

BULLETIN DE LA FNAS

FORCE
INDÉPENDANCE



363 | SEPTEMBRE / OCTOBRE 2025

NOTRE FORCE
NOTRE INDÉPENDANCE

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 363 | SEPTEMBRE / OCTOBRE 2025

NOTRE FORCE
NOTRE INDÉPENDANCE

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 363 | SEPTEMBRE / OCTOBRE 2025

NOTRE FORCE
NOTRE INDÉPENDANCE

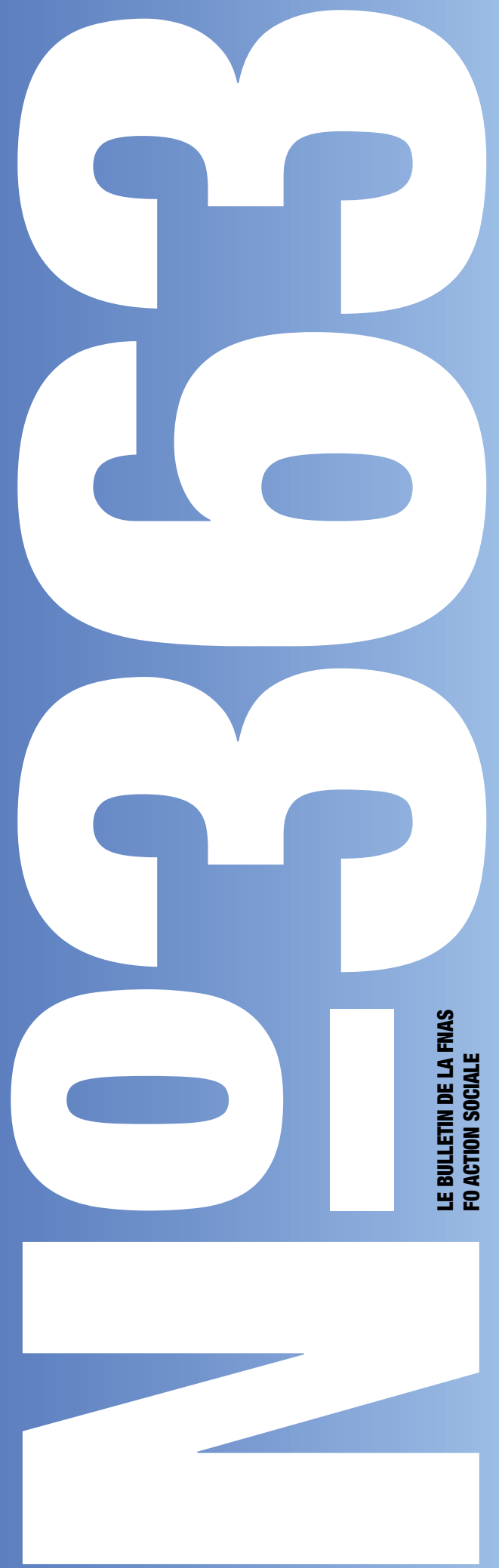
BULLETIN DE LA FNAS FO N° 363 | SEPTEMBRE / OCTOBRE 2025

NOTRE FORCE
NOTRE INDÉPENDANCE

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 363 | SEPTEMBRE / OCTOBRE 2025

NOTRE FORCE
INDÉPENDANCE

OCTOBRE 2025



LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

Inclus dans ce numéro :



RÉSISTANCE

SDAS 59.....	54
Depuis Noirmoutier.....	56
SDAS 36.....	60
SDAS 37.....	61
SDAS 63.....	62
SDAS 67.....	63
SDAS 74.....	65
Comment organise-t-on une AG ?.....	66
Comment organise-t-on une grève ?.....	67
Mon petit droit m'a dit	68

Édito.....	3
Communiqués/Déclarations.....	5
Sécu + Notre histoire.....	15
Ateliers et Chantiers d'Insertion.....	19
Aide à Domicile.....	21
ALISFA.....	23
CCNT 51.....	25
CCNT 65.....	27
CCNT 66 / CHRS.....	28
Familles Rurales.....	31
Handicap.....	35
Régies de Quartier.....	37
Formation Professionnelle.....	38
Apprentis d'Auteuil.....	39
COALLIA.....	46
Section Fédérale des Cadres.....	47
Section Fédérale des Retraités.....	49

AGENDA MILITANT 2025 / 2026

	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE	JANVIER	FÉVRIER
Bureau Fédéral	16 & 17	14 & 15	05 & 06	01 15	06 & 07 27 & 28	17 & 18
Conseil Fédéral Comité Fédéral National	9			02 au 04		
Comité Confédéral National	24 & 25					
Stage Fédéral à Noirmoutier	Du 22 au 26 : S3 COMPLET		Du 17 au 21 : S4 COMPLET			
Réunions Nationales et autres journées de formations	09 au 11 : Parcours TH 15 au 19 : formation Apprentis d'Auteuil 22 : Bureau de la SFC 23 : Journée APF 30 : Bureau de la SFR	01 : Journée ASS FAM 02 : Journée DR CPNE-FP 15 & 16 : Journées COALLIA 20 & 21 : Journées BAD	03 : Bureau de la SFC 04 au 06 : Parcours DSC 13 & 14 : Journées Action Enfance 19 : Journée DR CPNE-FP 24 & 25 : Journées Régies de Quartier	09 au 11 : Journées Missions Locales		11 : Parcours TH
AG des SDAS	08 : AG SDAS 57 23 : AG SDAS 59 26 : AG SDAS 88	01 : AG SDAS 40	07 : AG SDAS 29		19 : AG SDAS 30	



NOTRE FORCE, NOTRE INDÉPENDANCE !

Tout le monde le comprend, changer de Premier ministre, quelle que soit la façon dont cela se passe, ne règle pas la question essentielle à savoir, quelle politique va mener le nouveau gouvernement.

L'avantage d'être une organisation syndicale libre, indépendante et conséquente, c'est que nos revendications restent d'actualité tant que nous n'avons pas obtenu satisfaction quel que soit le gouvernement présent et à venir.

Dans cette période d'incertitude sociale, politique et économique, la classe ouvrière est à fleur de peau. Les salariés vont se mobiliser. Aux organisations syndicales unies de prendre leurs responsabilités et de mettre à l'ordre du jour la grève générale. Alors, le gouvernement, représentant les possédants du capital qui auront peur de tout perdre, peut céder.

Nous verrons bien après le 18 septembre ce qu'il en sera.

Mais sans attendre, la Confédération, attachée au dialogue social, a eu raison le 11 septembre de dénoncer la méthode et le fond des décrets que le gouvernement voulait faire passer en urgence concernant l'aide médicale d'État (AME).

Il s'agissait, comme elle l'a indiqué dans un communiqué, « de restreindre l'accès aux soins des étrangers en situation irrégulière, de renforcer les conditions d'accès et de réduire le panier de soins. Ces mesures auraient eu pour conséquences des renoncements aux soins préjudiciables à terme à la santé des personnes et à la santé publique en général. »

Une victoire importante mais qui n'a cependant pas empêché le gouvernement BAYROU démissionnaire de faire passer par décrets le doublement des franchises médicales. FO exige depuis que ces décrets ne soient pas publiés.

Et le nouveau Premier ministre, Sébastien LECORNU, 5^{ème} depuis 2022, annonce avant même d'avoir constitué son gouvernement vouloir revenir sur la suppression de deux jours fériés, un recul important, mais bien loin de notre revendication initiale de retrait du plan BAYROU.

De même, nous sommes sûrs que les mobilisations du 1^{er} avril, appelées dans l'unité et sur la base de revendications claires par l'ensemble des Fédérations syndicales du secteur Sanitaire, Social, Médico-social, de l'Insertion et de l'Aide à domicile, ont permis un recul important.

Ainsi a été publié un arrêté le 31 juillet au JO fixant le montant de la compensation de l'État par département au titre du financement de la prime de revalorisation aux personnels médicaux, paramédicaux et psychologues de la protection maternelle infan-

tile, des centres de planification et des centres de prophylaxie sanitaire et des personnels accompagnants socio-éducatifs dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux du secteur privé non lucratif.

Mais et il y a forcément un mais, l'enveloppe financière prévue n'est que pour l'année 2025.

Et notre réclamation auprès des employeurs de nos différents champs fédéraux d'ouvrir enfin des négociations salariales, entre autres pour l'obtention des 183 euros pour tous, n'aboutissent pas.

Pire, dans l'Aide à domicile, l'avenant 66-2024 relatif à une maigre augmentation de 6 points des salaires a été non agréé en janvier 2025. Représenté dans un nouvel accord (68-2025) en juillet, il a de nouveau été refusé à l'agrément.

L'année blanche salariale pour tous est déjà en cours. Personne ne peut l'accepter.

La casse de notre Sécurité Sociale qui, à 80 ans cette année, va se poursuivre si nous n'obtenons pas, dans l'unité, gain de cause - entre autres - par la non-publication du décret de doublement des franchises médicales.

De même, l'arrêt des exonérations de cotisations sociales et leur restitution en défense de la Sécurité Sociale de 1945 est essentielle. Ils font partie des revendications que nous portons dans l'appel à la mobilisation du 3 septembre qui comprend en plus de notre Fédération et de l'Union des syndicats de la Santé Privée FO, la CFE-CGC Santé Social, la CFDT Santé Sociaux, la CFTC Santé Sociaux, la CGT FNPOS, l'Union Fédérale de l'Action Sociale CGT, l'Union Fédérale Santé Privée CGT, la CGT PJJ et SUD Santé Sociaux.

Cet appel unitaire réaffirme que notre constat n'a pas changé. Nous appelons toutes en 2023 à la mobilisation et à la grève pour exiger le retrait de la réforme des retraites MACRON/BORNE.

Oui, l'austérité budgétaire continue de s'aggraver et de s'amplifier. Ainsi, ce sont 40 milliards d'euros d'économie supplémentaires pour les financements publics qui sont annoncés. Les baisses de financement dans les établissements et services se poursuivent et continuent ainsi de dégrader tout le secteur de la santé et de la cohésion sociale (sanitaire, social, médico-social, aide à domicile, insertion, ...).

Oui, les négociations salariales dans les Branches professionnelles restent bloquées. L'année blanche est déjà en cours. Ainsi, les avenants salariaux, même minimalistes, comme celui prévu pour les salariés de l'Aide à Domicile, sont refusés à l'agrément.

Oui, se poursuivent et se préparent les attaques contre la Sécurité Sociale de 1945. Pourtant elle garantit qu'en toute circonstance chacun disposera des moyens nécessaires pour assurer sa subsistance et celle de sa famille dans des conditions décentes. D'autre part, elle finance une partie de notre secteur, et se constitue de notre salaire différé et socialisé.

Et toutes nos organisations syndicales unies refusent le projet gouvernemental de TVA sociale qui veut faire disparaître notre Sécurité Sociale.

Les revendications que nous portons ensemble sont claires et ne peuvent être que des points d'appui :

- Des financements publics garantis à la hauteur des besoins réels de la population ;
- L'égalité d'accès aux droits, la garantie de la prise en charge et l'accueil inconditionnel de tous les publics ;
- Des financements supplémentaires en urgence à la hauteur des besoins des travailleurs du secteur, permettant notamment :
 - L'augmentation immédiate et significative des salaires prenant en compte a minima la perte de pouvoir d'achat depuis 30 ans ainsi que le versement et le maintien du « Ségur » pour tous ;
 - Le maintien des emplois, l'embauche et la formation de personnels qualifiés et diplômés
 - L'amélioration des conditions de travail ;
 - L'amélioration des droits existants et des garanties collectives ;
- L'arrêt des fermetures d'établissements, de services, de jour comme de nuit, de lits, de places, etc... et plus largement le maintien de l'offre de soin et d'accompagnement ;
- L'arrêt de la financiarisation et de la marchandisation du secteur, notamment par la tarification à l'acte dans le sanitaire ou la réforme SERAFIN-PH dans le secteur handicap ;
- L'arrêt des exonérations de cotisations sociales et l'abandon du projet de TVA sociale ;
- Le respect du droit de grève, sans réquisition ;
- Le retrait du projet BAYROU ;
- La défense de la Sécurité Sociale de 1945 ;
- Le retrait de la réforme des retraites MACRON/BORNE.

Cette unité que nous avons voulue et qui n'est jamais simple à obtenir s'est faite sur la base de revendications fortes mais elles ne règlent pas tout. Elle met en lumière un rapport de force à la hauteur des enjeux, cela ne peut se faire que dans l'unité entre salariés syndiqués et non syndiqués.

A chacun de nos syndicats et à chacune de nos sections de prendre en compte cet appel et s'appuyant dessus, de convoquer partout des assemblées générales avec les salariés.

A nous, qui sommes syndiqués et organisés, d'aider tous les salariés qui le décideront sur cette base revendicative, commune, de définir leurs propres cahiers de revendications, et de discuter et sans décider à leur place, de voir comment construire la réussite d'une grève généralisée de nos secteurs et dans l'interprofessionnelle.

La Fédération vous a fourni, fin août, des outils pour vous aider à réaliser et réussir vos assemblées générales et savoir comment faire grève car la situation sociale s'y prête. Et vous pouvez vous appuyer sur un cahier de revendications fédérales remis à jour.

Ce que nous mettons en œuvre, ce que nous obtenons parfois, même de façon minime au niveau national ou dans des accords d'entreprise sont des points d'appui pour continuer de gagner en confiance le plus grand nombre. Nous renforcerons ainsi le nécessaire outil syndical construit par nos anciens, forts et déterminés, pour qu'existe dans notre pays un syndicat libre et indépendant.

Pascal CORBEX
Secrétaire Général

”



Communiqués et déclarations



L'ENFANCE TOUJOURS FRAPPÉE D'AUSTÉRITÉ

Une commission d'enquête de l'Assemblée Nationale « sur les manquements des politiques publiques de protection de l'enfance » a publié son rapport en date du 7 avril 2025.

Le constat est sans appel. La protection de l'enfance est au bord du gouffre.

Si la Fédération nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière peut partager ce constat, force est de constater que cette situation ne date pas d'hier et ce n'est pas faute d'avoir alerté et mobilisé depuis des années.

Ce sont les conséquences des politiques d'austérités dramatiques qui frappent sans discontinuer la protection de l'enfance, comme le social et le médico-social, le secteur de l'aide à domicile ainsi que l'hôpital public, l'éducation, la Justice, et la formation professionnelle.

Ainsi le manque de moyens frappe l'enfance de plein fouet et ces mineurs vis à vis desquels les politiques répressives prennent chaque jour un peu plus le pas sur l'éducatif. Lors de son audition par la commission d'enquête la FNAS FO a rappelé son attachement indéfectible au primat de l'éducatif sur le répressif et à l'excuse atténuante de minorité et **sa revendication de rétablissement de l'ordonnance du 2 février 1945.**

Nous l'avons aussi rappelé aux représentants de la ministre lors de la mobilisation unitaire intersyndicale du 1er avril 2025.

La commission d'enquête préconise 92 recommandations et enfonce quelques portes ouvertes.

Il faudrait partout davantage de professionnels qualifiés, diplômés et mieux payés, assurer la santé physique et mentale des enfants, construire un accompagnement adapté pour les enfants en situation de handicap, renforcer les moyens de la Justice pour garantir la bonne exécution des décisions d'assistance éducative, créer des normes et des taux d'encadrement.

Soit ! Mais, et il y a un mais, voire plusieurs mais ! Pour ce faire, il faudrait selon la commission :

- Continuer de décloisonner les politiques publiques pour répondre aux besoins des enfants en matière de santé, de handicap et d'éducation. **Pour FO**, il faudrait au contraire assurer partout sur le territoire national républicain, l'égalité des droits sociaux pour la jeunesse avec un État qui garantit les financements à hauteur des besoins. Les politiques de décentralisations que nous avons toujours dénoncées ont démontré leur finalité, à savoir créer de l'inégalité permanente.

- Repenser le modèle de la santé scolaire. **Pour FO**, rien à repenser : le modèle à garantir est simple, l'embauche dans tous les établissements scolaires de professionnels de la santé et du soins qualifiés et diplômés, emplois supprimés depuis tant d'année.
- Former les juges et les greffiers sous l'angle spécifique du développement de l'enfant notamment à l'aune des neurosciences. Pour FO, que penser d'une formation centrée sur les neurosciences ? Miroir aux alouettes qui tente de faire fi de la psychopathologie clinique et surtout des inégalités sociales.
- Respecter la décentralisation, sous le pilotage de l'État. **Pour FO**, opposée aux conséquences de la décentralisation, nous restons attachés à une protection de l'enfance financée totalement par l'État et à hauteur des besoins, au titre de l'égalité de droit des enfants quelle que soit leur nationalité et au titre des obligations qui lui incombent.

Pour ce faire, la FNAS FO exige encore et toujours **l'ouverture immédiate de négociations pour la mise en place d'un plan d'urgence national**, plan d'urgence nécessaire pour la création des places et des postes afin de garantir une « véritable protection de l'enfance ».

La FNAS FO réaffirme qu'il est indispensable d'améliorer sans attendre les conditions de travail et de rémunération des professionnels, condition même d'un accompagnement de qualité de l'Enfance en Danger.

Pour gagner sur nos revendications et obtenir les moyens nécessaires à la protection de l'enfance, il est urgent de construire l'unité syndicale du public comme du privé.

Paris, le 06 mai 2025



DÉCLARATION INTERSYNDICALE - BASSMS

OUI à des moyens à la hauteur
des besoins !

AXESS l'avait annoncé par mail aux organisations syndicales quelques jours avant la Commission Mixte Paritaire de ce jour : après la lecture d'une déclaration, la délégation employeurs a quitté la table.

AXESS suspend donc sa participation aux négociations dans la BASSMS au motif que l'état ne garantit aucun financement.

Cette décision est sans conteste un aveu d'échec : l'échec de la stratégie déployée par les employeurs depuis de nombreux mois.

Les organisations syndicales CGT, FO et SUD exigent **l'ouverture immédiate de négociations dans les conventions collectives existantes** afin de répondre sans attendre à **l'urgence salariale et au maintien des droits des régimes mutualisés de Prévoyance** notamment par un renouvellement d'appel d'offre dans la CCN 66 et les Accords CHRS.

CGT, FO et SUD rappellent l'impérieuse nécessité d'obtenir des moyens à hauteur des besoins et de garantir le maintien et l'amélioration des droits déjà acquis.

À Paris, le 27 mai 2025



POUR UN ORGANISME PARITAIRE DE PRÉVENTION

FO Action Sociale soutient la création d'un Organisme Paritaire de Prévention (OPP) en complément d'une mission handicap par l'association OETH. Elle permettrait de répondre à une offre globale spécifique à notre secteur par le découplage de ces deux axes.

Créer un OPP c'est ainsi préserver, même sous un autre nom, l'association OETH à laquelle nous restons attachés depuis sa création.

C'est aussi le seul moyen de préserver les emplois actuels menacés par les conséquences de la décision politique de mettre fin aux accords agréés de ce type au 31 décembre 2025.

S'il était agréé, cet OPP paritaire pourrait ainsi promouvoir la formation à la sécurité, déterminer les causes techniques des risques professionnels, susciter les initiatives professionnelles en matière de prévention. Il serait chargé de mettre en œuvre la politique de la Branche en matière de prévention, construire une observation quantitative et qualitative du secteur en matière de santé qualité de vie et conditions de travail (SQVCT), élaborer un plan d'action pour le secteur. Et pour mener à bien ses missions, il devra recruter les professionnels nécessaires.

Mais FO Action Sociale considère que cela ne peut pas se faire au détriment du financement spécifique et des droits attachés au Haut Degré de Solidarité des Branches. Ces droits doivent continuer d'exister dans un guichet unique qui est déjà en place et qui fonctionne.

Deux articles de l'accord permettent que les structures, et essentiellement, les plus grosses qui ne rejoindraient pas le régime recommandé, puissent in fine verser les 2 % du HDS à l'OPP et finalement récupérer leur mise. Ce n'est pas acceptable.

C'est pourquoi, pour finaliser l'accord en cours de négociation au niveau de la Branche, nous demandons que soit supprimé dans l'article 2.4, l'alinéa qui prévoit que « *l'accompagnement des structures et la définition d'une action sociale dans le cadre des Hauts Degrés de Solidarités des régimes de protection sociale complémentaire* » participent aux orientations générales de l'OPP.

De même, nous demandons que soit supprimé dans l'article 2.5, intitulé « Ressources de l'OPP », l'alinéa qui prévoit que « *les ressources issues des éléments de solidarités aux régimes de protection sociale complémentaire* » participent des moyens et ressources de l'OPP.

Pour FO Action Sociale, un accord ne peut pas prévoir de créer une pratique qui impacterait la mutualisation de la prévoyance et des frais de santé.

Oui à la création d'un OPP. Oui au maintien du Haut Degré de Solidarité dans les régimes de Branche existants.

Paris, le 4 juin 2025



DES MOYENS POUR LES MISSIONS LOCALES !

La baisse des budgets annoncée en début d'année a eu des conséquences immédiates et dramatiques.

▼ Entre 10 et 20 % des salariés ont disparu des Missions Locales en quelques mois. Les CDD ne sont pas renouvelés, les départs ne sont pas remplacés, alors que la demande d'accompagnement ne faiblit pas. Résultat ? Une surcharge de travail, une perte de sens, un absentéisme en hausse (jusqu'à 12 %), et un turnover alarmant.

▼ La qualité de l'accompagnement des jeunes les plus fragiles est directement impactée : les entretiens sont écourtés alors que leurs besoins sont plus complexes que jamais.

▼ Pire encore, certains employeurs profitent de cette crise pour réduire les droits des salariés, via des avenants au contrat ou des appels à projets qui ne répondent pas aux besoins réels des publics.

▼ L'intégration forcée des Missions Locales dans la superstructure France Travail, avec la loi Plein Emploi, déshumanise le travail et éloigne les valeurs fondatrices du réseau. L'usage imposé de l'intelligence artificielle, sans formation ni consultation des salariés, menace la qualité de l'accompagnement.

▼ Les sanctions automatisées et la multiplication des contrats d'engagement transforment l'accompagnement en contrôle strict, bafouant la vie privée des bénéficiaires.

LA FNAS FO SOUTIENT TOUS LES SALARIÉS QUI SE BATTENT POUR RESISTER ET PRÉSERVER UN SERVICE PUBLIC DE QUALITÉ ET ALERTE SUR LES RISQUES GRAVES POUR LES JEUNES ET LES ÉQUIPES.

IL EST URGENT D'AGIR POUR REDONNER AUX MISSIONS LOCALES LES MOYENS HUMAINS ET FINANCIERS NÉCESSAIRES À LEUR MISSION ESSENTIELLE.

📢 Partagez ce message pour soutenir les salariés des Missions Locales et défendre un accompagnement humain et digne !
#MissionsLocales #Emploi #Solidarité #FO #Accompagnement #FranceTravail #LoiPleinEmploi





COMMUNIQUÉ INTERSYNDICAL CGT FO SUD CFE CGC

SOUTIEN À TOUTES LES MOBILISATIONS DU 19 JUIN DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Dans la continuité de la **mobilisation unitaire du 1^{er} avril**, les organisations syndicales, **CGT UFAS, FO Action Sociale, CFE-CGC Santé Sociaux** et **SUD Santé Sociaux** se sont réunies le 3 juin pour définir la suite de la lutte dans le secteur social et médico-social, de l'insertion, de l'aide à domicile, de la protection de l'enfance,

Préserver l'unité sur la base de revendications claires pour obtenir satisfaction, c'est le mandat que nous ont donné les milliers de salariés mobilisés avec nous le 1^{er} avril.

Notre constat n'a pas changé.

L'austérité budgétaire va continuer de s'aggraver. Ainsi ce sont 40 milliards d'euros d'économie supplémentaires, d'économie pour les financements publics qui sont annoncés. Les baisses de financement dans les établissements et services vont se poursuivre et continuer ainsi de dégrader tout le secteur de la santé et de la cohésion sociale (sanitaire, social, médico-social, aide à domicile, insertion, ...).

Restent bloquées les négociations salariales dans les conventions collectives. Ainsi rien ne garantit que les avenants salariaux, même minimalistes, comme celui prévu pour les salariés de l'Aide à Domicile, vont être agréés.

Se poursuivent les attaques contre la Sécurité Sociale de 1945, qui finance une partie de notre secteur, et qui constitue notre salaire différé. Le projet gouvernemental de TVA sociale veut la faire disparaître.

Alors que la protection de l'enfance se meurt, aucune décision gouvernementale n'est prise ; sauf la **loi ATTAL « pour restaurer l'autorité »**, qui vient anéantir **le principe d'excuse de minorité** et traduit **une vision sécuritaire et liberticide** de la jeunesse, bien loin de la protection et de l'éducation à laquelle elle a droit.

Dans cette situation les organisations syndicales **UFAS CGT, FO Action Sociale, CFE-CGC Santé Sociaux** et **SUD Santé Sociaux** soutiennent les salariées qui continuent de se mobiliser partout en France et ceux qui répondront présents lors des mobilisations du 19 juin 2025 partout sur le territoire avec des mobilisations spécifiques à Caen à l'occasion du congrès de l'Unapei ou à Paris à l'occasion des Assises de la Protection de l'Enfance.

Nous ne sommes pas dupes. Nous refusons cette casse organisée de nos métiers, de nos missions, de nos principes !

Nos revendications sont claires :

- des financements publics garantis par l'État, à la hauteur des besoins, seuls facteurs d'égalité d'accès et de droits ;
- l'arrêt des exonérations de cotisations sociales, l'abandon du projet de TVA sociale ;
- le retrait de la réforme des retraites ;

- un plan de financement d'urgence de tout le secteur pour maintenir les emplois, les services de jour comme de nuit, garantir la formation et l'embauche des personnels nécessaires ;
- la garantie de la prise en charge et l'accueil inconditionnel de tous les publics - arrêt des fermetures de services ou d'établissements ;
- l'augmentation immédiate et significative des salaires à hauteur de l'inflation et le versement et le maintien des 183 euros net pour tous ;
- le retrait du projet de réforme des diplômés de niveau 6 ;
- non à une inclusion à tout prix ;
- non à la tarification à l'acte, retrait de la réforme SERAFIN-PH ;
- le maintien et l'amélioration de nos conventions collectives ;
- le respect du droit de grève, sans réquisition, ni service minimum.

C'est dans cette dynamique, et fortes des mobilisations engagées dans l'unité avec les salariées que les organisations syndicales **UFAS CGT, FO Action Sociale, CFE-CGC Santé Sociaux** et **SUD Santé Sociaux** se retrouveront le 23 juin pour une nouvelle rencontre intersyndicale et interfédérale élargie en vue de construire avec les salariées, une **mobilisation d'ampleur** nationale à la rentrée.

Le 5 juin 2025



SECTEUR DE L'INSERTION NON ÉPARGNÉ PAR LES COUPES BUDGÉTAIRES !

Le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) et notamment les **Régies de Quartier et de Territoire ou les Ateliers et Chantiers d'Insertion**, se voit également la cible du gouvernement.

Leur ancrage territorial permet d'offrir des emplois aux personnes les plus éloignées de l'emploi. Complété par un accompagnement social renforcé il permet de sortir de la précarité. Chaque emploi est une création de richesse et un facteur de cohésion sociale.

Ces structures bénéficient des crédits dédiés au soutien de la politique de la ville et de la vie associative. Les collectivités locales participent au développement et à la création d'emplois en proposant des marchés publics (entretien des espaces verts, ramassage des déchets, travaux de bâtiments, ...).

Mais le gouvernement, bien décidé à faire des économies, s'en prend aussi au budget alloué à l'aide aux postes d'insertion et celui sur les fonds de formation dédiés au parcours d'insertion (PIC IAE) *.

