



BULLETIN DE LA FNAS FO N° 365 | JANVIER / FÉVRIER 2026  
03 2025  
Journée nationale  
03 2025  
Décembre

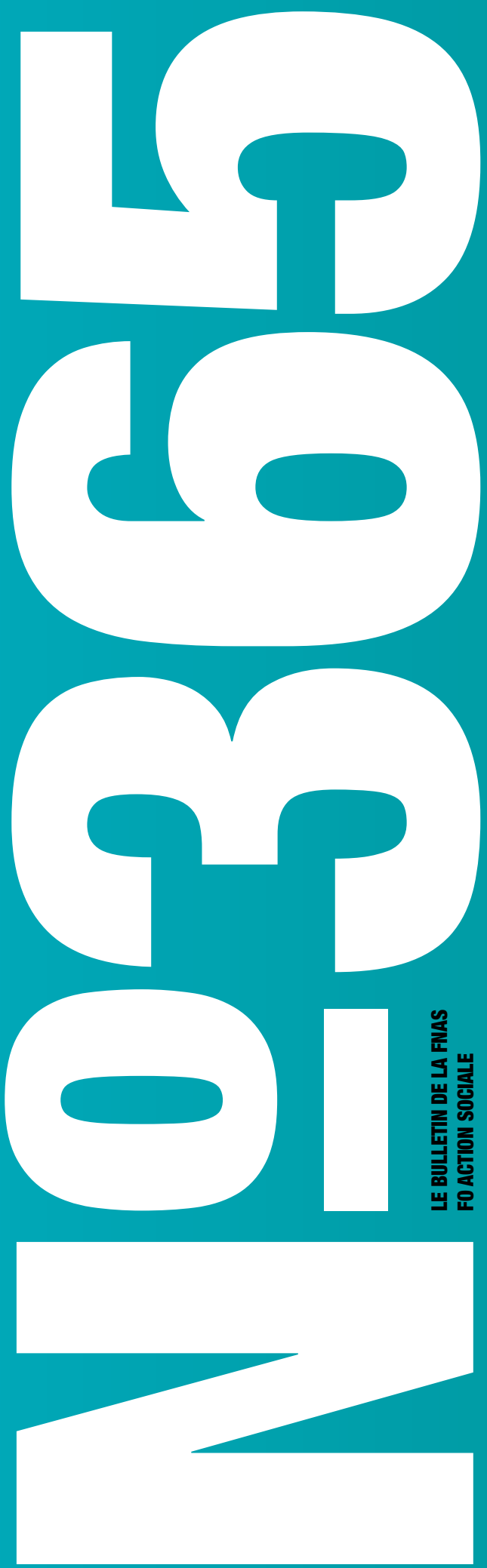
BULLETIN DE LA FNAS FO N° 365 | JANVIER / FÉVRIER 2026  
03 2025  
Journée nationale  
03 2025  
Décembre

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 365 | JANVIER / FÉVRIER 2026  
03 2025  
Journée nationale  
03 2025  
Décembre

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 365 | JANVIER / FÉVRIER 2026  
03 2025  
Journée nationale  
03 2025  
Décembre

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 365 | JANVIER / FÉVRIER 2026  
03 2025  
Journée nationale  
03 2025  
Décembre

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 365 | JANVIER / FÉVRIER 2026  
03 2025  
Journée nationale  
03 2025  
Décembre



LE BULLETIN DE LA FNAS  
FO ACTION SOCIALE

# Sommaire

Discours d'ouverture .....	3
Karen GOURNAY .....	4
Ateliers et Chantiers d'Insertion .....	11
Aide à Domicile .....	12
CCUE BASS .....	13
CCNT 51 .....	17
CCNT 66 / CHRS .....	19
ECLAT & Familles Rurales .....	21
Handicap .....	22
Missions Locales .....	23
Régies de Quartier .....	25
Entreprises nationales .....	26

## Inclus dans ce numéro :



Discours de clôture .....	27
Pascal CORBEX .....	28
Communiqué/Déclarations .....	29
<b>RÉSISTANCE</b>	
Depuis Noirmoutier .....	36

## AGENDA MILITANT 2026

	FÉVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET
Bureau Fédéral	17 et 18	9 31	1 <sup>er</sup> 28 et 29	18	9 et 10	7 et 8
Conseil Fédéral		10, 11, 12		19, 20, 21		
Congrès Confédéral			Du 20 au 24			
Stage Fédéral à Noirmoutier					22 - 29 : Session 1 <b>COMPLET</b>	
Réunions Nationales et autres journées de formations	2 : journée Apprentis d'Auteuil 2 : Journée Entraide Union 5 : journée AURORE 11 : Parcours TH 16 : bureau SFC	03 - 05 : Parcours DSC 18 -19 : Parcours TH 25-26 : Journées BAD 26-27 : Journée Action Enfance 30-31 : Journée Régies de quartier	8 : Bureau de la SFR		8-10 : Journées Régies de quartier	
AG des SDAS	03 : SDAS 75 06 : SDAS 76 07 : SDAS 34 09 : SDAS 48 10 : SDAS 04 16 : SDAS 84 20 : SDAS 22 26 : SDAS 89 27 : SDAS 02 27 : SDAS 63	19 : SDAS 03 20 : SDAS 88 26 : SDAS 56	07 : SDAS 35 09 : SFR à Paris 10 : SDAS 52			

# Discours d'ouverture

## “ Journée nationale 03 Décembre 2025

Chers camarades, bonjour à toutes et à tous.

Pascal CORBEX, notre Secrétaire Général, ne pourra pas être parmi nous aujourd'hui. Il est malheureusement grippé et m'a chargé de vous transmettre ses amitiés syndicales.

C'est donc moi qui vais assurer l'ouverture de cette journée, en son nom bien sûr, mais aussi au nom de la Fédération.

Je voudrais commencer par cette affiche qui illustre nos travaux. Vous y voyez un sol goudronné, un point d'interrogation central, et des flèches qui partent dans des directions opposées. « *Où en est-on ? Où va-t-on ?* »

Si nous avons choisi ce visuel, c'est parce que la situation l'exige. Nous le savons tous, nos secteurs sont asphyxiés financièrement depuis des années. La crise n'est pas nouvelle, elle est structurelle.

Mais en cette fin d'année 2025, nous franchissons un nouveau seuil. Ce qui s'annonce avec les choix budgétaires actuels risque d'aggraver brutalement une situation déjà insupportable.

Ne nous y trompons pas : la situation de blocage que nous subissons n'est pas une fatalité, c'est un choix politique. Nous faisons face à une offensive budgétaire sans précédent, orchestrée directement par l'État. Avec le Projet de Loi de Finances, le gouvernement impose 40 milliards d'économies.

Ces coupes budgétaires sur la protection sociale et les collectivités percutent de plein fouet nos financeurs, et donc nos associations.

La conséquence directe de cette austérité, nous la payons cash : c'est une année blanche pour nos salaires.

Les employeurs, et notamment la confédération AXESS<sup>1</sup>, ont beau jeu de s'abriter derrière ces enveloppes fermées. Leur stratégie, nous la connaissons, c'est l'irresponsabilité. Ils ont quitté la table des négociations pendant des mois en nous disant : " *L'État ne donne pas, donc nous ne négocions pas* ".

C'est inacceptable ! Nous refusons que la négociation collective soit prise en otage par l'austérité budgétaire.

<sup>1</sup> AXESS : NEXEM, FEHAP, Croix-Rouge Française



Et ce constat d'échec, camarades, il se décline tragiquement dans tous les champs de notre Fédération.

Regardez la Branche de l'Aide à Domicile : c'est un secteur qui agonise. Les employeurs proposent des avenants vides ou des reculs sur l'ancienneté, au mépris de l'usure professionnelle.

Regardez les Missions Locales : on assiste à une tentative d'absorption par France Travail, avec des outils imposés comme le diagnostic partagé sans moyens supplémentaires.

Regardez la Petite Enfance, l'Insertion ou encore le Secteur Médico-Social : partout, la logique est la même. On nous demande de faire plus avec moins.

Quant aux Assistants Familiaux, le refus de négocier la conformité avec la loi est total.

De la crèche à l'EHPAD, en passant par l'insertion, c'est l'ensemble de l'Action Sociale qui est attaqué.

Mais il y a plus pernicieux encore que le blocage budgétaire. Il y a l'attaque frontale contre nos qualifications et le sens de nos métiers.

Je dois m'arrêter un instant sur un événement majeur survenu le 14 octobre dernier. En catimini, alors même que le poste de ministre était vacant, les arrêtés réformant nos diplômes d'État ont été publiés au Journal Officiel.

Concrètement, c'est la casse du diplôme national : Ils remplacent l'exigence du mémoire professionnel par un simple dossier d'ana-

lyse de parcours. Ils suppriment des heures de théorie fondamentale. Ils transforment nos diplômes nationaux, garanties collectives, en diplômes d'école.

Pourquoi je vous en parle ce matin ? Parce que c'est le cheval de Troie des employeurs !

Ils veulent une CCUE fondée sur les critères classants et les compétences pour individualiser les carrières.

Nous, à FO, nous disons NON. Nous défendons la logique de qualification, l'esprit Parodi. Pour nous, c'est le diplôme qui doit définir le salaire, pas la tâche ni la compétence à l'instant T. Si nous laissons détruire le diplôme, c'est toute notre architecture conventionnelle qui s'effondre.

Face à cela, quelle est la position de la FNAS FO ?

Fidèles au mandat issu de notre dernier congrès, nous continuons à porter nos revendications et nos propositions sur tous les terrains. C'est le cas par exemple dans la fusion 66/CHRS, où nous avons présenté un projet pour défendre les garanties collectives, mais c'est aussi le sens de notre action au quotidien dans chaque Branche.

L'objectif de cette journée est donc de faire un état des lieux précis des négociations en cours. Nous sommes là pour partager l'information et comprendre les enjeux.

Le programme est le suivant :

Karen GOURNAY, Secrétaire confédérale, interviendra sur le cadre de la Fusion administrée.

Michel POULET fera le point complet sur la CCUE.

Enfin, les négociateurs de chaque secteur (66, CHRS, 51...) interviendront pour partager les informations spécifiques à vos Branches.

Nous sommes très attachés à l'échange. Comme indiqué sur le programme, des temps de débat sont prévus après chaque intervention pour que vous puissiez poser vos questions aux négociateurs.

Je ne serai pas plus long pour laisser place à ce travail. Je cède la parole à Karen Gournay.

Bonne journée de travail à tous.

**David LEGRAND**  
Secrétaire Général Adjoint



# Karen GOURNAY,

## Secrétaire Confédérale

### *Secteur de la Négociation Collective et de la Représentativité*



Bonjour à toutes et tous, chers camarades.



J'ai été conviée par le Secrétaire Général, Pascal Corbex et son bureau à intervenir aujourd'hui, non pas pour avoir un mot politique - parce qu'il a déjà été largement prononcé par le Secrétaire

Général Adjoint - mais pour vous livrer des éléments techniques. Toutefois, je ne peux que m'associer aux propos qui viennent d'être tenus sur la gravité de la situation, eu égard effectivement au budget d'austérité auquel nous allons devoir faire face qui, évidemment, impacte considérablement votre secteur d'activité et toutes les négociations qui sont susceptibles de se dérouler dans vos Branches, dans la mesure où, malheureusement, une partie parfois prépondérante du financement relève effectivement des budgets alloués par l'État. Je suis aujourd'hui accompagnée d'Heïdi AKDOUCHE qui est Assistante Confédérale, technicienne. J'ai souhaité qu'elle soit présente aujourd'hui de manière qu'elle puisse, si besoin, préciser mon propos.

J'envisage effectivement de traiter de la restructuration des Branches. Mais avant cela, je pense que je ne peux pas faire l'impasse sur la représentativité syndicale, pour la bonne et simple raison que, vous le savez, la représentativité syndicale détermine notre présence à la table des négociations et notamment des négociations de Branches. Elle détermine notre capacité de signature des accords de Branche, au-delà de déterminer nos moyens de fonctionnement et de faire de nous un acteur crédible et incontournable du dialogue social. Donc, je souhaitais effectivement au préalable évoquer la représentativité pour ensuite traiter de la restructuration des Branches professionnelles et enfin des suites d'une fusion des champs conventionnels, qu'elle soit d'ailleurs administrée ou conventionnelle.

Vous êtes bien au fait que la mesure de la représentativité des Branches a lieu tous les 4 ans, que le 4<sup>e</sup> cycle s'est achevé au 31 décembre 2024. Depuis lors, les nouveaux arrêtés de représentativité des Branches sont publiés au fil de l'eau. Le travail de publication des arrêtés de représentativité de Branche a démarré après l'arrêté du 8 juillet dernier, fixant le poids des organisations nationales au plan national interprofessionnel, et nous sommes toujours en train de travailler à la publication de ces arrêtés de

représentativité. Normalement, ils devraient tous faire l'objet d'une publication au Journal Officiel d'ici le 31 décembre 2025, même si pour certaines Branches, pour lesquelles on rencontre quelques difficultés techniques, il est possible que cela intervienne en tout début d'année 2026. Tant que le nouvel arrêté de représentativité de la Branche n'est pas publié au JO, on maintient l'application de l'arrêté de représentativité en cours.

Vous le savez, la mesure de la représentativité des Branches se fait par l'agrégation des résultats obtenus dans le cadre de 3 scrutins, les élections CSE qui se sont déroulées entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2024, les résultats à l'élection TPE 2024 et puis les résultats aux élections chambre d'agriculture qui, là pour le coup, ne concernent pas les Branches de la FNAS FO.

En dehors du critère de l'audience - parce qu'on est très axé sur la question de l'audience qui effectivement est prépondérante pour acquérir la représentativité - FO doit remplir un certain nombre de critères. En l'occurrence, les fédérations - pour les Branches qui auront obtenu une audience d'au moins 8 % - sont invitées pour chacune d'entre elles à justifier de tous les autres critères prévus par la loi. Ils sont : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, une ancienneté minimale de 2 ans dans le champ géographique et professionnel, les effectifs d'adhérents et les cotisations, une implantation territoriale équilibrée.

Nous sommes suffisamment ancrés dans le paysage syndical depuis un bon nombre d'années pour ne pas être mis en difficulté pour justifier de ces critères. Cependant, nous avons une justification à apporter de notre influence, principalement caractérisée par l'activité et l'expérience de Force Ouvrière au niveau de chacune des Branches. Dans ce cadre-là, la Confédération a procédé à un dépôt de pièces, mais j'y reviendrai.

S'agissant de l'audience minimale de 8 % dans chaque Branche professionnelle, on prend en compte les PV des élections CSE du 1er tour titulaires qui se sont donc déroulées entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2024.

Si plusieurs élections sont intervenues durant ce cycle, nous ne prenons en compte que la dernière élection en date. On ne tient jamais compte des résultats des élections partielles et ce qu'il faut savoir, et c'est important, seuls les PV des élections professionnelles qui ont été adressés au Centre de Traitement des Élections Professionnelles, donc au CTEP, et qui ne comportent aucune anomalie, sont pris en compte. C'est-à-dire que, nous avons quand même tous une grande responsabilité : nous assurer, une fois que l'élection s'est déroulée dans l'entreprise ou dans l'établissement, que le CERFA a été convenablement, correctement rempli, et ce, sans erreur. Qu'il ne manque pas, ni un cachet, ni une signature, et qu'il a été adressé au CTEP. Souvent, c'est l'employeur qui procède à cet envoi. Néanmoins, lui, considérant que cet envoi n'a aucun impact pour ce qui concerne son entreprise, il peut omettre de faire la démarche. C'est la raison pour laquelle on vous encourage à récupérer une copie de ce CERFA, à le transmettre à votre fédération et éventuellement même, à l'adresser au CTEP par vous-même.

Pour revenir à l'influence, on a sollicité votre Fédération pour qu'elle nous transmette, s'agissant de toutes les Branches

de votre périmètre, des pièces qui permettent de justifier de l'influence de l'organisation dans la Branche. Il peut s'agir de tracts, de comptes rendus de CPPNI, de rapports de congrès, de convocations à des réunions, de courriers adressés au patronat ou au ministère, etc. Toutes ces pièces sont utiles à démontrer simplement que FO joue son rôle au niveau de la Branche professionnelle et nous les insérons, sur un site informatique dédié, de manière qu'ensuite l'arrêté de représentativité puisse être examiné en Haut Conseil du Dialogue Social (HCDS) puis publié au Journal Officiel.

Concernant les Branches de la FNAS FO, presque tous les arrêtés de représentativité ont d'ores et déjà été publiés. Ont été publiés l'IDCC<sup>1</sup> 0029, 405, 413, 1031, 1261, 1518, 2190, 2941, 3016, 3105, 5017. L'IDCC 2043 n'a pas encore été publié (Centres de lutte contre le cancer). Il a été examiné au HCDS du 20 novembre, il est en attente de publication, donc là, il devrait paraître rapidement.

En revanche, certaines mesures de Branche ont été reportées au lot 6, donc au HCDS du 18 décembre et au groupe de suivi du HCDS de demain après-midi, lors duquel nous étudierons l'IDCC 0029, l'IDCC 413 et puis plus globalement le périmètre de la BASS.

Une fois que ces 3 champs seront examinés au HCDS du 18 décembre, les arrêtés pourront être publiés en conséquence.

Très rapidement, je voulais aussi évoquer avec vous le fait que, pour la mesure de la représentativité, d'autres périmètres ont été mis en place. Au fur et à mesure, étant donné les besoins de la pratique conventionnelle, ont émergé le niveau de l'interbranche, le niveau du PAB<sup>2</sup> et le niveau du PUN<sup>3</sup>.

