

FO JUSTICE
ACTION SOCIALE SOCIALE

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 366 | MARS / AVRIL 2026

**LA PAIX
PAR LA JUSTICE
SOCIALE**

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 366 | MARS / AVRIL 2026

**LA PAIX
PAR LA JUSTICE
SOCIALE**

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 366 | MARS / AVRIL 2026

**LA PAIX
PAR LA JUSTICE
SOCIALE**

BULLETIN DE LA FNAS FO N° 366 | MARS / AVRIL 2026

**LA PAIX
PAR LA JUSTICE
SOCIALE**

**CO
CO
CO
CO
CO
CO**

LE BULLETIN DE LA FNAS
FO ACTION SOCIALE

Sommaire

Inclus dans ce numéro :

**• PUBLIC
PRIVÉ.**



Édito	3
Communiqués et déclarations.....	5
Notre histoire.....	11
Ateliers et chantiers d'insertion.....	13
Aide à domicile.....	14
CCNT51.....	17
CCNT66/CHRS.....	18
Familles Rurales.....	20
Handicap.....	21
Missions locales.....	22
Régies de quartier.....	23
Les Apprentis d'Auteuil.....	24
Section fédérale des cadres.....	32
Section fédérale des retraités.....	36

Résistance

SDAS 48.....	40
SDAS 63.....	41
SDAS 67.....	42
8 mars : Femmes et hommes au travail.....	43
ANACT 2025.....	44
Mobilisation.....	45
Mon petit droit m'a dit.....	47

AGENDA MILITANT 2026

	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT
Bureau Fédéral	9 31	1 ^{er} 28 et 29	18	9 et 10	7 et 8	27
Conseil Fédéral	10, 11, 12		19, 20, 21			
Congrès Confédéral		Du 20 au 24 La Paix par la justice sociale				
Stage Fédéral à Noirmoutier				22 - 29 : Session I COMPLET		
Réunions Nationales et autres journées de formations	03 - 05 : Parcours DSC 18 - 19 : Parcours TH 25-26 : Journées BAD 26-27 : Journée Action Enfance 30-31 : Journées Régies de quartier	8 : Bureau de la SFR	12 : Bureau de la SFC	1-3 : Journées ML 8-10 : Journées Régies de quartier 8-12 : Formation AA à Vernon		
AG des SDAS	06 : SDAS 31 06 : SDAS 83 19 : SDAS 03 19 : SDAS 92 20 : SDAS 88 26 : SDAS 56 27 : SDAS 81 30 : SDAS 94	03 : SDAS 64 07 : SDAS 35 09 : SFR à Paris 30 : SDAS 70				



Les guerres servent de paravent absolu aux dérives autoritaires et austéritaires des gouvernements. Maudites soient toutes les guerres !

Le Conseil Fédéral, réuni à Paris les 10,11 et 12 mars 2026, dénonce fermement l'instrumentalisation des conflits armés prétexte à l'économie de guerre.

D'un côté, l'État débloque, sans difficulté, 6,7 Mds d'euros supplémentaires pour le budget de la Défense. De l'autre, il exige 43,8 Mds d'économies sur le dos des travailleurs.

Le Conseil Fédéral rappelle que cette austérité perpétuée est destructrice humainement, socialement, économiquement et démocratiquement ; elle est le terreau de la propagation des idéologies du rejet de l'autre, des nationalismes qui promettent l'ordre et organisent la discrimination et l'injustice.

Pouvoir d'achat : Stop au racket spéculatif et à la paupérisation

Le Conseil Fédéral refuse que les travailleuses et les travailleurs payent la facture de la flambée du prix du pétrole. Dans notre secteur de l'action sociale, cette spéculation se traduit par une honte absolue : les indemnités kilométriques de la Branche de l'aide à domicile stagnent misérablement à 38 centimes le kilomètre.

Les salariés s'appauvrissent encore davantage pour avoir le droit de travailler.

Face à l'urgence, nous exigeons l'augmentation immédiate et significative des salaires. Ils doivent à minima prendre en compte la perte de pouvoir d'achat subie depuis 30 ans.

Défense de nos métiers, de nos conventions et de nos droits. Nous ne reculerons pas d'un millimètre.

Le Conseil Fédéral s'oppose avec une intransigeance totale au projet patronal de Convention Collective Unique Étendue (CCUE). Ce projet n'est qu'une arnaque salariale. Cette attaque contre notamment les grilles Parodi et la progression salariale automatique à l'ancienneté a pour objectif de casser la reconnaissance de nos diplômes, d'individualiser les salaires, et de niveler nos droits par le bas.