* PIC IAE : Plan d'Investissement dans les Compétences

La FNAS FO alerte sur les conséquences dramatiques de ces mesures qui se traduisent, entre autres, par la diminution du nombre de postes en insertion, la baisse de formations certifiantes, des arrêts d'activité, des licenciements et des fermetures de structures.

Les difficultés économiques et financières impactent, de surcroît, les conditions de travail des salariés permanents, tout comme leur niveau des salaires ! Ces salariés sont pourtant les piliers incontournables de l'insertion professionnelle et sociale des personnes les plus fragilisées.

A cela s'ajoute une **vague de dénonciation des accords d'entreprises mieux-disants**, des négociations en régression voire bloquées et un climat d'incertitude sur l'avenir.

La FNAS FO revendique :

- L'augmentation immédiate et significative des salaires à hauteur de l'inflation,
- L'amélioration des conditions de travail et le maintien de tous les postes,
- Des financements à la hauteur des besoins,
- Le maintien de la formation professionnelle qualifiante,
- Le maintien des accords d'entreprises plus avantageux que les droits conventionnels,
- Aucune fermeture de structures pour raison économique, aucun licenciement,
- Le maintien de toutes les actions en faveur des quartiers de ville prioritaires,
- La fin des appels à projets pour une logique de financement structurel,
- La non mise en concurrence avec les Entreprises à But d'Emploi (EBE).

La FNAS FO soutient tous les salariés des structures de l'insertion par l'activité économique qui luttent au quotidien auprès de leurs employeurs pour maintenir, défendre et améliorer leurs droits.

Paris, le 10 juin 2025



DÉCLARATION FNAS FO À L'ADRESSE DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

Nous avons été destinataires de deux convocations pour deux Commissions Mixtes Paritaires le 12 et le 13 juin 2025.

Les employeurs ont annoncé le 27 mai dernier suspendre leur participation aux Commissions Mixtes Paritaires jusqu'à nouvel ordre. Nous avons constaté que lors de la Commission Mixte Paritaire

du 28 mai 2025, les employeurs conformément à leur décision étaient absents.

Attachés au paritarisme, nous considérons que l'absence d'une des parties remet en cause le cadre paritaire de la négociation, la liberté et la capacité de négocier entre les parties concernées.

Comment pourraient se maintenir ces deux CMP alors que les employeurs ne seront vraisemblablement pas présents !

Parmi les points à l'ordre du jour, figure notamment la prévoyance.

La prévoyance, un sujet urgent et capital pour les salariés, qui mérite le respect et la tenue du cadre paritaire des instances, comme nous l'avons toujours défendu.

Les organisations syndicales FO, CGT et SUD ont déclaré le 27 mai 2025 leur exigence de voir « *l'ouverture immédiate de négociations dans les conventions collectives existantes afin de répondre sans attendre à l'urgence salariale et au maintien des droits des régimes mutualisés de Prévoyance notamment par un renouvellement d'appel d'offres dans la CCN 66 et les Accords CHRS.* »

Nous vous demandons en conséquence de faire le nécessaire pour que les négociations reprennent dans les branches professionnelles pour garantir les droits des salariés.

Pour la FNAS FO, maintenir des réunions dans un cadre qui n'est plus paritaire n'est pas acceptable.

A ce titre, la FNAS FO se réserve le droit de ne plus cautionner par sa présence cette situation.

CMP BASSMS du 12 juin 2025



COMMUNIQUÉ INTERFÉDÉRAL AUDIENCE MINISTRE AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Les Fédérations FNEC FP FO, FNAS FO, FO FSPS et FAGE FO ont obtenu une audience auprès de la Ministre déléguée auprès de la Ministre du Travail, de la Santé, de la Solidarité et des Familles, chargée de l'Autonomie et du Handicap, Madame Charlotte Parmentier-Lecocq, le mercredi 2 juillet 2025.

Cette demande d'audience a pour objectif d'aborder le sujet crucial de la scolarisation des élèves en situation de handicap dans les écoles et le manque de places dans les établissements spécialisés.

C'est l'occasion de faire valoir nos analyses et nos revendications, de faire le point sur les avancées et de porter au plus haut niveau les difficultés rencontrées au quotidien par les professionnels mais aussi par les familles, les parents d'élèves et les enfants,

qui subissent directement les conséquences des décisions gouvernementales.

Nous vous rappelons que nos Fédérations ont initié une pétition en défense de l'enseignement spécialisé, pour une scolarisation adaptée aux besoins de chaque élève. Elle a recueilli plus de 10 000 signatures.

La délégation sera composée de représentants de chaque Fédération, ainsi que de professionnels de l'enseignement et du médico-social. Nous ne manquerons pas de vous informer des suites de cette audience.

Paris, le 23 juin 2025



COMMISSION MIXTE PARITAIRE CCNT66/CHRS PRÉVOYANCE L'URGENCE : PRÉSERVER LES GARANTIES ET LA MUTUALISATION EN OUVRANT LES NÉGOCIATIONS !

Les recommandations des régimes de prévoyance 66 et CHRS prennent fin au 31 décembre 2025. Les employeurs ont décidé unilatéralement de ne pas relancer d'appels d'offre dans les conventions collectives existantes, au profit d'un appel d'offres sur le champ de la BASS.

Cet appel d'offres est aujourd'hui voué à l'échec par l'absence même des employeurs à la table de négociations !

En plus de porter atteinte à la négociation et au paritarisme lui-même, cette situation met en péril l'avenir de la protection sociale complémentaire pour les salariés des établissements relevant de la convention 66 et des accords CHRS.

Elle met en péril la mutualisation, c'est-à-dire une égale protection des associations, quelle que soit leur taille et quelle que soit la gravité des sinistres dont les salariés sont victimes.

Les organisations syndicales revendiquent le lancement d'un appel d'offres pour assurer la pérennité des régimes mutualisés de prévoyance, dans la convention 66, dans la convention CHRS et l'ouverture de la négociation sur le champ fusionné 66 / CHRS.

Il y a urgence !

CGT, FO et SUD revendiquent plus que jamais le lancement immédiat d'un appel d'offres sur le champ fusionné 66/CHRS pour préserver et maintenir à minima l'ensemble des droits et des garanties actuels.

Paris, le 9 juillet 2025



COMMISSION PROFESSIONNELLE CONSULTATIVE ABANDON DE LA REFORME DES DIPLÔMES DU TRAVAIL SOCIAL

Le 2 juillet, le projet de refonte des diplômes de niveau 6 dans le champ du Travail Social a été approuvé en commission professionnelle consultative (CPC) cohésion sociale et santé. Cette réforme prendra effet en septembre 2026.

Elle concerne les Diplômes d'État d'Assistant de Service Social (DEASS), de Conseiller en Économie Sociale Familiale (DECESF), d'Éducateur de Jeunes Enfants (DEEJE), d'Éducateur Spécialisé (DEES) et d'Éducateur Technique Spécialisé (DEETS).

Elle consiste à rendre communs et transférables à l'ensemble des diplômes d'État trois blocs de compétences sur les quatre que comptent les diplômes. L'architecture en « blocs » est le cheval de Troie de la standardisation et de l'uniformisation des pratiques.

Cette validation s'est faite contre les avis de FO et de la CGT.

Les syndicats CFDT et CFE-CGC aux côtés du patronat (MEDEF, CPME, U2P, UDES, AXESS) et l'ensemble des ministères présents ont validé cette réforme.

Cette grave décision poursuit et accélère le processus de mise à mort des diplômes d'État et des métiers au profit du tout compétence, de l'employabilité, et des inégalités salariales.

Elle vise à terme la mise en place d'un diplôme unique du Travail Social polyvalent.

Elle poursuit la préparation du terrain pour rendre inéluctable la mise en place d'un système de classification à critères classants dans toutes les conventions collectives. Et en particulier dans la convention collective unique étendue que tentent de nous imposer ministère et employeurs dans la Branche Sanitaire, Sociale et Médico-sociale.

Force Ouvrière Action Sociale exige l'abandon de cette réforme destructrice de droits,

et revendique :

- **le maintien des spécificités de l'ensemble des diplômes d'État de niveau 6 ;**
- **le retour aux diplômes d'État et certificats du Travail Social d'avant 2002 ;**
- **l'arrêt des politiques d'austérité aggravé par l'économie de guerre ;**
- **des moyens à hauteur des besoins ;**
- **l'amélioration des taux de contribution à la formation professionnelle continue à hauteur des besoins de qualification des personnels du secteur ;**
- **un plan d'urgence de qualification pour les salariés dans les établissements,**

- le maintien et l'amélioration des conventions collectives nationales du secteur ;
- l'augmentation générale des salaires.

Paris, le 10 juillet 2025



COMMISSION NATIONALE DES MISSIONS LOCALES FO NON AU DIAGNOSTIC PARTAGÉ

C'est quoi le diagnostic partagé ?

Ce nouvel outil, mis en place au début de l'été 2025 après une phase d'expérimentation, est censé aider le travail des Conseillers en Insertion Sociale et Professionnelle (CISP) dans l'accompagnement des jeunes. Pourtant, aucun fondement théorique ni juridique ne le définit.

Cet outil soulève plusieurs points négatifs, voire problématiques.

- **Pression** sur les jeunes.
- **Réduction du temps** de l'entretien.
- Augmentation de la **productivité**.
- Non-respect de la **déontologie** du réseau.
- Questions intrusives portant **atteinte à la vie privée**.
- **Non-respect** de la protection des données.

Pour FO, le diagnostic partagé est un nouveau signe d'absorption des Missions locales par France Travail, en attendant le système informatique (SI) commun, qui n'est pas opérationnel. Partager un outil, c'est donner la main, c'est risquer de ne plus être utile et finalement de disparaître.

Pourquoi FO dit NON ?

- **Le calendrier** de mise en œuvre : lancé au début de l'été, au moment du départ en congés d'une partie des salariés.
- **L'impréparation** : obligation de saisir le diagnostic partagé au fur et à mesure de l'accompagnement des jeunes, sans prendre le temps de former les salariés.
- **La surcharge de travail : saisie supplémentaire** qui s'ajoute au questionnaire RPE (Réseau pour l'emploi), à la création des dossiers sur IMilo, aux doublons récurrents (santé, logement). Pour se connecter, il faut passer par la plateforme Mon portail pro, s'authentifier avec Authenticator puis rechercher de nouveau le nom du jeune. Une fois le diagnostic complété, il faut le télécharger en PDF et l'ajouter aux documents téléchargés sur IMilo. Comment faire tout cela en 40 mn d'entretien ?
- **La course aux justificatifs des jeunes** : pour l'inscription sur IMilo et le positionnement en PACEA (Parcours contrac-

tualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie) et en CEJ (Contrat d'engagement jeune).

- **La gesticulation et l'agitation permanentes des directions et de l'UNML** (Union nationale des missions locales) pour « être dans les clous » avec le RPE, **leurs discours lénifiants affirmant « que tout va bien »** alors que les salariés sont en surchauffe.
- **La politique du contrôle intrusif des demandeurs d'emploi.**

FO demande :

- L'abandon du **diagnostic partagé**,
- Le recentrage des missions des CISP : **Sur ce qu'ils savent faire le mieux, leur cœur de métier : accueillir, écouter, orienter, accompagner les jeunes, autrement dit, l'ADN des missions locales.**

Paris, le 11 juillet 2025



DÉBUT OCTOBRE, ON ARRÊTE TOUT ! POUR DES MOYENS À LA HAUTEUR DES BESOINS

L'austérité budgétaire frappe avec une violence accrue : le gouvernement annonce 40 milliards d'euros d'économies supplémentaires sur les financements publics. Ces coupes drastiques menacent directement les établissements et services de la santé et de la cohésion sociale (sanitaire, social, médico-social, aide à domicile, insertion, protection de l'enfance...).

Les attaques pleuvent contre notre modèle social et son financement solidaire, contre la Sécurité Sociale de 1945, qui finance une partie de notre secteur, et qui constitue notre salaire différé.

Le projet gouvernemental de TVA sociale veut la faire disparaître.

Les conditions de travail continuent de se dégrader, les négociations salariales sont bloquées à tous les niveaux, même pour des avenants salariaux, aussi minimalistes soient-ils, comme celui prévu pour les salariés de l'Aide à Domicile. Nombreux sont celles et ceux qui préfèrent quitter le secteur sans que d'autres le rejoignent.

Nous refusons cette logique destructrice de droits et exigeons des financements à la hauteur des besoins réels de la population et des travailleurs du secteur pour garantir l'égalité et la justice sociale.

Dans cette situation les organisations syndicales CFTD Santé Sociaux, CFE-CGC Santé sociaux, CFTC Santé Sociaux, FO Action Sociale, SUD Santé Sociaux considèrent que seule l'unité sur la base de revendications claires permettra d'obtenir satisfaction;

unité des organisations syndicales avec les salariés, unité du public et du privé.

C'est le mandat que nous ont donné les milliers de salariés mobilisés avec nous le 1er avril et c'est le mandat que nous portons aujourd'hui.

Refusons la casse organisée de nos métiers, de nos missions, de nos principes !

Nos revendications sont claires :

- Des financements publics garantis, à la hauteur des besoins réels de la population ;
- L'égalité d'accès aux droits, la garantie de la prise en charge et l'accueil inconditionnel de tous les publics ;
- Des financements supplémentaires en urgence à la hauteur des besoins des travailleurs du secteur, permettant notamment :
 - L'augmentation immédiate et significative des salaires prenant en compte a minima la perte de pouvoir d'achat depuis 30 ans ainsi que le versement et le maintien du « Ségur » pour tous ;
 - Le maintien des emplois, l'embauche des personnels qualifiés et diplômés nécessaires et la formation de tous les professionnels ;
 - L'amélioration des conditions de travail ;
 - L'amélioration des droits existants ;
- L'arrêt des fermetures d'établissements, de services, de jour comme de nuit, de lits, de places, etc... et plus largement le maintien de l'offre de soin et d'accompagnement ;
- L'arrêt de la financiarisation et de la marchandisation du secteur, notamment par la tarification à l'acte dans le sanitaire ou la réforme SERAFIN-PH dans le secteur handicap ;
- L'arrêt des exonérations de cotisations sociales et l'abandon du projet de TVA sociale ;
- Le respect du droit de grève, sans réquisition, ni service minimum.

Fortes des mobilisations engagées dans l'unité avec les salariés, les organisations syndicales CFDT Santé Sociaux, CFE-CGC Santé sociaux, CFTC Santé Sociaux, FO Action Sociale, SUD Santé Sociaux appellent l'ensemble des syndicats à organiser des assemblées générales avec les salariés pour définir leurs revendications et construire la réussite d'une grève généralisée de nos secteurs à partir d'octobre.

L'intersyndicale se réunira de nouveau le 3 septembre.

**TOUS UNIS, EN GRÈVE ET DANS L'ACTION
POUR DES MOYENS À HAUTEUR DES BESOINS**

Paris, le 16 juillet 2025



COMMUNIQUÉ AIDE À DOMICILE

EN PÉRIODE D'AUSTÉRITÉ, 34 € PAR MOIS, C'EST TOUJOURS TROP !

Le 23 février dernier, l'avenant 66-2024 de la Branche de l'Aide, de l'Accompagnement, de Soins et Services à Domicile et sa maigre augmentation de 6 points de tous les coefficients était jeté au panier.

Le 15 juillet, le Premier ministre François Bayrou a présenté les axes d'un budget d'austérité d'une brutalité sans précédent.

Ainsi, le 5 août, la pauvre augmentation de salaire de 34,62 € brut par mois pour un temps plein est refusée à l'agrément. L'avenant 68-2025, est lui aussi jeté au panier. Ainsi en ont décidé le gouvernement et les départements de France.

La FNAS FO refuse que les travailleurs de l'aide à domicile, comme tous les autres salariés, voient leur salaire continuer d'être bloqué au nom de ce cadre budgétaire « austéritaire » d'une brutalité sans nom.

La misère salariale est une réalité. Le salaire de base d'un entrant dans le secteur reste à 1777,16 €, soit 24,64 € sous le SMIC pendant 4 ans.

Face à un tel mépris, la FNAS FO invite, sans attendre, les salariés à rejoindre les plus de 300 000 signataires de la pétition intersyndicale - **STOPBUDGETBAYROU.FR** - adressée au Premier ministre par l'intersyndicale : CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, FSU, SOLIDAIRES : <https://www.change.org/p/budget-les-sacrifices-pour-le-monde-du-travail-%C3%A7a-suffit>

La FNAS FO propose que dans l'unité, ses syndicats convoquent partout des assemblées générales, pour définir avec les salariés leurs revendications et ainsi construire ensemble la réussite d'une grève généralisée, dès que possible, pour enfin obtenir satisfaction sur toutes nos revendications :

- L'agrément à compter du 1^{er} janvier 2025 de l'avenant 68-2025 et 69-2025 ;
- Des financements supplémentaires en urgence à la hauteur des besoins des travailleurs du secteur, permettant notamment :
 - L'augmentation immédiate et significative des salaires prenant en compte a minima la perte de pouvoir d'achat depuis 30 ans ainsi que le versement et le maintien du « Ségur » pour tous ;
 - Le maintien des emplois, l'embauche des personnels qualifiés et diplômés nécessaire et la formation de tous les professionnels ;
 - L'amélioration des conditions de travail ;
 - L'amélioration des droits existants ;
- L'arrêt des fermetures d'établissements, de services, de jour comme de nuit, de lits, de places, etc... et plus largement le maintien de l'offre de soin et d'accompagnement ;

- L'égalité d'accès aux droits, la garantie de la prise en charge et l'accueil inconditionnel de tous les publics ;
- L'arrêt de la financiarisation et de la marchandisation du secteur, notamment par la tarification à l'acte dans le sanitaire ou la réforme SERAFIN-PH dans le secteur handicap ;
- L'arrêt des exonérations de cotisations sociales et l'abandon du projet de TVA sociale ;
- Le respect du droit de grève, sans réquisition, ni service minimum.

S'organiser et construire le rapport de force est le seul moyen de faire reconnaître nos métiers indispensables et essentiels pour les personnes les plus fragiles de notre société.

**LES SACRIFICES POUR LES SALARIES DE L'AIDE
À DOMICILE, ÇA SUFFIT !
LES SACRIFICES POUR LE MONDE DU TRAVAIL,
ÇA SUFFIT !**

Le 6 août 2025

”

“

DÉCLARATION DU BUREAU FÉDÉRAL

La Fédération nationale de l'Action Sociale FO est inconditionnellement attachée à la Sécurité Sociale de 1945, pilier de la solidarité et de la protection de l'ensemble des salariés de notre pays. Elle est notre salaire différé et l'outil indispensable au financement d'une partie des établissements et services de l'Action Sociale et de l'Aide à Domicile qui garantit l'égalité des droits à la protection sociale des plus fragiles de notre société.

C'est pourquoi, la FNAS FO exige le retrait du projet Bayrou.

Au nom de l'augmentation des dépenses militaires et de la politique d'austérité budgétaire sans fin, à savoir plus de 40 milliards d'économie annoncée, qui menace directement les établissements et services du soins de la cohésion sociale, ce projet vise à faire payer aux seuls salariés cette politique austéritaire.

Ainsi, il prévoit pour la Sécurité Sociale et nos droits :

- 5 milliards d'euros en moins
- le doublement du plafond des franchises médicales (de 50 à 100 € par an)
- la remise en cause du remboursement d'une partie des soins des salariés ou de leurs ayants droits atteint d'une affection longue durée (ALD)
- la limitation du premier arrêt maladie à 15 jours
- le passage de 3 jours à 7 jours de carence

Mais aussi :

- 4 milliards d'euros d'économie pour l'assurance chômage
- la suppression de 2 jours fériés
- la remise en cause du 1er mai chômé
- la remise en cause de la 5^{ème} semaine de congés payés
- 1,7 milliards d'économie pour « la solidarité, l'insertion et l'égalité des chances »
- 1,7 milliards en moins pour le ministère du travail
- la poursuite des suppressions d'emplois dans la fonction publique et la volonté de remettre en cause le CDI dans le cadre d'une future loi travail

Pendant ce temps, nos employeurs, le patronat dans son ensemble ont pu bénéficier en 2024 d'exonérations de cotisations sociales à hauteur de 89 milliards et de plus de 211 milliards d'euros d'aide publique sans contrepartie. Et les actionnaires des 40 plus gros groupes français ont perçus en 2024, 98,2 milliards d'euros alors que la crise inflationniste a aussi mis à mal le pouvoir d'achat et dégradé les conditions de vie des salariés soumis aux blocages des salaires.

La FNAS FO n'est pas dupe de la tentative de poursuite du projet de pillage de la Sécurité Sociale. Elle n'est pas dupe comme les millions de salariés qui en 2023, dans l'unité avec les confédérations syndicales, se sont mobilisés et se sont élevés en 2023 contre le projet MACRON/BORNE de remise en cause de nos droits à la retraite.

Face à ces graves menaces contre la Sécurité Sociale dont la TVA sociale fait partie, la FNAS FO appelle l'ensemble des salariés à se réunir avec leurs syndicats dans le cadre d'assemblées générales, dans l'unité, pour organiser au plus vite la nécessaire riposte, par tous les moyens y compris par la grève. **L'heure est à la riposte et à la reconquête de nos droits.**

**POUR LE RETRAIT DU PROJET BAYROU
POUR LA DEFENSE DE LA SECURITE SOCIALE DE 1945
POUR L'AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES**

Le 28 août 2025

”





APPEL À LA MOBILISATION !

Les organisations syndicales **CFE-CGC Santé Social, CFDT Santé Sociaux, CFTC Santé Sociaux, CGT FNPOS, Union Fédérale de l'Action Sociale CGT, Union Fédérale Santé Privée CGT, CGT PJJ, FO Action Sociale, FO Santé Privée, SUD Santé Sociaux** se sont réunis le mercredi 3 septembre 2025.

Notre constat n'a pas changé.

L'austérité budgétaire continue de s'aggraver et de s'amplifier. Ainsi ce sont 40 milliards d'euros d'économie supplémentaires pour les financements publics qui sont annoncés. Les baisses de financement dans les établissements et services se poursuivent et continuent ainsi de dégrader tout le secteur de la santé et de la cohésion sociale (sanitaire, social, médico-social, aide à domicile, insertion, ...).

Restent bloquées les négociations salariales dans les branches professionnelles. L'année blanche est déjà en cours. Ainsi, les avenants salariaux, même minimalistes, comme celui prévu pour les salariés de l'Aide à Domicile, ont été refusés à l'agrément.

Se poursuivent et se préparent les attaques contre la Sécurité Sociale de 1945 qui garantit à chacun qu'en toutes circonstances il disposera des moyens nécessaires pour assurer sa subsistance et celle de sa famille dans des conditions décentes, qui finance une partie de notre secteur, et qui constitue notre salaire différé et socialisé. Le projet gouvernemental de TVA sociale veut la faire disparaître, nous le refusons.

Nos revendications sont claires :

- Des financements publics garantis, à la hauteur des besoins réels de la population ;
- L'égalité d'accès aux droits, la garantie de la prise en charge et l'accueil inconditionnel de tous les publics ;
- Des financements supplémentaires en urgence à la hauteur des besoins des travailleurs du secteur, permettant notamment :
 - L'augmentation immédiate et significative des salaires prenant en compte a minima la perte de pouvoir d'achat depuis 30 ans ainsi que le versement et le maintien du « Ségur » pour tous ;
 - Le maintien des emplois, l'embauche et la formation de personnels qualifiés et diplômés
 - L'amélioration des conditions de travail ;
 - L'amélioration des droits existants et des garanties collectives ;
- L'arrêt des fermetures d'établissements, de services, de jour comme de nuit, de lits, de places, etc... et plus largement le maintien de l'offre de soin et d'accompagnement ;

- L'arrêt de la financiarisation et de la marchandisation du secteur, notamment par la tarification à l'acte dans le sanitaire ou la réforme SERAFIN-PH dans le secteur handicap ;
- L'arrêt des exonérations de cotisations sociales et l'abandon du projet de TVA sociale ;
- Le respect du droit de grève, sans réquisition ;
- Le retrait du projet BAYROU ;
- La défense de la Sécurité Sociale de 1945 ;
- Le retrait de la réforme des retraites MACRON/BORNE.

Fortes des mobilisations engagées dans l'unité avec les salariés, des différents appels dont l'appel des confédérations le 18 septembre 2025, les organisations syndicales CFE-CGC Santé Social, CFDT Santé Sociaux, CFTC Santé Sociaux, CGT FNPOS, Union Fédérale de l'Action Sociale CGT, Union Fédérale Santé Privée CGT, CGT PJJ, FO Action Sociale, FO Santé Privée, SUD Santé Sociaux invitent l'ensemble de leurs syndicats à organiser des assemblées générales avec les salariés pour définir et porter leurs revendications et construire la réussite d'une grève généralisée de nos secteurs et dans l'interprofessionnel.

Paris, le 5 septembre 2025



MOBILISATION DU 18 SEPTEMBRE 2025

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière est solidaire de l'appel interprofessionnel de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière et des autres organisations syndicales pour une mobilisation le 18 septembre 2025.

La SFR soutient toutes les actions, grèves et manifestations contre ce projet de budget austéritaire, la remise en cause des droits, la réduction de 5 Mds sur la Sécurité Sociale, 4 Mds d'économie sur l'assurance chômage, la suppression de 2 jours fériés.

Non, les salariés et les retraités ne sont pas responsable de la dette, c'est la politique du Président de la République qui a accéléré le déficit depuis 2017 avec les cadeaux faits aux plus riches (les actionnaires des 40 plus gros groupes français ont encore perçu en 2024 98,2 milliards d'euros), les exonérations de cotisations sociales à hauteur de 89 milliards et 211 milliards d'euros d'aide publique sans contrepartie.

C'est donc vers eux qu'il faut se tourner pour compenser le déficit.

Dans ce projet gouvernemental, les retraités sont encore dans le viseur avec les attaques sur la Sécurité Sociale, l'augmentation des franchises médicales, la remise en cause de l'ALD.

La SFR est solidaire de nos camarades salariés à qui on propose la limitation du premier arrêt de travail à 15 jours, le passage des jours de carence de 3 à 7 jours, la suppression de 2 jours fériés, la remise en cause de la 5ème semaine de congés payés, c'est inacceptable.

La SFR exige toujours l'abrogation de la réforme des retraites Macron/Borne 2023 et le maintien de l'âge de départ à la retraite à 62 ans pour un retour à 60 ans.

La SFR condamne fermement les intentions du gouvernement de supprimer l'abattement de 10 %, de reprendre le gel des retraites et des pensions et une hausse de la CSG.

La SFR défend le pouvoir d'achat fortement dégradé depuis 2014 par la non- compensation de l'inflation, l'augmentation de la CSG en 2017.

Venez nombreux le 18 septembre 2025 participer aux manifestations pour obtenir le Retrait du projet gouvernemental, pour la Défense de la Sécurité Sociale de 1945, pour une augmentation générale des salaires et des retraites.

Le Secrétaire de la Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO, le 10 septembre 2025

”

“

**DÉCLARATION LIMINAIRE FO CMP 66 CHRS
DU 11 SEPTEMBRE 2025**

RENTÉE 2025 : POUR L'OUVERTURE IMMEDIATE DES NÉGOCIATIONS

La situation dans laquelle se trouvent les salariés du secteur social et médicosocial est alarmante.

La FNAS FO dénonce le blocage des négociations et la mise en péril du paritarisme.

En effet, les positions et décisions prises par les employeurs portent gravement atteinte aux droits des salariés du secteur et accompagnent les politiques d'austérités des gouvernements successifs.

Depuis 20 ans, les employeurs refusent systématiquement de négocier et d'améliorer les dispositions conventionnelles. Ils refusent leur mise en conformité au mépris des obligations légales.

La grande majorité des propositions des organisations syndicales ont ainsi été rejetées au prétexte de la négociation d'une hypothétique CCUE.