L'interbranche correspond à la situation dans laquelle on veut négocier sur un périmètre qui couvre plusieurs Branches. En principe, on n'a pas dans ce cas de figure besoin de déterminer une nouvelle représentativité sur l'ensemble du périmètre concerné. Dans ces cas-là, participent aux négociations toutes les organisations syndicales reconnues représentatives dans chacune des conventions collectives couvertes par le champ de l'accord. Toutefois, pour être valable, un accord négocié dans le cadre de l'interbranche devra remplir les conditions de validité des accords de Branche qui sont, vous le savez, 30 % + absence d'opposition majoritaire au sein de chaque Branche concernée par le périmètre de l'accord.

Sont nés de la pratique et d'une doctrine du Haut Conseil du Dialogue Social, des périmètres nouveaux qui sont le périmètre assimilable à la Branche qu'on appelle le PAB. Ce périmètre implique que les conventions collectives concernées aient un champ d'application économique identique ou proche et qu'au moins une organisation d'employeurs couvre l'ensemble de ces conventions. Pour vous donner un exemple, c'est typiquement le cas de la BASS. Pour ce périmètre, il y a bien une organisation patronale unique, AXESS. Lorsqu'il est question de vouloir négocier sur un tel périmètre, le ministère du Travail y donne droit, à la condition qu'une demande paritaire ait été élaborée donc, a minima, présentée par une OS, et par une OP.

<sup>1</sup> *Identifiant De Convention Collective*

<sup>2</sup> *Périmètre Assimilable à la Branche*

<sup>3</sup> *Périmètre Utile à la négociation*

Enfin, le dernier périmètre créé récemment également via la doctrine du HCDS, est le périmètre utile à la négociation. Le PUN, c'est la négociation dans un périmètre qui n'est pas celui d'une Branche professionnelle déjà connue. Il peut concerner partiellement ou totalement plusieurs Branches, voire plusieurs secteurs d'activité identifiés. Dans ce cas-là, là encore, il conviendra de demander, via une demande paritaire, au ministre d'arrêter la liste des organisations syndicales représentatives et leurs audiences respectives dans ce périmètre utile pour une négociation. Le ministère prend une mesure de l'audience, une mesure de représentativité dans un PUN spécifique. La différence avec le PAB, c'est que cette mesure, normalement, par principe, n'a vocation à intervenir que pour les besoins d'une seule et unique négociation identifiée d'un accord, en cours ou à venir.

Voilà les éléments que je voulais apporter sur la question de la représentativité avant d'évoquer avec vous, tel qu'il me l'a été demandé, la question de la restructuration des Branches.

Brièvement, je vous rappelle quand même les origines du lancement de ce chantier. Le chantier a été lancé sur la base de différents rapports, 4 rapports entre 2009 et 2015, pointant du doigt le fait que, en France, il y avait un nombre de Branches extrêmement élevé en comparaison encore et toujours avec l'Allemagne, qui ne comporte que 60 Branches. Mais, ce qu'oubliait de mentionner ces rapports et les pouvoirs publics, c'est que certes, nous disposions d'un nombre de Branches bien plus important, mais nous disposions aussi du meilleur taux, d'un des taux les plus élevés de couverture conventionnelle. C'est-à-dire qu'en France, le taux de couverture conventionnelle est de 93 %, alors qu'en Allemagne, seuls 56 % des salariés sont couverts par un accord de Branche.

L'objectif fixé par le gouvernement dès 2012, était donc de passer de 700 Branches à 100 Branches en 10 ans.

Aujourd'hui, à ce stade, avec toutes ces années de travail, y compris de travail « forcé », nous en sommes arrivés à environ 220 Branches. Pour cela, a été mise en place la procédure de restructuration des Branches administrée, donc à la main de l'administration du travail.

C'est d'abord la loi du 5 mars 2014 qui a mis en place plusieurs outils permettant au ministère de restructurer les Branches qui répondaient à certains critères. Au départ, pour ne rien vous cacher, l'intention était quand même de privilégier les Branches dans lesquelles il n'y avait plus de négociations depuis extrêmement longtemps, où il n'y avait plus de vitalité conventionnelle. C'était aussi un moyen de rechercher les secteurs d'activité pour lesquels aucune garantie collective n'avait été jusqu'alors mise en place.

Depuis 2014, 4 lois se sont succédé pour mettre en place un cadre de la restructuration des Branches avec des critères et une procédure qui, au fur et à mesure, tendent à s'alléger. C'est-à-dire qu'il devient de plus en plus évident pour l'administration que d'actionner la restructuration administrée. On est, par exemple, passé de 2 critères cumulatifs à 7 critères totalement autonomes. Ces lois en ont profité pour réduire les délais de consultation des interlocuteurs sociaux et même pour supprimer le droit d'opposition de la CNNCEFP<sup>4</sup> que FO avait obtenu dans la loi initiale.

Au fur et à mesure que nous avons avancé dans ces travaux, le législateur a élargi les marges de manœuvre de l'administration du travail pour engager ces restructurations forcées. La loi Travail, y a fortement contribué puisqu'elle a élargi la liste des critères qui permettent une fusion des Branches sur décision de l'administration. Les critères que je vais vous énumérer à présent sont toujours d'actualité.

L'administration peut décider d'une restructuration administrée si au moins l'un des critères que je vais vous citer est rempli :

- Branches qui comptent moins de 5000 salariés ;
- Branches qui ont une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre d'accords ou avenants signés, et notamment comportant des accords assurant un salaire minimum professionnel qui ne serait pas conforme au SMIC (nouveau glissée par la loi pouvoir d'achat d'août 2022).
- Le critère du champ d'application de la Branche qui serait uniquement régional ou local ;
- Lorsque moins de 5 % des entreprises de la Branche adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
- En l'absence de mise en place ou de réunion de la CPPNI<sup>5</sup>. C'est d'ailleurs ce critère qui a servi à l'administration du travail pour lancer la restructuration administrée pour les CHRS et la 66 ;
- En l'absence de capacité à assurer effectivement la plénitude de ses compétences en matière de formation professionnelle et d'apprentissage.

Avant la fin de l'année 2016, il fallait fusionner toutes les Branches territoriales. Il fallait également fusionner les Branches qui n'avaient pas conclu d'accord depuis 15 ans.

Avant août 2018, l'objectif était de fusionner les Branches qui n'avaient pas conclu d'accord depuis 7 ans. Et avant août 2019, il était fixé pour objectif de passer de 700 Branches à 200 par la négociation et de fusionner les Branches de moins de 5000 salariés. Donc, au fur et à mesure, effectivement, le chantier s'est durci et FO a été obligée de se battre constamment sur 2 points importants : d'abord le ciblage de la Branche par l'administration du travail, et ensuite le choix de la Branche de rattachement.

S'agissant de la Branche des CHRS, elle a été ciblée par l'administration du travail à la suite notamment d'une demande paritaire et du fait que le patronat ait programmé l'échec de la négociation intervenue sur la mise en place de la CPPNI, cet échec pouvant constituer un critère permettant au ministère de décider de la restructuration administrée. Alors évidemment, FO a contesté ce ciblage pour plusieurs motifs. D'abord parce qu'il ne s'agissait pas d'une Branche de moins de 5000 salariés, ensuite parce qu'on avait bel et bien des accords qui étaient conclus sur divers thématiques, et enfin parce que jusqu'alors, en réalité, à l'époque, toutes les Branches sans CPPNI n'avaient pas été ciblées dans le cadre de la sous-commission restructuration des Branches professionnelles.

<sup>4</sup> Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle

<sup>5</sup> Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation

Mais, malgré l'opposition de l'organisation à ce ciblage de la Branche des CHRS, un arrêté de fusion avec la CCN 66 a été publié le 5 août 2021.

Le 2<sup>ème</sup> combat de l'organisation, pour chaque processus de restructuration administrée, est le choix de la Branche de rattachement. Il faut savoir que le législateur est volontairement resté extrêmement vague sur la manière dont devait être opéré le choix de la Branche de rattachement, de la Branche d'accueil, de la Branche fusionnée. Effectivement, le Code du travail s'est contenté de nous dire que la Branche de rattachement devait présenter des conditions sociales et économiques analogues, sans pour autant que cette notion ne soit précisément définie. C'est la raison pour laquelle on analyse différentes propositions qui sont faites dans le cadre de groupes de travail, avec évidemment un souhait de rechercher d'un consensus.

L'expérience nous amène à considérer qu'il faut, à tout le moins, des similitudes de secteurs d'activité, de métiers, d'OPCO, de formation. Il faut malgré tout quand même rechercher un rattachement avec une Branche d'accueil qui est d'accord pour accueillir la Branche restructurée. Il y a bien des cas dans lesquels l'accord de la Branche d'accueil ne s'obtient pas.

La seule chose qu'il vous faut savoir par rapport à cette démarche et ce choix de la Branche de rattachement, c'est qu'il n'y a qu'en cas de fusion conventionnelle que les parties ne sont pas liées par ce fameux critère de conditions sociales, économiques et analogues.

Pendant des années, on a vu effectivement passer des suggestions de rattachement pour lesquelles il n'y avait absolument aucune cohérence. Il a fallu se battre pour démontrer que les 2 conventions collectives n'avaient aucun intérêt à être mariées ensemble de manière forcée et que ça pourrait générer de grandes difficultés.

Il y a quand même eu 3 jurisprudences du Conseil d'État sur les conditions sociales et économiques analogues. On a eu 3 arrêts et ces 3 arrêts ont toujours, sans surprise, retenu la position du ministère du Travail.

On a eu, pour exemple, un arrêt du Conseil d'État le 1er juillet 2021. À l'origine, c'était la contestation de l'arrêté de fusion entre PACT-Arim et Foyers Jeunes Travailleurs du 1er août 2019. Les juges ont considéré que les 2 Branches avaient bien des conditions économiques et sociales analogues. Pourquoi ? Eh bien, parce que les employeurs des 2 Branches étaient principalement des structures associatives, parce qu'elles relevaient du régime d'autorisation ou d'agrément, parce qu'elles avaient le même modèle économique, elles relevaient de l'ESS et qu'elles avaient une vocation commune, l'insertion sociale des habitants.

2<sup>ème</sup> illustration jurisprudentielle, Conseil d'État du 28 octobre 2022. À l'origine, il s'agissait de la contestation de l'arrêté de fusion entre CHRS et CCN 66 du 5 août 21. Là encore, les juges ont considéré que les 2 Branches avaient bien des conditions économiques et sociales analogues. Pour quelles raisons ? Eh bien, parce que d'après eux, les 2 CCN relevaient du secteur sanitaire et social et qu'elles étaient chargées de l'accompagnement social de publics en difficulté, et ce, quand bien même elles ne regroupaient pas des établissements similaires.

Enfin, dernier exemple jurisprudentiel, Conseil d'État, 28 septembre 2022. Là, pour le coup, cet arrêt nous a indiqué que le ministère pouvait refuser, pour des motifs d'intérêt général, de procéder à une fusion de Branches ou à un élargissement d'une convention collective, même si les conditions légales pour ces procédures étaient réunies.

En l'espèce, les juges avaient considéré que le ministère avait, à bon droit, refusé l'application de cette procédure pour la convention collective auto-moto de La Réunion, considérant que les conditions analogues n'étaient pas réunies. Le Conseil D'Etat retient qu'il y avait encore des différences significatives qui existaient en matière d'emploi dans les 2 champs professionnels. Il y avait surtout, et là c'était peut-être le pan un peu plus politique de la décision de justice, une volonté d'aborder de manière globale la problématique de l'Outre-mer. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle les Branches Outre-mer ont fait l'objet de travaux séparés et n'ont pas été inclus dans le chantier de la restructuration des Branches.

Bilan des travaux de la sous-commission restructuration des Branches professionnelles à laquelle notre secteur confédéral siège. Nous en sommes arrivés aujourd'hui à la suppression de 178 IDCC. On décompte 48 fusions administrées. Nous décomptons également 165 fusions conventionnelles. Mais alors attention, c'est un chiffre quand même à relativiser parce qu'il y a 76 Branches sur les 165 qui relèvent du travail effectué par la métallurgie. L'objectif ministériel des 200 Branches a quasiment été atteint. De ce fait, le chantier de la restructuration des Branches est à l'arrêt à présent. Les restructurations actuelles qui ont lieu se font essentiellement par la voie conventionnelle aujourd'hui, donc en dehors même de l'instance de la CNNCEFP et plus particulièrement de sa sous-commission.

Je vous donne un exemple qui vous concerne : la restructuration conventionnelle ECLAT qui a réuni les associations Familles Rurales, associations de pêche de loisirs et de protection du milieu aquatique et animations. Cet accord a été étendu par un arrêté du 24 juillet 2024.

Sur chacune de vos Branches et sur ce qui s'y déroule en ce moment, la partie la plus essentielle, il me semble, c'est celle que nous allons évoquer tout de suite, puisqu' à partir du moment où il y a un arrêté de fusion qui a été publié, il faut en connaître les conséquences. C'est ce que nous allons voir ensemble à présent.

Conséquences de l'arrêté de fusion ou d'un accord de fusion de champs.

Les conséquences n'ont pas été travaillées par le Haut Conseil du dialogue social en tant que tel, elles ont été imposées par le législateur, tout simplement. Elles font l'objet d'un article du Code du travail qui est l'article L2261-34. Dès lors que les champs d'application des conventions collectives visées sont fusionnés, vous n'êtes pas sans savoir que cela impose une renégociation du contenu de la convention collective unifiée.

Donc la première étape, c'est qu'on a un arrêté de fusion de champs d'application de plusieurs Branches. S'en suit le fait que se met à courir un délai de 5 ans pour négocier des dispositions d'harmonisation. Tant qu'il n'y a pas conclusion d'un accord d'harmonisation, les salariés restent régis par les dispositions de leur

ancienne convention collective. À l'issue de ce délai de 5 ans, on se retrouve face à 2 situations, soit, les interlocuteurs sociaux sont parvenus à la conclusion d'un accord d'harmonisation. Et dans ce cas-là ? Eh bien, l'application de la nouvelle convention à tous les salariés du nouveau champ unifié a lieu dès la conclusion de l'accord. Soit à l'issue de ce délai de 5 ans, les interlocuteurs sociaux ne sont pas parvenus à conclure un accord, dans ce cas-là, il est prévu par la loi que ce sont les dispositions de la convention collective de la Branche d'accueil qui s'appliquent, et bien évidemment, malheureusement, sans maintien des avantages individuels acquis. C'est la raison pour laquelle l'enjeu est immense.

Malheureusement, on assiste un peu trop régulièrement à des négociations d'accords d'harmonisation qui ne se déroulent pas bien, notamment parce que les organisations professionnelles souhaitent plutôt parvenir à une application de la convention collective d'accueil moins-disante et à l'extinction de tous les avantages individuels acquis qui avaient été obtenus dans le champ conventionnel fusionné.

L'arrêté de fusion des champs CHRS et CCN 66, qui date du 5 août 2021 a été publié aux JO le 7 août 2021. À partir de sa publication aux JO, le délai de 5 ans s'est mis à courir pour négocier un accord d'harmonisation. Ce qui fait que cet accord d'harmonisation, vous avez jusqu'au 8 août 2026 pour parvenir à sa conclusion et à sa signature.

Autre exemple, accord de fusion des champs ÉCLAT en date du 9 février 2023, étendu par arrêté le 24 juillet 2024 et publié le 6 août 2024 aux JO. Là encore, délai de 5 ans à compter de la publication, ce qui vous conduit à l'extinction du délai de 5 ans le 7 août 2029.

Comme je vous l'ai indiqué, passé ce délai, c'est la CCN d'accueil qui s'applique en application de l'article du Code du travail que je vous ai cité précédemment, la CCN 66 s'appliquera du fait de l'arrêté de fusion et pour ECLAT, eh bien, ce sera du fait de l'accord ECLAT.

Il y a tout de même une exception à cette situation qui est issue d'une question prioritaire de constitutionnalité en date du 29 novembre 2019 qui avait été transmise au Conseil constitutionnel. C'est une exception qui est relative au maintien des spécificités de Branche.

Il faut savoir qu'en cas d'échec des négociations, le Conseil constitutionnel a considéré que certaines spécificités de Branche devaient être maintenues. Si par exemple, dans la Branche fusionnée, il y avait des dispositions sur le travail de nuit parce qu'il y a des travailleurs de nuit, mais qu'elles sont absentes de la convention collective nationale d'accueil, le Conseil constitutionnel, dans ce cas, autorise l'application de ces dispositions spécifiques aux travailleurs de nuit, alors même que nous ne sommes pas parvenus à un accord d'harmonisation.

Cette jurisprudence qui intervient uniquement dans le cadre d'un échec des négociations, de la situation dans laquelle on maintient des spécificités de Branche par accord, c'est ce sur quoi notre organisation s'est battue dès le départ.

Ça a été la possibilité de valider la négociation d'un tronc commun d'accord et d'annexes pour maintenir certaines spécificités. La jurisprudence a considéré qu'effectivement nous pouvions

utiliser cette pratique des annexes, qu'elles ne généraient pas nécessairement une différence de traitement et nous pouvions aisément le faire. Nous pouvions aussi maintenir des spécificités catégorielles pour des salariés exerçant au sein d'une même catégorie professionnelle des fonctions distinctes, et nous pouvions également maintenir des spécificités pour des salariés appartenant à la même entreprise, mais à des établissements distincts. C'est à celui qui va contester les différences de traitement de rapporter la preuve qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle. Donc on a pu effectivement, dans bon nombre de restructurations, partir d'un tronc commun pour toutes les généralités et maintenir dans les annexes des spécificités.

Cela commence à tiquer un poil au niveau de l'administration du travail, qui s'inquiète justement de l'éventuelle naissance de contentieux en la matière et qui, du coup, maintenant, demande systématiquement à ce que l'annexe négociée au niveau de la Branche expose en 1 ou 2 phrases la justification de la nécessité de maintenir des dispositions spécifiques. Il faut donc dorénavant que l'accord le justifie pour éviter tout risque de contentieux et pour éviter, avant même qu'il y ait contentieux, que la DGT<sup>6</sup> retoque au moment de l'examen en sous-commission, conventions et accords, l'extension de l'accord négocié.