Nous défendons nos classifications et particulièrement celles de la CCNT 66, qui fête cette année ses 60 ans d'acquis et de luttes. Le Conseil fédéral déplore la disparition des Accords CHRS par fusion administrée.

Nous exigeons toujours le versement des 183 euros pour tous, sans aucune exception dans tout notre secteur, y compris dans la Branche de l'aide à domicile.

Nous dénonçons la perte de sens et le démantèlement de nos métiers, illustrés par exemple par les pannes continues du logiciel i-milo dans les missions locales. Cet outil de contrôle et de bureaucratie chronophage dénoncé par la FNAS FO, empêche aujourd'hui les conseillers de réaliser correctement leur travail.

Nous condamnons la taxe de 50 € pour saisir le Conseil de Prud'hommes mise en place depuis le 1er mars et en exigeons le retrait. Il s'agit d'une marchandisation de la justice et d'une prime directe à l'impunité patronale.

Indépendance syndicale et appel à la mobilisation

En cette année où nous célébrons les 120 ans de la Charte d'Amiens, la FNAS FO réaffirme son indépendance totale face à l'État, au patronat, aux partis politiques et aux religions.

Nous réclamons l'arrêt de la financiarisation et de la marchandisation du secteur, et notamment la réforme SERAFIN-PH dans le secteur du handicap.

Nous exigeons des financements publics garantis à la hauteur des besoins réels.

Nous exigeons l'abrogation de la réforme des retraites MACRON/BORNE, le retour de la retraite à 60 ans à taux plein.

Nous défendons la Sécurité Sociale de 1945 financée exclusivement par la cotisation.

Contre l'austérité, la FNAS FO en appelle à l'unité afin de construire la grève généralisée de nos secteurs.

Paris, le 12 mars 2026



LE TRAVAIL SOCIAL À HORIZON 2050 LA FNAS FO ALERTE ET REVENDIQUE

Le Haut Conseil du Travail Social vient de publier son rapport « *Le travail social à horizon 2050* ». Derrière une apparence de réflexion prospective, ce document dessine un avenir où les métiers du social seraient profondément transformés, parfois au détriment de leurs fondements : proximité, éthique, présence humaine, service public, égalité territoriale.

La FNAS FO alerte : ce texte n'est pas neutre. Il prépare des orientations politiques et organisationnelles qui pourraient fragiliser encore davantage nos secteurs déjà sous haute tension.

La FNAS FO identifie dans ce rapport des « chantiers » qui ressemblent à des menaces. Nous vous proposons d'en dresser une liste avec le risque que nous identifions.

• Territorialisation renforcée



Le rapport insiste sur une territorialisation accrue des politiques sociales, dans un contexte où les inégalités territoriales sont déjà massives : une France du social à plusieurs vitesses, dépendante des budgets locaux et des choix politiques territoriaux.

• Organisations « agiles » et « performantes »



Le texte valorise des réorganisations permanentes, des modèles managériaux inspirés du privé, et une recherche d'efficacité : moins de moyens, plus de pression, plus de contrôle, et une perte de sens pour les professionnels.

• Nouvelles formes d'action et montée du numérique



Le rapport promeut l'usage massif du numérique, de l'IA, de la robotique, et évoque même le développement du travail social indépendant : déshumanisation, ubérisation, dilution du métier, confusion entre accompagnement social et prestation technique.

• Pouvoir d'agir... sans moyens



Le texte parle beaucoup de participation, de co-construction, de pouvoir d'agir : une injonction paradoxale : faire plus, avec moins, dans des organisations déjà épuisées.

• Communautés d'action et transversalité



Le rapport encourage des dispositifs transversaux, des coordinations multiples, des schémas uniques : empilement, perte de lisibilité, surcharge administrative, dilution des responsabilités.

• Formation et recherche



Le rapport appelle à transformer les formations et à développer la recherche : réformes imposées d'en haut, sans concertation avec les professionnels ni les organisations syndicales.

Face à ces menaces, la FNAS FO porte des revendications claires.

• Un socle national opposable des droits sociaux, l'égalité territoriale n'est pas négociable :



- Financement national garantie des missions essentielles.
- Fin des appels à projets concurrentiels.
- Renforcement des services publics dans les zones sous-dotées.