Aujourd'hui, leur entêtement a pour conséquences :

- **La mise en péril des régimes de prévoyance 66 et CHRS au 31 décembre 2025 ;**
- **L'absence totale de négociations de la fusion imposée des accords CHRS avec la CCNT66, alors que l'échéance de 5 ans pour négocier un accord arrive à son terme en aout 2026.**

La FNAS FO rappelle son attachement indéfectible au paritarisme et au maintien et à l'amélioration de toutes les Conventions Collectives du secteur à but non lucratif.

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

LA FNAS FO revendique :

- **L'ouverture immédiate de négociations pour le lancement d'un appel d'offres d'un régime de prévoyance 66-CHRS**
- **L'ouverture immédiate de négociations pour réviser le nouveau champ conventionnel fusionné 66-CHRS sur la base du projet FO de classification, dans le cadre d'un accord de fusion qui reprend le meilleur des conventions collectives existantes et pour le maintien et l'amélioration des droits ;**
- **Un calendrier de réunions établi paritairement et les moyens nécessaires pour la négociation.**

”

Notre histoire



LA SÉCU, ELLE EST À NOUS !

Le 13 juin 2025, Lydie LOYER, militante de la Sécurité Sociale intervenait lors du congrès de son Union départementale du Morbihan pour rappeler le contexte et les camarades qui ont fait la Sécurité Sociale, notre Sécurité Sociale qui a 80 ans cette année.

En connaissant mieux notre histoire nous sommes mieux à même de résister, défendre notre avenir, en particulier cette conquête majeure issue des combats de la classe ouvrière, **notre salaire différé : la Sécurité Sociale.**

Nous n'oublions pas, comme l'a rappelé dernièrement notre confédération, que « *le coût élevé des exonérations de cotisations sociales patronales, estimé entre 77 et 88 milliards d'euros en 2025, fragilise le financement de la Sécurité Sociale sans effet démontré sur l'emploi ou les salaires.* » Oui, « *ces exonérations, compensées par des recettes fiscales (TVA, CSG), font peser le financement du système social davantage sur les salariés et les consommateurs, remettant en cause la logique de solidarité fondée sur la cotisation.* »

Dès lors « *la dette est donc, avant tout, une dette patronale et non sociale.* »

C'est pourquoi notre Fédération revendique, encore et toujours : **le retour à la Sécurité Sociale de 1945, financée par les seules cotisations ; l'arrêt et le remboursement des exonérations des cotisations sociales ainsi que l'abandon du projet de TVA sociale.**

En attendant d'obtenir satisfaction, bonne lecture et merci à Lydie de nous avoir autorisé à publier son intervention.

« C'est dans la clandestinité, au Perreux en 1936, que la CGT se réunifie, confédérés de la CGT et unitaires CGTU. Dans ce contexte **Georges BUISSON**, Secrétaire Confédéral de la CGT, est chargé d'élaborer un plan de sécurité sociale.

A la fin 1943, il **soumet à l'assemblée** constitutive d'Alger, siège de celle-ci, **un plan complet de sécurité sociale prévoyant :**

- **la couverture par un système unique de l'ensemble des risques maladie, accidents du travail, maladies professionnelles, maternité, invalidité et vieillesse mais aussi chômage ;**
- **la gratuité complète des soins et une gestion intégrale par les assurés.**

Cependant, l'assemblée ne suivra pas intégralement ce plan, ce projet se heurte à l'opposition de la mutualité française, de la CFTC, de l'église catholique et du patronat, des artisans et commerçants.

Le programme d'action du Conseil National de la Résistance est adopté le 15 mars 1944 et prévoit :

« Un plan complet de Sécurité Sociale visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence dans tous les cas où ils sont incapables de se les procurer par le travail, avec gestion appartenant aux représentants des intéressés et de l'Etat ».

Il n'empêche que la situation révolutionnaire à la libération permet à la classe ouvrière d'imposer la création de la Sécurité Sociale assise sur le financement par des cotisations obligatoires.

L'ordonnance fondatrice du 4 octobre 1945 rédigée par **Pierre LAROCHE** est copie conforme, avec quelques restrictions, du projet d'ordonnance de juillet 1945 rédigé par Georges BUISSON. **Ambroise CROIZAT**, alors Ministre du travail et de l'emploi a fait voter l'ordonnance mais n'a fait que reprendre l'initiative de **Alexandre PARODI** qui institua une équipe ministérielle chargée de travailler sur les mesures du CNR, dont la mise en place de la Sécurité Sociale.

Ces restrictions sont le chômage, l'instauration du ticket modérateur de 20 %, les indemnités journalières limitées à 50 % pendant 12 mois, des retraites calculées sur la base de 50 % du salaire antérieur et limitées à 50 % du plafond, l'introduction des patrons dans les conseils d'administration à raison d'un quart.

Delà, sont créés les mutuelles, les retraites complémentaires, le régime d'assurance chômage en 1958.

Comprenons le caractère révolutionnaire de cette grande conquête sociale : la solidarité remplace la charité et l'assistance.

Les ordonnances de 1967 transforment cette caisse unique en 3 caisses distinctes :

- la CNAMTS, Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés,
- la CNATVS, Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés,
- la CNAF, Caisses Nationale d'Allocations Familiales,
- l'ACOSS, Agence Centrale de recouvrement des Organismes de Sécurité Sociale assure le financement.

C'est à la fois l'étatisation et l'éclatement de la Sécurité Sociale.

En 1994, la Ministre **Simone VEIL** crée la Branche des risques professionnels.

Par ailleurs, la majorité syndicale dans les conseils d'administration disparaît au profit d'une parité assurés/employeurs.

Mais qu'en est-il aujourd'hui, 80 ans après ?

Notre système de protection sociale est plus que menacé :

Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale, PLFSS, Contrats d'Objectifs et de Gestion, COG, 49:3, mise en place de la Contribution Sociale Généralisée, CSG en 1991 par ROCARD, payée par les salariés et les retraités... sont autant d'armes utilisées pour détruire la Sécurité Sociale.

C'est la programmation d'une destruction méthodique de la Sécurité Sociale basée sur du salaire différé.

A l'automne 1995, le Ministre **JUPPE** publie un plan pour en finir avec la Sécu et particulièrement avec les régimes particuliers.

Si les grèves massives n'ont pas permis au gouvernement de liquider les régimes spéciaux, en avril 1996 les ordonnances **JUPPE** ont porté un coup dur à la Sécurité Sociale :

- c'est la mise en place des **COG** qui dictent les budgets des caisses nationales, déclinés aux caisses locales,
- c'est la création des **URCAM**, Unions Régionales des Caisses d'Assurance Maladie en vue de fusionner tous les régimes,
- c'est aussi la création des **ARH**, Agences Régionales d'Hospitalisation, bras armé de l'État pour diminuer les dépenses hospitalières.

En 2004, les administrateurs sont devenus des conseillers, ils ne gèrent plus, ils donnent leur avis. Cette même année, **DOUSTE-BLAZY** crée le médecin traitant, instaure le parcours de soins et impose les franchises de 1 € sur l'ensemble des soins médicaux !

En 2009, la loi HPST, Hôpital Patients Santé Territoire de Mme BACHELOT, s'attaque aux budgets des hôpitaux et accentue le pouvoir de l'État dans la Sécurité Sociale. Les ARS, Agences Régionales de Santé, remplacent les ARH et imposent les restrictions budgétaires dans toutes les régions.

Après la **loi FILLON de 2003** qui allonge la durée de cotisation pour avoir la retraite, la **loi WOERTH de 2010** aggrave la situation en passant à 43 annuités et repoussant l'âge de départ à 62 ans.

Et depuis, **les attaques contre la Sécurité Sociale s'accroissent, les franchises payées par les malades ont doublé, les remboursements diminuent, le remboursement des soins dentaires est passé de 70 % à 60 %, les indemnités journalières sont sur la sellette avec des contrôles sur les médecins prescripteurs mais aussi sur les assurés sociaux. Désormais, le droit d'être malade est subordonné au revenu.**

Concrètement, le texte prévoit d'abaisser le droit à indemnisation de 53 € à 41 € soit 12 € de perte. Soit, vous continuez à travailler en étant malade, soit, vous êtes en arrêt et perdez 12 € par jour d'Indemnités Journalières. Ce décret du 20 février 2025 abaissant le plafond des IJ de Sécurité Sociale entre en vigueur au 1er avril 2025.

La mise en place du 100 % santé n'est qu'une voie pour diminuer les dépenses de santé. Par exemple, pour l'optique, si vous ne faites pas le choix d'accepter des lunettes ciblées, la base de remboursement est de 0,05 centime d'€ ? A quand les forfaits de remboursement pour les soins, les indemnités journalières, l'hospitalisation ?

Le CNLE (Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale) vient de rendre un avis très critique sur la réforme du RSA et le nouveau régime de sanctions dénommé « suspension-remobilisation ». Ces dispositions

prévues par un prochain décret s'inscrivent dans le cadre de la loi plein emploi visent à suspendre le RSA en cas de non-respect du contrat d'engagement de 15 heures d'activité hebdomadaire. Elles risquent d'être appliquées sans discernement compte tenu de l'aspect multidimensionnel de la pauvreté.

Le CNLE redoute une stigmatisation accrue des bénéficiaires du RSA avec une surenchère de radiations et privations de droits par l'opérateur France Travail afin d'atteindre l'objectif du plein emploi. Comme dans l'avis de la CNCDH (Commission nationale consultative des droits de l'homme), le CNLE dénonce le caractère disproportionné de ces sanctions qui contreviennent à la fois aux dispositions figurant dans le préambule de la constitution du 27 octobre 1946 et celles de l'article 1 de la Charte sociale européenne prévoyant « des moyens convenables d'existence pour les personnes se trouvant dans l'incapacité de travailler et le droit à une insertion sociale et professionnelle librement choisie. »

Pour FO, la PLFSS pour 2025 met en évidence des déséquilibres budgétaires persistants, avec un déficit global de 22,1 milliards d'euros prévu pour 2025. Ce déficit concerne principalement les Branches maladie (-15,4 Mds €) et vieillesse (-7,5 Mds €), malgré des hausses de recettes modérées.

FO critique la tendance des gouvernements successifs à fiscaliser le financement de la Sécurité Sociale, en réduisant la part des cotisations sociales au profit d'une logique de financement par l'impôt (CSG, TVA sociale..).

Dans les caisses d'allocations familiales, la solidarité à la source lancée par Mme **Catherine VAUTRIN**, Ministre du travail, de la santé, de la solidarité et de la famille, est une véritable attaque contre les familles et engendre des baisses considérables des droits, mais aussi ce seront 20 000 postes d'agents CAF supprimés, tout cela au nom d'une pseudo « solidarité à la source ».

C'est la Sécu que l'on assassine !

La fermeture des centres de santé et de leurs services constitue une menace directe pour l'accès aux soins et de prévention. Ces fermetures s'accompagnent de plans de licenciements, tant chez les soignants que les administratifs, c'est une offensive contre les assurés les plus précaires.

A la tentative de l'UNCASS de retirer l'autonomie d'exercice aux médecins conseil de la Sécurité Sociale et de les soumettre aux budgets des CPAM, le Conseil Constitutionnel n'a pas validé l'article du texte proposé, et heureusement. En effet, cela signifierait que les décisions des médecins conseil de justifier, ou non, les arrêts de travail, les mises en invalidité seraient dépendantes des moyens financiers de la CPAM qui, depuis les lois de Financement de la Sécurité Sociale, ne cessent de diminuer. Quid des assurés malades, en accident du travail, en maladie professionnelle, en invalidité qui verraient leurs droits à être pris en charge soumis à des objectifs financiers !

Et aujourd'hui, ce gouvernement veut s'attaquer aux ALD (Affections de Longue durée) alors qu'elles concernent des assurés gravement malades.

Aujourd'hui, notre grande dame, la Sécurité Sociale, a 80 ans, elle faiblit sous les coups portés sur elle depuis sa naissance par les gouvernements successifs, le patronat et certaines centrales syndicales.

Cette vieille dame a besoin de nous pour continuer à protéger la population contre les risques de la vie ! A FORCE OUVRIERE, elle est notre fille, nous avons l'obligation de l'aider, de lui apporter sa canne pour poursuivre son chemin.

La Sécu, elle est à nous, on s'est battu pour la gagner, on se battra pour la sauver !

La Sécu mérite sa grève générale jusqu'à son rétablissement de 1945, et cela dans l'urgence, pas dans des lustres. »

”

“

« VIVE LA RÉPUBLIQUE SOCIALE !
VIVE L'ÉMANCIPATION DES TRAVAIL-
LEURS ! »

En 2025, nous fêtons les 130 ans de la Confédération Générale du Travail. Il s'agit de notre anniversaire. Du 23 au 28 septembre 1895, le VII^e Congrès national corporatif de Limoges fonde la Confédération générale du Travail (CGT). Cette initiative vise à réduire l'émiettement des organisations ouvrières à partir de la Fédération des syndicats et celle des bourses du travail. Des hommes et des femmes libres se sont réunis pour décider de s'organiser au-delà des corporatismes pour construire un monde meilleur.

Et comme l'ont proclamé d'autres camarades en 1948, nous poursuivons la véritable CGT, en témoigne le préambule des statuts de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière, en proclamant que nous sommes « *les véritables continuateurs du syndicalisme ouvrier.* »

Conseil national ouvrier

VII^e CONGRÈS NATIONAL

DES

Chambres Syndicales, Groupes Corporatifs
Fédérations de Métiers
Unions et Bourses du Travail

CAMARADES,

Mille six cent soixante-deux organisations ouvrières, représentées au Congrès de Nantes 1894, ont donné mandat à la Fédération des Syndicats ouvriers de Limoges et du Centre d'organiser le VII^e Congrès corporatif.

La Commission d'organisation nommée à cet effet, et d'accord avec le Conseil national siégeant à Nantes, a décidé que le congrès aurait lieu du 23 au 28 septembre inclus.

TRAVAILLEURS,

Vous viendrez à ces assises du travail, étudier et discuter les questions qui intéressent à un si haut degré le présent et l'avenir du prolétariat français.

Par l'étude sérieuse et approfondie de ces questions, vous montrerez aux classes dirigeantes que les ouvriers sont dignes et capables de prendre en mains la direction des affaires qui sont gérées depuis si longtemps par la classe bourgeoise au détriment de la classe laborieuse.

CAMARADES SYNDIQUÉS,

En face de l'union du capital, et devant les mesures de réaction qui se préparent, il faut à tout prix que le Syndicat auquel vous appartenez soit représenté.

Par votre présence au Congrès de Limoges, vous

Fédération des Syndicats Ouvriers de Limoges et du Centre

**VII^e CONGRÈS NATIONAL
CORPORATIF**

Des Chambres Syndicales, Groupes Corporatifs, Fédérations de Métiers,
Unions et Bourses du Travail

SALLE DES CONFÉRENCE

Samedi, 21 Septembre. — Ouverture du Congrès des Métallurgistes

SALLE DU CAFÉ DE PARIS

Dimanche, 22 Septembre, à 9 heures du soir. — Planché d'adieu aux
délégués Métallurgistes, sous la présidence du citoyen LAURENCE,
Député et Maire de Limoges.
Réception des délégués au grand Congrès national.

ÉPIQUE AUX ÉPÉTESONS DES CHARENTAIS

Lundi, 23 Septembre. — Ouverture du Congrès.
Mardi, 24 Septembre. — Banquet et Fête de nuit donnée au Châteauneuf
des délégués.

DES AFFICHES ANNONCERONT LE LIEU OÙ SE DONNERA LA FÊTE

Pendant la durée du Congrès des réunions publiques seront organisées

Des cartes d'adhésion au Congrès seront reçues à la disposition des Secrétaires de quartier

Le programme du Congrès sera communiqué par la presse à tout prix

Des listes de cartes d'adhésion seront envoyées aux adhérents et non de la Fédération, à un
délai de la Fédération.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

”



Avez-vous déjà réalisé votre désignation de bénéficiaires ?

Pour accéder à ce service, complétez
le formulaire en ligne.



www.ag2rlamondiale.fr/sante-prevoyance/tous-nos-services/service-en-ligne-designation-des-beneficiaires



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Ateliers et chantiers d'insertion



NÉGOCIATIONS : LE SYNESI JOUE LA RUPTURE, LA FNAS FO EXIGE LE RESPECT DU DIALOGUE SOCIAL

La situation dans notre Branche des Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) a pris une tournure aussi grave qu'inacceptable. Par deux courriers datés des 8 avril et 6 mai 2025, le syndicat patronal SyNESI a décidé unilatéralement de suspendre sa participation à toutes les négociations en cours au sein de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI). Cette politique de la chaise vide, présentée sous le prétexte fallacieux d'une nécessaire discussion sur la "méthode de travail", n'est rien de moins qu'un chantage visant à contourner les revendications légitimes des salariés.

Face à cette manœuvre, Force Ouvrière, aux côtés de la CGT et de Solidaires, a opposé une fin de non-recevoir et rappelé le patronat à ses obligations.

Une suspension au prétexte fallacieux de la "méthode"

Dans ses courriers, le SyNESI exprime ses "regrets quant à la situation actuelle du dialogue social" et propose de "suspendre provisoirement toutes les négociations" pour "repandre les discussions sur la méthode de travail".

Pour Force Ouvrière, cette proposition est dilatoire et infondée. Faut-il le rappeler au SyNESI ? Notre Branche est déjà dotée d'un Règlement Intérieur des instances paritaires, qu'ils ont eux-mêmes signé le 19 novembre 2023. Ce texte définit très clairement les règles du jeu : convocation, ordre du jour, prise de décision. Vouloir aujourd'hui un "accord de méthode" revient à ignorer le cadre existant pour s'y soustraire.

La réponse ferme de l'intersyndicale FO-CGT-Solidaires

Face à ce qui constitue une entrave au dialogue social, notre intersyndicale a adressé une réponse claire au Président du SyNESI

le 28 mai 2025. Nous avons dénoncé leur décision unilatérale et affirmé que la responsabilité du blocage leur incombe entièrement.

En se retirant de la CPPNI, le SyNESI paralyse l'instance, bafoue le principe du paritarisme et empêche toute avancée sur les dossiers cruciaux :

- **Négociations obligatoires** (salaires, conditions de travail, etc.).
- **Évolution de notre convention collective** (IDCC 3016).
- **Risque de fusion de notre Branche** par le Ministère du Travail en cas d'inactivité prolongée.

Notre mandat est clair : négocier du droit supplémentaire pour tous les salariés. Ce n'est pas en organisant des réunions bilatérales ou en tentant d'imposer un accord de méthode que le SyNESI répondra à nos revendications.

Une posture patronale qui se généralise

Cette tactique de blocage n'est malheureusement pas un cas isolé. Le 27 mai 2025, dans le secteur sanitaire, social et médico-social (3SMS), l'organisation patronale AXESS a également annoncé la suspension de sa participation aux négociations sur la Convention Collective Unique Étendue (CCUE), prétextant l'absence d'engagement financier des pouvoirs publics. Dans ce secteur comme dans le nôtre, les employeurs tentent de fuir leurs responsabilités de négociateurs.

La position ambiguë de la CFDT

Lors de la CPPNI du 3 juin, la CFDT a fait une déclaration liminaire pour se désolidariser de notre initiative. Jugeant notre position comme relevant du "bras de fer", elle a refusé de cosigner notre courrier commun. Nous prenons acte de cette "autre voix syndicale" qui semble préférer les "groupes de travail" à un rapport de force nécessaire face à un patronat qui ferme la porte. Pour FO, l'objectif n'est pas le "bras de fer" pour le plaisir, mais bien de défendre les intérêts des salariés lorsque le dialogue loyal est rompu par la partie patronale.

Force Ouvrière ne cédera pas au chantage !

La manœuvre du SyNESI est un échec. Lors de la CPPNI du 3 juin, face à notre détermination, l'organisation patronale a affirmé vouloir "réenclencher le plus vite possible les discussions". Nous avons pris note.

FO, avec l'intersyndicale, maintient ses exigences et demande la reprise immédiate et inconditionnelle des négociations sur la base de nos revendications :

→ **L'ouverture de négociations loyales sur les classifications**, avec la reconnaissance des diplômes et le retrait de leur projet basé sur des "critères classants".

- **Une revalorisation significative des salaires**, avec une augmentation de la valeur du point à 8 €, l'attribution des 183 € net pour tous et une véritable progression de carrière.
- **L'amélioration des droits syndicaux et des conditions de travail.**

La prochaine CPPNI est fixée au **30 septembre 2025** et aura à son ordre du jour la "reprise du dialogue social". La FNAS FO y portera, comme toujours, la voix des salariés. Nous ne nous laisserons pas intimider et nous utiliserons tous les leviers à notre disposition pour que le droit des salariés soit respecté.

Véronique MENGUY
Conseillère Fédérale

David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint

”



Uniques, ensemble.

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

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

Nous sommes tous différents, et nos différences nous réunissent.

Mieux, elles nous réussissent.

SANTÉ | PREVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 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



L'APPLICATION DES CONTREPARTIES EST OBLIGATOIRE

En 2011, FO n'a pas signé le contenu de cette Convention Collective de la Branche de l'Aide à domicile. Cependant, ce texte représente la loi pour les salariés de la Branche. Aujourd'hui, nous en réclamons l'application et tout particulièrement, les contreparties qui y sont mentionnées. Dans cette convention collective certains articles sont dérogoires au Code du travail. Ils ont donc conduit à l'**instauration de contreparties** visant à assurer la protection des droits des salariés.

Les contreparties doivent strictement favoriser les intérêts des salariés. Elles maintiennent un équilibre entre les exigences des employeurs et nos droits de salariés.

Au-delà de leurs objectifs de compensations légales, leur RESPECT garantit une relation de travail équitable. L'application de ces contreparties est cruciale. Il en va de la RECONNAISSANCE des travailleurs et des travailleuses du secteur.

Il est inadmissible que les impératifs économiques - avancés par les employeurs et les financeurs - ne servent de prétexte pour affaiblir ou contourner les contreparties « légales ».

La santé, la rémunération et les conditions de travail des salariés ne sont pas la « variable d'ajustement » des équilibres financiers de l'État. Gardons à l'esprit que cette austérité budgétaire qui nous est imposée sert à financer l'économie de guerre !!

Qu'est-ce qu'une contrepartie ?

Une contrepartie peut être définie comme une obligation, un avantage ou une compensation accordée en échange d'une concession ou d'une obligation par une autre partie. Elle vise à équilibrer les droits et devoirs entre les employeurs et les salariés, garantissant ainsi une certaine justice dans les relations de travail.

Pourquoi les contreparties sont importantes ?

Les contreparties permettent à chaque partie de sentir qu'elle **reçoit quelque chose de valeur en échange de ce qu'elle offre.**

Les contreparties sont un élément fondamental des négociations « réussies ». En comprenant et en utilisant les contreparties efficacement, nous pouvons améliorer nos compétences en négociation et obtenir des résultats plus satisfaisants.

Quels articles mentionnent une contrepartie dans la bad ?

Article 13. TITRE V. Les interruptions (= Article 24 de l'accord de modulation du 30 mars 2006).

Pour les salariés à temps partiel et par dérogation aux dispositions légales, le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées dans une même journée ne peut être supérieur à 3. La durée totale de ces interruptions ne peut excéder 5 heures.

De façon exceptionnelle, la durée totale des interruptions peut excéder 5 heures au maximum pendant cinq jours sur deux semaines.

Les parties conviennent, dans le contrat ou dans l'avenant au contrat, d'une contrepartie parmi les suivantes :

- *L'amplitude de la journée ne dépasse pas 11 heures,*
- *Le salarié bénéficie de deux jours de repos supplémentaires par année civile,*
- *Les temps de déplacement qui auraient été nécessaires entre chaque lieu d'intervention si les interventions avaient été consécutives, sont assimilés à du temps de travail effectif.*

Article 37. Titre V. Programme indicatif de la répartition de la durée du travail et délai de prévenance. (= Article 5 de l'accord de modulation du 30 mars 2006).

...] Les plannings sont notifiés au salarié au moins 7 jours avant le 1er jour de leur exécution. Afin de mieux répondre aux besoins des usagers, de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité, et d'assurer une continuité de service, les changements des horaires de travail peuvent être modifiés dans un délai inférieur à 7 jours et dans la limite de 4 jours, sauf pour les cas d'urgence cités ci-dessous. [...]

...] Délai de prévenance inférieur à 7 jours : En contrepartie d'un délai de prévenance inférieur à 7 jours, le salarié a la possibilité de refuser 4 fois par année de référence la modification de ses horaires sans que ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. [...]

Modulation du temps de travail article 15 de l'accord de modulation du temps de travail :

En contrepartie à la modulation du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 50 heures par salarié et par an. L'employeur ne peut imposer plus de 50 h supplémentaires par an sans enclencher au préalable une demande d'autorisation à l'inspection du Travail.

Article 41. Les heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel ne peut être supérieur au tiers de la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail prévue dans son contrat.

En contrepartie, le salarié a la possibilité de refuser au maximum deux fois par année civile ou toute autre période de 12 mois choisie par l'employeur, d'effectuer les heures complémentaires telles que prévues au contrat de travail, sans que

son refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Ces refus doivent être notifiés par écrit à l'employeur.

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Article 26. Accord de modulation : Contrepartie à la mise en place du temps partiel modulé

En contrepartie à la mise en place du temps partiel modulé, pourra être indiqué au contrat de travail du salarié le principe d'une plage de non-disponibilité du salarié, dans la limite d'une journée ouvrable par semaine.

En contrepartie à la mise en place du temps partiel modulé, pourra être indiqué au contrat de travail du salarié le principe d'une plage de non-disponibilité du salarié, dans la limite d'une journée ouvrable par semaine.

Si l'employeur demande au salarié de venir travailler pendant cette plage de non-disponibilité, le salarié est en droit de refuser l'intervention sans que lui soit opposable le nombre de refus indiqués à l'article 5 du présent accord.

Avec la FNAS FO, défendons nos droits et exigeons l'application des contreparties à la faveur du travailleur et de la travailleuse car c'est bien « NOUS » qui subissons les contraintes liées au travail !

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe



BAD nos contreparties

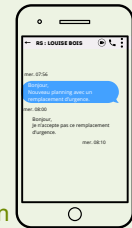
Délai de prévenance



En contrepartie d'un délai de prévenance inférieur à 7 jours, le salarié peut refuser 4 fois par année de référence la modification de ses horaires sans que ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Intervention d'urgence

Un jour de congé supplémentaire par année de référence. + Refus possible jusqu'à 4 fois par an



Interruption quotidienne d'activité

Les parties conviennent du choix d'une contreparties soit :

- Amplitude maximale de la journée à 11h
- 2 jours de repos supplémentaires
- Temps de déplacement reconstitués



Mise en place du temps partiel modulé

Le principe d'une plage de non-disponibilité du salarié peut être indiqué dans le contrat de travail, limité à une journée ouvrable par semaine.

Contingent heures sup

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 50 heures. Si + de 50 h supplémentaires par an **demande d'autorisation** à l'inspection du Travail.



www.fnasfo.fr





SALAIRE : LE NERF DE LA GUERRE

La commission de recours

À l'initiative de FO, une commission de recours s'est mise en place en début d'année. L'arrivée de la nouvelle classification en 2024 a généré quelques désaccords. Six réunions plus tard, un constat s'impose : la détermination du salaire est essentiellement à la main des employeurs.

La motivation principale de la saisine de la commission de recours est quasi toujours exclusivement la question du salaire. Avec elle, celle de la reconnaissance effective du travail réel est aussi en jeu. Désaccord sur la pesée de l'emploi, sur la détermination de l'emploi-repère, avec en trame de fond l'interprétation même des positionnements dans les différents critères constituant la pesée.

Procédure de saisine de la commission : ce que dit la Convention Collective ALISFA

CHAPITRE XII

SYSTEME DE CLASSIFICATION

Article 6 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.

