés qui dénoncent de bonne foi des agissements illégaux dans leur entreprise bénéficient d'une protection juridique forte.

La protection des lanceurs d'alerte s'étend également aux candidats à un emploi, un stage ou une période de formation en entreprise.

Ainsi, il est interdit d'écarter une personne d'un recrutement ou d'un stage parce qu'elle a dénoncé de bonne foi des faits délictueux ou criminels **(C. trav, art. L. 1132-3-3).**

Cela signifie qu'un candidat ne peut pas être discriminé pour avoir révélé des informations sur des agissements illégaux au sein de l'entreprise où il postule, même si ces informations sont préjudiciables à l'entreprise.

En résumé, la loi encourage la transparence et la lutte contre la corruption en protégeant les personnes qui signalent des actes répréhensibles, et ce dès la phase de recrutement.

Outre la protection contre les sanctions, le salarié qui dénonce de bonne foi des faits délictueux ou criminels bénéficie de plusieurs garanties :

Irresponsabilité civile :

- Le salarié est protégé en cas de poursuites civiles pour les dommages causés par sa dénonciation, s'il avait des motifs raisonnables de penser que son alerte était nécessaire pour protéger les intérêts en jeu.

Irresponsabilité pénale :

- Le salarié est également protégé en cas de poursuites pénales pour avoir révélé des informations confidentielles (sauf secret défense, médical ou avocat-client) ou pour avoir utilisé des documents de l'entreprise pour étayer sa dénonciation.

Conditions de la protection :

- **Faits potentiellement délictueux ou criminels :** La protection s'applique uniquement si les faits dénoncés sont susceptibles de constituer un crime ou un délit **(Cass. soc, 30 juin 2016, n° 15-10.557).** Par exemple, dénoncer une simple atteinte à la liberté d'expression ne suffit pas **(Cass. soc, 4 novembre 2020, n° 18-15.669)**.
- **Pas de procédure d'alerte obligatoire :** Le salarié n'est pas obligé de suivre la procédure d'alerte graduée prévue par la loi Sapin II **(Cass. soc, 15 février 2023, n° 21-20.342)**.

Mauvaise foi :

- Seule la mauvaise foi avérée du salarié (dénonciation de faits sciemment faux) peut le priver de cette protection. Le simple fait que la plainte n'ait pas abouti ne suffit pas à prouver la mauvaise foi **(Cass. soc, 8 juillet 2020, n° 18-13.593)**.

En résumé, la loi offre une protection large aux lanceurs d'alerte de bonne foi, en les protégeant des conséquences civiles et pénales de leurs dénonciations.

Il est important de souligner que la protection accordée par la jurisprudence de la Cour de cassation aux lanceurs d'alerte est plus large que celle prévue par le Code du travail.

Deux points importants :

→ **Tous types d'infractions pénales :** La jurisprudence protège les salariés qui dénoncent tout type d'infraction pénale, qu'il s'agisse d'une contravention, d'un délit ou d'un crime. Le Code du travail, lui, ne vise que les délits et les crimes.

→ **Manquements déontologiques :** La jurisprudence protège également les salariés qui dénoncent des manquements à des obligations déontologiques prévues par la loi ou le règlement **(Cass. soc, 19 janvier 2022, n° 20-10.057)**. Cette protection n'est pas explicitement prévue par le Code du travail.

En résumé, la jurisprudence offre une protection plus étendue aux lanceurs d'alerte en incluant les contraventions et les manquements déontologiques dans les faits susceptibles d'être dénoncés.

Il est possible de limiter la liberté d'expression d'un salarié après son départ de l'entreprise par le biais d'une transaction.

Cependant, cette restriction doit respecter certaines conditions :

- **Justification :** La limitation de la liberté d'expression doit être justifiée par un motif légitime, comme la protection des intérêts de l'entreprise (confidentialité, réputation...).
- **Proportionnalité :** La restriction doit être proportionnée au but recherché. Elle ne doit pas être excessive ni porter atteinte de manière disproportionnée à la liberté d'expression du salarié.

Par exemple, une clause de confidentialité dans une transaction peut interdire au salarié de divulguer des informations sensibles sur l'entreprise.

En résumé, une transaction peut encadrer la liberté d'expression d'un ancien salarié, mais cet encadrement doit être justifié et proportionné.

David LEGRAND
Secrétaire général adjoint

JOYEUSES FÊTES !

La Fédération Nationale de l'Action Sociale ferme ses bureaux du 20/12/2024 au 03/01/2025 inclus

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 : 14/11/2024 - **B.A.T.** : 25/11/2024 - **Date supposée de réception :** 03/12/2024