Je vais revenir sur les conséquences d'une fusion sur les acteurs à la négociation collective parce que ça a un impact sur ceux-ci. Et c'est la raison pour laquelle il me faut vous en parler.

À la suite d'un arrêté de fusion ou d'un accord de fusion des champs, une nouvelle mesure d'audience est établie sur le nouveau périmètre fusionné. Cette nouvelle mesure est présentée au Haut Conseil du Dialogue Social. Il faut savoir que post-fusion, sont invitées aux négociations, les organisations syndicales et patronales représentatives sur le nouveau périmètre d'accord et jusqu'à la nouvelle mesure de représentativité qui suit la fusion des champs, également les organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ d'au moins une Branche préexistante à la fusion ou au regroupement.

En revanche, s'agissant du poids qui servira à la validité de la signature de l'accord, ces poids-là s'apprécieront au niveau de la Branche issue de la fusion, uniquement issue de la fusion, y compris si les négociations ont eu lieu dans le petit champ. Une décision du Conseil constitutionnel est intervenue sur la question des acteurs de la négociation collective post-fusion. Cette décision du 29 novembre 2019 permet, au-delà du nouveau cycle, au-delà de la nouvelle mesure de l'audience intervenue, aux organisations syndicales qui auraient perdu leur représentativité, de participer aux discussions relatives à l'accord de remplacement d'accord, à l'accord d'harmonisation avec ce qu'on appelle un statut d'observateur.

Cette réserve du Conseil constitutionnel concerne les organisations qui étaient représentatives dans les Branches qui ont fusionné et qui ont perdu cette représentativité lors du cycle électoral suivant la fusion. C'est un droit à participer uniquement aux discussions relatives à l'accord de remplacement. Il ne s'agit pas d'un droit à négocier puisque ces organisations ne peuvent ni signer, ni s'opposer, ni demander l'extension de l'accord. C'est uniquement dans le cadre de la CPPNI de la Branche fusionnée,

<sup>6</sup> Direction Générale du Travail

que les organisations observatrices sont amenées à siéger. Elles ne peuvent pas siéger dans d'autres commissions. Sont conférés aux observateurs, en application du Code du travail, des droits similaires à ceux des négociateurs, c'est-à-dire une prise en charge des frais, l'octroi de moyens, etc., mais encore une fois, uniquement pour leur participation aux seules CPPNI.

La DGT entend faire une interprétation, la plus large possible, de la notion de « discussion relative à l'accord de remplacement » et aucune durée maximale n'est prévue pour l'application de cette disposition. Cette décision du Conseil constitutionnel n'aura pas d'impact et n'a pas d'impact dans le cadre de la discussion de l'accord de remplacement par suite de la fusion des champs CHRS et CCN 66, puisqu'il n'y a pas de changement à intervenir sur les organisations syndicales représentatives. Mais cette décision du Conseil constitutionnel est susceptible d'impacter les acteurs à la négociation dans le cadre de l'accord de fusion des champs ÉCLAT. La CFTC n'étant pas représentative depuis la publication du nouvel arrêté, il y a de grandes probabilités pour qu'elle demande à intégrer les discussions relatives à l'accord de remplacement en sa qualité d'observateur, puisqu'elle était auparavant représentative dans la Branche structure associative pêche de loisirs.

Voilà pour ce qui concerne le cadre juridique de la restructuration des Branches professionnelles, donc la façon dont le processus s'enclenche, mais aussi les conséquences de ce processus. Je terminerai ma présentation par quelques données intéressantes qui nous ont été transmises par la Direction Générale du Travail suite aux fusions qui ont d'ores et déjà été opérées.

Plus de 60 % des fusions ont été achevées. Le pourcentage d'accord de remplacement signé est de 43 %. Le pourcentage de situations dans lesquelles aucun accord de remplacement n'a été signé à l'issue du délai de 5 ans est de 20 %. Il n'est pas négligeable. Dans ces 20 %, on se retrouve avec l'application de la CCN d'accueil, avec éventuellement le maintien de dispositions spécifiques au cas par cas.

Sachez aussi que l'on connaît dans ces processus de fusion, des dénonciations d'accords de fusion ou de remplacement. Il y a eu, malgré la négociation d'accords de remplacement, des

dénonciations de ceux-ci, intervenues ultérieurement. Comme quoi restructurer, y compris par la voie conventionnelle, n'a rien de simple, y compris pour ce qui concerne l'application des garanties collectives qui s'en suit. Il est clairement mis en exergue par la DGT que lorsqu'il est question de négocier un accord de remplacement, le tronc commun réunit des généralités sur lesquelles il est plus ou moins facile de s'entendre. On y retrouve souvent toutes les dispositions relatives au contrat de travail et à l'égalité professionnelle. En revanche, dès lors qu'il est question de commencer à traiter de la classification, des rémunérations ou encore des indemnités de départ à la retraite, de la prévoyance, de la formation professionnelle, là s'engagent des discussions sur le maintien de spécificités, dans le cadre des annexes que j'évoquais précédemment, et les points de crispation se retrouvent essentiellement sur ces discussions.

Voilà, je ne pense pas avoir excédé le temps qui m'était imparti, mais je n'ai pas regardé l'heure. Alors c'est une appréciation comme ça, globale. Voilà les éléments que je devais du coup vous communiquer pour que le cadre juridique soit en place dans votre esprit afin que vous puissiez poursuivre vos échanges.

Si vous avez évidemment des questions sur ce qui vient de vous être présenté, n'hésitez pas à les poser. Et puis, dans l'absolu, je vous le redis, nous transmettrons ce support à la fédération de manière que vous puissiez l'avoir avec vous. Voilà, pour ce qui concerne les questions, n'hésitez pas, nous sommes là pour ça. Heidi se fera également un plaisir d'y répondre avec moi dans la mesure où, pour information, à la plupart des sous-commissions restructuration des Branches professionnelles, c'est Heidi qui siège et qui, de ce fait, porte la voix des Fédérations Force Ouvrière dans le cadre de ce ciblage de Branches et dans le cadre de ces choix de Branches de rattachement.

Merci et on vous souhaite une bonne journée de travaux, une bonne continuation.

**Karen GOURNAY**  
Secrétaire Confédérale

”



# L'aide aux aidants : un véritable enjeu pour les branches professionnelles

Le nombre d'actifs aidant un proche en situation de dépendance a doublé en 10 ans.

Nous renforçons notre soutien aux aidants au travers de notre action sociale et proposons à nos bénéficiaires aidants un accompagnement adapté aux spécificités des branches professionnelles :

- des solutions d'hébergement ou de répit,
- des bilans de prévention santé,
- l'accès à des acteurs associatifs,
- des services d'information et d'écoute.

Pour plus d'informations



AG2R Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale - Membre d'AG2R LA MONDIALE et du CIEAG2R - Siège social : 14-16, boulevard Malesherbes 75008 PARIS - SIREN 333 232 270 - 00006705-250518-01\_AS\_CMNJ - ©Stooksy/Gettyimages



**AG2R LA MONDIALE**

Épargne  
Retraite  
Santé  
Prévoyance

# Ateliers et chantiers d'insertion

“

Mes camarades,

J'interviens au nom de la délégation FO de la Branche des ACI. Comme vous le savez, nous portons ce mandat fédéral en binôme avec Véronique MENGUY. Véronique ne peut pas être parmi nous aujourd'hui. Elle traverse une épreuve personnelle douloureuse. Au-delà du mandat syndical, je veux avoir ici une pensée pour ma camarade. La Fédération est à ses côtés.

Si je suis là ce matin, c'est pour porter notre voix commune et vous rendre compte du travail que nous menons face à des employeurs de plus en plus durs.

Pour ceux qui ne sont pas de cette Branche, il faut comprendre la spécificité des ACI. Ce ne sont pas des entreprises classiques. Ce sont des structures qui ont une double mission : produire (bâtiment, espaces verts, recyclage, maraîchage...) et surtout embaucher des personnes très éloignées de l'emploi pour les réinsérer. Le modèle économique de ces structures est particulier et fragile : il repose sur ce qu'elles vendent mais aussi, et surtout, sur les aides de l'État pour l'accompagnement.

C'est précisément cet équilibre que le gouvernement veut détruire. Je veux être très précis sur la gravité du Projet de Loi de Finances 2026. Les chiffres seront détaillés dans notre prochain Bulletin Fédéral à paraître, mais je peux déjà vous les donner :

L'État prévoit une baisse de 14 % du budget de l'Insertion par l'Activité Économique.

C'est 200 millions d'euros en moins.

Concrètement, c'est la suppression programmée de 20 000 postes d'insertion.

C'est une volonté politique de transformer l'insertion en marché low cost. On veut forcer les structures à faire du chiffre plutôt que du social. FO dit NON. L'insertion est une mission de service public, pas une variable d'ajustement budgétaire !

Dans ce contexte d'austérité, l'attitude des employeurs (le SyNESI<sup>①</sup>) s'est durcie. Il faut que vous sachiez ce qui s'est passé en avril dernier. Les employeurs ont tenté un coup de force inédit : ils ont décidé, unilatéralement, de suspendre leur participation aux négociations.

① Syndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion



Leur chantage était simple : " Soit vous signez un accord de méthode, soit on ne discute plus ". Pourquoi avons-nous refusé cet accord de méthode ? Parce que c'était un piège pour limiter nos droits ! Ils voulaient encadrer nos débats, choisir les sujets et contourner le règlement intérieur.

Quelle a été la réponse de FO ? Nous n'avons pas cédé un pouce de terrain. Avec la CGT et Solidaires, nous leur avons répondu : « On ne négocie pas le droit de négocier ! » Nous les avons mis en demeure de revenir à la table. Et vous savez quoi ? Ils sont revenus en juin. C'est la preuve que quand FO tient sa ligne, les employeurs reculent.

C'est avec cette même fermeté que nous avons abordé les dossiers de la semaine dernière :

Sur la Formation (CPNE) : nous nous battons pour sauver le PIC IAE<sup>②</sup>. C'est le budget spécifique de l'État pour former les salariés en insertion. Alors que les crédits baissent, nous avons réussi à engager la quasi-totalité de l'enveloppe pour maintenir les départs en formation. C'est vital pour la qualification.

Sur la Classification : FO a dit NON. Pourquoi ? Parce que leur projet repose sur des critères classants. Ils veulent remplacer les diplômes par des pesées de poste subjectives. C'est la porte ouverte à l'arbitraire. Nous, nous défendons l'objectivité du diplôme. Tant qu'ils s'obstineront, nous bloquerons.

Sur la Mutuelle (Frais de Santé) : FO a dit NON. On nous annonce une hausse de cotisation de plus de 21 % pour les salariés dès janvier 2026. Les employeurs refusent d'augmenter leur part au-delà des 50 % légaux. C'est une perte sèche de pouvoir d'achat. C'est inacceptable.

Sur la Prévoyance : FO a dit OUI. Là, nous prenons nos responsabilités. Le régime est à l'équilibre, les taux n'augmentent pas. Nous avons sécurisé les garanties lourdes (décès, invalidité) et maintenu un fonds social performant. D'ailleurs, cette année, grâce à l'action de FO, le fonds social a aidé 143 salariés en difficulté. C'est ça, le syndicalisme concret.

Je termine par le nerf de la guerre : les salaires.

Le constat est accablant : la valeur du point est à 7,05 €. Depuis 5 ans, l'inflation a été de 18 %. Les salaires de la Branche n'ont augmenté que de 16,5 %. Le résultat ? Le tassement des grilles. L'expérience ne paie plus.

Face à cela, FO a une revendication claire : un point à 7,44 € pour rattraper l'inflation. Quelle est la réponse du SyNESI ? Une proposition indécente de +1 %. Soit 7 centimes d'augmentation.

Camarades, le message est clair. Dans les ACI, FO tient la barre. Nous siégeons partout, nous bloquons les reculs sur la classification et la mutuelle, nous sauvons ce qui peut l'être sur le PIC IAE. Mais sur les salaires, face à l'austérité d'État et au mépris patronal, il n'y a pas de miracle : seul le rapport de force nous permettra d'avancer.

Je vous remercie.

**David LEGRAND**  
Secrétaire Général Adjoint

”

② Plan d'Investissement dans les Compétences pour l'Insertion par l'Activité Économique

# Aide à domicile



Chers camarades,

Aujourd'hui, nous sommes réunis pour mieux comprendre la fusion des Conventions Collectives et ses impacts concrets sur nos droits et nos conditions de travail. Je

souhaite évoquer tout particulièrement aujourd'hui, l'histoire de la Branche de l'Aide à Domicile, qui illustre de façon claire les enjeux et les risques associés à ces processus de fusion.

Depuis la création juridique de la Branche de l'Aide à Domicile en 1993, nous avons vu se succéder, accords, regroupements d'organisations patronales et incitations gouvernementales à l'unification des règles du secteur. Dès 2001 – soit 10 ans avant sa signature - l'État pousse à la création d'une Convention Collective Unique<sup>①</sup>. À l'époque, les arguments avancés étaient séduisants :

- Une meilleure sécurisation juridique,
- Une attractivité des métiers,
- Une professionnalisation du secteur,
- Une gestion RH facilitée,
- Un dialogue social structuré.

## Où en est-on, réellement ?

Dès janvier 2012, **la convention collective unique entraîne une perte de nombreux droits pour les salariés** : diminution du dialogue social, allongement des horaires, instauration du travail de nuit sans contrepartie suffisante, allongement du délai d'acquisition des jours d'ancienneté, baisse des jours pour enfants malades, augmentation de la cotisation prévoyance, diminution des indemnités de trajet... La liste est longue.

Concernant l'égalité de traitement, tant attendue, elle reste partielle. Pour exemple, selon la fédération d'employeurs, soit nous avons une indemnisation des trajets, soit nous avons un budget des activités sociales et culturelles !

Tout cela alors même que la légalité de l'extension de la Convention Collective de la BAD est remise en cause par le ministère du travail. En effet, 12 exclusions, 18 réserves et des articles non conformes au Code du travail... sont relevés !

Mais rien n'arrête la volonté gouvernementale, ni les employeurs du secteur, la CCU BAASSD<sup>②</sup> est mise en œuvre.

① CCN ADMR 1970 + CCN UNASSAD 1983 + CCN Travailleuses Familiales 1970 + Accords UNACSS 1993

② Branche de l'Aide, de l'Accompagnement, des Soins et des Services à Domicile.



Depuis, les salaires stagnent, voire régressent. Malgré les réformes, malgré les lois, malgré les rapports officiels, rien ne change.

La grille d'entrée dans la BAD reste inférieure au SMIC, montrant l'absence de reconnaissance du travail, s'il en était besoin.

## Pourquoi cette situation perdure-t-elle ?

Parce que les choix politiques ne vont pas dans le sens de l'amélioration de nos droits. Parce que les crises successives servent de prétexte à l'austérité.

Parce que notre secteur, majoritairement féminin, reste sous-valorisé.

Parce que les besoins des usagers sont trop spécifiques.

Parce que l'économie de guerre prime sur la justice sociale.

Face à cette réalité, notre rôle est clair : lutter ensemble pour l'amélioration de nos droits et de notre qualité de vie au quotidien.

Nous ne nous laissons pas convaincre par des discours séduisants qui masquent la réalité des pertes de droits,

Nous sommes vigilants,

Nous exigeons des garanties,

Nous refusons les fusions qui se font au détriment des salariés.

## Où va-ton ?

En conclusion, il est essentiel de rappeler que la fusion des conventions collectives ne doit en aucun cas aboutir à une dégradation de nos acquis sociaux.

L'expérience de la Branche de l'aide à domicile l'illustre clairement : derrière les promesses les effets concrets se sont traduits par une perte de droits.

Face à cette réalité, affirmons notre volonté de poursuivre le combat. Continuons à revendiquer, ensemble, l'amélioration de nos conditions de travail et à exiger la garantie d'une égalité de traitement réelle pour toutes et tous.

Restons mobilisés, unis et déterminés pour que la voix des salariés soit entendue et que nos droits soient améliorés et respectés !

Merci de votre attention.

**Isabelle ROUDIL**  
Secrétaire Générale Adjointe





## NÉGOCIATIONS DANS LA BASSMS

### LA CCUE : ENJEUX ET PERSPECTIVES

En guise d'introduction :  
CCUE et hiérarchie des normes

Pour commencer, il est bon de rappeler le droit d'opposition de la FNAS FO à l'accord constitutif de la CPPNI<sup>1</sup> de la BASSMS<sup>2</sup> fin 2019. Cet accord initialement signé par la seule CGT a ensuite été rejoint par la CFDT. Nous ne nous étions pas trompés sur la nature même de cette instance. Cette commission paritaire a bien été la première pierre de l'édifice que doit (ou devait ?) être la convention collective unique à laquelle nous avons jusqu'ici résisté. Y résister a toujours été une évidence : elle signerait en effet la fin de toutes les conventions collectives qui entrent dans ce champ de négociation. Ce serait 70 ans de paritarisme, de négociations libres, d'indépendance affirmée, qui seraient d'un seul coup d'un seul balayés.

L'architecture du droit du travail a été profondément modifiée par la Loi Travail et les Ordonnances Macron. Présentées comme une forme de modernisation des relations sociales dans notre pays, les dispositions législatives qui nous ont été imposées marquent en réalité un recul de presque un siècle. FO ne s'y était pas trompée non plus en lançant une grande mobilisation en 2016 contre la Loi Travail dont la principale mesure portait sur l'inversion de la hiérarchie des normes. Cette inversion produit aujourd'hui encore tous ses effets car après avoir vidé de sa substance les Branches professionnelles, elle concourt depuis à la fusion des conventions collectives et renvoie à la primauté de la négociation d'entreprise. Ce recul est un coup porté aux intérêts matériels et moraux des salariés, coup porté à la liberté et à l'indépendance syndicale à laquelle nous sommes viscéralement attachés.