• Stop aux réorganisations permanentes



- Un dialogue social réel,
- Des moyens humains proportionnés et adaptés aux missions,
- Un plan national de prévention des risques psychosociaux.

• Refus de l'ubérisation du travail social



- La primauté du lien humain,
- L'encadrement strict du travail social indépendant,
- Des garde-fous éthiques sur l'usage du numérique et de l'IA.

• Reconnaissance de l'autonomie professionnelle



- Temps institutionnel dédié à la réflexion et à l'analyse de pratiques.
- Protection juridique renforcée.
- Reconnaissance du « temps invisible » (écrits, coordination, déplacements).

• Formation financée, accessible, reconnue



- Plan national de formation continue sur temps de travail.
- Revalorisation des centres de formation et des formateurs.
- Intégration des savoirs expérientiels sans déprofessionnalisation.

• Recherche indépendante et utile aux pratiques



- Création d'un Institut national de la recherche en travail social.
- Financement public pérenne.
- Participation des professionnels avec temps dédiés.

La FNAS FO reste vigilante et combative.

L'avenir du travail social ne peut pas être construit sans les travailleurs sociaux, ni contre eux.

Nous continuerons à défendre un travail social humain, financé à hauteur des besoins, reconnu par les pouvoirs publics et garant de l'égalité républicaine.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe





ARRÊTÉ DE REPRÉSENTATIVITÉ BASS

6 février 2026

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 7 sur 136

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Arrêté du 23 décembre 2025 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif

NOR : TRST2509341A

Le ministre du travail et des solidarités,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2121-1, L. 2121-2, L. 2122-5, L. 2122-7, L. 2232-6, L. 2261-19, L. 2261-7 et L. 2261-10 ;

Vu l'avenant n° 3 à l'accord n° 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords ;

Vu l'accord n° 2019-02 du 29 octobre 2019 visant à installer la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et à mettre en place une association paritaire pour le financement des instances paritaires conclu dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif ;

Vu la présentation des résultats enregistrés à l'issue du cycle électoral au Haut Conseil du dialogue social le 8 avril 2025 et le 18 décembre 2025 ;

Vu l'avis du Haut Conseil du dialogue social en date du 18 décembre 2025,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont reconnues représentatives dans le champ défini par l'avenant n° 3 à l'accord n° 2005-03 du 18 février 2005 susvisé les organisations syndicales suivantes :

- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- la Confédération générale du travail (CGT) ;
- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
- l'Union syndicale Solidaires (SOLIDAIRES).

Art. 2. – Dans le secteur mentionné à l'article 1^{er}, pour la négociation des accords collectifs en application de l'article L. 2232-6 du code du travail, le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 36,76 % ;
- la Confédération générale du travail (CGT) : 36,22 % ;
- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 15,18 % ;
- l'Union syndicale Solidaires (SOLIDAIRES) : 11,84 %.

Art. 3. – L'arrêté du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif est abrogé.

Art. 4. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 23 décembre 2025.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
P. RAMAIN



COMMUNIQUÉ MISSIONS LOCALES

SALAIRES EN MISSIONS LOCALES : NÉGOCIATION DU 11 FÉVRIER 2026

ZÉRO POUR LES SALARIÉS des missions locales !
PAS D'AUGMENTATION DEPUIS 2023 !

Pour obtenir le même salaire ajusté en 2026 que celui de 2002 au début de la convention collective des Missions Locales, la valeur du point devrait être à 6,14 € (source INSEE).

La valeur du point est bloquée à 5,01 depuis juillet 2023, soit deux années blanches. Dans le même temps l'inflation cumulée atteint entre 6 et 12 % en fonction des sources.

Face à cette situation, FO demande la revalorisation de la valeur du point à 5,50 euros.

LES EMPLOYEURS ALIGNÉS AVEC LA POLITIQUE D'AUSTÉRITÉ GOUVERNEMENTALE :

L'UNML dénonce la baisse des budgets prévue par la loi de finances 2026, ainsi que la mise en place d'évaluations et de critères de performance qui mettent les salariés en concurrence.

Mais, dans le même mouvement, elle annonce une mesure d'austérité : aucune revalorisation de la valeur du point.