Pour résumer la procédure, **une première étape** consiste à saisir son employeur pour demander la révision de sa classification. Attention toutefois à bien mesurer et analyser la situation. Seuls les éléments contenus dans ce premier recours pourront faire l'objet d'une interprétation par la commission de recours nationale. Si des éléments avaient échappé à votre analyse, ils ne pourraient être ajoutés à la contestation. **La seconde étape** consiste à saisir la commission de recours obligatoirement par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative dans la Branche.

Nous avons obtenu dans la discussion avec les autres organisations syndicales de salariés qu'une position de « collègue » puisse être établie. En l'occurrence, l'organisation syndicale qui porte le dossier de recours défend le dossier en premier lieu et rédige les éléments constitutifs du procès-verbal. Les positions du collègue salariés et du collègue employeurs seront ensuite consignées dans un procès-verbal. Ce procès-verbal fait mention des éventuels points d'accord mais le plus fréquemment, nous en avons fait l'expérience, des points de désaccord.

Les modalités de discussion et de procédure de cette commission de recours ont été formalisées et sont à présent fixées. Nous pouvons aujourd'hui affirmer que la nouvelle classification (plus encore que l'ancienne) n'a pas pour vocation de rétribuer le travail réel mais bien le travail prescrit, uniquement le travail prescrit. Les éléments permettant d'établir la pesée de l'emploi et l'emploi-repère auxquels le salarié est rattaché sont fixés intégralement par l'employeur à travers notamment la fiche de poste. Ce qui déborde du cadre fixé, ce qui dépasse la définition de l'emploi prescrit par l'employeur, n'est pas pris en compte et n'est donc pas rémunéré en tant que tel. De ce mécanisme confirme bien entendu ce que nous savions déjà et ce pourquoi nous nous étions opposés à cette classification : ce n'est plus le diplôme, ni la qualification, qui détermine le salaire, mais exclusivement les compétences mises en œuvre dans le seul cadre de la définition de l'emploi.

L'indemnité de maintien de salaire

Pour rappel, le passage à la nouvelle classification en janvier 2024 a nécessité la mise en place d'une indemnité de maintien de salaire. Cette indemnité intervient dès lors que le salaire selon la nouvelle classification est inférieur au précédent.

Cette indemnité est réduite lorsque la « pesée » de l'emploi augmente. Ce mécanisme empêche en conséquence au salaire d'augmenter comme il le devrait lorsque le salarié concerné se voit confié des tâches ou missions supplémentaires.

L'observatoire de Branche a formalisé un document de synthèse sur l'impact de la mise en place de la nouvelle classification sur les rémunérations. Selon ce document (que FO n'a pas validé, car nous en contestons l'analyse), « 13 % des salarié-es avaient une rémunération inférieure à la suite de la mise en place du nouveau système et ont donc bénéficié du maintien de salaire en 2024. » À noter, la formulation « ont donc bénéficié » qui dénote clairement la manière de penser des employeurs. Nous avons dès le départ dénoncé cette injustice ; et dès le départ, les employeurs ont justifié leur position en indiquant que les salaires étaient trop élevés dans l'ancien système car la RIS (Rémunération Individuelle Supplémentaire, mécanisme d'augmentation annuelle comprise entre 0,5 et 1,5 % liée à l'entretien d'évaluation) avait été surévaluée.

FO a revendiqué le gel de cette indemnité, considérant que les salariés ne pouvaient être tenus pour responsable de cette situation et qu'ils étaient dès lors frappés d'injustice sur leur fin de carrière en réduisant leurs possibles augmentations de salaire. Malgré quelques tergiversations et consultations de leurs instances, les employeurs ont finalement tranché : l'injustice persiste.

Nous ne désarmons pas lors de ces négociations et continuerons de porter cette revendication juste, ainsi que celle nécessaire d'augmentation générale des salaires.

La mise en place de la nouvelle grille de classification s'est également accompagnée des dispositions relatives à l'augmentation des salaires, en particulier la question de l'évolution du salaire socle, évolution prévue sur les 3 prochaines années. Mais ce jeu de mécanismes complexes, ne peut servir de prétexte à une absence de négociation salariale pourtant urgente et vitale pour tous les salariés.

Par la négociation et par la mobilisation, il nous faudra retrouver la voie de l'égalité salariale et obtenir les augmentations de salaire que la situation exige. Les dernières annonces budgétaires du gouvernement, annonces caractérisées par une austérité mortifère, ne peuvent rester sans réponse. Dans l'unité la plus large, un appel à la mobilisation et à la grève début octobre a déjà été annoncé. Nul doute que la riposte s'impose.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

”



Le Groupe VYV vous propose son mémento social 2023

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

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

Téléchargez
le mémento
social 2023





SUIVI DU RÉGIME « COMPLÉMENTAIRE SANTÉ »

Le 5 juin 2025 s'est tenue la commission paritaire du suivi santé pour la présentation des comptes de résultats 2024.

Pour rappel, les organismes assureurs référencés sont Harmonie Mutuelle, MGEN, AESIO Mutuelle, Malakoff Humanis Prévoyance, MNH et OCIANE.

En quelques chiffres :

- 1166 établissements assurés contre 1081 en 2023, soit 87 441 bénéficiaires contre 80 620 en 2023.
- 7 % de consommation supplémentaire qui s'expliquent en partie par l'augmentation du nombre de bénéficiaires.
- 84 % des salariés ont souscrit uniquement à la base 1.
- Le taux de couverture représente 85 % mais reste très inégal selon les postes : bonne couverture pour les frais hospitaliers et consultations mais moins bonne sur l'optique et le dentaire.
- En moyenne, plus de 20 % des adhérents, toutes bases confondues, n'utilisent pas leur complémentaire santé.

Un rappel a été fait sur certaines nouvelles mesures imposées par le gouvernement en 2024, à savoir :

- Le passage à 30 € de la consultation chez un médecin généraliste depuis le 1er/12/24.
- Le changement pour le dispositif « mon psy » passant de 8 à 12 séances à prendre en charge et l'augmentation de 30 à 50 € par séance.
- La hausse des grilles tarifaires : de + 4,3 % pour les hôpitaux publics et privés non lucratifs et de + 0,3 % pour ceux du secteur privé lucratif.

Ces changements incombent en partie aux assureurs qui prévoient a minima 170 000 € de prise en charge supplémentaire pour les consultations généralistes et le dispositif « mon psy » sur 2025.

Puis une information sur les évolutions pour 2025 :

- Gynécologues : passage de 33,50 à 40 €.
- Pédiatres : évolution du tarif en fonction de l'âge de l'enfant.
- Pédopsychiatres : passage de 54,70 à 75 €.
- Gériatres : passage de 31,50 à 42 €.

- L'augmentation, probable mais non encore actée définitivement, de la Taxe de Solidarité Additionnelle (TSA) de 13,27 à 15,27 %.

S'il s'avérait effectif une augmentation de la TSA, cela représenterait plus de 463 000 € supplémentaires à la charge du régime.

Les organismes assureurs sont inquiets, tout comme les adhérents !

Les comptes 2024 montrent un résultat déficitaire de 417 310 €, qui est moins important qu'en 2023 puisque cela a été compensé par l'augmentation de la cotisation base 1, de 15 % au 1^{er} juillet 2024. La réserve générale permet de prendre en charge ce déficit.

Les assureurs réclament une nouvelle augmentation de la cotisation car leurs prévisions pour 2026 seraient déficitaires.

Mais la commission paritaire a refusé de répondre favorablement à leur demande. La décision d'attendre les comptes prévisionnels du premier semestre 2025 avant toute augmentation, a primé.

La FNAS FO dénonce fermement la hausse des franchises médicales pour les assurés et le désengagement de l'État sur les prises en charge qui ne fait qu'accroître la précarité des travailleurs. Notre Sécurité Sociale est en danger constant, le gouvernement se désolidarise petit à petit, les mesures mises en place le prouvent !

Isabelle TESSIER
Secrétaire Fédérale





Credit photo : Fotosearch - GraphicObsession.

Votre organisation syndicale nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

La Macif vous propose des solutions pour vous et votre famille : auto, habitation, santé, crédit...

Et aussi des solutions adaptées au monde de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : macif.fr



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

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.



MUTUALITÉ FRANÇAISE Les contrats santé distribués par la Macif sont assurés par une mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité et adhérente à la Mutualité Française.

Les crédits à la consommation distribués par la MACIF sont des produits **SOCRAM BANQUE**, Société anonyme. Capital 70 000 000 €. RCS NIORT 682 014 865. Siège social : 2 rue du 24 février CS90000 79092 NIORT cedex 9. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 (www.orias.fr).

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. **Mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement pour le compte de Socram Banque. N° Orias 13005670 (www.orias.fr)**

Le régime de recommandation ayant pris fin, fin 2024, la Branche se trouve désormais en période de « post-recommandation », un dispositif sans limitation de durée. FO revendique la relance d'un appel d'offres au début de l'année 2026.

“

LES DROITS SALARIÉS EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE EN DANGER

La Convention Collective 65 n'échappe pas aux turbulences provoquées par les négociations (ou absence de négociation !) dans la Branche associative sanitaire, sociale et médico-sociale. Les employeurs de la Convention Collective, UNISSS, semblent depuis des mois miser sur un dénouement dans la grande Branche citée. Notamment par la conclusion d'accords de Branche en particulier sur le sujet d'une Convention Collective Unique Étendue. Mais ce grand projet patronal de fusion de Conventions Collectives est au point mort.

L'inaction des employeurs dans la convention collective 65 met en péril les droits des salariés de la Branche en matière de protection sociale.

Complémentaire santé

Les comptes définitifs 2024 de la complémentaire santé font apparaître un équilibre financier, voire un léger excédent. Pour 2025, cet équilibre devrait se maintenir, la revalorisation de 7 % décidée fin 2024 ayant permis d'anticiper les éventuelles déréglementations finalement non appliquées. Concernant le Haut Degré de Solidarité (HDS), aucune action collective n'a été entreprise et peu de demandes individuelles d'aide ont été exprimées, faute d'une promotion suffisante de ces dispositifs par les assureurs ou la Branche. À noter également que les frais de gestion demeurent élevés au regard des actions menées.

Régime de prévoyance

Le régime arrive à échéance le 31 décembre 2025. Il n'est plus possible, à ce stade, de lancer un nouvel appel d'offres cette année. Une demande de prorogation du régime doit être adressée à l'AG2R. Le terme de prorogation désigne un processus qui prolonge d'une seule et unique année le régime mutualisé existant. FO réitère également sa demande d'un nouvel appel d'offres pour l'année 2026.

La Convention Collective 65 est toujours debout. C'est un fait. Et notre responsabilité est de la faire vivre, en préservant la liberté de négociation et le paritarisme au-delà même des fantasmes de certains qui voudraient qu'advienne une Convention Collective unique étendue synonyme de destruction des droits des salariés. Pour Force Ouvrière, il est irresponsable d'attendre une hypothétique conclusion d'accord dans un autre champ conventionnel.

Le droit des salariés mérite mieux qu'un coup de dé ; nous nous devons de le défendre.

Et les annonces gouvernementales de la mi-juillet nous commandent d'organiser la riposte par la résistance, la revendication, et la reconquête de nos droits. En particulier la Sécurité Sociale.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral

”





CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Dans le cadre de la CCNT66 et des CHRS, certains événements familiaux permettent aux salariés de bénéficier de congés spécifiques. Que ce soit un mariage, une naissance, une adoption ou un décès, il est crucial de bien connaître ses droits pour en tirer le meilleur avantage.

L'employeur doit toujours appliquer la disposition la plus favorable au salarié, qu'elle soit issue du Code du travail ou des Conventions Collectives.

Congés selon l'événement

Voici un tableau comparatif des droits prévus par le Code du travail et les conventions CCNT66 et CHRS

EVENEMENT	CODE DU TRAVAIL	DROITS CONVENTIONNELS	
		CCNT66	CHRS
Mariage	4 jours	5 jours	5 jours
PACS	4 jours	5 jours	Non prévu
Mariage d'un enfant	1 jour	2 jours	
Mariage frère ou sœur du salarié	Non prévu	1 jour	
Naissance d'un enfant ou adoption	3 jours pour le père (conjoint ou concubin)	3 jours (pour le père, pris dans la quinzaine autour de la naissance)	
Décès d'un enfant	12 jours et 14 jours pour un enfant de moins de 25, ou s'il est lui-même parent, peu importe son âge	5 jours	
Décès du conjoint (marié ou PACS)	3 jours	5 jours	
Décès du concubin	3 jours	Non prévu	
Décès parents, beaux-parents, frère, sœur	3 jours	2 jours	
Décès grands-parents et petits-enfants	Non prévu	2 jours	
Annonce d'un handicap, maladie chronique ou cancer chez un enfant	5 jours	Non prévu	
Congé de deuil	8 jours	Non prévu	



A SAVOIR

Un salarié qui a bénéficié du congé PACS, peut ensuite bénéficier du congé MARIAGE

Ce congé est cumulable avec le congé paternité (qui lui est indemnisé par la sécurité sociale)

Créé par la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 – voir circulaire CNAMTS n°2020-31 du 15/12/2020

Modalités à Connaître

- **Justificatif** : Le salarié doit justifier de l'événement familial par tout moyen – aucun formalisme précis n'est exigé.
- **Rémunération** : Ces congés sont rémunérés et comptabilisés comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.
- **Décompte des jours** : Ils sont comptés en **jours ouvrables**, le premier jour du congé est le premier jour où le salarié aurait dû travailler.
- **Délai de prise du congé** : Les conventions **CCNT66** et **CHRS** précisent que les congés soient pris dans la quinzaine autour de l'événement (**15 jours avant ou après**). Le Code du travail parle d'une période "raisonnable".
- **Absence d'indemnisation** : Si le salarié choisit de ne pas utiliser son congé, il ne peut réclamer de compensation (dans la mesure où l'employeur ne lui a pas refusé ledit congé).

L'équipe des négociateurs



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

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

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

Avantages de la mutualisation

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

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

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

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

Solidarité

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

ccn66-demande@branche-hds.fr

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

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



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

Familles Rurales : Nouvelle Classification

PROPOSITION FNAS FO

Sans attendre l'ouverture d'une négociation dans la nouvelle convention collective ECLAT sur les classifications qui concerne trois conventions collectives, et afin de maintenir et d'améliorer la classification et les salaires dans la convention collective nationale Familles Rurales, FO Action Sociale a décidé de présenter un projet à la table des négociations de la Commission Paritaire Sectorielle.

Nos propositions sont simples :

- Conformément à la nomenclature actuelle, création de 7 groupes en fonction des niveaux de diplôme et non plus 4 comme actuellement
- Prise en compte pour chaque groupe du meilleur indice existant des grilles de classifications ECLAT
- Valeur du point unique = valeur du point ECLAT au 1er janvier 2026
- Classement des métiers existants à Familles Rurales dans les différents groupes en fonction de leur niveau de diplôme. Cela permettra si nécessaire de classer facilement des salariés qui auraient des métiers non répertoriés dans la branche
- Pour les différents directeurs est rajouté à l'indice de base un complément de point correspondant à l'écart qui existait dans l'ancienne grille de classification
- Création d'une progression à l'ancienneté égal pour tous quelque soit le groupe d'appartenance

Titre du diplôme	Niveau de diplôme	GROUPES
Sans diplôme		A
CAP, BEP	3 (anciennement V)	B
Baccalauréat, BP	4 (anciennement IV)	C
DEUG, BTS, DUT, DEUST	5 (anciennement III)	D
Licence, licence professionnelle, BUT	6 (anciennement II)	E
Maîtrise	6 (anciennement II)	E
Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur	7 (anciennement I)	F
Doctorat, habilitation à diriger des recherches	8 (anciennement I)	G

7,23€ = valeur de point ECLAT au 1er janvier 2026 = nouvelle valeur du point

MÉTIERS PAR GROUPE / INDICE ET SALAIRE

GROUPE A : Indice de base : 265 Salaire brut : 1915,95€

Agent à Domicile
Agent d'entretien
Animateur permanent (ACM)
Conducteur de car
Employé à Domicile
Personnel d'accompagnement
Préparateur de cuisine

GROUPE B : Indice de base : 305 Salaire brut : 2205,15€

Accueillant relais familles
Assistant éducateur
Auxiliaire de vie sociale
Directeur adjoint de structure Petite Enfance / 40 places
Directeur adjoint de structure Petite Enfance / 41 à 60 places
Direct adjoint de structure Petite Enfance / 61 places et +
Directeur adjoint d'Accueil Collectif de Mineurs (ACM) permanent / - 80 enfants
Directeur adjoint d'Accueil Collectif de Mineurs (ACM) permanent / 80 enfants et +
Educateur petite enfance
Secrétaire local, Aide à Dom
Secrétaire, employé de bureau

GROUPE C : Indice de base : 350 Salaire brut : 2530,50€

Aide comptable
Aide-soignant
Animateur de RAM (relais assistant maternel)
Animateur local et/ou fédéral
Auxiliaire de puériculture
Cuisinier économe
Directeur d'ACM permanent / - 30 enfants
Directeur d'ACM permanent / 31 à 60 enfants
Directeur d'ACM permanent / 61 à 100 enfants
Directeur d'ACM permanent + 100 enfants
Professeur-Animateur technique
Secrétaire assistante

GROUPE D : Indice de base : 400 Salaire brut : 2892€

Assistant de direction
Comptable
Conseiller en économie sociale familiale (CESF)
Maquettiste-secrétaire de rédaction
Responsable de secteur
Responsable technique petite enfance

GROUPE E : Indice de base : 500 Salaire brut : 3615€

Chargé de missions
Conseiller conjugal diplômé
Conseiller technique
Coordinateur de service de soins
Délégué régional
Directeur d'Association / 5 salariés/140 000 €
Directeur d'Association / 6 à 10 salariés/180 000 €
Directeur d'Association / 11 à 15 salariés/200 000 €
Directeur d'Association / +15 salariés/220 000 €
Directeur de structure Petite Enfance jusqu'à 20 salariés
Directeur de structure Petite Enfance / 21 à 30 enfants
Directeur de structure Petite Enfance / 31 à 50 enfants
Directeur de structure Petite Enfance / + 50 enfants
Infirmier
Responsable de service

GROUPE F : Indice de base : 550 Salaire brut : 3976,50€

Directeur adjoint de fédération 50 à 100 associations
Directeur adjoint de fédération 101 à 150 associations
Directeur adjoint de fédération + 150 associations

GROUPE G : Indice de base : 600 Salaire brut : 4338€

Directeur de fédération 50 assos/250 000 €/ jusqu'à 5 salariés
Directeur de fédération 51 à 70 assos/500 000 €/ 6 à 10 salariés
Directeur de fédération 71 à 100 assos/750 000 €/ 11 à 15 salariés
Directeur de fédération 101 à 130 assos/1 000 000€/ 16 à 29 salariés
Directeur de fédération +130 assos/ 2 000 000 €/ 30 salariés et +

COMPLÉMENT DES INDICES DE BASE DES DIRECTEURS

Directeur adjoint d'ACM permanent (- 80 enfants)	361	
Directeur adjoint d'ACM permanent (80 enfants et +)	370	9
Directeur d'ACM permanent (- 30 enfants)	370	
Directeur d'ACM permanent (31 à 60 enfants)	398	28
Directeur d'ACM permanent (61 à 100 enfants)	416	18
Directeur d'ACM permanent (+ 100 enfants)	435	19
Directeur adjoint de structure PE (petite enfance) (40 places)	388	
Directeur adjoint de structure PE (petite enfance) (41 à 60 places)	398	10
Directeur adjoint de structure PE (petite enfance) (61 places et +)	412	14
Directeur d'association (5 salariés/140 000 €)	398	
Directeur d'association (6 à 10 salariés/180 000 €)	412	14
Directeur d'association (11 à 15 salariés/200 000 €)	426	14
Directeur d'association (+ 15 salariés/220 000 €)	444	18
Directeur de structure PE (petite enfance) (jusqu'à 20 enfants)	416	
Directeur de structure PE (petite enfance) (21 à 30 enfants)	430	14
Directeur de structure PE (petite enfance) (31 à 50 enfants)	444	14
Directeur de structure PE (petite enfance) (+ 50 enfants)	472	28
Directeur adjoint de fédération (50 à 100 associations)	472	
Directeur adjoint de fédération (101 à 150 associations)	510	38
Directeur adjoint de fédération (+ 150 associations)	538	28
Directeur de fédération (50 associations/250 000 €/jusqu'à 5 salariés)	482	
Directeur de fédération (51 à 70 associations/500 000 €/6 à 10 salariés)	510	28
Directeur de fédération (71 à 100 associations/750 000 €/11 à 15 salariés)	547	37
Directeur de fédération (101 à 130 associations/1 000 000 €/16 à 29 salariés)	584	37
Directeur de fédération (+ 130 associations/2 000 000 €/30 salariés et +) 631	631	47



ESAT : UN QUESTIONNAIRE PARMIS TANT D'AUTRES !

Il n'y en a pas assez, l'aire du contrôle est là et bien là ! Le ministère veut tout savoir mais rien financer !

Comme tous les ans au 30 avril, les ESAT doivent se soumettre à l'obligation réglementaire prévue par l'article R 344-7-2 du CASF. Une parution du questionnaire retardée cette année pour un retour au 30 juin, on ne sait pour quel motif !

Ce questionnaire doit permettre de rendre des comptes sur les actions mises en place en 2024 pour ce qui concerne la transformation des ESAT et fournir des indicateurs de suivi.

Les questions portent sur l'intégration du travailleur d'ESAT dans le milieu ordinaire, ainsi que sur les sujets de la formation, de la rémunération ou encore de la complémentaire santé.

Complétées par des questions sur le chiffre d'affaires des ESAT ou ses investissements, on peut se demander, sans grande surprise, là où veut en venir le ministère.

Ces données sont analysées pour être fournies aux ARS... pour, de fait, certainement conditionner les financements.

3 axes sont donc questionnés et représentent plus de 80 questions soumises à des analyses statistiques :

- **Axe 1** : Dynamique de parcours et trajectoires professionnelles des personnes accompagnées en ESAT.
- **Axe 2** : Droit et pouvoir d'agir des personnes accompagnées en ESAT.
- **Axe 3** : Développement de l'activité des établissements et services.

On ne sait plus où donner de la tête ! Avec les projets personnalisés, les contrats d'accompagnement au travail, les bilans et synthèses des travailleurs d'ESAT, sans compter l'évaluation externe à laquelle doit se soumettre l'ESMS, la gestion du CPOM s'il existe et encore bien d'autres formalités.

Le travail administratif devient de plus en plus lourd, puisqu'à tout ça, va venir se rajouter SERAFIN-PH. Des contraintes chronophages sans moyens supplémentaires au détriment du suivi des personnes les plus vulnérables.

La FNAS FO dénonce ce recours systématique aux évaluations, quand bien même elles sont nécessaires. Elles ne doivent pas impacter la qualité du suivi des usagers. Ces évaluations sont parfois bien trop éloignées de la réalité du terrain, elles ne prennent pas, non plus, en compte les réels besoins, ni la qualité de l'accompagnement, ni les situations complexes.

Cette logique strictement comptable ne doit pas se faire à moyens constants. Sans cesse notre combat continue pour obtenir des moyens à hauteur des besoins !

• Lien du questionnaire : [Questionnaire 2025 sur les actions mises en œuvre en 2024 - suivi du plan de transformation des ESAT](#)

Isabelle TESSIER
Secrétaire Fédérale





Engagés pour l'autonomie !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses institutions de prévoyance membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Plus de 6,4 millions d'assurés couverts par les garanties OCIRP bénéficient de cette protection face à ces risques lourds. Négociées au sein des entreprises ou des branches professionnelles, elles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, ainsi qu'un accompagnement social personnalisé.

Régies de quartier



SUIVI DU RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Le 3 juin 2025 a eu lieu la réunion semestrielle sur le suivi de la complémentaire santé dans les Régies de quartier. Pour rappel, ce régime mutualisé de Branche est assuré par les organismes AESIO, AG2R et Harmonie Mutuelle.

Le régime couvre **97 Régies en 2024**, une régie supplémentaire par rapport à 2023. **2694 salariés couverts en plus** soit une hausse du nombre de bénéficiaires actifs de **+ 3,8 %** sur 2024.

Le régime est bénéficiaire avec un **résultat au 31/12/24 de 191 499 €**.

Les postes « hospitalisation et dentaire » représentent **44 %** de la consommation globale. Le poste hospitalisation a augmenté de **+ 65 %** entre 2023 et 2024.

De manière générale, on assiste à une hausse de la consommation médicale de **22 %** entre 2023 et 2024, mais nous rappelons que de fait, ayant plus d'adhérents, il y a plus de remboursements à assurer.

Le constat est donc fait d'une augmentation de la sinistralité, les assureurs préparent déjà le terrain et réclament une augmentation des cotisations ! Malgré le résultat positif, il semble que cela ne soit pas suffisant si des dépenses exceptionnelles devaient avoir lieu.

Les assureurs argumentent par la future augmentation du PMSS^① au 1^{er} janvier 2026, ainsi qu'une dérive des frais de santé pouvant aller **jusqu'à 8,3 % pour 2025** et de **6,6 % estimées pour 2026** (consultation médecin, dispositif « mon psy », augmentation médecine douce).

Au vu des projections, les assureurs préconisent un redressement de **+ 12 % sur la cotisation** pour le 1^{er} janvier 2026.

Le cabinet ARKOL, actuair de la Branche, conclut dans son rapport que le régime devrait générer des pertes dans les années à venir. Avec un niveau de réserves relativement faible, il recommande que les partenaires sociaux se positionnent quant à la méthode de pilotage du dispositif pour le 1^{er} janvier 2026. De leur côté, il serait nécessaire de prévoir une augmentation de **9,6 %** au 1^{er} janvier (PMSS inclus).

L'analyse des résultats par survénances montre que le compte pourrait générer des pertes en 2025 et 2026, à hauteur de **- 130 000 €** au cumul sur les deux années.

^① Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

Dans le cadre du pilotage de leur dispositif, les partenaires sociaux ont un choix à faire en octobre 2025 :

- Equilibrer le dispositif à horizon 2026 pour un pilotage pérenne, au travers d'une majoration tarifaire d'environ 8 % sans compter le PMSS.
- Utiliser tout ou partie des réserves afin d'éviter ou contenir la majoration 2026, avec à l'horizon 2027 une indexation plus importante.

Pour les négociateurs de la FNAS FO, même si nous pouvons nous fier aux conclusions de l'audit du cabinet d'actuariat et qu'au final nous n'aurons pas d'autres choix, c'est toujours de trop pour les salariés ! Une fois de plus, ils vont devoir cotiser davantage pour les mêmes garanties, une nouvelle baisse du pouvoir d'achat pour 2026 se profile.

La négociation salariale prévue en décembre devra à minima compenser cette augmentation et avoir un rattrapage significatif par rapport à l'inflation. Pour rappel, en janvier 2025 nous réclamions **6 %** d'augmentation de la valeur du point, on est loin du compte... le combat continu !

Isabelle TESSIER
Secrétaire Fédérale



Flash info

La FNAS FO a signé un avenant à la convention sur le droit syndical des négociateurs de Branche qui sont salariés des régies. Pour chaque réunion paritaire, nous avons obtenu du temps de préparation rémunéré et du temps de trajet considéré en temps de travail effectif pour les trajets domicile-lieu de réunion.

Les commissions sont au nombre de 3 et représentent à minima 9 réunions par an :

- Les CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation) : 4h de préparation,
- Les CPNEF (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation) : 2h de préparation,
- Les Commissions nationales de gestion et du suivi des régimes santé et prévoyance : 4h de préparation.

En sus, les temps de trajet seront de l'ordre d'une demi-journée par trajet pour un temps de déplacement égal ou inférieur à 4h et d'une journée par trajet pour un temps de déplacement supérieur à 4h. Cet avenant est annexé à la Convention Collective des Régies de Quartier que vous pouvez retrouver sur le site fédéral de la FNAS, il ne nécessite pas d'agrément. Il est applicable à la date de sa signature soit, le 24/06/2025.