Cette nouvelle configuration a pour conséquence évidente, mécanique et immédiate, par la fusion des conventions collectives, d'imposer un corpus de droits conventionnels a minima. L'architecture du droit produit du moins-disant social et fragilise dans le même mouvement les organisations syndicales de salariés.

### La CCUE selon AXESS<sup>3</sup>

Les employeurs ont dit vouloir s'engager dans une modernisation du secteur et attendre de l'État certaines contreparties en particulier financières. Au-delà du fait qu'ils essayent de se donner le beau rôle en inversant l'ordre des choses (eh bien oui, ne

<sup>1</sup> Commission Paritaire Permanente de Négociation et Interprétation

<sup>2</sup> Branche des Activités Sanitaire, Sociale, Médico-Sociale

<sup>3</sup> Confédération des employeurs NEXEM, FEHAP, Croix-Rouge Française



leur en déplaie, c'est bien l'État qui impose sa Loi, en conditionnant des augmentations de salaire inégalitaires à une restructuration régressive du secteur par la casse des droits collectifs), il est à noter que la construction de leur projet de classification s'inscrit dans le prolongement et le renforcement des mesures régressives déjà engagées ces dernières

années concernant particulièrement l'architecture du droit du travail et les bouleversements liés à la formation professionnelle et aux diplômes. Pèsent plus que jamais sur nos droits l'inversion de la hiérarchie des normes des Ordonnances Macron et les contre-réformes de la formation professionnelle.

Le constat asséné par les employeurs, toujours le même, mettant en cause l'obsolescence supposée des conventions collectives existantes, fustigeant la profusion de ces mêmes conventions collectives, des conventions qui contribueraient au déficit d'*attractivité*, et qui briderait la construction et la facilitation des parcours professionnels, relève d'une propagande partisane et intéressée. Notre lecture n'est pas celle-ci.

Notre défense des intérêts matériels et moraux des salariés, notre sens de la justice sociale, notre aspiration à l'égalité réelle comme nécessaire condition de notre émancipation et de notre liberté, notre attachement indéfectible à l'indépendance forgent notre mandat.

Non, il n'y a pas trop de conventions collectives, elles marquent par leur existence même notre capacité de préserver la liberté de négocier et de faire vivre un paritarisme sans lequel la République sociale serait un vain mot.

Non, les grilles de classification Parodi ne sont pas le témoignage d'un passé révolu, mais demeurent dans leur principe même la continuation du progrès social.

Car ne nous y trompons pas, le cœur du problème, la cible principale de l'attaque en cours, n'est autre que la construction égalitaire des rémunérations et de la place de la qualification et des diplômes comme éléments structurants de notre secteur. L'inversion de la hiérarchie des normes, la Loi de 2018, la mal nommée « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et plus récemment la contre-réforme des diplômes du travail social constituent le creuset des régressions qu'ils tentent - gouvernements et patronat - de nous imposer.

Les employeurs se plaignent d'obstacles financiers et réglementaires qui ne sont qu'entraves au développement des compétences et à la promotion des métiers du secteur. Ils se plaignent

<sup>4</sup> Certificat de Qualification Professionnelle

de ne pas pouvoir tirer profit des certifications, des CQP<sup>4</sup> et autres titres professionnels. Ils ont, dans les faits, abandonné les diplômes, les qualifications, et l'égalité salariale grâce au diplôme et à l'ancienneté. Pour eux, l'ancienneté serait une entrave. Le diplôme également. L'égalité elle-même est remise en question puisque les employeurs y préfèrent l'équité de traitement. Mais en matière salariale, il est toujours bon de rappeler que l'équité conduit à l'inégalité et à l'injustice.

Les droits négociés et acquis au cours des 70 dernières années dans notre secteur s'appuient sur une professionnalisation des salariés par la formation professionnelle comme instrument de promotion sociale. Le diplôme et la qualification en sont les pierres angulaires.

Plutôt que de réfléchir en termes de besoins et de justice sociale, c'est le cheminement inverse auquel nous sommes confrontés. Puisque les moyens ne sont pas là, il faut s'adapter. S'adapter en déréglementant, s'adapter en individualisant, s'adapter en instrumentalisant. La formation professionnelle devient un outil au service de l'entreprise contre l'émancipation des travailleurs du secteur ; la classification, une arme de modération salariale. Nous avons en conséquence titré notre analyse de la proposition employeur « *L'arnaque salariale* ».

## Comment AXESS conçoit-elle cette Convention Collective Unique Étendue ?

Ils la veulent *lisible, moderne, juste*, et traitant de tous les sujets réservés à une Branche. Il faut ici y lire dans toute sa gravité l'application concrète d'une des régressions les plus importantes en un siècle de luttes sociales : l'application de l'inversion de la hiérarchie des normes.

Car, à la question simple, « *Comment pourrions-nous avoir une Convention Collective Unique Étendue de haut niveau sans que ne fut rétablie la hiérarchie des normes ?* », seul le silence y répond. Car non, structurellement cela n'est pas possible. L'architecture actuelle du droit du travail, par le passage en force de la Loi du même nom, ne permet plus aujourd'hui de garantir totalement des droits collectifs négociés nationalement. Les organisations syndicales, qui clament à l'envi être pour une CCUE de haut niveau, sont prises à leur propre piège.

A toutes fins utiles, nous pouvons rappeler que les missions de la Branche ont bien été revues depuis la Loi Travail et les Ordonnances Macron... Elles ont été réduites à leur portion congrue. Six thèmes seulement sont aujourd'hui concernés par la primauté de la convention collective nationale :

- Les classifications ;
- Les salaires minima ;
- La formation professionnelle ;
- La prévoyance ;
- La pénibilité ;
- L'égalité femmes/hommes.

Pour tous les autres sujets, l'accord d'entreprise s'impose. Contre la convention collective et même contre le Code du travail sur

de nombreux sujets. Et s'impose même au contrat de travail pourtant déjà signé.

Cette CCUE permettrait selon les employeurs l'équité de traitement, la valorisation des compétences et des carrières, notamment par la mise en place d'une classification unique. Cette classification aurait pour objectif prioritaire de contribuer à l'attractivité des métiers du secteur par une hiérarchisation des emplois indépendante de la catégorie des salariés ou de l'activité des établissements. Cela permettrait la *mobilité* des salariés, et une meilleure prise en compte de l'évolution des compétences des salariés. Ce dispositif de rémunération ne reposerait plus dès lors sur l'ancienneté, mais sur les compétences et leur évolution.

Selon les prétentions des employeurs, cela répondrait aux attentes des salariés eux-mêmes. Plus *équitable*, plus *lisible* et *transparente*, plus *souple* ! Dans la liste des mots appartenant au champ lexical néolibéral auquel l'on nous a habitué ces dernières années, les employeurs auraient certainement pu ajouter l'*agilité*, la *flexibilité* et la *compétitivité*... On n'en aurait pas été surpris...

Petite précision sémantique sur le terme « attractivité ». On parle généralement d'« attractivité économique des territoires ». Il s'agit d'un terme qui renvoie directement à l'idée de mise en concurrence. Nous ne revendiquons pas l'attractivité des métiers... Nous revendiquons l'égalité salariale et la juste rémunération ! Ce qui n'est pas tout à fait la même chose...

Pour les employeurs, cela permettrait un meilleur *pilotage conventionnel* qui ne se ferait plus par la valeur du point, mais par la reconnaissance des exigences d'un emploi ou des situations particulières et un apport effectif de certaines caractéristiques du salarié. Ils ne se cachent pas non plus de leur volonté de réduire le nombre de compléments de rémunération...

Les employeurs veulent remettre en cause le principe de fixation du salaire existant dans nos conventions collectives : ils veulent instaurer une rémunération minimale et ne plus être soumis aux grilles de classification que nous connaissons actuellement, grilles considérées par eux comme trop contraignantes et bien trop injustes !

## Le contenu de la proposition AXESS : à rebours de toute émancipation

L'architecture du projet d'AXESS est simple : une rémunération adossée à l'emploi alors que nous revendiquons qu'elle le soit sur la qualification et le diplôme.

Nous sommes opposés à la reconnaissance des compétences à la main de l'employeur. Car sous prétexte d'un besoin accru d'*attractivité*, ce principe nous ferait perdre notre évolution à l'ancienneté.

En un mot, c'est le remplacement des droits garantis inscrits dans nos conventions collectives par un mécanisme d'individualisation des salaires.

Pour rappel, les grilles Parodi sont construites autour d'une double entrée : Ancienneté d'un côté et Diplôme/Qualification de l'autre. L'ancienneté doit être comprise comme un mécanisme automa-

tique et une garantie d'augmentation de salaire ; ce qui n'a rien à voir avec l'*expérience*, notion difficile à objectiver.

Le projet d'AXESS anéantirait cette architecture au profit d'un système à critères classants où le poids du diplôme dans la rémunération serait considérablement réduit. C'est donc l'emploi (dont le contenu est décidé par l'employeur) qui détermine le salaire indépendamment du salarié.

Il s'agit d'un renversement majeur de conception : en effet, pour que l'émancipation se concrétise, il est nécessaire que le salaire soit adossé au diplôme et à la qualification, c'est-à-dire rattaché à la personne elle-même.

Les classifications du projet employeur s'appuient par conséquent sur une vision rétrograde des relations sociales et viendraient affaiblir la qualification au profit des compétences.

Le discours des employeurs s'habille toujours d'objectivité, de science et de rationalité alors qu'il relève le plus souvent de notions ni quantifiables, ni mesurables. Seul le diplôme (et son corollaire, son inscription dans les classifications), document émanant d'une autorité légale, nationale, indépendante de l'employeur, peut établir la maîtrise des compétences et garantir une certaine impartialité et neutralité.

La question reste toujours la même : qui détermine la compétence du salarié ? En d'autres termes, qui est légitime à mesurer la compétence ? A cette question, une seule et même réponse toujours : l'employeur.

La classification constitue le cœur même de toute convention collective. La question du salaire et de la qualification est centrale, puisque c'est elle qui détermine en grande partie les relations sociales au sein des entreprises et des associations. L'individualisation du salaire est consubstantielle à ce type d'architecture conventionnelle. La justice sociale ne peut émerger dans un tel système. Elle ne peut émerger qu'en tendant à davantage d'égalité.

## État des lieux de la négociation

Nous devons garder à l'esprit tous ces éléments. Même si aujourd'hui, le risque qu'une CCUE s'impose contre les droits existants a été en partie écarté.

Le projet de classification d'AXESS est sur la table depuis 2022. Depuis lors, nous avons été les seuls à refuser qu'advienne cette CCUE et à défendre les conventions collectives existantes.

Les employeurs n'ont jamais remis en question l'architecture de leur projet malgré des propositions de toutes les organisations syndicales, y compris FO. Nous avons travaillé une contre-proposition qui reprend le meilleur des CCN 51, CCN 66 et Accords CHRS avec comme ligne directrice, comme fil à plomb : le maintien et l'amélioration des droits. Tel est notre mandat.

Sur l'architecture de cette proposition, nous aurons l'occasion d'y revenir plus tard avec la classification FNAS FO de la Convention collective fusionnée 66/CHRS qui s'appuie sur les mêmes principes.

En 2024, deux accords mis à signature sur cette table de négociation ont recueilli une majorité de signatures : l'accord sur les

183 € pour tous et un accord de méthode pour la négociation de la CCUE.

AXESS suspend sa présence à la table des négociations, le 27 mai 2025. Il s'agissait pour les employeurs de protester contre l'attitude des pouvoirs publics et l'absence de certitudes de financements pour la CCUE. Nous pouvons nous interroger sur la pertinence d'une telle tactique. Leur absence pénalisant la négociation elle-même sans pour autant participer d'un quelconque rapport de force avec les financeurs. Il semble en effet légitime pour des organisations syndicales, pour protester, revendiquer, peser dans la négociation, de parfois quitter la table des négociations. Nos interlocuteurs, c'est bien les employeurs ! Quel sens alors, pour les employeurs de quitter la table ?

Finalement les employeurs reviennent à la table, le 4 septembre dernier... Les poches vides !

Constat après plusieurs mois d'absence :

- Aucune réponse et aucun rendez-vous avec le ministère.
- AXESS indique néanmoins vouloir avancer sur la santé au travail et en particulier sur :
  - L'OPP (organisme paritaire de prévention),
  - Le régime de prévoyance.

En conséquence, AXESS affirme vouloir prioriser ces thématiques et suspendre pour le moment les négociations sur la CCUE...

AXESS se dit pleinement mobilisée pour l'obtention d'enveloppes, notamment concernant les salaires... Mais exclusivement sur le champ de la BASS ; mandat constant des employeurs (et de la CFDT !).

L'ouverture d'une négociation portant sur une CCUE a mécaniquement et logiquement tarit toutes négociations dans les conventions collectives existantes. Ce coup d'arrêt donné à la négociation d'une CCUE produit aujourd'hui de petits effets notamment dans la 66/CHRS... Mais nous l'évoquerons plus tard.

Pendant ce temps-là, l'austérité frappe. En particulier sur la question salariale, puisque aucune perspective n'est proposée contre la misère salariale croissante. Depuis leur retour à la table des négociations en septembre, les employeurs ont proposé 2 accords à signature, accord qui ont été reçus comme des provocations. 80.000.000 d'euros sont disponibles pour l'année 2025, les employeurs pour ne pas les perdre ont proposé un accord pour une prime de 88 € brut One shot, puis un second accord pour une prime de plus de 200 €, toujours One shot pour les salariés travaillant de nuit le dimanche et jours fériés uniquement. Ces 2 accords ont été unanimement rejetés par les organisations syndicales. Quel mépris ! Ces mesures ne sont pas à la hauteur de la situation.

Les 2 autres thèmes emportant l'intérêt et l'insistance d'AXESS sont la protection sociale (prévoyance et santé) ainsi que l'Organe Paritaire de Prévention.

Concernant l'OPP, je laisserai la parole tout de suite après à Isabelle pour plus de détails et notamment sur l'articulation entre

⑤ *Objectif d'Emploi des Travailleurs Handicapés*

la création de cet organisme et le travail que nous avons fait pour préserver au moins en partie OETH<sup>5</sup>.

Concernant la protection sociale. De manière analogue au tarissement des négociations dans les conventions collectives existantes, lorsque s'ouvrait la négociation sur la CCUE, les employeurs ont mis en péril les régimes mutualisés (et en particulier ceux de prévoyance) en refusant de lancer des appels d'offres dans les conventions collectives existantes pour les renouveler. Ils ont tenté ainsi un chantage inacceptable pour faire aboutir un appel d'offres sur le grand champ de la BASSMS.

Ce stratagème a échoué. Nous avons pu négocier le lancement d'appels d'offres notamment dans la convention 66-CHRS, après la signature d'un accord de prorogation dans la convention 66 et les accords CHRS.

Voilà donc où nous en sommes : une CCUE aux arrêts, des négociations salariales en berne, une austérité galopante.

Et cette austérité vient frapper à la fois les salaires, la protection sociale et le financement même de la prévention. Le combat contre la CCUE est lié à celui mené contre l'austérité, pour l'augmentation générale des salaires contre la contre-réforme des retraites et pour la défense et la reconquête de la Sécurité Sociale dans ses principes originels.

**Michel POULET**  
Secrétaire Fédéral

”



## Uniques, ensemble.

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

Un monde où tout le monde a sa place.

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

Nous sommes tous différents, et nos différences nous réunissent.

Mieux, elles nous réussissent.

SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

**GRUPE**  
**APICIL**

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



- La délégation de négociateurs est composée de Michel Delpech, Isabelle Tessier et de la Santé Privée. 3 CPPNI<sup>①</sup> ont eu lieu en 2024 (2 annulées par les employeurs) puis retour à 5 en 2025 grâce aux Organisations Syndicales (OS).
- Les OS présentes sont : FO, CFDT, CGT, CFE-CGC et CFTC.
- Les négos sont difficiles, les employeurs renvoient tout à la Branche et à la CCUE<sup>②</sup>. La question des avancées salariales fait partie de l'ordre du jour de chaque CPPNI, mais la FEHAP continue à renvoyer malgré tout systématiquement les sujets CCN 51 dans la BASSMS<sup>③</sup>.
- Rappelons que la dernière augmentation du point date de juillet 2022 ! Passage de 4,447 (qui était en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2018) à 4,58 € au 1<sup>er</sup> juillet 2022, soit une augmentation de 0,133 euro par point. Pas de quoi se pavaner sous le soleil !
- Qui dit négociations difficiles, dit peu de nouveautés depuis le dernier Congrès Fédéral de novembre 2023 pour les salariés.
- Mais rien ne s'arrête pour continuer à construire une CCUE. En effet, à la dernière commission paritaire, les employeurs ont demandé à lancer un appel d'offres dans la BASSMS en 2027 pour le régime de la complémentaire santé ! Pour rappel, le régime prend fin au 31/12/2026.

AXESS<sup>④</sup> a échoué dans la BASSMS avec le régime de prévoyance qu'il voulait imposer aux CCNT 66/CHRS et CCNT 51, du coup c'est maintenant la FEHAP qui fait cette demande pour la complémentaire santé. Refus catégorique et à l'unanimité des Organisations Syndicales à la dernière CPPNI du 25 novembre 2025.

FO réclame que l'appel d'offres soit fait dans le champ de la CCNT 51 et non dans la BASSMS.

FO refuse une prorogation d'un an du régime car cela laisserait toute latitude aux Organismes Assureurs (OA) d'augmenter les cotisations au 1<sup>er</sup> janvier 2027 !

## Autres thèmes abordés en commission :

- Discussion sur la nouvelle directive européenne sur les congés payés et arrêts maladie suite à la loi DDADUE<sup>⑤</sup>. FO demande la révision et mise à jour de la CCN. Refus de la FEHAP et surtout renvoi de ce point dans la BASSMS !
- Demande de rajout d'un article pour le congé paternité et de mise à jour de la CCN, pour que le salaire soit pris en charge intégralement pendant ce congé. Refus catégorique de la FEHAP qui renvoie à la négociation locale.
- Demande de négociation sur le congé menstruel et dysménorrhée pour des jours d'absence spécifique. FO a proposé un accord sur le congé menstruel (jours d'absence, aménagement de poste et des horaires, meilleure prise en charge et pas de perte de salaire). De nouveau, renvoyé dans la BASSMS, mais la FEHAP précise adhérer malgré tout à cette idée.
- Fonds d'aide aux salariés Mahorais, discussion et vote en CPPNI.
- Demande de revalorisation pour les infirmiers de bloc opératoire car le diplôme reconnu est d'un niveau master : refus de la FEHAP car pas d'enveloppe financière. FO réclamait que la revalorisation soit au même niveau que l'infirmier anesthésiste qui a une indemnité de 82 points, alors que l'infirmier en bloc n'a que 30 points.

Nous sommes face à un mur. Seules les grèves et manifestations peuvent faire aboutir nos revendications. Ils sont responsables de la disparition de notre secteur.

Merci.



**Isabelle TESSIER**  
Secrétaire Fédérale



① Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation  
② Convention Collective Unique Etendue  
③ Branche des Activités Sanitaire, Sociale, Médico-Sociale  
④ Confédération des employeurs (NEXEM, FEHAP, Croix-Rouge Française)  
⑤ Diverses Dispositions d'Adaptation au Droit de l'Union Européenne



# La Macif vous accompagne pour **favoriser votre autonomie**

**À la Macif, nous accompagnons nos sociétaires à travers des solutions adaptées à leurs besoins particuliers.**

**Pour cela, la Macif propose :**

- de recevoir la documentation Macif en caractères agrandis, en braille ou en CD audio;
- de communiquer avec nos services en langue des signes française (LSF), en Langue française Parlée Complétée (LfPC), Tchat;
- d'assurer votre fauteuil sans surcoût dans le cadre du contrat Habitation « Résidence principale »;
- de protéger votre chien guide ou d'assistance avec le contrat Chiens Guides.

**La Macif s'engage pour offrir le maximum d'autonomie à ceux qui en ont le plus besoin.**



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

Les garanties sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

Crédit photo : Shutterstock.

**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.



Depuis notre dernier Congrès à Port-Leucate, la situation de la Convention Collective 66 n'a pour ainsi dire pas évolué. Au contraire, les employeurs ont poursuivi leur objectif d'abandon et de pourrissement des textes fondateurs et protecteurs, au prétexte de la négociation d'une convention collective unique au niveau de la Branche des Activités Sanitaire, Sociale et Médico-Sociale (BASSMS).

La FNAS FO s'est opposée depuis le début à la négociation d'une CCUE qui, dans le contexte d'austérité économique et sociale que nous subissons depuis des années, ne repose que sur le partage de la misère. À savoir, prendre à l'un pour donner moins aux autres, agrandir le champ d'application sans aucun moyen supplémentaire. En résumé, nous avons compris dès le début que les employeurs nous promettaient une régression sans précédent des droits et garanties des salariés du secteur.

L'histoire nous donne raison, et aujourd'hui les négociations sont stoppées au niveau de la CCUE. Les employeurs accusent le gouvernement qui refuse de financer leur projet, pourtant à bas prix. Nous n'avons pas besoin d'une boule de cristal. D'autant plus aujourd'hui où, sans complexe, les gouvernements annoncent des réductions budgétaires au profit de l'industrie d'armement et parlent ouvertement de risques de conflits guerriers.

La revendication de la FNAS FO « Maintien et Amélioration des Conventions Collectives » a pris tout son sens, et aujourd'hui nos revendications à la table des négociations 66/CHRS sont soutenues à la majorité des organisations syndicales. Voici les principales revendications à la table des négociations :

- **Politique salariale** : FO demande la négociation dans les conventions collectives et non au niveau de la BASSMS. FO a porté plusieurs avenants d'augmentation de la valeur du point, qui rappelons-le n'a pas évolué depuis juillet 2022.

Les employeurs refusent systématiquement, tout d'abord en renvoyant sur la CCUE, puis en refusant de signer tout accord qui ne rentrerait pas dans les enveloppes financières concédées par le Ministère ;

## - Des sujets rejetés systématiquement :

- **Intégration Surveillants de Nuit et des Maîtresses de Maison dans l'annexe 3** : FO s'appuie sur la reconnaissance officielle de ces deux métiers comme des accompagnants éducatifs et social lors de l'attribution du Ségur, pour demander leur intégration dans l'annexe 3 (classification des personnels éducatif, pédagogique et social).
- **Congés trimestriels pour les salariés de l'annexe 10** : pour rappel, l'annexe 10 créée en 1981 n'a pas attribué de congés trimestriels, et ce, malgré un protocole d'accord signé



en 1983 qui n'a pas reçu d'agrément. Pour FO, c'est une injustice qui doit être réparée pour tous les salariés de l'annexe 10, quelle que soit leur activité professionnelle.

- **Congés menstruels** : l'accord présenté par FO a reçu un accueil positif de la part de toutes les organisations syndicales salariées et patronales. Pour autant, ce fut un remerciement sans concession et quasi mécanique des employeurs. FO le présentera à nouveau.
- **Assistants Familiaux** : depuis la loi du 7 avril 2022 relative à la protection des enfants, dite Loi Taquet, les employeurs refusent à FO l'ouverture de négociation pour a minima mettre la convention collective en conformité avec le Code de l'Action Sociale et des Familles. La FNAS FO ne lâche pas ce sujet et a décidé de rencontrer la DGCS pour tenter de faire avancer les choses.

## - Les seuls sujets ouverts à la négociation à ce jour :

- **Prévoyance** : AXESS a décidé d'ouvrir des négociations sur le régime de prévoyance dans le cadre de la CCUE, ce que FO a fermement contesté en expliquant le risque que faisait prendre les employeurs aux régimes mutualisés existants dans les périmètres 66 et CHRS. Sur ce sujet, toujours sans boule de cristal, nous ne nous sommes pas trompés puisqu'au final, nous aurons été contraints de signer un accord de prorogation des régimes, et cela pour accepter des concessions, afin de garantir la pérennité des régimes protecteurs que sont les régimes de prévoyance.

Nous avons obtenu l'ouverture de négociation pour lancer un appel d'offres sur le périmètre 66/CHRS. C'est une victoire pour les salariés.

Par ailleurs, je voudrais profiter de cette tribune pour vous rappeler que la délégation FO s'est largement investie dans les travaux techniques autour des régimes de prévoyance et de complémentaire santé, en particulier pour que les fonds levés dans le cadre des fonds de solidarité puissent réellement revenir aux salariés.

Des documents sont à votre disposition pour que vous puissiez en faire profiter les camarades et les salariés autour de vous. C'est un moyen de développement, utilisons-le !

Nous parlons en millions d'euros dans ces fonds de solidarité, pour la FNAS FO, ces millions doivent atterrir dans la poche des salariés. Notre travail a permis de systématiser des aides financières de façon à sortir autant que possible de cette forme de charité que nous exécutons. N'hésitez pas à nous solliciter, et à vous emparer des documents.

- **Intégration des CHRS dans la CCNT66** : la FNAS FO a porté ce sujet pendant des mois sans succès. Ce n'est qu'à la rentrée de septembre 2025, alors que les employeurs ont suspendu les négociations sur la CCUE, que notre revendication a été entendue.

Comme nous le verrons, la délégation FO a travaillé sur deux projets :

- **Tout d'abord un plan A** : progressiste, proposant une nouvelle convention collective construite à partir du meilleur des garanties actuelles et mettant en œuvre notre revendication de Congrès : pas de salaire en-dessous de SMIC + 20 %.

- **Et un plan B**, sécuritaire, en prévision de la posture prévisible des employeurs. C'est d'ailleurs le mandat que les employeurs ont annoncé sans surprise lors de la dernière commission mixte paritaire : transposer au minimum obligatoire, les salariés CHRS dans les classifications existantes 66. La délégation est prête pour défendre pied à pied chaque grille de classification.

Présentation de la nouvelle convention collective (projection)

**Corinne PETTE**  
**Secrétaire Fédérale**



## Le Groupe VYV vous propose son mémento social 2023

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

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

Téléchargez  
le mémento  
social 2023



Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 532 661 832, n° LEI 969500E016R1LL14UF62. Siège social: 62-68, rue Jeanne-d'Arc - 75013 Paris. DirCom Groupe VYV - ©GettyImages - 04/23.



GRUPE  
**vyv**

SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

# ECLAT & Familles Rurales

“

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

C'est dans ce cadre que nous travaillons avec deux autres Fédérations FO concernées, la FEETS (Fédération Equipements, Environnement, Transport et Service) et la FEC (Fédération des Employés et Cadres) dont le SNEPAT-FO (Syndicat National de l'Éducation Permanente, de l'Animation, de l'hébergement et du Tourisme). Notre délégation se compose de 11 camarades, dont Catherine Jaegle, Pascal Corbex et moi-même pour notre Fédération. Nous avons (4 ou 5) négociateurs lors des CPPNI.

Nous sommes partis du postulat, au départ de la négociation de la fusion, que la signature d'un accord ne serait possible par FO que s'il y a une décision unanime des trois Fédérations en ce sens. Concernant les avenants négociés dans chacune des conventions collectives et mis à signature en CPPNI ECLAT, la décision revient à la Fédération concernée.

Nous avons programmé des temps de travail et des réunions de préparations des CPPNI pour établir des propositions sur l'ensemble des chapitres de la Convention ECLAT. De la même façon, nous ferons des propositions afin d'améliorer son contenu et de gommer tout ce qui apparaît comme illégal.

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

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

Depuis notre travail commun a démontré les particularismes des uns et des autres et l'étendue du travail pour établir des propositions et revendications qui permettront à chacun d'obtenir des améliorations. Chaque organisation syndicale a fait ses propositions sur ces thèmes, mais aucune réponse, que « on prend note ». Nous avons donc décidé avec les autres OS de mettre en place une intersyndicale, pour travailler sur nos revendications communes et ainsi les présenter lors des CPPNI suivantes. Lors des intersyndicales nous avons balayé une grande partie de ce chapitre « organisation du temps de travail » en déterminant nos lignes rouges pour la négociation.

Aujourd'hui, nous constatons que ces allers-retours verbaux et prises de notes vont être le mode opératoire pour cette négociation. Cela va nécessairement engendrer un long périple, les employeurs souhaitant conserver chacun leur particularisme, donc nous pourrions retrouver dans le futur texte un délai de pré-



venance pour un changement d'horaire allant de 15 jours à la veille !

Ce n'est qu'un exemple car il en est de même pour les temps de pause et/ou de repas, astreintes, etc...

Le fait de travailler avec nos camarades des autres Fédérations est très enrichissant, la diversité des droits dans nos

conventions et nos métiers nous oblige à trouver des points d'appui communs pour défendre les droits existants pour chacun et de les améliorer. Cependant, cela démontre les limites de l'exercice de réunir trois conventions qui peuvent être très éloignées les unes des autres.

Parallèlement, nous continuons à négocier en Commission Paritaire Sectorielle Familles Rurales. Là aussi la négociation n'est pas simple. Les employeurs ont bien compris qu'ils ne pesaient pas grand-chose (moins de 7 %) dans la négociation de la fusion. Depuis l'annonce de la fusion, nous demandons l'ouverture de négociation sur la politique salariale et plus précisément sur les grilles de classification parce que les salaires chez Familles Rurales sont bien en deçà de ceux chez ECLAT. Nous avons travaillé sur une proposition de classification visant à se rapprocher de la convention collective ECLAT. Vous avez pu lire cette proposition dans le bulletin 363 de septembre/octobre de cette année. Nous l'avons fait parvenir à l'ensemble des organisations de salariés et aux employeurs Familles Rurales en leur réitérant notre demande d'ouverture de négociation sur ce thème.

Les employeurs ont reconnu la qualité de notre démarche méthodologique pour l'élaboration des grilles, mais n'ont apporté aucun commentaire. Ils ont indiqué vouloir procéder à une comparaison détaillée entre les grilles FR et Eclat, notamment sur les aspects de salaires brut et net de chaque métier. Ils considèrent notre méthode comme un point de départ pertinent pour ce travail comparatif.

Reconnaître notre travail n'est pas suffisant, il faut passer à l'action, la différence des salaires est encore trop importante entre les salariés de ces deux conventions collectives. Pour nous, les augmentations de valeur de point proposées par les employeurs depuis 2 ans ne seront pas suffisantes pour rattraper le retard. Il nous paraît urgent de réellement commencer la négociation de grilles de classification qui permettront ce rattrapage avant la fin de la fusion. On peut donc regretter que les discussions lors de ces deux dernières CPS soient restées sur une proposition d'augmentation de 1,5 % qui amène la valeur du point à 5,61 €, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 sans effet rétroactif alors que nous demandons de suite, a minima, une valeur de point à 6 € et les 183 € net Laforcade.

**Nathalie CALLANQUIN**  
Trésorière Générale Adjointe

”



## ASSOCIATION OBJECTIF EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ET ORGANISME PARITAIRE DE PRÉVENTION

### Association OETH :

A ne pas confondre avec l'acronyme de la Loi de 1987 OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés).

Fin définitive de l'agrément de l'accord handicap de la Branche 3SMS au 31 décembre 2025 donc, fin à la capacité de l'association OETH de collecter des contributions et de financer de façon autonome ses aides et services. Pour sauver l'asso et ses emplois (23 salariés), la FNAS FO a œuvré pour qu'une convention entre OETH et l'Agefiph soit signée. C'est chose faite pour 3 ans.

La mission handicap de branche continue d'exister pas dans son entièreté mais elle continue c'est essentiel !

Un grand changement malgré tout sur les aides financières à la compensation qui étaient délivrées par OETH cesseront d'exister. C'est L'Agefiph qui devrait prendre le relais dès le début 2026.

### Ce qui continue :

L'association OETH va poursuivre ses actions en faveur des entreprises du secteur sanitaire, social et médico-social associatif sur :

- les missions d'information,
- la sensibilisation et le conseil de proximité auprès des entreprises,
- la sécurisation des parcours professionnels et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ou en risque d'inaptitude.
- l'amélioration des pratiques de recrutement,
- le développement de l'attractivité des métiers et accompagnement de l'accès des personnes en situation de handicap aux formations et aux emplois du soin et de l'intervention sociale.
- l'accompagnement pour le développement d'une politique pérenne d'emploi des travailleurs handicapés,
- le soutien aux projets innovants dans les établissements.

À titre transitoire, et dans l'attente de leur intégration dans le droit commun via de nouveaux partenariats financiers (France Travail, fonds mutualisés, OPCO Santé, etc.), le conventionnement permet de maintenir provisoirement aussi les dispositifs suivants :

- La formation des équipes handicap et des organisations syndicales de la Branche,
- La plateforme OASISS Handicap de recrutement et d'accompagnement vers l'emploi.

Seulement, ce conventionnement ne prendra pas tout en charge pour 2026 et 2027.

Une demande de soutien et de financement est donc faite auprès de la CPNE sur les fonds mutualisés de branche pour financer :

- en 2026, les formations de reconversion pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés afin de permettre un « zéro reste à charge » pour les employeurs et le dispositif Objectif Parcours Pro, qui accompagne le parcours des salariés en risque d'inaptitude,
- en 2027, les formations prévues dans l'Accord handicap, destinées aux référents handicap.

### Et 2026 que va-t-il se passer ? Un OPP ?

La FNAS FO soutient pour la création d'un **Organisme Paritaire de Prévention (OPP)** et a voté pour sa préfiguration à la CMP de mars 2025.

L'OPP permettrait non seulement de proposer une offre plus large de la prise des charges des salariés pour leur santé au travail mais aussi de sauvegarder les emplois de l'association et d'en créer de nouveaux. Une offre globale allant de la prévention primaire à la gestion des risques d'inaptitude. Tout l'intérêt du dispositif se retrouve dans ses missions avec une mise en œuvre future par les salariés d'OETH.

La FNAS FO, a fait des propositions complémentaires à l'accord initial, afin de garantir un accord de haut-niveau, mais AXESS est sans réponse et tergiverse. Pour que cet OPP devienne au final un projet ambitieux, il faut y mettre les moyens. Nous voulons un accord ambitieux, à la hauteur des besoins du secteur où la sinistralité est la plus élevée. Il n'y a pas de demi-mesures pour la santé des salariés !

Si cet OPP venait à voir le jour, il associerait donc 2 volets : prévention et handicap. Le dialogue social serait réaffirmé par le paritarisme de l'instance assurant une gouvernance équilibrée et un intérêt commun pour l'amélioration des conditions de travail.

La FNAS FO aurait toute sa place comme cela a pu être le cas depuis 1992 au sein de l'association OETH !

Sans cet OPP, la mission handicap de Branche pourrait être en danger, la question se posera pour la continuité d'un conventionnement ou non avec l'Agefiph. Le fait même de remettre dans le droit commun toute la question du handicap ferait disparaître l'association et la place que nous y avons.

Aujourd'hui ce n'est pas envisageable pour la FNAS FO, nous devons rester au plus près des établissements sur les questions du handicap mais aussi prendre notre place de droit pour la question de la prévention au travail.

Merci pour votre attention.

**Isabelle TESSIER**  
Secrétaire Fédérale





## POINT SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES

La FNAS FO a perdu la représentativité dans les Missions Locales lors de la pesée des élections professionnelles de 2017. En conséquence elle n'a pas siégé en Commission Paritaire pendant 8 ans.

Nous venons de retrouver la représentativité avec la pesée de 2025, et nous retournons dans les jours qui viennent à la table des négociations.