Isabelle TESSIER, Secrétaire Fédérale



Formation professionnelle



SUR LA DÉFENSIVE

Accord National Interprofessionnel (ANI) sur les transitions et reconversions professionnelles

L'ANI du 25 juin 2025 sur les transitions et les reconversions professionnelles a été signé par le MEDEF, la CPME, l'U2P, la CFDT, FO, CFTC et CFE-CGC. Cet ANI a été retranscrit par des amendements gouvernementaux dans le Code du travail.

Les dispositifs de transition collective (Transco) et de reconversion et promotion par l'alternance (Pro-A) sont fusionnés pour donner naissance à un nouveau dispositif de reconversion professionnelle à la fois externe et interne aux entreprises.

Le texte prévoit notamment la création d'une période de reconversion (sur proposition de l'employeur) qui permet aux salariés de financer une certification professionnelle ou des blocs de compétences. Cette reconversion peut se faire au sein de l'entreprise ou dans une autre. Dans ce second cas, la réintégration du salarié à son ancien poste est possible en cas d'échec de la formation.

Par ailleurs, l'association paritaire CertifPro se voit confortée son rôle de gouvernance des associations régionales « Transition Pro ». Le financement du Projet de Transition Professionnelle (PTP) sera transféré de France compétences à CertifPro au 1^{er} janvier 2027.

Le texte signé par une majorité d'organisations syndicales ne crée pas de droits nouveaux pour les salariés. Leur contrat de travail en cas de reconversion externe est cependant préservé. Et le caractère paritaire des associations CertifPro a été maintenue. Les 18 Associations Transition pro (ATpro) qui gèrent les reconversions professionnelles en région sont également maintenues sous la tutelle de CertifPro.

À noter, le plafond du financement du PTP passe de 1 200 heures aujourd'hui à 950 heures. Au-delà de ce seuil, les associations « Transitions pro », qui gèrent les reconversions en région, devront chercher des cofinancements complémentaires.

Comme le prévoyait déjà l'accord de 2024 signé par FO, l'ANI prévoit un seul dispositif pour les reconversions à la main de l'employeur, le dispositif est nommé « Période de reconversion », et fusionne les dispositifs « Transitions collectives » et « Pro-A ». Ces formations en alternance (entre 150 heures et 450 heures) pourront être utilisées pour former un salarié dans le cadre d'une mobilité interne, voire externe.

En cas de mobilité externe, la période de reconversion, engagée par l'entreprise, devra être acceptée par le salarié. Le salarié pourra réintégrer l'entreprise initiale si sa période d'essai dans l'entreprise d'accueil n'est pas concluante. S'il refuse, il bénéficiera d'une rupture conventionnelle. Ces reconversions externes feront l'objet de négociations lorsqu'il existe un Délégué Syndical, ou d'une consultation du CSE.

Le CPF (Compte Personnel de Formation) a été attaqué mais reste (presque) à la main des salariés. En cas de reconversion interne ou externe l'ANI rend possible l'utilisation du CPF, mais seulement à 50 % dans le cadre d'une formation visant une reconversion interne. Dans tous les cas, le salarié devra donner son accord.

Plusieurs difficultés sont à relever. Les dernières modifications législatives concernant la formation professionnelle ont davantage un goût de défaite que de progrès social. En particulier la loi de 2018, la mal nommée « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui a acté la disparition du congé individuel de formation (CIF) et marqué **un basculement brutal de la question qualifiante vers celle des « compétences. »**

Confrontés à ce recul généralisé des droits des travailleurs concernant la formation professionnelle, nous ne faisons que résister. **Mais cette attitude défensive ancre encore davantage les reculs précédents dans la réalité des salariés.** Bien évidemment, nous ne pouvons que nous féliciter qu'une disposition permettant aux employeurs de ne pas reprendre les salariés revenant d'un congé de reconversion en les autorisant à les licencier (et comble du cynisme, dans leur grande générosité permettre l'ouverture des droits au chômage !) ait pu être écartée. C'est en ce sens qu'il s'agit bien d'un accord défensif. Rien n'a été gagné, et rien n'a été perdu. Mais comment s'en satisfaire ? Car certaines de ces dispositions affaiblissent pourtant encore davantage la qualification en renforçant notamment l'importance des blocs de compétence. Alors que les diplômés du travail social viennent de subir une attaque sans précédent, que les grilles de classification dites « Parodi » dans les Conventions Collectives dans lesquelles nous avons pu les préserver sont plus que jamais attaquées, et que l'austérité budgétaire ajoute encore à la pression sur nos salaires et nos droits, il semble aujourd'hui d'une impérieuse nécessité que de construire le rapport de force pour reconquérir nos droits.

En matière de formation professionnelle, que ce soit du côté de la qualification et des diplômes, que de celui du financement même de la formation, il nous faut plus que jamais garder comme horizon l'émancipation Intégrale des travailleurs, cet avenir désirable tel que Fernand Pelloutier le concevait au travers de l'« éducation ouvrière. » Retrouver le chemin vers de réels droits pour les travailleurs, droits qui ne soient pas soumis à l'intérêt général des entreprises, c'est retrouver le sens même de cette émancipation.

Michel POULET
Secrétaire Fédéral



Les Apprentis d'Auteuil



TOUS EN GREVE LE 18 SEPTEMBRE

**NON À L'AUSTÉRITÉ !
OUI À LA JUSTICE SOCIALE**

**Déclaration FO Apprentis d'Auteuil
du 15 septembre 2025**

Lors de la présentation du projet de budget 2026, le Premier Ministre, François Bayrou a multiplié les attaques contre les travailleurs. Annonçant le chaos économique et budgétaire du pays, afin de légitimer sa politique d'austérité et de casse sociale. Ce gouvernement n'a qu'une seule boussole : mettre à contribution les salariés, retraités, jeunes et privés d'emploi en instrumentalisant la dette.

Le projet de budget Macron-Bayrou s'en prend brutalement à nos droits et à nos services publics :

- Suppression de deux jours fériés,
- Attaque contre les congés payés,
- Attaque contre les arrêts maladie, le remboursement de soins,
- Attaque contre l'assurance-chômage,
- Augmentation de la CSG,
- Poursuite du gel du point d'indice et des suppressions de postes de fonctionnaires,
- Attaque contre les retraités - gel des pensions.

Les coupes budgétaires annoncées mettent en péril les établissements de soins, les services sociaux et la cohésion de notre société. Ce projet d'austérité fait peser l'ensemble du coût sur les épaules des salariés, les seuls à devoir en assumer les conséquences.

Le Syndicat FO Apprentis d'Auteuil réaffirme son attachement indéfectible à la Sécurité Sociale de 1945, fondement de la solidarité nationale et garant de la protection de tous les salariés. Elle représente notre salaire différé et constitue un levier essentiel pour financer les structures de l'Action Sociale et de l'Aide à Domicile, qui assurent l'égalité d'accès aux droits pour les plus vulnérables.

L'heure est grave. L'heure est à la grève.

Ces attaques exigent une réponse à la hauteur. Il est urgent de stopper ces politiques destructrices, sans attendre une hypothétique censure politique. Sur le terrain social, avec nos armes collectives, nous devons faire entendre la voix de « ceux qui ne sont rien » mais qui, unis, peuvent tout changer.

Pour gagner, il faut frapper là où ça fait mal : au portefeuille des puissants. Par la grève, par le blocage économique, nous devons faire éclater cette vérité : leur force ne repose que sur notre division et notre indécision.

FO Apprentis d'Auteuil appelle tous les salariés de l'Action Sociale à se réunir en assemblées générales avec leurs syndicats, dans l'unité, pour construire dès maintenant une riposte forte, y compris par la grève reconductible.

**Le 18 septembre, par la grève et la manifestation :
reconquérons nos droits !**



HOMMAGE À ROXANE

C'est avec une grande tristesse que nous avons appris le décès de notre camarade **Roxane IDOUDI**, survenu dans la matinée du **samedi 9 août**, des suites d'une maladie.

Militante déterminée et ancienne secrétaire confédérale engagée, elle a joué un rôle essentiel dans le développement de notre organisation syndicale. Son action a largement contribué à la réalisation de projets majeurs, notamment la publication de **notre guide du salarié**, qui constitue aujourd'hui une référence précieuse pour la défense des droits de toutes et tous.

Roxane était une grande militante, fidèle à ses convictions et profondément attachée aux valeurs de solidarité et de justice sociale. Toujours disponible, elle a su accompagner, soutenir et faire avancer notre combat collectif avec énergie et détermination.

Elle était bien plus qu'une militante : **elle était une femme de conviction, une camarade toujours disponible, attentive et déterminée à faire avancer la cause des travailleurs**. Son sens du collectif, sa générosité et son énergie ont marqué durablement notre organisation et chacun d'entre nous.

Force Ouvrière salue sa mémoire et adresse ses plus sincères condoléances à sa famille, à ses proches et à l'ensemble de ses camarades. Son engagement et son dévouement resteront un exemple et une source d'inspiration pour toutes celles et ceux qui poursuivent le combat syndical.



FO SIGNE LA NAO 2025

Les principales mesures issues de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) 2025, conclue entre la Fondation Apprentis d'Auteuil et les organisations syndicales FO, CFTC et CFDT, après plusieurs réunions de négociation. FO et la CFTC ont signé l'accord.

Augmentation générale des salaires

→ Une augmentation générale des salaires dans les conditions suivantes à 0,6 % au 1^{er} juillet 2025 (portant le point d'indice à 5,649 euros) :

- Pour les salariés non-cadres :

Tous les salariés non-cadres bénéficieront d'une **augmentation générale de 0,6 %**, applicable à compter du 1^{er} juillet 2025.

- Pour les salariés cadres :

L'enveloppe dédiée aux **augmentations individuelles des cadres (AIC)** est portée à **1,6 %** de la masse salariale.

Les revalorisations individuelles seront versées **sur la paie de novembre 2025**, avec effet rétroactif au **1^{er} septembre 2025**.

Autres mesures pour les salariés

→ **Hausse du plafond pour l'Indemnité de Logement Géographique (ILG)**

Le plafond d'attribution est relevé à **3 500 € brut mensuel**, contre 3 000 € précédemment.

Cela permettra à un plus grand nombre de salariés de bénéficier de cette aide essentielle pour faire face au coût du logement dans certaines zones géographiques.

→ **Prime de remplacement inopiné étendue**

Désormais, **les maîtresses de maison et les surveillants de nuit non qualifiés** (famille AES - non-cadres) bénéficieront de la prime de remplacement inopiné, comme c'est le cas pour d'autres professionnels depuis l'accord du 29 juin 2018. Une avancée pour la reconnaissance de la réactivité et de l'implication de ces personnels souvent oubliés

→ **Mission particulière : élargissement à toutes les familles professionnelles**

Tous les salariés peuvent désormais se voir confier une **mission particulière à l'international**, impliquant l'encadrement de jeunes (ex. : projets **AESI, Erasmus+...**).

Une reconnaissance des compétences et de l'engagement au-delà de de quoi ?

Force Ouvrière Apprentis d'Auteuil exprime malgré tout sa déception quant à l'issue de la NAO 2025, plus particulièrement sur l'absence de reconnaissance salariale pour les personnels cadres et une augmentation du budget pour les AIC.

FO rappelle qu'elle représente l'ensemble des salariés de la Fondation, cadres comme non-cadres, et porte avec la même détermination les intérêts de tous, sans distinction de statut.

La décision de signer l'accord NAO a été longuement débattue au sein de notre organisation syndicale, ainsi qu'au niveau fédéral. Nous avons fait le choix de la signature afin de ne pas pénaliser les 6 000 salariés non-cadres concernés par les mesures actées.

Notre expérience montre qu'un procès-verbal de désaccord conduit généralement à une décision unilatérale de l'employeur, souvent très défavorable : baisse des augmentations salariales initialement prévues et à une forte révision à la baisse des mesures envisagées notamment la suppression d'avancées potentielles liées à notre convention d'entreprise.

FO a néanmoins porté une exigence forte : qu'une négociation dédiée aux cadres soit inscrite dans la clause de revoyure prévue à l'automne 2025. Elle devra permettre une revalorisation salariale, en lien avec les résultats économiques attendus pour la Fondation. La clause de revoyure sera en novembre 2025.

”

“

FO RÉGION NORD-OUEST

Les surveillants de nuit, tous mobilisés pour conserver leurs conditions de travail au château des Vaux !

FO refuse la remise en cause des 39h et des 23 JRTT portés par la camarade Nathalie sur le site du château des Vaux.

La semaine dernière, les surveillants de nuit et veilleurs ont transmis à la direction leurs revendications claires et fermes face à une menace qui plane sur leur régime horaire. Une modification de leur temps de travail pour 2025-2026 est envisagée : **passage de 39h hebdomadaires à 36h50**, entraînant une **perte de JRTT**. Pour FO, cette proposition est inacceptable.

Une pétition pour défendre leurs conditions de travail

Les surveillants de nuit, via une pétition, expriment leur **refus catégorique** d'une réduction du temps de travail. Leur position est fondée : **le travail de nuit est pénible, exigeant et a un réel impact sur la santé physique et mentale.**

Les **39 heures hebdomadaires avec 23 JRTT** permettent aujourd'hui une meilleure récupération, un équilibre de vie et une reconnaissance minimale de la spécificité de leur métier. Réduire ces heures, c'est :

- Moins de repos pour des métiers déjà éprouvants,
- Une dégradation des conditions de vie,
- Un risque accru d'épuisement professionnel.

Aucun copil, aucune justification, mais un changement imposé ?

FO rappelle que **le changement d'un régime horaire** doit se travailler avec les salariés concernés en toute transparence, avec des éléments factuels sur les bénéfices pour les salariés.

La seule présentation d'une " mécanique horaire future " ne saurait tenir lieu de concertation ou de consultation sérieuse. Cette méthode de travail unilatérale est **non conforme aux principes de dialogue social** que FO défend au quotidien.

Le droit à l'action : une option à envisager

FO rappelle que **tout salarié dispose du droit de grève**, y compris de courte durée. Même une interruption de 5 minutes

peut suffire pour alerter sur une situation injuste. Dans le cas des surveillants de nuit, **une action ciblée à 3h du matin** peut avoir un **impact symbolique fort**, tout en restant légale.

Réunion de la Commission horaire

À l'occasion de la réunion de la **commission horaires**, FO exige :

- Le **maintien des 39 heures et des JRTT** pour les surveillants de nuit,
- La **reconnaissance de la pénibilité** réelle du travail de nuit,
- Une **concertation réelle et argumentée**, pas une décision imposée.

FO réaffirme son soutien plein et entier aux personnels de nuit

Le **syndicat FO** se tient aux côtés des salariés. Nous continuerons de porter leur voix et de défendre **des conditions de travail dignes**. La reconnaissance passe par des faits, pas par des économies financières.

Le tract, l'action collective et la mobilisation sont des leviers légitimes et nécessaires qui ont amené l'employeur à reculer sur le changement de régime horaire. **Bravo à Nathalie pour les actions en faveur des surveillants de nuit.**



FO RÉGION IDF

STOP au turn-over des équipes de direction !

Depuis des années, voir des décennies, dans la quasi-totalité des établissements les salariés constatent un turn-over important au niveau des équipes de direction.

Cette situation engendre des Incohérences dans les gestions des établissements et dans les directives poursuivies, et nombre d'orientations sont plus que discutables.

Parmi les effets de cette désorganisation, on note un défaut d'objectivité dans le recrutement des personnels et les conséquences sur le travail des équipes sur le terrain sont considérables.

A la suite de ce travail perturbé on constate une incidence désastreuse sur les jeunes accueillis, au point que certaines sections arrivent à un taux de réussite à l'examen de 0 %, comme c'est le cas pour le BTS Aménagement Paysager à l'UFA de Meudon.

Le pendant de cette situation est observable dans la gestion des services transverses : cuisine et sécurité ont été externalisés avec les résultats désastreux que l'on sait.

Ce constat pose la question des fruits espérés des restrictions budgétaires. Quelle est la place des salariés et des jeunes accueillis dans ces choix ? La question est d'autant plus prégnante au

regard du contraste de cette situation avec les des divers projets immobiliers pharaoniques en cours.



FO RÉGION SUD-EST

Le turn-over

Depuis quelques années, nous constatons un turn-over important sur la région qui constitue un indicateur précieux de la santé sociale, d'une organisation, qui traduit souvent des dysfonctionnements structurels ou managériaux qu'il convient d'identifier et de corriger. Ce turn-over se manifeste par une succession de démissions, absences prolongées, arrêts maladie et entraîne une instabilité ainsi qu'une fragilité des équipes dont les causes sont :

- Management inadapté : tensions ;
- Charge de travail excessive ;
- Manque de reconnaissance et d'évolution professionnelle ;
- Fatigue des équipes ;
- Manque de productivité ;
- Régime des horaires inadapté dans certaines MECS : 36h50. Ce régime horaire se traduit par la suppression de 3 semaines de congés alors que les éducateurs effectuent des horaires variables : des levers, des couchers (jusqu'à 23h), ils travaillent les jours fériés, font un week-end sur deux, etc...

Nous réclamons la remise en place des conditions de travail décentes et respectant l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle. Ces conditions réunies permettront de réduire le TURN-OVER !

La mise en place de l'accord sur la QVCT et la signature de FO permettent une vraie politique sur la qualité de vie au travail et sur la prévention des risques.



FO RÉGION SUD-OUEST

Des tensions budgétaires et organisationnelles qui inquiètent les équipes

La région Sud-Ouest de la Fondation Apprentis d'Auteuil traverse une période de turbulences dans plusieurs de ses établissements. Entre **restrictions budgétaires départementales, incertitudes organisationnelles** et **manque de réponses claires de la direction**, **FO alerte et agit** aux côtés des salariés.

Des coupes budgétaires aux conséquences directes

Plusieurs départements de la Région Sud-Ouest ont réduit les enveloppes allouées par l'aide sociale à l'enfance, ce qui impacte directement les établissements :

- En Gironde, la situation devient critique. Le manque de financements a entraîné une **réduction de places d'internat**, et le service **MAMINA (Mineurs Non Accompagnés)** fait face à une **baisse brutale de budget de 3 millions d'euros**.
- Ces coupes mettent en péril la qualité de l'accompagnement et renforcent la pression sur les équipes.

Mecs Ange Gardien (Aude) : une alerte sociale ignorée

La Mecs **Ange Gardien**, dans l'Aude, traverse une période très difficile. **Les salariés, inquiets pour leur avenir**, n'obtiennent **aucune réponse claire de la direction**. Le syndicat **FO a lancé l'alerte depuis plusieurs mois**, sans que des mesures concrètes n'aient été prises à ce jour.

Une **assemblée générale du personnel** s'est tenue le **11 juin**, en présence d'un représentant FO, pour faire le point avec les équipes. FO avait proposé de déclencher **une expertise spécifique sur cet établissement** dans le cadre de la politique sociale (BDESE), transmise le 15 mai pour une présentation prévue le 27 mai. Malheureusement, **le secrétaire du CSE n'a pas soutenu la demande**, empêchant l'inscription officielle du point. Une tentative d'introduire le sujet « à la volée » a été écartée, **la direction reportant la présentation**, sans nouvelle date à ce jour.

Une nouvelle réorganisation qui soulève des questions

Lors du **CSE d'avril**, la direction a présenté une **réorganisation du périmètre DRA (Direction Régionale Adjointe)** Sud-Ouest, avec un objectif de consultation en mai.

FO s'est **prononcée favorablement sur le principe de créer un 3^e DRA**, considérant :

- la **grande étendue géographique** (régions Aquitaine et Occitanie),
- la **charge des établissements**,
- et le **nombre de départements concernés (7)**, répartis sur **2 académies**.

Cependant, après étude de la répartition proposée, **FO s'interroge sur la cohérence territoriale des futurs périmètres**.

Certains **regroupements d'établissements semblent peu fonctionnels au regard des distances**, soulevant de **lourdes contraintes pour les élus CSE et CSSCT** dans l'exercice de leur mandat.

Cette réorganisation doit aussi **garantir des moyens renforcés pour la représentation du personnel**, en temps, frais et cohérence de périmètre.

Le vote du CSE en mai a d'ailleurs montré une **division significative** :

- 5 voix **défavorables**,
- 5 **favorables**,
- 2 **abstentions**.

FO appelle à des réponses claires, des moyens renforcés, et une écoute réelle

FO réaffirme sa position :

Oui à une réorganisation qui facilite la gestion et la proximité,
Non à une réforme précipitée, sans **vision RH**, ni **garantie pour les équipes et les élus**.

Nous attendons pour la rentrée de septembre, tous les éléments qui permettent de prendre une décision objective pour la région sur les périmètres et sur les moyens des instances CSSCT.

Nous demandons :

- Une **prise en compte urgente de la situation à l'Ange Gardien** ;
- Une **représentation syndicale respectée et outillée** sur le périmètre ;
- Et une **réponse rapide de la direction sur les suites de la BDESE** et les alertes émises.

FO reste mobilisé dans la région Sud-Ouest, aux côtés des salariés.

Le syndicat FO tient à rappeler que toute évolution de l'organisation régionale Sud-Ouest, et notamment le passage à trois périmètres DRA, ne pourra être envisagée sans une réelle prise en compte de l'adaptation des moyens alloués aux représentants du personnel.

Cela implique notamment :

- une **augmentation du nombre d'élus** au sein de la **CSSCT**,
- et une **revalorisation des moyens en temps et en déplacement** pour permettre l'exercice effectif des mandats dans des périmètres élargis.

Nous soulignons également que l'**augmentation des effectifs salariés** dans la région aurait dû mécaniquement conduire à **faire évoluer la composition de la CSSCT de 4 à 6 membres**. Ce paramètre, pourtant essentiel, **semble avoir été ignoré par la direction régionale**.

FO demande que cette évolution réglementaire soit rapidement intégrée dans les discussions à venir.

”

“

FO RÉGION NORD-EST

Changement de direction au pôle Marcel Calot : une “ photo ”... ou un audit déguisé ?

La direction de la Fondation annonce officiellement le **départ à la retraite** du directeur du pôle Marcel Calot. Pourtant, le contexte laisse planer un doute : tout porte à croire qu'un **désaccord**

interne pourrait être à l'origine de ce changement. Une zone d'ombre qui interroge et qui mérite toute notre vigilance.

Un directeur de transition... et une mission floue

Dans la foulée, un **directeur de transition**, extérieur à l'établissement, a été nommé. La direction parle d'une " plus-value " pour le fonctionnement du pôle et évoque une mission de " **photo à l'instant T** ". Une formule vague, surtout dans un contexte où une **baisse de 5 % des budgets** est déjà annoncée.

Pour FO, il ne s'agit pas d'une simple observation neutre : **c'est un audit**. Et nous savons ce que ce type de démarche peut annoncer :

- des réorganisations,
- des fusions de services,
- des suppressions de postes,
- une surcharge de travail pour les équipes restantes.

FO alerte et exige des garanties

Face à cette situation, FO demande :

- **de la transparence** sur la mission réelle confiée au directeur de transition,
- **la consultation des représentants du personnel** avant toute décision impactant l'organisation,
- **le respect strict des conditions de travail** et des droits des salariés.

Rester vigilants, agir ensemble

Ce qui se joue aujourd'hui pourrait entraîner **des conséquences durables** sur l'avenir du pôle et sur les conditions de travail. Nous appelons chaque salarié à :

- **nous informer** de toute évolution ou difficulté constatée,
- **faire remonter** les situations préoccupantes,
- **rester solidaires** pour défendre nos emplois et nos conditions de travail.

FO Nord-Est restera mobilisée pour que ce changement de direction ne serve pas de prétexte à des coupes budgétaires ou à des restructurations au détriment des salariés. **Ensemble, faisons respecter nos droits et nos métiers.**

POLITIQUE SOCIALE : FO PASSE À L'ACTION !

Les **19 et 20 juin 2025**, au **CSE Central** de la Fondation Apprentis d'Auteuil, la direction a présenté son rapport annuel sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail.

Constat : absentéisme élevé, métiers en tension, attractivité en berne, conditions de travail fragilisées.

FO et les élus ont dit STOP : **place à une expertise indépendante** pour agir, pas pour constater.

Objectif : un plan d'action concret, coconstruit avec les représentants du personnel et les équipes de terrain.

Nos exigences

- analyse critique des indicateurs RH (turn-over, absentéisme, usure professionnelle),
- identification des dysfonctionnements structurels,
- préconisations réalistes et applicables,
- prise en compte des réalités de chaque établissement (MECS, insertion, scolaire...),
- reconnaissance des efforts des équipes.

Nos alertes

- **intérim à répétition = effectifs sous-dimensionnés,**
- **absentéisme élevé = gestion RH à revoir,**
- **transparence sur les coûts d'intérim** par région et établissement,
- **les intérimaires ne sont pas des variables d'ajustement,**
- **renforcer les moyens plutôt que culpabiliser** avec des jours de carence.

FO restera mobilisée pour que cette expertise devienne un **levier d'action** et non un rapport oublié.

Agir maintenant, pour améliorer durablement la qualité de vie au travail et l'attractivité de nos métiers

Absentéisme, métiers en tension, conditions de travail dégradées : FO dit STOP ! Au CSE Central, nous avons imposé une expertise indépendante pour agir, pas constater.

Objectif : des solutions concrètes, coconstruites avec les équipes, pour une politique sociale à la hauteur des besoins.

LE CSE CENTRAL, PAR CES ÉLUS FO, DÉSIGNE LE CABINET SYNCÉA POUR L'APPUI JURIDIQUE ET LA PRÉPARATION DES RÉUNIONS

Lors de sa dernière séance, le **Comité Social et Économique Central** de la Fondation Apprentis d'Auteuil a voté en faveur de la désignation du **cabinet Syncéa** comme **prestataire d'accompagnement juridique** et de **préparation des réunions** du CSE Central. Ce choix est nécessaire.

Un outil d'expertise au service des élus et des salariés

Face à la complexité croissante des enjeux économiques, sociaux et organisationnels au sein de la Fondation, le recours à un cabinet indépendant permet :

- d'assurer une **lecture juridique** des projets de la direction,
- d'**aider les élus à préparer les réunions**, notamment celles entraînant des conséquences sur l'emploi, les conditions de travail ou l'organisation,
- de **renforcer la capacité d'analyse** et de formulation d'avis argumentés,
- de garantir une **expression syndicale éclairée** face à la direction.

Un choix stratégique pour un dialogue social renforcé

La désignation du cabinet Syncéa s'inscrit dans une démarche de **professionnalisation de l'action des élus du CSE Central**. Elle traduit la volonté **des représentants FO** de construire un dialogue social à la fois d'être mieux outillé sur le plan juridique, et toujours **centré sur la défense des intérêts des salariés** de l'ensemble des régions et établissements de la Fondation.

FO reste mobilisée et vigilante

Notre **organisation syndicale FO** reste pleinement engagée pour faire entendre la voix des salariés, analyser les différents projets de l'activité, des informations consultations récurrentes et garantir que **chaque décision soit examinée dans le respect du droit, de la transparence et de l'équité**.

En tant que **Délégué Syndical Central FO**, nous nous félicitons de l'arrivée d'un nouveau cabinet d'expertise, qui vient renforcer les travaux du CSE Central. Cette collaboration permettra d'apporter un appui technique et juridique précieux aux élus et aux représentants syndicaux, afin de défendre au mieux les intérêts des salariés dans un contexte en constante évolution.



FORMATION FO APPRENTIS D'AUTEUIL SUR LE SITE DE VERNON DU 19 AU 23 MAI 2025

Du **19 au 23 mai 2025**, des camarades issus de différentes régions et CSE de la **Fondation Apprentis d'Auteuil** se sont réunis pour participer à une session de **formation syndicale FO**, dans une dynamique d'unité, de transmission et de consolidation de notre organisation.