C'est une bonne nouvelle ! Et ce n'est pas arrivé par hasard. Nous pouvons profiter de cette réunion aujourd'hui pour féliciter les camarades des Missions Locales qui ont sans relâche travaillé à leur développement en construisant et en portant leurs revendications.

Je ne pourrai donc pas ici faire le bilan des négociations nationales puisque nous en avons été écartés pendant toutes ces années. Je peux en revanche témoigner du travail collectif réalisé, tout au long de ces années, avec des temps forts que sont les journées de formation nationales.

Deux fois par an, trois journées de formation nationales ont été organisées, une fois en Province et une autre à Paris. C'est ainsi qu'un réseau militant s'est fédéré entre les adhérents FO des Missions Locales, autour de la formation syndicale et du développement.

Je vais également prendre deux minutes pour vous informer de la situation économique tragique dans laquelle se trouvent Les Missions Locales à l'aube du Projet de loi de finances 2026.

Clairement si les intentions gouvernementales sont maintenues, c'est 10 % des salariés des Missions Locales qui risquent de perdre leur emploi en France.

Les jeunes subissent l'austérité de plein fouet. Il suffit de regarder le taux de chômage des jeunes, les difficultés d'accès aux études supérieures avec Parcoursup, le manque de moyens dédiés à la formation professionnelle, la suppression de la Garantie Jeunes et des dispositifs de soutien, les problèmes de santé mentale et de vulnérabilités, les problèmes de logement, ou encore les sorties sèches de la Protection de l'Enfance...

Face à cela la réponse du gouvernement c'est de réduire encore les moyens, après 6 % de coupes dans les budgets de l'Etat 2025, auxquelles se sont ajoutées les baisses de subventions des collectivités territoriales, ce ne sont pas moins de 13% de coupes qui sont annoncées pour 2026. C'est inacceptable. Les jeunes comme les salariés des Missions Locales sont les premières victimes de ces décisions irresponsables. Les politiques d'austérité se poursuivent.

Les politiques sociales de contrôle avec la Loi Plein Emploi et l'intégration dans France Travail, les méthodes de travail où l'administratif et l'informatisation remplacent l'accompagnement humain produisent des effets immédiats et à plus long terme.

Vous l'aurez compris, la situation des Missions Locales est préoccupante. FO continuera à le dénoncer, à porter les revendications et à agir avec les salariés pour défendre le service public et l'avenir de la jeunesse.

**Corinne PETTE**  
Secrétaire Fédérale





## L'accompagnement social de l'OCIRP en cas de décès

L'OCIRP propose des garanties destinées à soutenir, en cas de décès du salarié, son conjoint et ses enfants. En plus d'apporter une aide financière, l'OCIRP propose un accompagnement social pour les aider à surmonter ces moments difficiles. Cet accompagnement inclut, en particulier :

- une écoute téléphonique pour répondre aux questions et fournir un soutien psychologique;
- un soutien scolaire pour aider les enfants à poursuivre leur scolarité;
- une assistance juridique pour aider les familles à connaître et à faire valoir leurs droits;
- une aide à l'orientation et à l'insertion professionnelle pour les jeunes âgés de 11 à 26 ans;
- une aide financière pour faciliter le passage du permis de conduire et du brevet de sécurité routière.

Son association, Dialogue & Solidarité, propose également d'accompagner les conjoints endeuillés par des entretiens individuels et par l'organisation de groupes de paroles.

Le deuil et la parentalité font désormais l'objet d'un accompagnement adapté.

in X YouTube Instagram | [ocirp.fr](http://ocirp.fr)

### Dialogue & Solidarité

Vous soutenir suite à la perte de votre conjoint

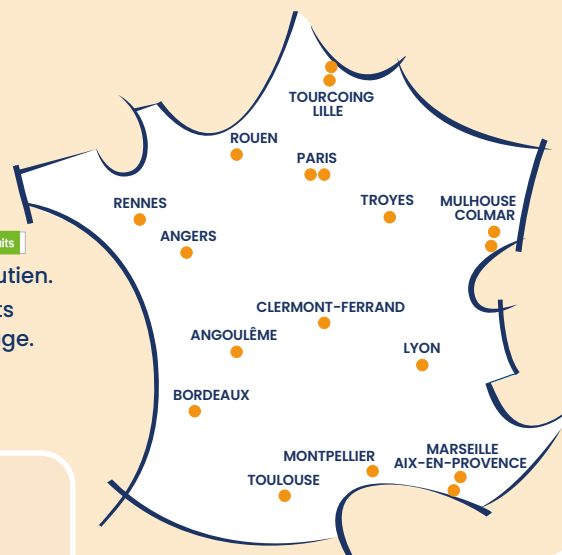
- Écoute téléphonique via un numéro d'appel gratuit : [0 800 494 627](tel:0800494627) > Service & appel gratuits
- Entretiens individuels et groupes de soutien.
- 18 espaces d'accueil et d'écoute ouverts à toute personne en situation de veuvage.

**93%**

des personnes interrogées confirment l'effet positif de l'accompagnement.

**9,8/10**

note moyenne de recommandation par les personnes accompagnées.



# Régies de quartier



## 140 RÉGIES ET 13 000 SALARIÉS (y compris ceux en insertion)

- Fin de la **représentativité** depuis le dernier cycle 2020-2024. Les résultats sont tombés début juillet 2025. Reste CFDT, CGT, SUD.
- La nouvelle délégation de **négoctrices** mise en place depuis fin 2024 (avec Fadila de Lille, Sonia de Grenoble, Annick et moi-même) poursuit son travail malgré tout. Depuis peu, Marie de Toulouse nous a rejoint.
- Organisation de **Journées nationales** (1 journée en mars, 2 jours en novembre 2025). Pour 2026 des nouvelles dates sont programmées en mars et juin. Cf communiqué du 27 novembre 2025. Cf conditions de travail dégradées ++, manque criant de moyens comme ailleurs...
- Nous avons gardé des **contacts avec la CGT et la CFDT**, ce qui permet de continuer à avoir les informations et faire des propositions pour les réunions de négo.
- La FNAS a eu le temps de signer et négocier un accord sur le **droit syndical** pour les négociateurs assistant aux réunions paritaires. 1 an de négo ! (Avant le temps d'absence autorisé était juste le jour de la réunion ; depuis juin 25, un temps de préparation et un temps de trajet sont pris en compte).

## Thèmes abordés en commission :

**1. La politique salariale** avec de faibles augmentations du point, refusées systématiquement par toutes les OS. Les propositions employeurs finissent la plupart du temps en une recommandation patronale. Toujours mieux que dans certaines conventions mais largement insuffisant par rapport à l'inflation ! Dernière en date janvier 2025 : + 1,5%

**2. Rénovation de la CCN dans sa partie « classification et des rémunérations »**, sujet sur la table depuis 2 ans environ). Objectifs : critères classants, une valeur socle + un coefficient multiplié par une valeur de point, pour calculer les rémunérations. Cette négociation s'annonce difficile, les employeurs imposent leur choix et ne sont pas prêts à de réelles augmentations. Pour rappel, il a fallu batailler pour être intégré aux négociations. Cela a pu être le cas à partir de fin 2024 (1 an après leurs débuts de travaux). Les autres organisations syndicales nous ont fait part dernièrement qu'elles ne seraient pas signataires si les employeurs restaient à ce jour campés sur leur position !

Un point essentiel et à minima sur lequel nous insistons, serait la négociation d'un accord sur l'ancienneté. Actuellement, la convention ne prend pas en compte l'ancienneté, le salaire n'évolue seulement que si le point augmente, pas d'autres revalorisations prévues.

**3. La santé et la prévoyance**, FO s'est battue pour avoir le soutien d'un actuaire en commission. L'actuaire joue un rôle essentiel dans la négociation des contrats (rapport qualité/prix, des garanties adaptés aux demandes des salariés) et apporte une expertise en évaluant la rentabilité des propositions. Il aide sur la recherche de meilleures garanties.

**4. La formation professionnelle** dont Annick était la présidente jusqu'en juin 2025.

**5. Divers sujets** tels que Accord égalité professionnelle Femmes/hommes, forfait jours...

Pour conclure, nous restons vigilantes à toutes les élections professionnelles à venir, nous interpellons les SDAS dès que nécessaire. Nous devons regagner notre représentativité et nous avons 4 ans pour satisfaire cette volonté. Dans la mesure du possible, il faut négocier les Protocoles d'accord pré-électorales et dans le meilleur des cas trouver des candidats.

Merci à vous pour votre engagement !

**Isabelle TESSIER**  
Secrétaire Fédérale



# Entreprises Nationales



Le constat partagé par nos organisations syndicales FO est sans appel avec **une dégradation généralisée des conditions de travail** dans nos secteurs d'activité.



## Nous observons :

- une **baisse significative de l'ancienneté**, augmentation du nombre de CDD ;
- une **hausse préoccupante de l'absentéisme, turn-over, inaptitude, démission, rupture conventionnelle avec une hausse importante de l'intérim (difficulté de recrutement sur les postes en MECS<sup>①</sup>)** ;
- **une explosion des risques psychosociaux** ;
- et une **augmentation des situations de violence et d'agression** dans les établissements.

## Pression des Conseils départementaux

Les Conseils départementaux qui remettent en cause le prix de journée et les budgets (sur les frais de fonctionnement ou frais de siège pour la fondation AA), exigeant de « faire mieux avec moins », tant sur le plan éducatif que financier :

- refus de verser les 183 euros ;
- contentieux perdus faute de moyens ;
- associations et fondations **non rémunérées** pour les missions qu'elles assurent ;
- remise en cause permanente et menace de fermeture de service et ou de réduction de places dans nos établissements avec des suppressions de postes régulières en ne remplaçant pas.

## Atteintes aux représentants

Nous dénonçons également une **multiplication des convocations de camarades élus ou désignés**, souvent sur des bases **déloyales et sans faits établis**, menant parfois à des procédures de licenciement inacceptables.

## NAO dans les associations

Dans de nombreuses associations du secteur, les **Négociations Annuelles Obligatoires** aboutissent régulièrement à des **procès-verbaux de désaccord**. On constate un **manque de loyauté flagrant et de délit d'entrave** dans la conduite des

NAO, notamment sur les thèmes obligatoires de négociations, en dehors des salaires et PPV (prime de partage de la valeur) ou plan d'épargne retraite (le résultat : trop souvent rien à négocier).

La volonté affichée est souvent de **négocier ou renégocier le temps de travail en défaveur des salariés**, la **perte de droit** comme la perte sèche de Congés Trimestriels par une manœuvre de négociation.

## Concernant FO Apprentis d'Auteuil

La dernière **NAO s'est conclue sur une augmentation de 0,6 %, bien inférieure à l'inflation**. FO a néanmoins signé cet accord, dans un contexte tendu où l'avenir inquiète : nos financeurs nous indiquent que nous devrions « *prendre exemple sur l'Association SOS* », ce qui laisse présager une logique de rationalisation inquiétante.

La signature d'un premier accord QVCT<sup>②</sup> et la mise à signature d'un accord sur la communication des représentants du personnel et des organisations syndicales dont FO ne sera pas signataire et pourtant nous étions à l'initiative de cette négociation mais le résultat convient comme d'habitude à la CFDT et CFTC ; la négociation en cours d'un accord à destination des salariés en situation de Handicap, d'un accord GEPP<sup>③</sup> et la Formation, un accord en révision sur la Mutuelle et Prévoyance, ouverture NAO 2026 et pour finir la BDESE<sup>④</sup>.

La CCUE pointe son nez à la Fondation dans la tête des dirigeants sans le dire, car la pression se fait sur les CPOM<sup>⑤</sup> et le refus de prendre en compte le résultat de la NAO depuis peu sur les salaires et en indiquant qu'il faudrait revenir sur le temps de travail, pour FO c'est non et inacceptable.

## Formation FNAS FO

La FNAS FO propose en 2026 une **formation à destination des DS d'association et DSC**, organisée en deux sessions de trois jours. Cette formation portera sur :

- le rôle et les missions du DSC dans sa pratique ;
- le développement syndical ;
- la communication et les outils de mobilisation.

La Fédération propose à toutes les associations Nationales qui le souhaitent, un accompagnement sur la négociation, la communication, les élections professionnelles et autres sujets comme cela a été le cas pour : Coallia, Action Enfance, Aurore, Entraide Union, APAJH, AAJB, Voir Ensemble, Vie au grand air...

## Pour terminer

Les camarades FO restent pleinement mobilisés pour défendre les conditions de travail, la reconnaissance des professionnels et cela va également avec notre progression commune sur la communication et nos résultats sur la représentativité et le travail de terrain. Là où nous sommes, FO est bien représentée et bien implantée en général avec de bons résultats aux élections professionnelles. Merci.

**Daniel LAURENT**  
Secrétaire Fédéral



① Maison d'enfants à caractère social ② Qualité de Vie et Condition de travail ③ Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels  
④ Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales ⑤ Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

# Discours de clôture

## “ Journée nationale 03 Décembre 2025

Camarades,

Nous arrivons au terme de cette journée nationale. Ce matin, en ouvrant nos travaux, je vous montrais cette affiche avec son point d'interrogation : « Où va-t-on ? ».

Après les interventions de Karen, de Michel, et de tous nos négociateurs de branche, je crois que nous pouvons désormais répondre à cette question. Nous savons où les employeurs veulent nous emmener : vers la casse de nos statuts, l'individualisation des salaires et la précarité généralisée.

Mais surtout, nous savons où NOUS, Force Ouvrière, nous voulons aller.

### Le constat est partagé.

Nous avons vu aujourd'hui que l'attaque est globale. Qu'il s'agisse de la fusion administrée des branches, du projet de CCUE ou des coupes budgétaires du PLF, la logique est la même : faire des

économies sur le dos des salariés et détruire les cadres collectifs qui nous protègent.

### La ligne de conduite est claire.

Face à cela, la FNAS FO a réaffirmé aujourd'hui sa boussole :

**NON** à la casse des diplômes et aux critères classants.

**OUI** à la défense de nos Conventions Collectives (66, 51, CHRS, ACI, BAD...).

**OUI** à l'augmentation générale des salaires et au rattrapage de l'inflation.

Nous ne sommes pas là pour accompagner le déclin. Nous sommes là pour construire l'avenir de l'Action Sociale, mais pas à n'importe quel prix. Notre projet de fusion 66/CHRS en est la preuve : nous sommes une force de proposition quand il s'agit d'améliorer les droits.

Camarades, vous allez repartir dans vos départements, dans vos établissements. Ne gardez pas ces informations pour vous. Organisez des heures d'information syndicale. Expliquez aux collègues que la défense de leur diplôme, c'est la défense de leur salaire. Expliquez que l'austérité n'est pas une fatalité.

La force de FO, c'est vous. C'est le terrain. C'est parce que vous serez forts dans les boîtes que nous serons forts à la table des négociations.

Je tiens à remercier chaleureusement tous nos intervenants pour la qualité de leur travail, ainsi que vous tous pour votre présence et vos débats. Une pensée fraternelle pour Pascal et Véronique qui auraient aimé être parmi nous.

Le combat continue. On ne lâche rien. Bon retour à tous !

”





## VIVE LA SÉCURITÉ SOCIALE !

Absent pour raison de santé de la journée nationale du 3 décembre 2025 en défense des conventions collectives de notre secteur dont ce bulletin rend compte, il m'a semblé judicieux en ce début d'année 2026, de rappeler que la Sécurité Sociale vient d'avoir 80 ans et ainsi, à ma manière témoigner de l'importance de ce droit collectif.

Notre Sécurité Sociale, qui permet encore de se soigner selon ce principe essentiel, à savoir « à chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins ».

Georges Buisson qui, le 24 juillet 1945, a rédigé l'avant-projet d'ordonnance de la Sécurité Sociale, prévoyait la gratuité des soins, la couverture de tous les risques sociaux (maladie, vieillesse, famille) et une gestion autonome du système par les assurés eux-mêmes. L'ordonnance officielle du 4 octobre 1945 n'était qu'un « copié-corrigé » des 88 articles de son projet initial.

D'autant plus cruciale à défendre et à préserver, lorsque se poursuit le pillage de notre salaire différé au nom de l'économie de « guerre » promue et validée en France et en Europe par les parlements et la progression vers la guerre en cours.

En 2026, pas moins de 80 milliards d'exonérations de cotisations seront offerts au patronat ce qui va amputer les budgets des établissements et services de notre secteur Social financées par la Sécurité sociale !

Notre déclaration intersyndicale réalisée dans l'unité avec la CGT, rejointe ensuite par SUD, rappelait nos revendications essentielles à savoir :

« Nos organisations syndicales tiennent à exprimer leur totale opposition à toute capitalisation et à toute mise en place d'un système de retraite par points.

C'est l'augmentation générale des salaires et l'arrêt des exonérations de cotisation qui garantiront le maintien du régime de retraite par répartition.

Elles exigent le maintien et la défense des régimes de retraite par répartition reposant sur la solidarité ouvrière et du Code des pensions des fonctionnaires qui y est adossé.

Plus que jamais, elles réaffirment leurs exigences communes :

- Abrogation de la réforme Macron/Borne ;
- Ni par points, ni par capitalisation, ne touchez pas à nos retraites fondées sur la répartition et la solidarité ouvrière !
- Retrait du budget d'austérité Macron/Lecornu ;

- Des financements à hauteur des besoins dans les secteurs sanitaire, social, médico-social, de l'aide à domicile, de la protection de l'enfance.

C'est pour la défense de ces principes, sur cette base et sur celles de nos précédentes revendications communes, que nos organisations syndicales continueront d'agir ensemble. »

Cette unité réaffirmée est une force.

Elle permet aux salariés de gagner en confiance et de prendre leurs affaires en main afin de renforcer le syndicalisme auquel nous sommes attachés.

En 2026, année du 120<sup>ème</sup> anniversaire de la Charte d'Amiens, nous continuons à défendre un syndicalisme libre et indépendant comme le montrent notre carte de vœux et l'affiche, jointes à ce bulletin.

C'est sur ces bases que nous continuons de renforcer et de développer nos syndicats, notre Fédération et ainsi notre Confédération.

Ainsi, malgré le contexte porté par les va-t'en guerre de tout bord, je vous adresse mes meilleurs vœux à tous et à toutes vos familles pour cette nouvelle année.

Je suis sûr que la classe ouvrière saura à nouveau nous montrer la voie et accomplira de grandes choses pour obtenir satisfaction, en toute liberté.

Elle peut compter sur notre Fédération et l'ensemble de ses militants qui œuvrent au quotidien dans ce sens, comme l'ont rappelé les camarades lors de notre journée nationale le 3 décembre 2025 en toute liberté et indépendance de tout parti et secte, à l'approche des 80 ans de la création de notre Confédération.

**Pascal CORBEX**  
Secrétaire général de la FNAS FO



# Communiqués et déclarations



## COMMUNIQUÉ COMMISSION FO PUBLIC/PRIVE ASSISTANTS FAMILIAUX

### FO RENCONTRERA LA DGCS<sup>①</sup>

le 17 novembre 2025 pour exiger :

- DES MOYENS POUR LA PROTECTION DE L'ENFANCE !
- DES MOYENS POUR L'ACCUEIL FAMILIAL !
- LE RESPECT DU PARITARISME !

Les employeurs du secteur associatif non lucratif se dédouanent d'engager des négociations au sujet des Assistants Familiaux au nom de **concertations ministérielles** engagées depuis plusieurs mois « avec des représentants du secteur ».

Ce sont pourtant bien les syndicats qui signent des accords d'entreprise et des accords de Branche !

L'accueil familial n'est plus le 1er mode d'accueil en Protection de l'Enfance, faute de candidats, faute de conditions de travail acceptables.

**FO portera ses revendications et déposera sa « plateforme FO revendicative 2025 ».**

Ce sont les politiques d'**austérité** toujours à l'œuvre, y compris dans les projets de lois de finances 2026, qui impactent directement les moyens dédiés à la Protection de l'Enfance. **FO le dénonce et refuse que les enfants et les salariés du secteur payent la facture !**

**FO exige l'ouverture de négociations sur les conditions de travail et les rémunérations des Assistants Familiaux dans la fonction publique et dans les conventions collectives.**

Paris, le 12 novembre 2025



LA RENCONTRE DU 17 NOV. 2025

## FORCE OUVRIERE TIRE LA SONNETTE D'ALARME : LES ASSISTANTS FAMILIAUX, PILIER DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE, SACRIFIÉS PAR L'AUSTERITE !

Pour le gouvernement, l'**avenir de la Protection de l'Enfance est clairement orienté vers le domiciliaire** : maintien au domicile, accompagnement social et éducatif au domicile, tiers digne de confiance, parrainage, accueil durable bénévole.

A chaque question de FO sur des « **moyens pour la Protection de l'Enfance** », une seule réponse de la DGCS : **Contractualiser avec les conseils départementaux** dans le cadre de la Stratégie nationale de prévention et protection de l'enfance (INSTRUCTION N° DGCS/SD2B/DGS/SPI/2025/60 du 29 avril 2025)

**Mais où sont les moyens humains, les salaires décents, les conditions de travail dignes ?**

FO questionne : Pourquoi **les organisations syndicales ne sont pas conviées par le ministère aux travaux en cours** sur le statut des Assistants Familiaux ? La DGCS répond que c'est un choix assumé car il n'est pas question de rémunération ! Les syndicats seraient-ils réduits à ce seul sujet ?

**La DGCS expose les pistes de travail en cours :**

- Attractivité du métier : assouplir les conditions d'attribution de l'agrément
- Accompagnement dans le métier : étude en cours d'un agrément spécifique à l'accueil relais
- Cumul d'emploi (emploi dans le public + famille d'accueil) : peu de profils d'enfants et de familles sont concernés mais la DGCS tient à encadrer de façon à ouvrir au maximum le recrutement
- Accès aux crèches facilités pour les enfants confiés
- Valoriser le métier auprès de France Travail

FO insiste sur les difficultés majeures actuelles :

- **Complexité croissante des profils d'enfants**
- **Démissions et départs à la retraite des AF**
- **Le recours massif à des Informations Préoccupantes (IP)**

La DGCS rejoint les analyses de FO et prend en compte nos alertes. Concernant les IP, la DGCS en a connaissance mais aucune solution concrète n'est apportée.

**FO dénonce ces conditions de travail** de plus en plus délétères et rappelle ses revendications :

- **Mise en œuvre des congés**
- **Week-ends de répit**
- **Organisation des relais**
- **Appui éducatif pour faire face à l'évolution des profils des enfants**

① Direction Générale de la Cohésion Sociale

**Sur les week-ends de répit**, FO demande si la loi évoluera de façon à imposer aux employeurs l'attribution de répit aux assistants familiaux qui le demandent : **c'est NON !**

**En ce qui concerne l'indemnité d'entretien**, FO demande une clarification nationale sur ce qu'elle recouvre précisément (frais engagés par l'AF ou par le service). FO avait demandé une enquête nationale sur les frais réels pour déterminer un montant au plus près de la réalité, la DGCS n'a pas donné suite.

FO alerte sur **la rémunération des accueils relais**, et particulièrement des familles d'accueil spécialisées dans le relais

FO a réitéré sa demande d'**harmonisation du barème national du prix des cantines** pour les enfants, afin de faire cesser les pratiques qui s'appuient le quotient familial des familles d'accueil.

FO alerte sur la situation dramatique des sorties sèches de l'ASE pour les **jeunes majeurs** et du manque de perspectives d'insertion sociale et professionnelle compte tenu de la réduction des durées de placement. Des professionnels s'indignent de l'avenir qui leur est réservé (la rue), réduisant à néant le sens de leur travail.

La DGCS confirme le cadre législatif protecteur : **Tout jeune de moins de 21 ans sans ressources lui permettant de subvenir à ses besoins doit être pris en charge par l'Aide Sociale à l'Enfance.**

Pour rappel CASF L222-5 : « *Sont pris en charge par le service de l'aide sociale à l'enfance sur décision du président du conseil départemental (...), 5S : Les majeurs âgés de moins de vingt et un ans et les mineurs émancipés qui ne bénéficient pas de ressources ou d'un soutien familial suffisants, lorsqu'ils ont été confiés à l'aide sociale à l'enfance avant leur majorité, y compris lorsqu'ils ne bénéficient plus d'aucune prise en charge par l'aide sociale à l'enfance au moment de la décision mentionnée au premier alinéa du présent article et à l'exclusion de ceux faisant l'objet d'une décision portant obligation de quitter le territoire français en application de l'article L. 611-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile* ».

### **Si leur droit est bafoué, les jeunes majeurs peuvent faire valoir leur droit auprès du Tribunal Administratif !**

La DGCS confirme que **le projet de loi sur la Protection de l'Enfance est toujours en cours** et que les principes généraux, bien loin des revendications FO, sont les suivants :

- Renforcer et sécuriser l'accueil chez des tiers,
- Renforcer le caractère subsidiaire de la Protection de l'Enfance,
- Renforcer la modularité des mesures de Protection de l'Enfance,

### **Des solutions de désengagement qui précarisent et mettent en danger le secteur !**

**FO ne lâchera rien !**

- **Ouverture immédiate de négociations** sur les conditions de travail et les rémunérations des assistants familiaux, dans la fonction publique comme dans les conventions collectives.
- **Des moyens pour la Protection de l'Enfance, pas des rustines « contractualisées » !**
- **Stop à l'austérité qui fait payer la facture aux enfants et aux salariés !**

**La plateforme revendicative FO 2025 est claire (à retrouver sur le site fédéral [www.fnasfo.fr](http://www.fnasfo.fr))**

## **ASSISTANTS FAMILIAUX, PROFESSIONNELS DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE REJOIGNEZ FORCE OUVRIERE MOBILISONS-NOUS POUR FAIRE ENTENDRE NOS REVENDICATIONS !**

**Paris, le 17 novembre 2025**

”

“

## **POUR LE FINANCEMENT DES SOINS, ACTES ET PRESTATIONS SE RÉCLAMANT DE LA PSYCHANALYSE :**

### **Retrait de l'amendement 159 du projet de budget de la Sécurité Sociale**

Au nom d'une double volonté de « *garantir la cohérence scientifique* » et « *l'efficacité des dépenses de santé* », des sénateurs proposent, **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026**, de ne plus rembourser ou garantir des participations financières de l'assurance maladie aux « *soins, actes et prestations se réclamant de la psychanalyse ou reposant sur des fondements théoriques* ».

En période d'austérité budgétaire et de mainmise par l'État des dépenses de Santé, la soi-disant cohérence scientifique couverte par la Haute Autorité de Santé, a bon dos pour justifier la suppression de financement par la Sécurité Sociale de soins particuliers, qui jusqu'à présent, étaient considérés comme essentiels et ainsi garantis par des financements.

Attachées à la pluralité des prises en charge en soins et en santé mentale, les fédérations nationales FO Action Sociale (FNAS FO) et des personnels des Services Publics et des Services de Santé (FO-SPSS) exigent le retrait de cet amendement et la poursuite des financements concernés.

Opposées à un projet de budget de guerre contre nos droits sociaux et contre la Sécurité Sociale, les Fédérations FO Action Sociale et des personnels des Services Publics et des Services de Santé exigent le remboursement des milliards d'exonérations de nos cotisations sociales et fiscales, afin de garantir et de financer enfin les soins psychiques à hauteur des besoins.

Et nous continuons de revendiquer :

- **La création de postes supplémentaires pérennes dans les Centres Médico-Psycho-Pédagogiques (CMPP) et les Centres Médico-Psychologiques (CMP)**, afin de répondre décemment à la demande d'un public en souffrance et lui garantir l'accès sans délais ;
- **La création des CMPP et CMP nécessaires**, publics et gratuits à la place des « plateformes de coordination et d'orientation (PCO) » ;

## **Et plus particulièrement pour les psychologues :**

- **La réécriture de l'arrêté du 10 mars 2021** pour son non-respect de la pluralité des approches psychologiques en instaurant une vision unique de l'évaluation des enfants présentant certains troubles du développement ;
- **Le respect des statuts particuliers des psychologues** et notamment le respect de la **pluralité des méthodes**, outils et orientations théoriques des psychologues ;
- **L'accès direct du public aux psychologues, sans paramédicalisation** : les psychologues exigent le **respect de la loi de 1985 et le respect de leur autonomie** ;
- **Le refus d'un quelconque ordre professionnel.**

## **Dans la Fonction Publique Hospitalière, FO revendique également :**

- **La revalorisation des grilles indiciaires** de rémunération qui n'ont pas été réévaluées depuis 30 ans ! ;
- **L'augmentation conséquente du ratio promus-promouvables** pour l'accès des psychologues à la catégorie Hors Classe ;
- **Un plan de titularisation massif des psychologues** de la Fonction Publique Hospitalière ;
- Le respect de la circulaire d'avril 2012, relative à l'évaluation des psychologues, ainsi que la garantie du maintien de la **fonction formation, information, recherche (FIR)** propre à la profession de psychologue.

Pour défendre le financement des soins liés à la psychanalyse, signez la pétition contre l'amendement 159 : <https://www.change.org/p/non-%C3%A0-l-amendement-159-oui-%C3%A0-la-pluralit%C3%A9-des-approches>

**Paris, le 20 novembre 2025**



## **COMMUNIQUÉ RÉGIES DE QUARTIER**

Oui à l'augmentation des salaires  
Oui à l'amélioration des conditions de travail  
Non à l'austérité

Réunis les 24 et 25 novembre 2025 à Paris, les militants FO des Régies de quartier et de territoire ont fait le constat que perdure un manque de considération et de moyens financiers des pouvoirs publics ainsi qu'un manque de reconnaissance pour leur travail de la part des employeurs. Les salariés des Régies sont, au quotidien, mobilisés pour l'accompagnement social et professionnel des personnes les plus éloignées de l'emploi, leur permettant de sortir de la précarité.

Le gouvernement, toujours dans une dynamique d'économie à grande échelle, s'en prend aux budgets alloués à ces structures, ce qui amène les employeurs à utiliser des mesures drastiques au détriment des droits des salariés et des personnes en insertion.

La **FNAS FO** accompagne les salariés à construire un rapport de force national et à proposer des revendications à la hauteur des besoins.

### **Ensemble ils dénoncent :**

- La remise en cause des accords d'entreprise mieux disant que la convention collective,
- L'embauche de directeurs gestionnaires plutôt que des directeurs formés au lien social,
- Les fusions-absorptions imposées et génératrices de perte de droits,
- L'embauche de salariés multi-tâches rémunérés au plus bas pour réduire les effectifs,
- Le non-renouvellement des appels à projet qui maintiennent les pôles d'accompagnement gérés par les Conseillers en Insertion Professionnelle (CIP),
- Le manque d'écoute et de transparence, les dysfonctionnements structurels,
- Une gestion verticale, contraire aux principes du dialogue social, créant un climat d'injustice et fragilisant les équipes,
- Une charge mentale alourdie et conséquente qui s'accompagne d'un sentiment d'isolement par les salariés.

### **Ensemble ils revendiquent :**

- L'augmentation immédiate et significative des salaires,
- Une prime d'ancienneté garantissant la reconnaissance de l'expérience,
- L'amélioration des conditions de travail et le maintien de tous les postes,
- Des financements à la hauteur des besoins,
- Le maintien des accords d'entreprise plus avantageux que les droits conventionnels,
- Le maintien de tous les droits,
- Aucune fermeture de structures pour raison économique, aucun licenciement,
- Le maintien de toutes les actions en faveur des quartiers prioritaires de la ville,
- L'application systématique de la clause de sauvegarde dès que nécessaire,
- L'équité, entre les départements, du montant de la redistribution des aides aux postes.

**La FNAS FO soutient tous les salariés qui luttent au quotidien auprès de leurs employeurs pour maintenir, défendre et améliorer leurs droits.**

**Rejoignez les militants FO des Régies de quartier, Rejoignez la FNAS FO !**

**Paris, le 27 novembre 2025**





## MISSIONS LOCALES

### L'URGENCE POUR FO :

Des moyens pour les jeunes  
Des moyens pour les salariés des  
Missions Locales

La commission nationale FO des Missions Locales s'est réunie les 8, 9 et 10 décembre à Lille.

Elle constate **les ravages de la baisse des financements**, que FO a combattue :

- **Non renouvellement des CDD en 2025.**
- **Non remplacement des départs (démissions, départs en retraite...).**
- **Jusqu'à 25 % des effectifs supprimés dans certaines Missions Locales !!**

**De nouvelles coupes budgétaires à hauteur de 13 % sont annoncées** dans le cadre du Projet de Loi de Finance 2026.

A cela s'ajoutent **toujours plus d'informatisation, de procédure et d'administration numérique. Ces méthodes de travail déshumanisantes** sont à contre-courant du cœur de métier des Missions Locales.

#### Les conséquences sont immédiates pour les salariés

- La charge de travail est démesurée provoquant stress, perte de sens au travail, insatisfaction, sentiment du travail non abouti ;
- Des salariés sont déplacés pour remplacer les suppressions d'emploi, parfois de façon autoritaire et sans reconnaissance pécuniaire de la surcharge de travail ;
- Des conflits éclatent entre les salariés et même entre des cadres de direction ;
- Des méthodes managériales autoritaires se développent, le moindre incident est sujet à menace de licenciement ;
- Le nombre des arrêts de travail augmente provoquant un turn-over préjudiciable à la qualité du travail, détériorant encore un peu plus la santé des salariés.

#### FO DEPLORE L'AUGMENTATION ALARMANTE DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Pour FO, les gouvernements successifs décident de faire de la jeunesse une variable d'ajustement budgétaire. Le démantèlement des Missions Locales est annoncé, dans la continuité de la casse des services publics (hôpital, secteurs de la santé, de l'éducation nationale, de l'action sociale).

La situation des jeunes exige au contraire un renforcement massif des moyens, compte tenu des difficultés auxquelles les jeunes

sont confrontés : le taux de chômage et la précarisation, les difficultés d'accès aux études supérieures avec Parcoursup, le manque de moyens dédiés à la formation professionnelle et à l'accès à l'emploi, la suppression progressive des dispositifs de soutien, les problèmes de santé mentale et de vulnérabilité, les problèmes de logement, ou encore les sorties sèches de la Protection de l'Enfance...

**FO dénonce les coupes budgétaires annoncées et rappelle combien l'austérité est suicidaire tant socialement qu'économiquement. Ce n'est ni à la jeunesse, ni aux salariés des Missions Locales de payer !**

### Les effets de la Loi Plein Emploi

FO l'avait annoncé, le **système informatique SI-Convergence** ne serait pas prêt au 1<sup>er</sup> janvier 2026, et pour cause, les équipes de développement France Travail et UNML ne communiquent pas réellement entre elles. Jusqu'à quand la Direction des Systèmes d'Information de l'UNML va regarder le train passer ? Le système Informatique qui sera mis en place tiendra-t-il compte :

- des spécificités des publics des Missions Locales ?
- de l'accompagnement global ?
- du temps consacré à chaque jeune ?
- des bassins d'emploi ?

Nous ne pouvons pas croire que l'UNML ne mettra pas à profit l'augmentation des cotisations dédiées au nouveau système informatique pour garantir un accompagnement des jeunes de qualité et les valeurs fondatrices portées par les Missions Locales. A cela s'ajoute le financement de l'UNML par l'Etat pour la labellisation qui promettait de garantir la pérennité du réseau !

Avec la Loi Plein Emploi, les données issues de la **Déclaration Sociale Nominative (DSN)** sont disponibles pour les Missions locales.