Cette session a permis de **former de nouveaux militants** et d'approfondir les connaissances des élus en place, en vue des prochaines étapes de notre travail syndical, notamment autour des **rôles et missions des membres du CSE et du CSEC**.

Des ateliers concrets et des interventions engagées

Au programme : nous avons animé **trois demi-journées** de réflexion collective en partenariat avec **Secafi**, autour de thématiques essentielles pour l'action syndicale :

- La **Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE)**, véritable outil stratégique pour les élus ;
- Les enjeux de la **politique sociale** et son impact sur les conditions de travail ;
- Le thème de la **Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)**, au cœur des transformations du travail et des mobilités internes.

Ces échanges ont permis à chacun d'approfondir sa compréhension des droits, des leviers d'action à disposition des représentants du personnel et des enjeux actuels du dialogue social.

Un partenariat utile au service des militants

Nous avons également accueilli notre partenaire **la MACIF**, venu présenter :

- le **contrat de l'adhérent FO**, en lien avec l'exercice du mandat syndical,
- un **rappel sur les règles de sécurité**, notamment les évolutions en matière de **signalétique routière** et les **risques professionnels** associés.

Approfondissement des sujets de fond et organisation syndicale

En parallèle des ateliers thématiques, nous avons également **travaillé collectivement sur plusieurs dossiers prioritaires** :

- la **rupture conventionnelle** : procédure, droits du salarié, dérives possibles et rôle du syndicat dans l'accompagnement,
- l'**inaptitude** : obligations de l'employeur, maintien de salaire, reclassement, et vigilance syndicale sur les abus possibles ou contournements,
- la **réforme des congés payés** : impacts concrets des récentes décisions de justice sur les droits des salariés en arrêt maladie,
- enfin, un **temps d'échange sur l'organisation de FO dans chaque région** a permis d'identifier « **qui fait quoi et comment** », en vue d'**améliorer la coordination, la visibilité de nos délégués et la circulation des informations syndicales**.

Ces moments de **réflexion collective** renforcent notre efficacité sur le terrain et donnent à chaque militant les **outils concrets** pour intervenir, conseiller et défendre les salariés dans leurs établissements.



Cohésion et esprit d'équipe au rendez-vous

Parce que la **solidarité syndicale passe aussi par des moments de partage**, les camarades ont participé à une sortie conviviale à **La Roche-Guyon**, avec l'ascen-

sion collective des 300 marches du château. Un moment fort en cohésion et en efforts partagés, récompensé par **une vue exceptionnelle**, symbole de notre engagement collectif et de notre volonté d'aller toujours plus haut, ensemble.



FO continue de former, d'informer et de mobiliser

Ces temps de formation sont un pilier de notre stratégie syndicale. Ils permettent de :

- renforcer la compétence des représentants FO,
- promouvoir le dialogue social dans chaque région,
- préparer les prochaines échéances syndicales avec rigueur et détermination.

FO, c'est une force collective au service des salariés, des droits concrets, et une vision exigeante du travail syndical.



DÉVELOPPEMENT SYNDICAL ET ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS À LA FONDATION

Les dernières adhésions depuis le mois de mai : un **Agent de maintenance**, une **Assistante Administrative relai RH/CFIR**, deux cadres **Booster Impact jeunes, CESF**, une **Cheffe de Service**, six **Enseignants en lycée**, d'un **Enseignant Technique**, d'une **Educatrice Jeunes enfants**, deux **Educateurs spécialisés**, un **Educateur Vie Scolaire**, un **Educateur : Ala AGGOUN (33)**, un **Formateur** et d'une **Notaire**.

Nous constatons une augmentation des convocations salariés à la Fondation Apprentis d'Auteuil, couvrant tous les corps de métiers, cadres et non-cadres, ainsi qu'une augmentation des ruptures conventionnelles et licenciements pour inaptitude.

Daniel LAURENT
Secrétaire Fédéral
Délégué syndical Central FO





COALLIA : Fin des élections professionnelles !

Chez COALLIA, les mandats durent et n'en finissent pas ! En effet les dernières élections datent de 2019, soit 5 ans et demi de mandat au lieu des 3 initialement prévus !

Enfin, en 2025, après 3 prorogations de mandats, les salariés de COALLIA ont pu voter pour leurs représentants au CSE avec un premier tour qui s'est déroulé la semaine du 10 au 13 mars et un second la semaine du 31 mars au 2 avril.

FO COALLIA 2019-2025 c'est quoi ?

Durant le précédent mandat, Fo, c'est 6 élus sur 35 au CSE, un représentant syndical au CSE, et 5 délégués syndicaux. Les élus ont su se démarquer à des postes clés du CSE, comme le secrétariat de la CSSCT, ou encore le représentant des salariés au Conseil d'Administration de l'association.

Hormis les informations consultations courantes et obligatoire, FO a contribué à :

- Deux droits d'alerte économique dont un spécifique au secteur du médico-social en début de mandature, et le second faisant suite à des fuites médiatiques relatives à des détournements de fonds sur la direction régionale Ile de France
- Un PSE dans un EHPAD de 50 lits à Entrains-sur-Nohain pour lequel nous avons réussi à négocier des conditions de départs très favorables ce qui nous a conduit à signer l'accord PSE
- Une fusion/absorption d'une association régionale de 250 salariés dans le sud-est de la France lors de laquelle nous avons pu préserver l'ensemble des acquis salariaux au travers d'un accord d'adaptation
- Exécution d'un adossement voté en 2018 (vente d'une partie du patrimoine sécurisant la trésorerie de COALLIA)
- Un accord signé en février 2020 portant sur l'attribution de titres restaurants pour les salariés
- Lors des NAO nous avons été force de propositions en proposant des mesures innovantes (prime de mobilité, prime salissure, QVCT, charte télétravail...) et en lien avec les besoins du terrain. Toutefois, les différentes propositions, bien qu'entendues par la direction, n'ont jamais vu le jour et aucun accord issu des NAO n'a été signé. Seules les propositions relatives à l'accord en cours autour de l'égalité professionnelle semblent être acceptées. Nous espérons inverser cette tendance lors du prochain mandat.

Section fédérale des cadres



EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Des chiffres contrastés

L'Agefiph^① a publié son **tableau de bord national 2024 sur l'emploi des personnes handicapées**. Si les recrutements progressent légèrement, le nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap atteint un niveau inédit, avec une hausse de **8 %** en un an, bien supérieure à celle observée dans le reste de la population.

Une population en croissance, un chômage toujours élevé

En 2024, **3,32 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans** disposent d'une reconnaissance administrative de handicap, soit **8,1 %** de cette tranche d'âge. Parmi elles, **1,35 million** sont en emploi (+12 % en un an), ce qui représente **4,8 %** des actifs occupés. Le taux de chômage des travailleurs handicapés, stable à **12 %**, reste près du double de celui de l'ensemble de la population (**7 %**).

Le nombre de demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) atteint **512 598** fin 2024 (+8 % en un an), **contre +2,3 %** pour l'ensemble des publics. Cette hausse s'explique par l'augmentation du nombre de personnes reconnues handicapées et par une conjoncture économique plus défavorable, marquée par une faible croissance et une hausse des licenciements.

Une majorité de seniors et un accès difficile à l'encadrement

Les DEBOE présentent des caractéristiques spécifiques : **52 %** sont des femmes et **52 %** ont 50 ans ou plus. **54 %** sont en situation de chômage de longue durée (plus d'un an), **contre 43 %** pour le tout public. Les cadres et professions intermédiaires ne représentent que **35 %** des travailleurs handicapés en emploi, alors qu'ils constituent **49 %** de l'ensemble des actifs.

Parmi les demandeurs d'emploi handicapés, seuls **40 %** possèdent un niveau BAC ou plus, **contre 56 %** pour l'ensemble des demandeurs. Par ailleurs, **38 %** occupent des métiers peu qualifiés, **contre 29 %** dans le reste de la population. L'ancienneté moyenne d'inscription au chômage est également plus longue : **761 jours**, **contre 621 jours** pour le tout public.

① Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

Des embauches en légère hausse et davantage de maintien dans l'emploi

En 2024, **209 598** personnes handicapées ont accédé à un emploi d'au moins un mois (+2 % en un an), représentant **5,2 %** des embauches réalisées en France. Par ailleurs, **26 684** maintiens dans l'emploi ont été réalisés via les dispositifs Cap emploi, Agefiph et FIPHFP^②, soit une progression de **9 %**. Ces maintiens concernent surtout des femmes (**62 %**) et des salariés de 50 ans ou plus (**48 %**).

Les cadres restent toutefois minoritaires dans ces dispositifs, ne représentant que **10 %** des bénéficiaires des maintiens dans l'emploi. L'âge, l'ancienneté dans l'entreprise et le type de poste influencent fortement le recours à ces mesures : **47 %** des bénéficiaires ont plus de 10 ans d'ancienneté et **71 %** sont employés dans des entreprises de 20 salariés ou plus.

Apprentissage, emploi accompagné et entreprises adaptées

L'apprentissage progresse avec **15 713** entrées en 2024 (+12 % en un an), mais les personnes handicapées ne représentent encore que **1,8 %** des apprentis. Le taux de rupture net est de **21 %**, **contre 16,4 %** pour l'ensemble des publics. L'âge moyen d'entrée en contrat est de **25,5 ans**, bien au-delà des chiffres observés dans la population générale.

L'emploi accompagné concerne désormais **10 200 personnes** (+15 % en un an), dont **50 %** sont déjà en emploi (et **51 %** en CDI). Toutefois, les troubles psychiques ou cognitifs représentent plus de la moitié des situations rencontrées. Du côté des entreprises adaptées, **832 structures** emploient environ **42 000 salariés** handicapés fin 2024, un chiffre stable par rapport à l'année précédente.

Aides : satisfaction élevée mais disparités régionales

Selon l'Agefiph, **98 %** des personnes handicapées et **97 %** des entreprises se déclarent satisfaites des aides perçues en 2024. La satisfaction est particulièrement élevée concernant la rapidité de traitement et l'adéquation entre l'aide reçue et les besoins exprimés.

Les situations régionales restent contrastées. La Corse enregistre la plus faible ancienneté moyenne d'inscription (456 jours) et la plus faible progression du nombre de DEBOE (+1,8 %), tandis que l'Île-de-France enregistre une ancienneté moyenne de 811 jours, et la Nouvelle-Aquitaine, la plus forte hausse (+8,9 %). Ces écarts territoriaux peuvent influencer l'accès à l'emploi, y compris pour les cadres.

Source : FO-CADRES / AGEFIPH - Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle de personnes handicapées - 2025



② Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique



BAROMÈTRE DE L'ABSENTÉISME

Les 50 % dépassés chez les cadres en 2024

L'édition 2025 du baromètre Malakoff Humanis sur l'absentéisme confirme la persistance d'un niveau élevé d'arrêts maladie dans le secteur privé : **42 %** des salariés du secteur privé ont reçu au moins un arrêt de travail en 2024.

Troubles psychologiques, fragilités personnelles, secteur d'activité ou taille de l'entreprise : le phénomène touche désormais l'ensemble du tissu professionnel.

Les cadres particulièrement concernés

Le chiffre marquant de cette édition est sans appel : **53 %** des managers ont eu au moins un arrêt de travail prescrit en 2024. Soit 11 points de plus que la moyenne des salariés du secteur privé qui, pour rappel, s'élève à 42 %. Cette proportion reste stable par rapport à 2023, mais dépasse les niveaux observés avant la crise sanitaire.

Plus globalement, **certaines catégories apparaissent davantage touchées que d'autres**. C'est notamment le cas des femmes, des jeunes, et surtout des salariés en situation de fragilité personnelle – comme les aidants ou les personnes souffrant de maladies chroniques –, parmi lesquels 52 % se sont vu prescrire au moins un arrêt.

Les troubles psychologiques gagnent du terrain

Les arrêts longs sont de plus en plus souvent motivés par des troubles psychologiques : ils en représentent désormais **25 %**, contre 14 % en 2020. Cela en fait le deuxième motif d'arrêt, derrière les accidents et traumatismes (**30 %**). La **durée moyenne d'un arrêt long** atteint **81 jours**, avec des écarts marqués selon l'âge (12 jours pour les moins de 30 ans, 23 jours pour les 50 ans et plus).

Ces arrêts laissent des traces durables : **64 %** des salariés ayant connu un arrêt long ont jugé la reprise difficile, dont **14 %** au point de devoir s'arrêter à nouveau. Ils sont pourtant **60 %** à déclarer ne pas avoir été inquiets à l'idée de retourner au travail.

Des secteurs et des structures inégalement exposés

Le taux d'absentéisme atteint des **niveaux très élevés dans certains secteurs** : **53 %** dans la santé, **48 %** dans le BTP et **44 %** dans l'industrie. À l'inverse, les services affichent un niveau plus bas, avec **25 %**. La taille de l'entreprise joue également un rôle : les très petites entreprises (TPE) enregistrent une progression notable du recours aux arrêts.

Du côté des dirigeants, **54 %** considèrent l'absentéisme comme un sujet de préoccupation majeur. Cette proportion grimpe à **79 %** dans les structures de 250 salariés et plus.

Pour **72 %** des employeurs, des dispositifs de suivi ont été mis en place, principalement sous forme de tableaux de bord, mais la perception de ces outils reste très modérée du côté des salariés.

Une fréquence et une durée à surveiller

L'analyse des dynamiques d'arrêt révèle une stabilité de certains indicateurs : **42 %** des salariés ont été arrêtés au moins une fois, et parmi eux, **42 %** l'ont été à deux reprises ou plus. Les **arrêts de courte durée** sont majoritaires : **52 %** ont duré moins de six jours, contre **49 %** en 2024 et **41 %** en 2023.

En parallèle, la proportion de salariés sollicitant eux-mêmes un arrêt est en hausse : **20 %** l'ont demandé à leur médecin, contre **14 %** l'année précédente. Les trois raisons les plus fréquemment évoquées sont la fatigue (**36 %**), l'état psychologique (**26 %**) et le fait que l'arrêt n'avait pas été proposé spontanément par le médecin (**22 %**).

Source : FO-CADRES / MALAKOFF HUMANIS - 2025

GiI SILVESTRI
Conseiller Fédéral



Section fédérale des retraités



23^{ÈME} ASSEMBLEE GENERALE 26 MARS 2025 : ORIENTATIONS 2025

Objectifs et Actions

2025, une année pleine d'incertitude et de mise en danger des retraités, des salariés et de leur famille sur le plan économique et social.

La SFR fait sienne la déclaration de la Confédération « Pain, Paix et Liberté »

A propos du conclave de la réforme des retraites, la SFR fait sienne la déclaration liminaire lue à son ouverture indiquant clairement pourquoi FO refuse de participer à cette mascarade.

Le Président de la République et ses soutiens à l'Assemblée Nationale n'a pas pris en compte l'expression des Français qui demandent plus de pouvoir d'achat et l'abrogation de la réforme des retraites 2023. Au contraire, la dernière déclaration du Président Macron annonçant avec un discours guerrier la mise en place « d'une économie de guerre » signifie un agenda d'austérité sociale renforcée contre les retraités, les salariés et leurs familles.

L'avis du comité de suivi des retraites pointe un déficit du système, et la mise en garde de la Cour des Comptes sur les finances publiques qui sont un prétexte à détruire les organismes de protection sociale. Dans le cadre du redressement des comptes publics, il est à craindre l'aggravation d'une politique d'austérité que nous dénonçons et combattons.

Des alertes de nos camarades syndiqués concernant les plans sociaux qui se multiplient, les services d'urgence qui ne peuvent plus assurer leur mission.

La SFR est solidaire des salariés en difficulté et condamne la poursuite de la politique d'austérité.

La SFR exige toujours le retrait pur et simple de la loi Macron Darmanin sur l'immigration. Cette loi présente les travailleurs immigrés et leur famille comme étant responsables de tous les maux de la société en corrélant délinquance et migration généralisant un seul exemple disponible. Elle est une offensive contre l'ensemble des travailleurs et va contribuer au remodelage des secteurs économiques du pays en utilisant ce qu'ils appellent « les métiers en tension » pour remettre en cause droits et acquis.

La SFR doit se mobiliser et construire le rapport de force pour faire aboutir nos revendications (défense du pouvoir d'achat, de

la sécurité sociale, de l'accès aux soins, à la santé pour tous, des systèmes de retraite, des libertés fondamentales, de la prise en charge de la dépendance).

Les intentions du gouvernement sont bien de mettre à contribution les retraités, les salariés et les chômeurs pour combler le déficit budgétaire

La SFR constate que les réformes libérales responsables de la casse sociale et du droit collectif se poursuivent. Nous soutiendrons toutes les initiatives permettant d'obtenir le retrait définitif de ces réformes (assurance chômage, retraite...) qui entraînent toujours une baisse des droits pour les bénéficiaires.

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

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

Ensemble agissons pour défendre nos acquis (Pouvoir d'achat, conditions de vie des retraités, Sécurité Sociale, système de santé, Retraite, prise en charge du grand âge).

DÉFENSE DU POUVOIR D'ACHAT

Le pouvoir d'achat se dégrade de plus en plus.

La SFR dénonce l'aggravation de la cure d'austérité et la mise à contribution des salariés et des retraités dans la réduction des déficits.

Depuis 2017, les retraités ont perdu l'équivalent de 3 mois de retraite, nous exigeons une revalorisation de 20% pour compenser l'inflation et le gel des pensions.

Compte tenu de la censure du PLFSS 2025, les retraités du régime général ont eu une augmentation de 2,2% au 1^{er} janvier 2025, réglé en février conformément à la compensation de l'inflation prévu par le code de la sécurité sociale.

Cette augmentation des retraites du régime générale et complémentaires ne compense pas l'effet de l'inflation, la hausse de plus de 8% des complémentaires santé à la suite des nouveaux déremboursements de la sécurité sociale pèse sur le pouvoir d'achat.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO dénonce les difficultés de l'accès aux soins pour tous. L'accroissement de la pauvreté et de la précarité chez les retraités avec une augmentation de la fiscalité, des charges liées au logement et des nouvelles réformes (retraite, assurance chômage) qui entraînent toujours un recul des droits pour les retraités et les salariés.

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

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

La hausse de la CSG, la hausse des loyers, la baisse des aides au logement, le prolongement du remboursement de la dette sociale

(CRDS) jusqu'en 2033 et plus, l'augmentation de l'électricité autour de 10% ainsi que le doublement de la franchise sur les médicaments, les consultations médicales et les transports sanitaires dégradent le pouvoir d'achat.

La SFR dénonce la dégradation des conditions de vie des retraités avec des difficultés d'accès au logement collectif ou individuel adapté à leur besoin, aux soins, aux services publics.

Nous constatons le creusement des inégalités, plus d'un million de retraités en dessous du seuil de pauvreté : c'est inacceptable pour la SFR. Comme il est inacceptable la radiation des mutuelles des personnes âgées dépendantes.

EXIGER ET COMBATTRE POUR

- La prise en charge réelle à 100% par la sécurité sociale des frais d'optique, des prothèses dentaires et auditives et tous les frais médicaux dont la densitométrie, dermatologie, indépendamment de l'âge de l'ayant droit.
- L'indexation annuelle des pensions et des retraites des régimes de base et complémentaires au 1er janvier, des pensions de réversion au minimum sur les salaires ;
- Un revenu minimum de retraite pour tous, au moins égal au SMIC pour une carrière complète ;
- Le relèvement du plafond fiscal ;
- Rétablissement de la demi-part fiscale supplémentaire pour les parents isolés, veufs ou veuves ;
- Suppression de la fiscalisation des majorations de pensions accordées aux retraités qui ont élevé trois enfants ou plus ;
- Suppression de la contribution additionnelle de solidarité (CASA) de 0,3 % acquittée depuis le 1er avril 2013 par tous les retraités imposables pour financer le coût de la prise en charge de la perte d'autonomie (contribution qui de surcroît est détournée de son objet depuis plusieurs années) ;
- Le rétablissement des accueils physiques dans les services publics et le droit aux documents papier pour les personnes qui le souhaitent.
- L'arrêt de la marchandisation et la financiarisation des maisons de retraite et des EHPADs par les grands groupes.
- L'arrêt de la CRDS en 2024 et le report de la dette COVID de 200 Mds sur le budget de l'Etat

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

DÉFENSE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

Défendons une sécurité sociale fondée sur le paritarisme, la cotisation et le salaire différé.

La SFR s'oppose à l'étatisation de la protection sociale collective, qui conduira à un système d'assistance publique a minima. La Sécurité sociale est à la croisée des chemins avec près de 80 milliards d'exonérations de cotisations patronales et un financement qui repose maintenant à moitié sur la cotisation et l'autre moitié sur l'impôt et les taxes dédiées comme la CSG, il faut reprendre la gestion paritaire. Redonner de la force à la cotisation afin de financer notre protection sociale collective. Mettons un coup d'arrêt à la destruction programmée de la sécurité sociale.

La SFR est pour l'abrogation du financement par la CSG créée en 1991.

DÉFENSE DE L'HÔPITAL PUBLIC

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

Il est impératif de mobiliser des moyens pour faire face aux manques de personnels, de lits, de crédits. Nos camarades syndiqués à Nantes ont alerté cet été sur la situation déplorable dans les services d'urgence qui ont été dans l'obligation de fermer faute de personnel. Ce sont des malades qui n'ont pas été pris en charge, qui décèdent faute de soins.

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, confirmant une baisse continue de l'offre, avec 43.500 lits fermés depuis fin 2013 (DRESS).

LA SFR EXIGE :

- Des moyens en personnel, un accès aux soins et à l'hébergement pour tous.
- La réouverture des services et hôpitaux publics fermés et l'annulation des milliers de suppressions de postes effectués.

DÉFENSE DES RETRAITES

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

Refuse les systèmes de retraite par capitalisation et autre système individualiste par points dits « comptes notionnels »

LA SECTION FÉDÉRALE DES RETRAITÉS ACTION SOCIALE FO EXIGERA

- L'annulation définitive de la réforme des retraites 2023 qui prévoit le recul du départ de l'âge à la retraite à 64 ans avec 43 ans de cotisation.
- L'abrogation des réformes successives des retraites depuis 1993 : (2003 - 2010 - 2013 - 2023)
- Le retour à la retraite à 60 ans pour tous en vue d'un retour à 37 ans et demi de cotisations, avec une pension calculée sur les 10 meilleures années indexée sur les salaires.
- La revalorisation significative des retraites

- Le maintien du droit à la retraite anticipée dès 55 ans à taux plein des travailleurs handicapés ;
- Le maintien des pensions de réversion pour tous dès 55 ans, sans condition de ressources ;
- Le maintien du système de retraite par répartition basé sur la solidarité intergénérationnelle et interprofessionnelle
- Le maintien du financement des retraites par répartition par les cotisations pour assurer la pérennité du système des retraites du régime général et complémentaire.
- La suppression de l'augmentation de 1,7 points de la CSG pour tous les retraités dans la perspective de l'annulation complète.
- Le maintien d'une gestion paritaire contre la main - mise de l'Etat.

La SFR défend le financement des systèmes de protection sociale collective par l'augmentation de la cotisation, la fin des exonérations non compensées, le maintien dans l'emploi des seniors, une hausse générale des salaires plutôt que des primes.

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

- A 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.
- A la position du Président du MEDEF proposant de mettre sur la table la piste des régimes de retraite par capitalisation, la suppression de l'abattement fiscal de 10% ou encore le transfert d'une partie du coût de la protection sociale vers la fiscalité, CSG ou TVA sociale.

LA PRISE EN CHARGE DU GRAND ÂGE

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

L'évolution démographique et l'augmentation de l'espérance de vie posent le problème de la prise en charge de la perte d'autonomie.

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

Le gouvernement n'a toujours pas mis en œuvre l'article 24 de la loi Bien vieillir de programmation pluriannuelle pour le grand âge qui détermine la trajectoire des finances publiques en matière d'autonomie des personnes âgées, pour une période minimale de cinq ans.

Il manque des places dans les EHPADs publics et privés non lucratif, **du personnel qualifié** dans les établissements et les services d'aide à domicile.

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

Pas de retour sur les contrôles suite au scandale ORPEA aucune mesure de prévention de la maltraitance mis en place. Il est impératif d'améliorer les conditions de vie des personnes âgées et les conditions de travail des personnels qualifiés et payés en conséquence. Appliquons le plan grand âge qui exige un taux d'encadrement d'une personne pour la prise en charge d'une personne dépendante alors qu'il est aujourd'hui de 0,62.

La SFR condamne les dysfonctionnements et les maltraitances sur les salariés et les personnes âgées dépendantes. Dans le public comme dans le privé, le manque de moyens et de personnel formé engendre de la maltraitance institutionnelle. Les gouvernements en sont complètement responsables.

La SFR conteste le moratoire de construction de place d'EHPADs. Des EHPADs en déficit les menace de fermeture, les organisations de retraités du Groupe des 9 alertent les ARS et les départements sur la situation.

Il est impératif de compter sur des financements publics à la hauteur des besoins 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 pour éviter la fermeture des établissements et services, d'autant que 80% des EHPADs sont en déficit.

Pour répondre à l'urgence et au blocage politique, un décret du 31 décembre 2024 permet aux EHPADs publics et privés à but non lucratif de pratiquer des hausses de tarif des établissements allant jusqu'à 35%.

C'est une bien mauvaise nouvelle pour les seniors. Des tarifs pour une chambre individuelle habilitée aide sociale à l'hébergement (ASH), fixés par les départements, variaient déjà en 2023 entre 1 653 euros dans la Meuse et 2 685 euros à Paris, selon la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). Quand la retraite moyenne nette des Français se situait un peu au-dessus de 1 500 euros en 2022. Réclamer pour un même service autour de 700 euros par mois en moyenne, à des retraités qui ont déjà cotisé toute leur vie, c'est très excessif.

La SFR EXIGERA et COMBATTRA POUR

- La prise en charge de la dépendance par la branche maladie de la Sécurité Sociale.

- Un reste à charge supportable.
- La création d'un grand service public de l'autonomie.
- L'abrogation du 5ème risque géré par la CNSA
- L'engagement de la volonté des Pouvoirs Publics pour la construction de structures publiques adaptées répondant aux besoins d'hébergement des personnes âgées dépendantes.
- 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.
- La défense du pouvoir d'achat des retraités, la revalorisation immédiate des retraites et des pensions,
- La défense de la sécurité sociale, du système de de santé, de l'hôpital public,
- La défense du système de retraites par répartition solidaire intergénérationnel, interprofessionnel, le maintien et l'amélioration de tous les régimes existants,
- La prise en charge de la dépendance par la Sécurité Sociale.
- La défense et la reconquête de nos droits acquis dans le secteur médico-social, pour la réhabilitation des services publics de proximité, de l'hôpital public et du système de soins.

Dynamisation et développement de la Section

L'objectif principal en 2025 est toujours la syndicalisation des Futurs Retraités de la FNAS FO, les encourager à rejoindre la SFR pour la construction du rapport de force dans la résistance nécessaire aux attaques permanentes contre notre système de protection sociale (maladie, famille, retraite) et contre l'érosion du pouvoir d'achat des retraités.

Le développement du syndicalisme retraité de l'Action Sociale Force Ouvrière passera par **l'augmentation de l'implantation des correspondants dans les SDAS**. La SFR fait sienne le mot d'ordre de l'UCRFO « *Retraité un jour syndiqué toujours* ».

INFORMATIONS - DOCUMENTATION

La SFR continuera la diffusion de l'information en direction des adhérents.

Dans le Bulletin Fédéral, la SFR continuera à **diffuser une information régulière** sur l'activité et les appels à mobilisation. C'est un moyen de sensibiliser nos camarades en activité à l'intérêt de notre action et à rester adhérent FO Action Sociale Retraités.