Les employeurs demandent aux salariés des Missions Locales une tâche supplémentaire et pas des moindres : la mise à jour de tous les dossiers des jeunes, alors qu'ils sont déjà surchargés de travail et non « oisifs »

Et cela, dans un objectif non dissimulé de faire valoir les résultats, non pas pour remercier les salariés qui accomplissent des tâches supplémentaires mais pour servir d'argument : *« Le retour attendu contribuera à intervenir favorablement dans les négociations budgétaires actuelles. »*

Cette injonction de Noël n'a aucune finalité professionnelle ! Et pour cause, le but recherché est d'introduire des indicateurs de performance qui à terme impacteront les effectifs, jusqu'à remettre en cause l'existence des services et des structures. Le pilotage ne relève plus des Missions Locales mais des agents de l'Etat.

**Pour FO, il ne doit pas y avoir d'obligation de résultat dans les missions de service public mais une obligation de moyens auprès du public que nous accompagnons. Les jeunes ne sont pas des pièces justificatives pour la comptabilité !**

La jeunesse est réduite à un produit de consommation. Pour l'Etat, chaque parcours de jeune doit être rentable.

## STOP A LA DESHUMANISATION !

FO appelle les salariés à se réunir avec leurs syndicats\*, à construire leurs revendications et à décider des actions à mettre en œuvre pour obtenir satisfaction.

### OUI A NOS REVENDICATIONS !

- Des budgets pérennes, la fin des Contrats Pluriannuels d'Objectifs (CPO) et la fin des indicateurs de performance.
- Des budgets de fonctionnement à hauteur des besoins des jeunes.
- Maintien de TOUS les emplois, retour aux effectifs de 2024, embauche des CDD en CDI.
- Remplacement systématique des salariés absents.
- Augmentation des salaires, indexation sur l'évolution du coût de la vie !
- Abrogation de la réforme des retraites ! pas une suspension ! Pour la retraite par répartition, non à la retraite par capitalisation !

Paris, le 27 octobre 2025



## MOTION DE SOUTIEN AUX CAMARADES DE COALLIA

Réuni ce jour, le Bureau Fédéral de la FNAS FO apporte son soutien total aux délégués FO et à l'intersyndicale de COALLIA.

Le Bureau Fédéral dénonce avec force la déloyauté de la Direction Générale qui a simulé des négociations sur des augmentations générales pour finalement imposer, après coup et sans débat, une décision unilatérale d'individualisation des salaires.

Cette manœuvre de " négociation leurre " est une atteinte grave à la libre négociation et au principe de loyauté indispensable à celle-ci.

En conséquence, le Bureau Fédéral :

**Soutient l'intersyndicale** (FO, CFDT, CFE-CGC, CGT, SUD) dans son exigence de retrait de cette mesure et de retour à une augmentation générale des salaires.

**Appelle à la mobilisation** lors du rassemblement prévu le 16 décembre 2025 devant le siège de COALLIA.

Paris, le 15 décembre 2025



## SECTION FO ENTRAIDE UNION

La Section Force Ouvrière vous informe qu'elle n'a pas été signataire des accords Séniors et Qualité de vie au travail et égalité pour les raisons suivantes :

### Accord Sénior :

L'accord sénior proposé par l'employeur n'apporte rien de plus que ce qui est déjà acté par le code du travail.

Force Ouvrière avait précédemment refusé de signer cet accord car ses revendications n'avaient pas été acceptées par l'employeur à savoir **le maintien du taux plein de cotisation dans le cadre d'une retraite progressive, quel que soit le pourcentage de temps de travail.**

Force Ouvrière déplore que la liste des métiers, proposée par l'Entraide, pouvant entrer dans le cadre du cumul emploi-retraite exclut les aides-soignants et personnels éducatifs en charge des personnes accompagnées.

**Force Ouvrière est pour la création de jours d'ancienneté supplémentaires aux salariés de plus de 55 ans, à raison d'une journée supplémentaire tous les 2 ans.**

### Accord Qualité de vie au travail et égalité :

L'accord qualité de vie au travail et égalité n'octroie aucun avantage notable pour les salariés.

A partir de 20 années travaillées, **FO demande la mise en place d'une reconnaissance par le biais de la médaille de travail associée au versement d'une prime de minimum 50 euros par année travaillée.**

La section syndicale Force Ouvrière reste ouverte à la reprise de négociations concernant ces deux sujets afin d'aboutir à un accord améliorant concrètement les droits des salariés de l'Entraide.

Paris le 29 décembre 2025



\* II-1-5 Convention Collective des Missions Locales  
Chaque salarié relevant de la présente convention collective, dispose d'un crédit annuel de deux demi-journées d'information syndicale, considérée comme temps de travail effectif.



## **L'Union Nationale des Missions Locales se retire des négociations de la Branche ! L'UNML a quitté le navire**

Ce Jeudi 11 Décembre 2025, l'Union Nationale des Missions Locales (UNML) organisation syndicale patronale, a décidé de quitter la CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation).

Cette CPPNI réunissait pour la première fois depuis 2017, CFTC, FO, CFDT et CGT.  
A cette occasion les organisations syndicales unanimes ont simplement rappelé à l'UNML que :

**Quand on mobilise et réquisitionne les salariés pour améliorer les budgets,  
Il faut aussi respecter les salariés, leurs organisations syndicales,  
Ceci afin de garantir la négociation pour  
l'amélioration des conditions de travail et des salaires**

La décision de l'UNML de quitter la table des négociations a pour conséquence directe de ne pas avoir pu négocier paritairement pour l'année 2026 :

- le calendrier de réunion de la CPPNI
- l'agenda Social

Cette décision :

- A pour effet de fragiliser la Branche des Missions locales
- Prive les 15 000 salariés de la Branche d'une « NAO salaires » promise par l'UNML pour Janvier 2026
- Prive les 15 000 salariés de la Branche de possibilités d'espérer de voir améliorer leurs conditions de travail

**CGT, CFTC et FO** dénoncent les coupes budgétaires infligées à la jeunesse et aux salariés des Missions Locales en 2025 et celles annoncées pour 2026 par le Gouvernement.

- Retour au budget 2024
- Maintien de TOUS les emplois, retour aux effectifs de 2024, requalification des CDD en CDI, remplacement des départs en retraite et démission
- Augmentation des salaires.

Le 11 décembre 2025

RÉSIS-  
TANCE

RÉSIS-  
TANCE

RÉSIS-  
TANCE

# Depuis Noirmoutier



## SDAS 22

### Délégué syndical mis à mal, Délégués syndicaux mis en mots

Le Délégué Syndical fait l'objet de nombreuses attaques, de nombreuses critiques d'origines diverses.

Les éternels enjeux de pouvoir au sein des entreprises peuvent amener le délégué syndical à se retrouver seul face à des syndicats majoritaires hostiles, et voir sa voix dénigrée, bafouée.

Les critiques venant de collègues telles que « le syndicat se sert de toi », les difficiles relations avec l'employeur qui s'oppose systématiquement à l'application des droits conventionnels, le glissement qui s'opère entre les attaques de la fonction et les attaques de la personne, le recours au droit d'alerte auquel répond l'employeur par un « dommage je vous aimais bien... », la culpabilisation par l'adage « c'est de votre faute si la boîte ferme », le non-respect du calendrier des négociations, de l'agenda social sont autant de sujets sur lesquels il faut continuer à se battre.

Les élus, le délégué syndical peuvent s'appuyer et doivent s'appuyer sur le SDAS FO afin de se protéger, de se former et de s'armer pour mener à bien ses missions.

Le SDAS FO permet :

- Une aide à la rédaction du droit d'alerte,
- Une aide à la mise en place de mouvement de grève,
- L'envoi de mails à l'employeur pour lui rappeler ses devoirs et obligations,
- Une Assistance juridique.

Le SDAS permet l'appartenance à un collectif soutenant.

**Pour le SDAS 22**

**Karine, Stéphanie, Guylène, Bertrand, Antoine, Nathalie,  
Dominique, Loïc, Maryline**



## SDAS 34

### Glissement des tâches

Dans nos établissements nous constatons un glissement des tâches qui touche de nombreux postes. Le manque de moyens, la baisse des effectifs et le non-remplacement des salariés sont souvent avancés pour justifier la demande de réaliser des tâches qui ne relèvent pas normalement de nos fonctions.

Ce caractère exceptionnel est mis en avant par l'employeur, mais avec le temps, il peut s'installer et devenir permanent. Il est donc essentiel de faire respecter l'emploi que vous occupez ainsi que votre fiche de poste lorsqu'elle existe.

L'employeur ne peut pas vous demander d'effectuer de nouvelles tâches sans tenir compte de vos compétences et du temps nécessaire pour les réaliser. Le glissement des tâches entraîne souvent une surcharge de travail pour les salariés, sans augmentation de salaire ni réévaluation de la fiche de poste.

Veillez donc à bien consulter votre fiche de poste, si vous en avez une, et à signaler toute demande inhabituelle qui s'éloigne de vos missions principales.

*Pour rappel, la fiche de poste n'est pas un document obligatoire à remettre par l'employeur, c'est un outil qu'il peut utiliser pour l'organisation du travail dans l'établissement. Vous pouvez la réclamer en réunion CSE, c'est un moyen de contrôle de votre charge de travail.*

N'hésitez pas également à rappeler vos droits et à défendre le refus du glissement des tâches.

L'objectif pour certains employeurs est clairement économique : moins de salariés mais davantage de travail pour chacun. On observe aussi des salariés effectuant des missions relevant normalement d'un niveau supérieur, sans reconnaissance ni compensation.

Cela peut conduire à des tensions, notamment lorsque les tâches confiées comportent des responsabilités qui ne figurent pas sur la fiche de poste. Cette situation peut aussi conduire au burn-out et au désintéressement de la fonction initiale.

Restez vigilants, parlez-en et ne laissez pas s'installer durablement des pratiques qui remettent en cause vos missions et vos conditions de travail.

## RECONNAISSANCE ET REVALORISATION DES METIERS

La question de la reconnaissance est centrale.

Aujourd'hui, de nombreux salariés ne se sentent plus valorisés dans leur travail, malgré leur engagement quotidien et les responsabilités qu'ils assument.

Le manque de reconnaissance entraîne un climat de démotivation et d'épuisement, particulièrement dans les métiers où les charges de travail augmentent sans compensations. Il devient alors difficile pour les professionnels de continuer à assurer leurs missions dans de bonnes conditions.

Pourtant, reconnaître les métiers, c'est d'abord reconnaître les compétences, l'expérience et le savoir-faire des salariés.

Cela passe par une revalorisation réelle :

- des salaires
- des carrières
- des conditions de travail
- du respect accordé aux missions de chacun

Il est indispensable que cette reconnaissance se traduise concrètement, par des mesures salariales, équitables, la mise en avant des métiers souvent invisibles et la prise en compte des réalités du terrain.

Nous devons continuer à porter ces revendications afin d'obtenir des avancées qui permettent enfin aux salariés de voir leur travail reconnu et valorisé.

### Une victoire syndicale pour rappeler l'importance de la défense des salariés

Thierry, adhérent au SDAS 34 depuis maintenant cinq ans et représentant du personnel depuis deux ans dans une structure d'aide à domicile, vient une nouvelle fois de démontrer l'importance du rôle syndical sur le terrain.

Récemment sollicité par un collègue en difficulté, déjà destinataire de deux avertissements pour comportements inappropriés, Thierry a dû l'accompagner lors d'une troisième convocation à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire.

Une étape décisive : chacun sait qu'une troisième procédure de ce type peut conduire directement au licenciement.

Conscient de l'enjeu humain et professionnel pour ce salarié, Thierry a préparé l'entretien avec sérieux, en rappelant les droits de son collègue et en veillant à ce que la procédure se déroule dans le respect strict des règles.

Grâce à son intervention et à une argumentation construite, le licenciement, qui semblait presque acquis, a pu être évité.

La direction a finalement décidé d'une sanction plus mesurée : une mise à pied de deux jours, accompagnée d'une obligation de suivre des formations destinées à l'aider à mieux gérer les situations à risque et à éviter les manquements reprochés.

Une issue constructive, qui permet au salarié de conserver son emploi tout en bénéficiant d'un accompagnement pour progresser.

Chez FO, nous affirmons haut et fort que le syndicalisme, c'est défendre les salariés, leurs droits et leur dignité. Cela ne signifie pas tout excuser : certaines attitudes, certains actes, sont indéfendables et doivent être clairement reconnus comme tels. Mais lorsque la situation le permet, lorsque le salarié est prêt à entendre, comprendre et progresser, alors notre rôle est d'être là, d'accompagner, de protéger et de trouver des solutions justes.

Parce qu'il n'y a jamais de petites victoires, l'action de Thierry rappelle que la présence syndicale peut éviter le pire, ouvrir une seconde chance et, parfois, changer réellement une trajectoire professionnelle.

**Pour le SDAS 34  
Enca, Thierry, Alice, Muriel, Geneviève, Christine, Eliete,  
Stéphane, Anne, Clément**



“

## SDAS 66

La crise financière qui secoue APF France Handicap - près de 38 M€ de déficit en 2023 - n'épargne pas les Pyrénées-Orientales, où les équipes dénoncent une dégradation progressive de leurs conditions de travail.

Alors que la direction nationale met en place un plan de retour à l'équilibre entraînant des suppressions de postes, les salariés du département alertent sur un manque d'effectifs. Le recours croissant à l'intérim, ainsi qu'une augmentation de la charge administrative, rendent difficile le maintien d'un accompagnement de qualité pour les usagers.

Le SDAS FO 66 craint que la restructuration nationale ne se traduise, dans le département, par une pression accrue sur les équipes, avec des glissements de tâches, et, à terme, une moindre capacité à assurer les missions historiques de l'association.

La SDAS 66 continue sa mobilisation et son soutien auprès de tous les adhérents et salariés de l'association APF France Handicap.

**Pour le SDAS 66  
Nadine, Lydie, Sylvie, Cintia, Bertrand, Charlelie**

”

“

## SDAS 95

### FO s'implante à APUI Les Villageoises

A la suite d'après négociations gérées par le Secrétaire du SDAS 95 (M. Djamel BENYAHIA) au cours de l'année 2024, FO est parvenue à s'implanter au sein de l'association APUI<sup>1</sup> Les Villageoises qui intervient dans le domaine de l'accompagnement social en hébergement dans le département du Val d'Oise, lors des élections du CSE en octobre 2024.

Ainsi, par l'élection d'une titulaire (désignée Déléguée Syndicale FO) et de sa suppléante, FO met fin à l'hégémonie de l'organisation syndicale existante depuis plusieurs années au sein de cette association !

**Pour le SDAS 95  
Djamel, Cindy**

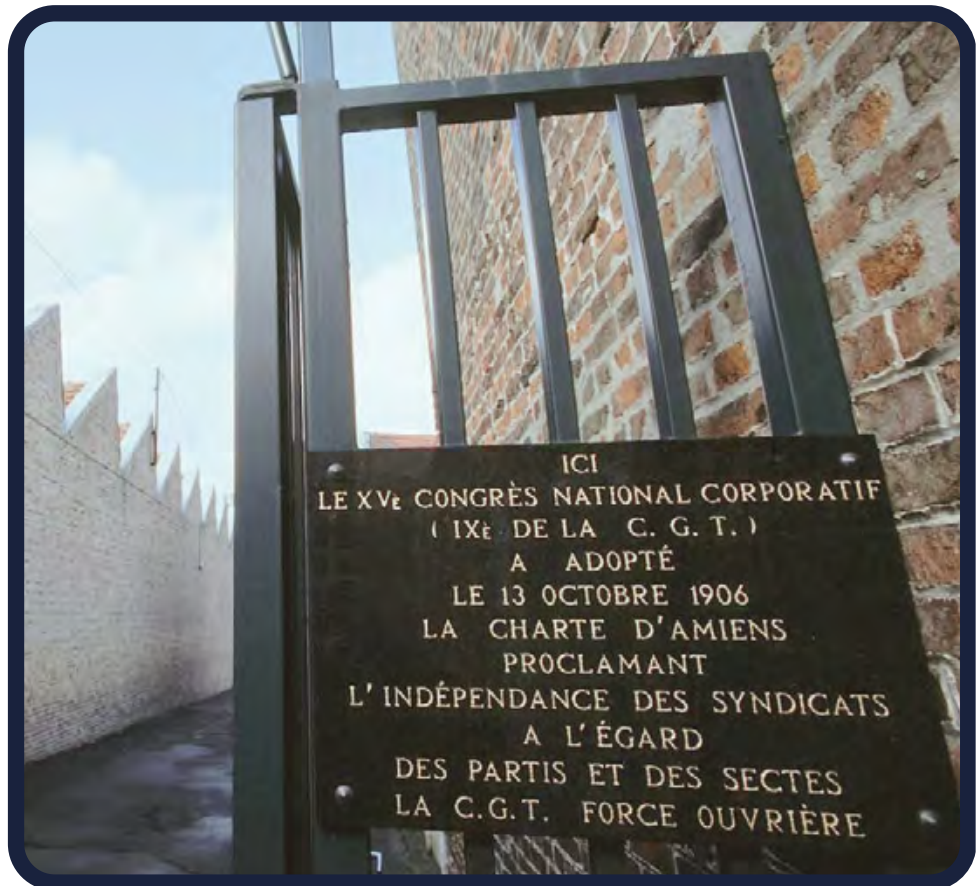
”

<sup>1</sup> APUI (Association Pour un Urbanisme Intégré)



120 ans  
de liberté  
et d'indépendance

1906



2026

Rejoins-nous !





# 1906

**120 ans** de liberté et d'indépendance

# 2026

Le Conseil  
Fédéral vous  
souhaite une  
excellente  
année 2026



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](mailto: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 : 26/01/2065 - B.A.T. : 02/02/2026 - Date supposée de réception : 09/02/2026