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

RÉUNIONS

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

RELATIONS FÉDÉRALE, CONFÉDÉRALE, DÉPARTEMENTALE

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

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

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

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

Jean-Marie PETITCOLLOT

Secrétaire de la Section Fédérale des Retraités

Adopté à l'AG de PARIS à l'unanimité, le 26 mars 2025



PETITION JUIN 2025

Le bureau de la SFR réuni le 18 juin 2025 au siège de la FNAS FO constate que la situation économique et sociale est marquée par la réduction du déficit public, avec l'objectif du gouvernement dans le prochain budget de trouver 40 Mds d'économie. Les retraités sont encore dans le viseur pour la remise en cause de leurs droits et l'appauvrissement de leur pouvoir d'achat.

Pendant que le Premier Ministre voit dans les résultats du conclave quelques petites avancées, la SFR exige toujours l'abrogation de la réforme des retraites Macron-Borne 2023 et le maintien de l'âge de départ à la retraite à 62 ans pour un retour à 60 ans.

Le rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) préconise un départ de l'âge de la retraite à 66 ans et demi.

La SFR conteste cette position et dit que l'équilibre du financement peut être trouvé par la limitation des exonérations de cotisations, une augmentation minimale de la cotisation, l'embauche de salariés sur les emplois vacants, le maintien des seniors dans l'emploi, la hausse des salaires.

La SFR condamne fermement les intentions du gouvernement de supprimer l'abattement de 10 %, de reprendre le gel des retraites et des pensions et d'augmenter la CSG.

Les retraités ne sont pas les responsables des déficits des différents gouvernements et ne doivent pas être victimes de la mauvaise gestion de l'Etat.

La SFR défend le pouvoir d'achat fortement dégradé depuis 2014 par la non- compensation de l'inflation, l'augmentation de la CSG en 2017.

La SFR est déterminée à combattre les nouvelles attaques sur le pouvoir d'achat et dire :

- **Non** à la suppression de l'abattement de 10 % pour tous les retraités.
- **Non** à une année blanche de revalorisation de toutes les retraites et les pensions.
- **Non** à une nouvelle hausse de la CSG.

Depuis 25 ans, la SFR dénonce la fiscalisation abusive (CSG, CRDS) qui pèse sur les retraités.

Notre cahier de revendications de l'époque précisait sur le volet Fiscalité :

- Suppression de l'impôt remboursement de la dette sociale CRDS et de la contribution sociale généralisée CSG.
- Maintien de l'abattement de 10 % appliqué pour le calcul de l'impôt sur le revenu. Au nom du principe d'égalité des citoyens devant la Loi. Le maintien du même taux d'abattement s'impose pour les salariés en activité comme pour les retraités. Ces derniers perçoivent une retraite, qui n'est qu'un salaire différé.

Depuis plusieurs semaines, le patronat et le gouvernement multiplient les déclarations dans la presse pour convaincre l'opinion publique de la nécessité de supprimer l'abattement fiscal de 10 % sur les revenus des retraités.

Cet abattement, contrairement aux affirmations mensongères du Président du Medef, qui l'a jugé « contre-nature » et « aberrant », ne doit pas être confondu avec la déduction fiscale forfaitaire dont bénéficient les actifs au titre des frais professionnels. Il a été mis en place en 1978 pour alléger la charge fiscale des retraités.

Si le gouvernement persiste dans cette voie, près de 50 % des retraités seraient pénalisés en voyant leur taux d'imposition augmenter, en devenant éventuellement imposables. Dans tous les cas, cela aura aussi des incidences sur les taux de CSG et sur les droits calculés selon le revenu fiscal de référence.

Depuis l'arrivée de monsieur Macron au pouvoir, ils ont déjà perdu au moins 6 % de pouvoir d'achat et pour certains jusqu'à 7 % du fait de la non-indexation des retraites sur l'inflation et de l'augmentation de la CSG.

Ça suffit ! les retraités ne sont ni des nantis, ni des vaches à lait !

La SFR est solidaire de la démarche de l'UCR FO et demande à l'ensemble des Retraités en signant la Pétition de dire **NON à LA SUPPRESSION DE L'ABATTEMENT FISCAL DE 10 % POUR LES RETRAITÉ-ES, NON à UNE NOUVELLE ANNÉE BLANCHE, REVALORISATION DE TOUTES LES PENSIONS NON A L'AUGMENTATION DE LA CSG.**

Jean-Marie PETITCOLLOT
Secrétaire de la Section Fédérale des Retraités



NON À LA SUPPRESSION DE L'ABATTEMENT FISCAL DE 10 % POUR LES RETRAITÉ-ES

NON À UNE NOUVELLE ANNÉE BLANCHE, REVALORISATION DE TOUTES LES PENSIONS

NON NON A L'AUGMENTATION DE LA CSG

ÇA SUFFIT
LES RETRAITÉ-ES NE SONT NI DES NANTI-ES, NI DES VACHES À LAIT.

Depuis plusieurs semaines, le patronat et le gouvernement multiplient les déclarations dans la presse pour convaincre l'opinion publique de la nécessité de supprimer l'abattement fiscal de 10 % sur les revenus des retraité-es.

Cet abattement – contrairement aux affirmations mensongères du président du Medef, qui l'a jugé « contre nature » et « aberrant » – ne doit pas être confondu avec la déduction fiscale forfaitaire dont bénéficient les actifs et les actives au titre des frais professionnels.

Il a été mis en place en 1978 pour alléger la charge fiscale des retraité-es qui, contrairement à certaines catégories de non salarié-es, ne risquaient pas de faire des sous déclarations.

Si le gouvernement persiste dans cette voie, près de 50 % des retraité-es seraient pénalisés-es en voyant leur taux d'imposition augmenter, en devenant éventuellement imposables. Dans tous les cas, cela aura aussi des incidences sur les taux de CSG et sur les droits calculés selon le revenu fiscal de référence.

Depuis l'arrivée de monsieur Macron au pouvoir, ils ont déjà perdu au moins 6 % de pouvoir d'achat et pour certain-es jusqu'à 7 % du fait de la non-indexation des retraites sur l'inflation et de l'augmentation de la CSG.

Ça suffit ! les retraité-es ne sont ni des nanti-es, ni des vaches à lait.

Les soussigné(es) exigent du gouvernement : le maintien de l'abattement de 10% – La non-augmentation de la CSG – La revalorisation de toutes les pensions, au moins au niveau de l'inflation.



Nom	Prénom	Adresse	Signature

RÉSIS-
TANCE
RÉSIS-
TANCE
RÉSIS-
TANCE
RÉSIS-
TANCE
RÉSIS-
TANCE
RÉSIS-
TANCE

SDAS 59



MOBILISATION EXEMPLAIRE CHEZ LILLE SUD INSERTION : HALTE À LA CASSE SOCIALE ET AU FLICAGE DES SALARIÉS !

Lille, le 30 juin 2025 - Une mobilisation d'envergure a marqué la journée du 30 juin chez Lille Sud Insertion, une structure emblématique de l'insertion par l'activité économique (IAE) dans les Hauts-de-France. À l'appel d'une intersyndicale, et avec le soutien déterminé de notre Syndicat Départemental de l'Action Sociale Force Ouvrière, les salariés se sont mis en grève pour dénoncer une attaque sans précédent contre leurs droits et une dégradation alarmante de leurs conditions de travail.

Une attaque brutale contre les acquis sociaux

Dans un contexte national déjà tendu par les restrictions budgétaires qui frappent le secteur de l'IAE, la direction de Lille Sud Insertion et son Conseil d'Administration ont décidé unilatéralement de jeter aux oubliettes des décennies de dialogue social. En dénonçant l'ensemble des accords d'entreprise, ils remettent en cause tous les acquis chèrement négociés par les salariés.

Sont ainsi menacés :

- Les congés supplémentaires
- Les jours d'ancienneté
- L'accord sur l'organisation du temps de travail et les jours de RTT



- Les diverses primes et conditions plus favorables que la convention collective

Le SDAS FO 59 dénonce cette logique purement comptable qui s'exerce au détriment de l'humain et un retrait unilatéral mené sans négociation loyale. Cette décision est d'autant plus révoltante que l'entreprise affichait 173 000 € de bénéfices en 2024, tout en se lamentant aujourd'hui de ne plus avoir d'argent.

Un climat de tension et une tentative de surveillance illégale

Au-delà de cette casse sociale, les salariés dénoncent un climat de travail délétère, une " atmosphère de tension " qui a conduit à une augmentation des arrêts maladie et des burn-out.

Le point culminant de ce mépris est l'intention de la direction de mettre en place un nouveau système de pointage par badgeuse, particulièrement intrusif et manifestement illégal. Ce dispositif prévoit :

- **La prise de photos ou de vidéos** des salariés pour contrôler leurs horaires, une pratique jugée disproportionnée par la CNIL.
- **La géolocalisation** des salariés, y compris ceux travaillant en poste fixe dans les bureaux, ce qui est formellement interdit.
- **L'obligation d'installer l'application sur le téléphone personnel**, une atteinte grave à la vie privée, alors qu'un employeur ne peut imposer l'usage d'un outil personnel à des fins professionnelles.

Comme l'a analysé le service juridique de la FNAS FO, un tel dispositif viole de manière flagrante le Code du travail (Art. L.1121-1 sur la proportionnalité et Art. L.2312-8 sur l'obligation de consultation du CSE) ainsi que le RGPD en matière de protection des données personnelles. La direction a d'ailleurs manqué à son obligation d'information-consultation complète et détaillée du CSE sur les modalités précises de cet outil.



AUX SALARIÉS DE LILLE SUD INSERTION

Non à la casse sociale dans notre entreprise !

**Grève et manifestation
LUNDI 30 JUIN 2025 DES 12H00**

Alors que le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) est déjà durement touché par les restrictions budgétaires nationales, Lille Sud Insertion subit aujourd'hui un nouveau coup dur !

La direction et le Conseil d'Administration dénoncent les accords d'entreprise, en mettant fin à l'ensemble des acquis sociaux, conquis collectivement par les salariés de la Régie à savoir :

- ✓ Les congés supplémentaires,
- ✓ Les jours d'ancienneté,
- ✓ L'accord sur l'organisation du temps de travail,
- ✓ Les primes,
- ✓ Les diverses conditions spécifiques plus favorables que la convention collective.

TOUT EST REMIS EN CAUSE !

C'est une attaque inacceptable contre les salariés qui s'investissent au quotidien pour accompagner les publics les plus fragiles.

Force Ouvrière – Action Sociale dénonce cette remise en cause brutale des accords d'entreprise par un retrait unilatéral sans négociation loyale. Elle dénonce aussi cette logique de gestion comptable au détriment de l'humain.

Force Ouvrière – Action Sociale revendique :

- Le maintien de tous les acquis issus des accords d'entreprise,
- Le respect des droits collectifs et de la dignité des salariés,
- Des conditions de travail respectueuses et adaptées à nos missions,
- Une reconnaissance pleine et entière de l'utilité sociale de notre travail.

Pour la défense de nos droits, de nos conditions de travail, et l'avenir de notre structure Nous ne laisserons pas détruire ce que nous avons construit collectivement !

TOUS ENSEMBLE LE 30 JUIN 2025 POUR DEFENDRE NOS DROITS !



Point de rassemblement : 12h devant Lille Sud Insertion.

230 rue de l'arbrisseau

Le SDAS FO 59 en première ligne pour la défense des droits

Face à cette situation inacceptable, la grève organisée ce 30 juin, le jour même de l'assemblée générale de l'association, a été un succès. Elle a permis de visibiliser le mécontentement et de porter haut et fort nos revendications.

Les exigences de notre syndicat :

- Le **maintien de tous les acquis** issus des accords d'entreprise.
- Le **respect des droits collectifs et de la dignité** des salariés.
- Des **conditions de travail saines et respectueuses** de nos missions sociales.
- Une pleine **reconnaissance de l'utilité sociale** de notre travail, qui ne saurait être sacrifiée sur l'autel de la rentabilité.

Le combat mené par les salariés de Lille Sud Insertion est exemplaire. Il nous rappelle que face aux logiques financières qui tentent de déshumaniser le travail social, la mobilisation collective et l'action syndicale restent nos meilleures armes. Le SDAS FO 59 restera aux côtés des salariés jusqu'à l'obtention de la satisfaction de leurs justes revendications.

Nous ne laisserons pas détruire ce que nous avons construit collectivement !



Depuis Noirmoutier

STAGE 1

“

SDAS 12

Les aveyronnais en manif à la Roche-sur-Yon

Le 30 mars 2025, fiers d'avoir créé leur Syndicat Départemental de l'Action Sociale SDAS FO 12, les aveyronnais ont rejoint leurs camarades de l'Yonne, du Puy de Dôme et de la Moselle à l'occasion d'une formation syndicale. Nous sommes accueillis par l'ESAT des Quatre vents à l'Épine, sur l'île de Noirmoutier.

Solidaires avec nos collègues de la BAD qui manifestent à Rodez, c'est naturellement que nous rallions le mouvement national de l'action sociale à la Roche-sur-Yon.

Les salariés de la BAD, mis en lumière pendant la crise sanitaire, sont redevenus invisibles, nourrissant un sentiment d'abandon et rappelant l'urgence d'une action sociale durable.

FO VOTRE VOIX, NOTRE ACTION.



Catherine, Jennifer, Gisele, Isabelle, Bertrand, Valérie

”

“

SDAS 57

L'inclusion à l'école, entre espoirs et réalités, la grande désillusion

L'inclusion des enfants en situation de handicap à l'école est un sujet complexe. Si l'objectif d'une école inclusive est louable, sa mise en œuvre soulève des questions. L'expression « *inclusion à tout prix* » met en lumière les risques d'une approche qui ne tiendrait pas compte des besoins individuels de chaque enfant.

Le manque de moyen et de formation de l'éducation nationale, aboutit à faire intervenir des enseignants qui ne sont pas préparés. Le handicap recouvre une grande diversité de réalités. Les besoins de chaque enfant sont uniques. Une prise en charge uniforme de l'inclusion aura pour conséquence de laisser sur le bord du chemin ceux dont les besoins sont les plus spécifiques.

Cela pourra accroître le risque d'isolement et de stigmatisation. La perte d'un accompagnement spécialisé est une erreur. Il ne faut pas mentir aux familles, tous les enfants ne pourront pas en bénéficier.

Les professionnels de terrain possèdent une expertise précieuse et irremplaçable. Un travail avec l'éducation nationale, lorsque cela est possible pour un enfant est souhaitable, mais ne sera pas la solution pour tous !

Laissons faire celles et ceux qui savent faire !

Corinne et Stéphane

”

“

SDAS 63

Le SDAS FO 63 était en stage à Noirmoutier. L'actualité a voulu que ce 1er avril 2025 il y a eu le mouvement national de notre secteur. Nous avons donc manifesté à La Roche-sur-Yon. Parmi nous, Sandrine qui participait à son premier stage fédéral et à sa première manifestation.

INTERVIEW de Sandrine

Jeune syndiquée depuis moins de 2 ans, dans une association d'aide à domicile.

Sandrine, comment as-tu vécu ce premier stage ?

Je m'attendais à beaucoup de travail et ce fut le cas. Je me suis rendu-compte que faire vivre un syndicat c'est compliqué. La communication, le développement, c'est difficile. Il y a beaucoup de termes, de lois à connaître.

Qu'as-tu pensé du site ?

Le lieu est magnifique. Je regrette de ne pas avoir pu me baigner. La mer était vraiment trop froide.

Quel était ton état d'esprit au début du stage ?

Au début, je ne comprenais pas tous les sigles et le jargon syndical. On m'a demandé de présenter un exercice. Je craignais de prendre la parole en public. J'étais stressée mais j'ai réussi malgré tout. Je suis fière de moi.

Est-ce que ta vision du syndicat à évoluer ?

Non, je n'avais pas d'a priori avant de me syndiquer. Je me rends bien compte que c'est grâce au syndicat qu'on lutte contre la dégradation de nos conditions de travail.

Sandrine, tu nous as confié que le 1^{er} avril 2025, était ta première manifestation.

Oui, je suis syndiquée depuis peu de temps. Je n'avais encore jamais manifesté. Je ne suis pas à l'aise dans la foule. Avant de partir sur le site du rassemblement et de manifestation, j'étais angoissée. Un camarade m'a expliqué que le mouvement pouvait devenir « chaud », qu'on pouvait se faire « gazer à la lacrymo ». Et en plus les flics ne sont pas toujours sympas... Heureusement l'effet de groupe m'a aidé à franchir le pas. La marche a commencé, tout le monde reprenait les slogans : « salariés en colère », « c'est gentil d'applaudir, maintenant il faut payer » « des moyens pour rester humains pour le social le médico-social le sanitaire et l'aide à domicile ». J'ai donné de la voix avec les camarades, j'ai brandi le drapeau du SDAS FO 63 et je me suis détendue.

Je me suis sentie comme une vraie militante et j'étais FIERE ! Maintenant je serai de tous les combats.

Merci Sandrine de nous avoir fait partager ton expérience,



Sabine, Gisèle, Julien et Sandrine, Nathalie

”

“

SDAS 89

Management ou Maltraitance, un choix difficile ?



Si l'humain est le cœur du métier des travailleurs sociaux est-il encore une valeur pour les Directeurs ? Un simple tour de table met en évidence un constat commun de déshumanisation et d'un mal-être non mesurable pour les professionnels. Mais qu'est-ce qu'il se passe ?

Des attaques incessantes remettant en cause le bien fondé des actions. Un flot continu de mails incisifs. Des directives imposant des objectifs irréalisables. Des jugements et accusations non fondées, sans recherche de vérité. Un désintérêt et un défaut d'accompagnement des équipes.

Des salariés laissés sans réponses désorganisant les services. Le non-respect des normes.

L'isolement des équipes. Le non-respect des instances. Faire semblant de méconnaître les lois.

Résultats : burn-out, démotivation, turnover, départ sans retour, désamour pour le métier, désertification des professionnels diplômés, agressions, violences, ambiance de travail aussi chaleureuse qu'un matin d'hiver à Noirmoutier.

Le manque de moyens budgétaires avancé par les Directeurs ne peut pas justifier ces agissements. La réalité montre bien le choix d'un management toxique.

Inacceptable !

Une autre carte du monde doit exister.

FO revendique l'urgence de rétablir l'humain dans la manière de diriger : un salarié bien dans son travail, c'est un public bien accompagné.

Adrien, Audrey, Déborah, Emmanuelle, Fabien, Natacha, Stéphane

”

STAGE 2



SDAS 11

Alerte du SDAS 11 : Extinction de masse !

Dans tous les départements de France et d'Outremer, on relève une disparition très inquiétante de l'espèce des intervenants sociaux.

Des phénomènes concomitants contribuent à cette disparition. La population des travailleurs sociaux vieillit, la natalité est en forte baisse. Les maternités et les élevages de jeunes travailleurs sont de plus en plus vides. Nous notons également de nombreux départs de membres dans la force de l'âge qui montrent des signes de vieillissement précoces et préfèrent quitter le clan.

Cette disparition a un impact catastrophique sur l'écosystème général. L'importance de son rôle de soutien aux autres espèces, d'aide à l'éducation, ses missions de soins sont connues depuis toujours.

Alors pourquoi cette disparition ? Les observations scientifiques ont permis d'identifier plusieurs éléments :

- des conditions de vie plus de plus en plus difficiles
- un manque de nourriture
- une augmentation du nombre d'espèces en grande difficulté à aider
- des attaques plus fréquentes et plus violentes du clan des « *je veux tout* » qui ont déjà décimé la population des clans de la santé ou de l'éducation.

Cette disparition est-elle inéluctable ? Des membres actifs de l'espèce des intervenants sociaux refusent cette fatalité. Ils se sont organisés pour exiger, de ceux qui se prétendent comme les « rois des animaux », d'agir pour enrayer ce phénomène. Ils réclament en urgence des moyens de subsistance, des habitats dignes pour accueillir les blessés, la reconnaissance effective de leur rôle de stabilisation de l'écosystème.

Pour l'avenir de toutes les espèces, pour ne pas laisser les plus faibles de chaque clan, de chaque meute, de chaque harde trop loin derrière, il est urgent que l'écosystème dans sa globalité soit informé et mobilisé pour empêcher cette disparition programmée.

Jean-Marc et Pierre



SDAS 76

Revalorisation salariale à l'association Seine-Maritime

Depuis fin 2022, les élus FO d'ARCAUX et leur DS n'ont eu de cesse de faire valoir les droits salariaux de leur association.

Ils se sont appuyés :

- Sur les élus FO en CSE en sollicitant :
 - Une analyse salariale globale.
 - L'application des jurisprudences transmises par la FNAS : Cas-sation sociale 05.03.2003 n° 0240751, du 11.07.2006 n°0445351, et du 03.12.2014 n° 1318961
 - Les administrateurs lors d'un conseil d'administration.
- La délégation des élus FO par la voix de leur DS a appuyé cette demande en NAO à l'occasion des négociations égalité professionnelle. Elle a sollicité :
 - La section appui à la négociation de la DIRECCTE
 - Elle a déclenché deux mouvements de grève soutenu par le SDAS FO 76 pour obtenir l'application des jurisprudences, une prime exceptionnelle et des moyens pour faire face à des sous effectifs.

La délégation syndicale FO a obtenu et a participé à une analyse fine des rémunérations sur l'ensemble de l'année 2024.

En 2025, ce travail a enfin payé :

- Plus d'un quart des salariés a vu leur coefficient revalorisé
- Tous les salariés ont obtenu des chèques vacances exceptionnels.

Ana Belen, Nathalie, Cécile, Sylvie, Gérard



SDAS 81

Notre syndicat SDAS81 adhère depuis quelques années à la **délé-gation régionale FO Occitanie**, qui regroupe les forces vives de **10 départements**. Ensemble, nous avons construit un véritable **réseau militant**, structuré autour de **commissions régio-nales** (formation, communication, développement) qui renforcent notre action sur l'ensemble du territoire.

Cette dynamique collective est notre force : **des camarades de toutes les Branches de l'action sociale** (foyers de vie, établis-sements médico-sociaux, aide à domicile, protection de l'enfance, insertion, etc.) unissent leurs expériences et leurs luttes pour peser à la fois **localement, régionalement et nationalement**.

La présence régulière de **membres du bureau fédéral** en Occitanie nous permet de rester **connectés aux réalités du terrain tout en gardant un lien direct avec les enjeux nationaux.**

Notre mobilisation est constante pour **défendre les conventions collectives historiques**, véritables socles de nos droits et de nos métiers. Nous rejetons fermement la **CCUE**, construite sans les salariés, en totale déconnexion des réalités de terrain. Le 1er avril, nous étions à Albi, à Toulouse, en préfecture, dans les départements : **le ras-le-bol et la colère s'expriment.**

Mais notre combat va au-delà. LE SDAS 81 et aux côtés du **SNU-DI-FO**, nous défendons une **école publique véritablement inclusive**, avec des moyens à la hauteur des besoins des élèves en situation de handicap, et une reconnaissance pour les accompagnants, trop souvent précarisés et invisibles.

Notre analyse est simple : seul un syndicalisme de terrain, de proximité, solidaire et organisé peut faire barrage à la casse sociale. **Notre engagement est total.**

Le SDAS FO 81 est de tous les combats, et notre force, c'est le collectif.

Malika, Marie-Sandrine, Emmanuel et Michel

”

“

SDAS 90

Après négociations, mise en place de mesures de soutien aux femmes atteintes d'endométriose ou souffrant de dysménorrhées : La Fondation Arc En Ciel (FAEC) serait précurseur en termes de progrès social et humain, créatrice de droit, en tenant compte de l'importance numérique de représentation des femmes dans le secteur.

Pour cela FO demande :

- 1 à 2 jours de congés menstruels par mois, avec ou sans maintien de salaire selon les besoins médicaux ; suppression de la carence pour les arrêts maladie en lien avec l'endométriose ou les règles douloureuses sévères ;
- Un aménagement du temps de travail et télétravail pendant les phases de douleur ou de traitement ;
- Un aménagement de poste avec une adaptation des tâches physiques ou stressantes et mise en place de pauses supplémentaires ;
- Sensibilisation et lutte contre les discriminations par la formation des managers et la protection contre les discriminations liées à l'état de santé.

Anne et Isidore

”

“

SDAS 91



Non aux sanctions dans les établissements du secteur de l'action sociale de l'Essonne

Aux attaques dans le département 91, c'est NON !

Un grand nombre de salariés va ainsi se retrouver pris dans un engrenage d'obligations standardisées, d'activités imposées, avec pour conséquences des suivis déshumanisés et des sanctions dès la première « défaillance » !

Sans oublier le retour du travail masqué, du travail gratuit, via les fameuses périodes de « mise en situation en milieu professionnel »... nouveau nom, nouvelle exploitation, mais le SDAS 91 tient à rappeler que **tout travail mérite salaire !**

Ce n'est pas une suggestion, c'est un principe.

Le SDAS 91 refuse que les salariés ayant « les plus bas salaires » deviennent les boucs émissaires de notre secteur médico-social.

Sydney et Teddy

”



**AUJOURD'HUI,
DEMAIN,
PAS DE TRÈVE
POUR NOS
REVENDECTIONS**





A l'instar de notre Confédération Force Ouvrière et de notre Fédération ainsi que de l'ensemble des organisations syndicales le Syndicat Départemental de l'Action Sociale Force Ouvrière de l'Indre appelle à la mobilisation pour mettre en échec l'ensemble des mesures anti-sociales du plan Bayrou.

Le plan Bayrou c'est :

- Plus de précarité
- Plus d'insécurité juridique
- L'Augmentation du temps de travail
- Limiter les arrêts de travail, et leur indemnisation
- Le pillage de la Sécurité Sociale
- Moins de pouvoir d'achat
- Diminuer la protection garantie par l'assurance chômage
-

Le plan Bayrou c'est la remise en cause de nos droits de la protection sociale par une austérité et une flexibilité accrues.

L'aggravation de la remise en cause de la sécurité sociale c'est la continuité de la destruction de l'éducation spécialisée.

L'austérité c'est la remise en cause totale de l'aide sociale notamment de la protection de l'enfance

Le mécontentement est immense et touche l'ensemble des salariés.

Force Ouvrière appelle l'ensemble de ses structures, de ses militants et sympathisants à préparer et à rejoindre les actions qui seront décidées y compris par la grève reconductible. Pour FO, une mobilisation massive est indispensable pour gagner et faire aboutir nos revendications...

Le SDAS FO appelle l'ensemble de ses salariés à se rassembler au niveau des établissements, des services et à discuter partout où cela est possible et à participer aux mobilisations.

Le 2 septembre 2025



**Social, médico-social, hôpitaux :
Stop au massacre, place à la lutte !
Le 10 septembre : on rejoint le mouvement,
on bloque leur austérité !**

Comme l'Hôpital public, le secteur social et médico-social est à l'os.

Certes, les réalités sont différentes. Dans le social, financé par des départements étranglés par des dotations d'État exsangues, l'os a déjà commencé à être rongé, en particulier dans les MECS qui n'en peuvent plus. Le médico-social, lui, n'est pas encore dans la même situation, mais rien ne dit que cela va durer : les ARS pourraient très vite emprunter le même chemin que les départements et plonger aussi ce secteur dans la même catastrophe.

Voilà la réalité : un rationnement organisé depuis les Ordonnances Juppé de 1995 et les lois de décentralisation, qui n'a rien à voir avec « l'efficience » ou « l'optimisation des moyens » dont se gargarisent les politiques.

Et pendant qu'on étrangle nos secteurs, le gouvernement Macron/Bayrou arrose les entreprises de 211 milliards, tout en annonçant 44 milliards de coupes supplémentaires : Code du travail, Sécurité sociale, assurance chômage... tout doit y passer !!!

Dernière provocation en date : Bayrou veut supprimer deux jours fériés. Un symbole violent, qui parle à tout le monde.

Il n'y a plus à tergiverser. L'heure est à la mobilisation pour mettre en échec ces plans antisociaux.

- **La Confédération CGT-Force Ouvrière appelle à la grève avec un préavis national du 1er septembre au 30 novembre pour l'ensemble des secteurs professionnels.**
- **Des appels à bloquer l'économie sont lancés partout dans le pays à partir du 10 septembre. Le SDAS FO 37 appelle à rejoindre pleinement ce mouvement de contestation, pour :**
 - ➔ **le retrait total du plan d'austérité budgétaire ;**
 - ➔ **le retrait de la réforme des retraites de 2023 ;**
 - ➔ **le retrait des projets de remise en cause du Code du travail, de la Sécurité sociale et de l'Assurance chômage ;**
 - ➔ **l'augmentation des salaires, des pensions et des minima sociaux ;**
 - ➔ **le financement du secteur social et médico-social à hauteur des besoins.**

Pour ces raisons, le SDAS FO 37 appelle :

- **A la grève à partir du 10 septembre 2025,**
- **A se réunir dès que possible en assemblée générale dans les établissements et services pour discuter et décider de la suite à donner au mouvement**

Rejoignons massivement le mouvement du 10 septembre :

- **A 10 h à Jean Jaurès pour des actions**
- **A 12H30 pique-nique à Anatole France**
- **A 18H30 rassemblement place Jean Jaurès**

Tours, le 3 septembre 2025



Confédération Générale du Travail
FORCE OUVRIERE
Syndicat Départemental
de l'ACTION SOCIALE du Puy-de-Dôme

Communiqué du SDAS FO 63

Le gouvernement Bayrou vient de présenter ses annonces pour le **budget 2026**. Nous nous attendions à ce que **l'austérité** soit plus que présente, encore et toujours des économies pour **financer les guerres**, et surtout les armateurs. Mais quelle fut notre surprise, empreinte de colère, à l'écoute du projet de **casse des conquits sociaux des travailleurs !!!**

Nouvelle réforme de l'assurance chômage, réduite à néant !! Suppression de deux jours fériés !! Monétisation de la cinquième semaine de congés payés !!

Quelle goutte va faire déborder le vase ? Quand et comment allons-nous collectivement réagir ? Bien sûr, ces annonces sont lancées en plein cœur des vacances estivales, durant ce moment où chacune et chacun souhaite souffler, penser à autre chose. Où s'arrêtera le cynisme de ce gouvernement et de ses alliés, force du capitalisme débridé ?

Force Ouvrière ne restera pas inactif face à la **casse sociale**. Le **SDAS FO 63** continuera de se battre, au moment où l'on évoque enfin les maltraitances institutionnelles, la souffrance des salariés de nos secteurs sanitaire, social, médico-social, aide à domicile, insertion et protection de l'enfance !!!

Nous appelons les salariés partout à **se réunir en Assemblée Générale, à définir les actions à mener collectivement** afin de combattre contre ces mesures indignes. A l'heure où il ne nous reste plus grand-chose, nos salaires sont gelés depuis 30 ans, voilà que les prestations sociales sont gelées également. L'inflation reste galopante. Pourquoi travaillons-nous si cela ne nous permet plus de vivre dignement ?

La rentrée sociale se doit de marquer les esprits. Mais cela ne se fera pas sans vous, sans une mobilisation générale des salariés, sans un réel blocage du pays. Ce vœux pieux, **Force Ouvrière** souhaite le transformer en véritable contestation populaire pour enfin **imposer la mise en place de nos revendications** :

- 🔑 Pour nos secteurs des financements publics à hauteur des moyens
- 🔑 Augmentation immédiate et significative des salaires, prenant en compte la perte de pouvoir d'achat depuis 30 ans, l'inflation, et avec le maintien de Laforce de Sécurité pour tous, y compris dans les secteurs où ce n'est pas encore le cas
- 🔑 Amélioration des conditions de travail
- 🔑 Arrêt des exonérations de cotisations sociales patronales et abandon du projet de TVA sociale
- 🔑 Retrait de l'acte 2 de l'école inclusive, exclusive et sans moyens !! Fin du Saphin PH qui participe au démantèlement et à la financiarisation de nos secteurs
- 🔑 Abrogation de la réforme des retraites
- 🔑 Abrogations des dernières réformes de l'assurance chômage
- 🔑 Respect du droit de grève constitutionnel, sans réquisitions ni services minimums



Communiqué du SDAS-FO 67
Strasbourg, le 1er septembre 2025

CONSTRUIRE LA GRÈVE POUR LA JUSTICE SOCIALE

Bayrou a égrené le 15 juillet dernier ses annonces insupportables qui sont autant d'insultes aux travailleuses, travailleurs, aux privé(e)s d'emploi, aux retraité(e)s. Au nom de l'augmentation des dépenses militaires et de la politique d'austérité budgétaire sans fin, c'est une saignée de plus de 40 milliards d'euros, alors que les entreprises ont perçu plus de 200 milliards d'euros d'exonérations de cotisations sociales et de cadeaux fiscaux, sans aucune contreparties. **Ces économies menacent directement les établissements et services du soins et de la cohésion sociale, ce projet vise à faire payer aux seuls salariés cette politique austéritaire.**

Le SDAS FO 67 est inconditionnellement attaché à la Sécurité Sociale de 1945, pilier de la solidarité et de la protection de l'ensemble des salariés de notre pays. Elle est notre salaire différé et l'outil indispensable au financement d'une partie des établissements et services de l'Action Sociale et de l'Aide à Domicile qui garantit l'égalité des droits à la protection sociale des plus fragiles de notre société.

L'heure est grave, donc l'heure est grève ! Ces attaques méritent une riposte à leur mesure et ces politiques doivent être arrêtées de toute urgence sans attendre on ne sait quelle censure politique. Avec nos armes, sur le terrain social, de « ceux qui ne sont rien » mais qui peuvent devenir tout, s'ils s'en donnent les moyens. Pour gagner, il faut frapper fort et durablement au portefeuille des puissants par la grève et le blocage économique pour faire éclater cette vérité intemporelle : ils ne sont forts que de notre division et de notre indécision.

Face à ces attaques contre la Sécurité Sociale et les droits de tous les travailleurs, le SDAS FO 67 appelle l'ensemble des salariés de l'Action Sociale à se réunir avec leurs syndicats dans le cadre d'assemblées générales, dans l'unité, pour organiser dès maintenant la riposte, **par tous les moyens y compris par la grève reconductible.**

Par la grève et la manifestation, y compris les 10 et 18 septembre : l'heure est à la reconquête de nos droits.



**POUR LE RETRAIT TOTAL DU PROJET BAYROU
POUR LA DÉFENSE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DE 1945
POUR L'AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES**

SDAS FO 67 - Syndicat départemental de l'Action Sociale
sdasfo67@gmail.com - 06 07 61 42 06
Maison des syndicats - 1 rue Sédillot 67000 Strasbourg

“

HOMMAGE À NOTRE CAMARADE DISPARUE

C'est avec une profonde tristesse que nous avons appris le décès de notre camarade et amie Agnès WIETRZNAK.

Agnès faisait partie du bureau du SDAS FO 67 depuis plusieurs années, elle était une camarade militante, engagée et solidaire. Elle défendait sans cesse les droits des travailleurs et travailleuses.

À chaque mobilisation, à chaque réunion, à chaque moment de doute ou de victoire, elle était là – toujours présente, toujours déterminée et fidèle à ses convictions.

Elle portait en elle les valeurs de solidarité, de justice et d'égalité avec une force rare. Elle savait écouter, épauler, fédérer. Son énergie, sa bienveillance et sa rigueur ont marqué toutes celles et ceux qui ont eu la chance de travailler et militer à ses côtés.

Aujourd'hui, nous perdons bien plus qu'une militante : nous perdons notre Camarade. Mais son engagement, ses paroles et son exemple continueront de nous inspirer. Elle restera avec nous dans chaque combat que nous mènerons.

À sa famille, à ses proches, à toutes celles et ceux qu'elle a touchés par sa générosité et sa force, nous adressons nos pensées fraternelles et notre solidarité.

Que la terre te soit légère. Repose en paix, camarade. Tu nous manqueras.

”





Confédération Générale du Travail
FORCE OUVRIERE
SYNDICAT DEPARTEMENTAL
de L'Action Sociale de Haute-Savoie

Le SDAS FO appelle à la MOBILISATION :

REFUSONS DE PAYER LEUR CRISE !!!

A partir du 10 septembre : Bloquer pour faire aboutir nos revendications

Cet été, Bayrou a annoncé la suppression de **2 jours fériés et la remise en cause de la 5ème semaine de congés, une année blanche des pensions et des prestations sociales, la remise en cause de la sécurité sociale, notamment des arrêts maladies et des affections de longue durée (ALD), augmentation des franchises sur les médicaments, suppression de l'abattement de 10% pour l'impôt des retraités...et d'augmenter par milliards le budget des armées...**

Sous prétexte d'une économie de guerre, et d'une dette colossale, le gouvernement Macron-Bayrou a décidé que les travailleuses et les travailleurs devaient mettre la main à la poche. Faire les poches des travailleurs pour enrichir les marchands d'armes !

Pire, lors de sa conférence de presse le 1^{er} Ministre a osé dire que les français en sont la cause. De plus la génération des « baby boomer » « *qui ont largement profité des largesses* » pour lesquels ils n'auraient pas contribué doivent payer !!!

Comme l'immense majorité des travailleurs, les personnels du secteur du Social, Médico-social et de l'Aide à Domicile n'acceptent pas cette violence sociale annoncée, alors que beaucoup ne finissent pas le mois. La colère accumulée dans le pays a déclenché l'appel à la journée « *Bloquons tout!* ».

La Confédération CGT-Force Ouvrière a déclaré dans son communiqué du 29 août : « *FORCE OUVRIERE a déposé un préavis de grève nationale pour la période du 1^{er} septembre au 30 novembre et appelle l'ensemble de ses structures, de ses militants et sympathisants à préparer et à rejoindre les actions qui seront décidées, y compris par la grève reconductible* » .

En application de cette déclaration :

- **Le SDAS appelle dès maintenant les salariés à se réunir, discuter pour rejoindre la grève dès le 10 septembre, et à participer aux points de rassemblements et de blocage organisés dans le département et aux assemblées citoyennes qui se tiendront.**

Le SDAS FO 74, soutient toutes les mobilisations qui permettent de lutter, de résister et de porter les revendications des salariés.

Disons clairement :

- ❖ **Pas touche aux jours fériés**
- ❖ **Pas touche aux congés payés**
- ❖ **Pas touche aux arrêts maladies et aux ALD**
- ❖ **Augmentation des salaires**
- ❖ **Abrogation de la réforme des retraites**

Info : L'intersyndicale CFDT, CGT, CGT-FO, CFE-CGC, CFTC, UNSA, FSU, SOLIDAIRES, appelle à la mobilisation interprofessionnelle le 18 septembre.



COMMENT ORGANISE-T-ON UNE AG ?

Faire une assemblée générale c'est proposé aux salariés de se réunir tous ensemble pour discuter ce que l'on veut obtenir. Il faut trouver un moment qui ne perturbe pas le travail, comme avant ou après la journée, ou pendant la pause du midi. Cette assemblée peut se tenir sur le lieu de travail si elle ne gêne pas l'activité et si elle est bien en-dehors des heures de travail. Elle peut avoir lieu à la cantine, au vestiaire, sur le parking, dans le local syndical ou une salle municipale.

Un syndicat peut officiellement appeler à cette assemblée.

Le syndicat peut demander une salle à l'employeur pour se réunir. S'il a négocié ce droit en amont dans un accord d'entreprise, c'est encore mieux.

On commence par lister tous les problèmes et les sujets de mécontentement.

On établit le cahier de revendications, une liste de demandes claires et écrites, qui contient :

1. **Les réclamations** : le droit du travail ou conventionnel qui n'est pas appliqué ou mal appliqué.
2. **Les revendications professionnelles d'entreprises ou nationales** : amélioration des conditions de travail (temps de travail, embauches, remplacements, congés supplémentaires, remboursement des déplacements pro, etc.), augmentation de salaire chiffrée, améliorations des droits conventionnels, réforme des retraites, remise en cause des conventions collectives, etc.

Une fois les revendications établies, l'AG décide des actions à mener, comme une pétition, une grève d'une heure, d'une journée, etc.

Un ou plusieurs salariés avec les organisations syndicales demandent à être reçus par l'employeur pour remettre la liste des revendications et l'ouverture de négociations afin d'obtenir satisfaction.

En général, l'AG se réunit chaque jour ou à un rythme régulier pour que les délégués mandatés (syndiqués et non syndiqués) rendent compte du mandat porté lors des rencontres et négociations avec l'employeur. La reconduite du mouvement est décidée et votée à la majorité.

L'AG souveraine décide comment elle vote. Le plus souvent, la décision est prise à la majorité des présents.

Peut-on faire une AG à 10 salariés si on est 30 dans l'entreprise ?

Oui, il faut être au minimum deux salariés pour une AG. Il n'est pas nécessaire d'être majoritaire pour démarrer le mouvement.

L'AG a décidé de la grève. Qu'est-ce qu'il se passe ?

La grève peut alors commencer, sans autre délai, sauf si vous travaillez dans la fonction publique ou dans un établissement de santé privée qui assure une mission de service public, car ces derniers sont soumis aux mêmes règles que les établissements de santé publics.

Paris, le 1^{er} septembre 2025

Merci à l'UD FO 35 pour son document « Comment on fait grève »

Nous contacter :

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE 75014 PARIS
01.40.52.85.80
lafnas@fnasfo.fr

Nous suivre :

www.fnasfo.fr

 <https://www.facebook.com/fnasfo/>





Pour qu'une grève soit licite elle doit remplir trois conditions :

- Une mobilisation concertée et collective.
- Des revendications d'ordre professionnel.
- Un arrêt total du travail. La « grève perlée », qui consiste à ralentir le travail, est illicite.

Pour être qualifié de grève, le mouvement doit être suivi par **au moins 2 salariés**. C'est pourquoi une Assemblée Générale se tient au minimum à deux.

Toutefois, un salarié peut seul faire grève au sein de l'entreprise dans les conditions suivantes :

- Soit le salarié accompagne un appel à la grève lancé au niveau national
- Soit il est l'unique salarié dans l'entreprise.

Il n'y a pas de syndicat dans l'entreprise, puis-je faire une grève ?

Oui, le droit de grève s'applique à tous les salariés, syndiqués ou non.

Y a-t-il un préavis à respecter ?

Il n'y a pas de préavis de grève, SAUF dans la Fonction Publique et les entreprises privées concernées par une délégation de service public.

Combien de temps peut durer une grève ?

La durée est variable : de quelques minutes à plusieurs jours.

Le salaire est-il payé pendant la grève ?

Le salaire n'est pas payé pendant la grève (le contrat de travail est suspendu). La retenue sur salaire est exactement proportionnelle à la durée de l'absence pour grève. Attention, il y a des règles particulières pour la fonction publique et les entreprises privées qui ont une "délégation de service public".

Peut-on être payé pendant la grève ?

Oui, c'est possible. Le paiement des jours de grève est une revendication et doit être négocié dans un accord de fin de conflit. Le salaire est aussi dû si la grève est provoquée par un manquement grave de l'employeur à ses obligations.

Peut-on être sanctionné pour avoir fait grève ?

Non, aucun salarié ne peut être sanctionné ou discriminé pour avoir fait grève dans des conditions légales. Tout licenciement basé sur ce motif est nul. La seule exception est en cas de faute lourde (violence, séquestration, entrave à la liberté de travail des non-grévistes).

Paris, le 1^{er} septembre 2025

Merci à l'UD FO 35 pour son document « Comment on fait grève »

Nous contacter :

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE 75014 PARIS
01.40.52.85.80
lafnas@fnasfo.fr

Nous suivre :

www.fnasfo.fr
 <https://www.facebook.com/fnasfo/>



**DROIT
M'IA DIT**

**MON PETIT
DROIT
M'IA DIT**

**MON PETIT
DROIT**



QUESTION ► Je suis salarié dans le secteur social. Mon lieu de travail (un foyer / le domicile d'un usager) est infesté par des nuisibles (punaises de lit, cafards...). L'employeur a été prévenu mais la situation persiste. Quels sont mes droits ? Puis-je refuser de travailler dans ces conditions ? Et si j'infeste mon propre domicile, qui doit payer les frais de traitement ?

► C'est une situation malheureusement de plus en plus fréquente qui pose de sérieuses questions sur les conditions de travail et la santé des salariés. La réponse se fonde sur un principe fondamental du droit du travail : **l'obligation de sécurité de l'employeur.**

► PARTIE I

L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ : VOTRE BOUCLIER JURIDIQUE

Le droit du travail est très clair : l'employeur est le garant de votre santé et de votre sécurité. Cette responsabilité n'est pas une option, c'est une obligation légale puissante qui vous protège.

1.1. Un principe fondamental : la protection de votre santé physique et mentale

L'article **L. 4121-1 du Code du travail** est la pierre angulaire de vos droits. Il impose à l'employeur de « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

La jurisprudence est constante et considère qu'il s'agit d'une **obligation de sécurité de résultat**. Ce point est crucial. Cela signifie que l'employeur ne doit pas seulement prouver qu'il a "essayé" de régler le problème, mais qu'il a effectivement **obtenu un résultat** : la disparition totale et durable du risque. La simple persistance d'une infestation après un signalement constitue donc, en soi, une faute de l'employeur.

Ce risque n'est pas seulement physique (piqûres, allergies, maladies). L'ANSES (l'agence sanitaire nationale) reconnaît que ces infestations ont un impact majeur sur la **santé mentale** (stress, anxiété, troubles du sommeil, isolement social), qui est explicitement protégée par la loi. Cet argument est essentiel et doit être utilisé.

1.2. Les actions concrètes que vous êtes en droit d'exiger

L'obligation de l'employeur se traduit par un plan d'action précis, basé sur les 9 principes généraux de prévention (**art. L. 4121-2 du Code du travail**). Connaître ces principes vous permet de mesurer les manquements de votre employeur. Voici ce que vous devez exiger :

- **Évaluer le risque** : Le risque "nuisibles" doit être officiellement reconnu et inscrit dans le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**. Si ce n'est pas le cas, c'est une faute. Tout salarié peut demander à consulter ce document. Son absence ou son incomplétude est un argument de poids.
- **Informé et communiquer** : Dès qu'une infestation est connue, l'employeur a le devoir d'informer **tous les salariés** potentiellement exposés, ainsi que le CSE et sa **Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)**. Une information partielle, tardive ou minimisant le problème est un manquement.
- **Traiter le problème à la source** : L'employeur doit mandater et financer **sans délai** une entreprise spécialisée et certifiée pour éradiquer l'infestation. Il doit privilégier les

méthodes les moins dangereuses pour la santé (vapeur sèche, congélation) avant d'envisager des traitements chimiques, qui doivent être réalisés hors de la présence des salariés et des usagers.

- **Vous protéger pendant l'intervention :** Tant que le risque persiste, l'employeur doit vous fournir des **Équipements de Protection Individuelle (EPI)** adaptés (combinaisons, sur-chaussures, gants, sacs hermétiques pour vos affaires personnelles...). Il doit également vous donner des instructions et une formation claires sur les procédures à suivre pour éviter de propager l'infestation.

▶ PARTIE 2

LE DROIT DE RETRAIT : REFUSER DE TRAVAILLER FACE AU DANGER

Face à l'inaction de l'employeur, le droit de retrait est une arme puissante mais qui doit être utilisée correctement pour être efficace et ne pas se retourner contre vous.

2.1. Qu'est-ce qu'un "Danger Grave et Imminent" (DGI) ?

L'article **L. 4131-1 du Code du travail** vous autorise à quitter votre poste si vous avez un **"motif raisonnable de penser"** que la situation présente un **"danger grave et imminent"** pour votre vie ou votre santé.

- **Danger Grave :** Un danger qui peut causer la mort ou une incapacité importante (maladie, allergie sévère, dépression, crise d'angoisse...).
- **Danger Imminent :** Un danger qui peut se réaliser brutalement, dans un délai rapproché. Il n'a pas besoin d'être immédiat, mais la menace doit être réelle et sur le point de se concrétiser.
- **Motif Raisonnable :** C'est le point le plus important. On ne vous demande pas d'être un expert. La loi vous protège si, au vu des informations dont vous disposiez (constatations visuelles, alertes ignorées, etc.), vous pouviez légitimement et rationnellement penser être en danger.

2.2. Une infestation de nuisibles justifie-t-elle un droit de retrait ?

Il n'y a pas de réponse automatique, cela s'évalue au cas par cas. Cependant, votre droit de retrait sera d'autant plus légitime et difficilement contestable si les conditions suivantes sont réunies :

1. L'employeur a été alerté et n'a rien fait : C'est le facteur le plus déterminant. Le danger ne vient plus seulement des nuisibles, mais de la **défaillance du système de protection de l'employeur**. Vous n'êtes plus en sécurité car votre employeur ne remplit pas son obligation. Le droit de retrait est aussi justifié par une "défectuosité du système de protection".

2. L'infestation est massive et avérée : Quelques insectes ne suffisent pas, mais une prolifération visible (sur les murs, le mobilier, vos affaires) rend le danger bien plus tangible et imminent.

3. Vous avez une vulnérabilité particulière : Un certificat médical attestant d'une allergie, d'une phobie, d'une maladie de peau ou d'un état d'anxiété lié à la situation renforce considérablement le caractère "grave" du danger pour vous personnellement.

2.3. Comment exercer concrètement son droit de retrait ?

1. Alertez immédiatement : Prévenez votre responsable (oralement, puis confirmez immédiatement par un écrit : email, SMS...) que vous constatez un danger grave et imminent et que, par conséquent, vous exercez votre droit de retrait.

2. Saisissez les élus du CSE/CSSCT : C'est un réflexe essentiel. Ils peuvent exercer leur propre droit d'alerte DGI, ce qui déclenche une enquête obligatoire et officielle que l'employeur ne peut ignorer. L'alerte est consignée dans un registre spécial.

3. Ne rentrez pas chez vous : Le droit de retrait n'est pas un droit de quitter l'entreprise. Vous vous mettez en sécurité (par exemple dans un bureau non infesté, une salle de pause saine), mais vous restez à la disposition de l'employeur, qui doit vous fournir un autre travail dans un lieu sûr.

4. Ne créez pas de nouveau danger : Dans nos métiers, cela signifie que vous ne pouvez pas abandonner un usager vulnérable sans vous assurer de sa mise en sécurité. Il faut alerter la hiérarchie pour qu'une solution de relais soit trouvée.

Si le retrait est légitime, **aucune sanction ni retenue sur salaire** ne peut être appliquée. Un licenciement pour ce motif serait reconnu comme **nul** par les tribunaux.

▶ PARTIE 3

INFESTATION DE VOTRE DOMICILE : LA QUESTION DE L'INDEMNISATION

C'est souvent la plus grande angoisse : ramener les nuisibles chez soi. Les frais de traitement peuvent être très lourds, sans parler du préjudice moral.

3.1. Le principe : l'employeur doit rembourser les frais professionnels

La jurisprudence est claire : les frais qu'un salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent être supportés par ce dernier. La difficulté est de prouver le **lien de causalité**.

3.2. Comment prouver que l'infestation vient du travail ?

C'est le défi majeur. Vous devez construire un dossier solide avec un faisceau d'indices concordants :

- **La preuve de l'infestation au travail :** Tous les documents, photos, témoignages, et courriers de la direction sont essentiels.
- **La chronologie :** Démontrez que les problèmes à votre domicile ont commencé après l'infestation au travail. Un journal de bord est très utile.
- **L'expertise professionnelle :** Faites intervenir une entreprise spécialisée chez vous. Son rapport, qui peut parfois dater l'origine de l'infestation, sera une pièce maîtresse.
- **L'absence d'autres sources :** Soyez prêt à contrer les arguments de l'employeur (voyages, etc.).

3.3. La faute inexcusable de l'employeur : le levier pour une réparation complète

Pour obtenir une réparation complète (frais de traitement, remplacement du mobilier, préjudice moral...), la voie juridique est de faire reconnaître la **faute inexcusable de l'employeur**. Cela signifie prouver que l'employeur **savait ou aurait dû savoir** qu'il vous exposait à un danger, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour vous en protéger. Toutes les alertes écrites que vous aurez faites en amont serviront à prouver cette connaissance du danger. Si la faute inexcusable est reconnue par le tribunal, vous pouvez prétendre à la réparation intégrale de tous vos préjudices, matériels et moraux.

▶ PARTIE 4 LE CAS SPÉCIFIQUE DE L'AIDE À DOMICILE

Pour les salariés intervenant au domicile des usagers, la situation est plus complexe, mais les droits restent les mêmes. L'employeur reste responsable de votre sécurité, même si le lieu de travail ne lui appartient pas.

- **Le devoir d'évaluation et de prévention :** L'employeur doit évaluer les risques au domicile de l'utilisateur avant le début de l'intervention. La question de l'hygiène et des nuisibles doit faire partie de cette évaluation initiale.
- **Votre devoir d'alerte :** Si vous constatez une infestation, vous devez immédiatement en informer votre employeur. C'est une obligation.
- **L'action de l'employeur :** Il ne peut pas forcer l'utilisateur à traiter son logement, mais il doit vous protéger. Il doit :
 1. Vous fournir des EPI (combinaisons, sur-chaussures...).
 2. Se rapprocher de la famille, du tuteur ou des services sociaux pour que le problème soit traité.
 3. Si le danger persiste et qu'aucune solution n'est trouvée, il doit suspendre les interventions à ce domicile pour vous protéger. Vous ne pouvez pas être sanctionné pour cela, et votre rémunération doit être maintenue. Il ne peut vous imposer de travailler dans des conditions dangereuses.

En conclusion :

Face à une infestation de nuisibles, le salarié n'est pas démuni. L'obligation de sécurité de l'employeur est votre principal bouclier.

David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint

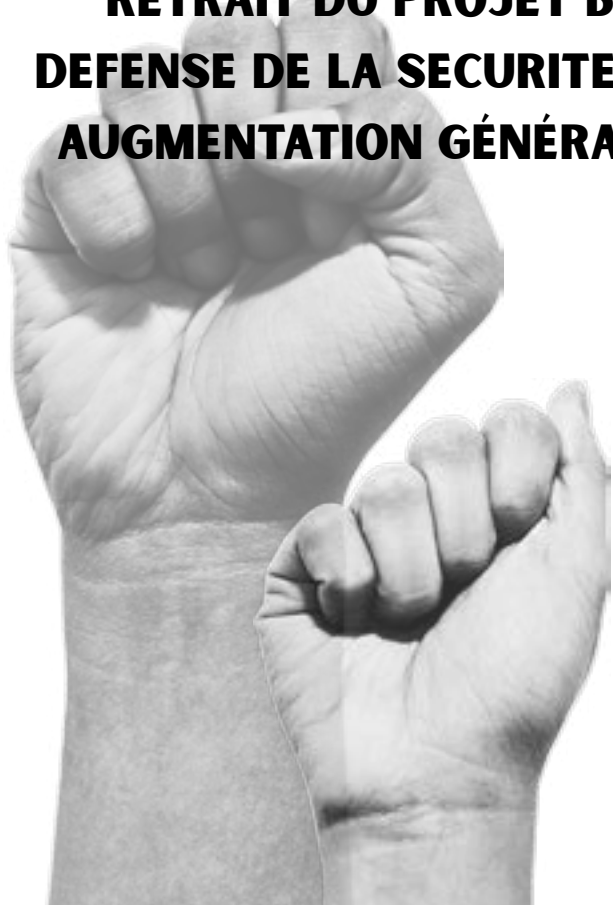




LES REVENDICATIONS

TOUT DE SUITE

**RETRAIT DU PROJET BAYROU/LECORNU
DEFENSE DE LA SECURITE SOCIALE DE 1945
AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES**



www.fnasfo.fr

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 : 22/09/2025 - B.A.T. : 29/09/2025 - Date supposée de réception : 06/10/2025