Pourtant :

- Les caisses d'une grande majorité des Missions Locales sont pleines avec réserves accumulées depuis 2019 ;
- Des Missions Locales ont commencé à licencier des salariés dès 2025, en particulier des conseillers, sans même attendre les budgets définitifs.
- Les salariés qui restent voient leur charge de travail augmenter sans compensation,
- Les arrêts de travail se multiplient, les salariés paient de leur santé les négligences des employeurs qui ne prennent pas en compte la gravité de la situation

L'UNML ANNONCE AVOIR UN MANDAT FERME SANS MARGE DE MANŒUVRE :

Aucune augmentation pour les salariés des Missions Locales INACCEPTABLE !

Leurs prétextes sur la baisse annoncée des budgets ne tiennent pas. Rappelons qu'entre 2019 et 2023, les budgets ont augmenté sans que les salaires soient pour autant réévalués de façon significative.

FO EXIGE LE RESPECT DES SALAIRES

En séance, l'UNML ose se poser la question suivante :

Les salariés qui continuent à travailler avec des salaires aussi bas seraient-ils « masos » ?

La réaction a été immédiate : L'ensemble des organisations syndicales a quitté la table des négociations.

FO exige l'augmentation de la valeur du point !

Pour la FNAS FO, la NAO doit impérativement se poursuivre le 2 avril.

Paris, le 16 février 2026



COMMUNIQUÉ FORCE OUVRIÈRE

FO APPELLE À L'UNITÉ CONTRE L'AUSTÉRITÉ

La valse politicienne de ces derniers mois n'aura pas fait illusion. FO rappelle avec force son principe d'indépendance syndicale : notre seule boussole, ce sont les revendications des travailleurs.

La Sécurité Sociale, l'Assurance chômage, le paritarisme sont attaqués. Le 1er mai, date emblématique des luttes des travailleurs et de la solidarité ouvrière internationale ainsi que le droit syndical sont la cible des gouvernements et du patronat.

Au nom de l'augmentation des dépenses militaires et de restrictions budgétaires sans fin, une nouvelle cure d'austérité est imposée aux travailleurs. L'austérité est suicidaire socialement, économiquement et démocratiquement. Elle poursuit et aggrave des années de sacrifices imposés au monde du travail sur fond d'une montée inquiétante des idéologies nauséabondes de rejet de l'autre.

Suppression de milliers d'emplois publics, report du plan grand âge, gel des prestations sociales et des pensions, hausse des franchises médicales, contribution de 50 € pour toute saisine prud'homale... Tout est fait pour ponctionner davantage les salariés, les retraités et les plus modestes et restreindre l'accès aux droits.

Dans le même temps, nos employeurs, le patronat dans son ensemble, ont bénéficié d'exonérations de cotisations sociales à hauteur de 89 milliards et de plus de 211 milliards d'euros d'aide publique sans contrepartie chaque année. Et les actionnaires des 40 plus gros groupes français ont perçu en 2025, 107 milliards d'euros alors que la crise inflationniste a aussi mis à mal le pouvoir d'achat et dégradé les conditions de vie des salariés soumis aux blocages des salaires.

Pour la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale et celle de l'aide à domicile, c'est la saignée !

Le manque de moyens financiers dégrade les conditions de travail et la qualité des prises en charge des personnes les plus fragiles de notre société.

Alors autant être clairs : nous n'attendons rien de la Conférence salariale de ce jour. Elle sera sans nul doute une énième expression de mépris à l'égard des travailleurs. Expression cordiale, feutrée, empreinte de commisération. Mais de mépris.

Pour exemple, à deux reprises, AXESS, le syndicat des employeurs, a présenté un accord salarial dans la BASSMS :

- La première mesure, une prime de 88 euros brut, soit environ 67 euros net, versée une seule fois aux salariés, excepté ceux en contrats en alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation) et en contrats d'insertion (CUI-CAE, PEC, CDDI, ...).
- La seconde, une prime de 265 euros brut, soit environ 204 euros net, versée aussi une seule fois et uniquement pour les salariés du social et du médico-social astreints au travail le dimanche et les jours fériés ou aux horaires de nuit. Cela aurait concerné 300 000 salariés sur le million que nous sommes.

Des primes « one shot » pour salariés « low-cost » ! Comment accepter des accords qui excluent une partie des salariés et dont les montants sont un véritable affront pour l'ensemble des professionnels ?!

FO exige l'arrêt immédiat de ces politiques d'austérité et revendique :

- **Le maintien de tous les emplois et l'embauche des postes nécessaires,**
- **Le maintien de tous les services, de tous les établissements et de toutes les associations qui passe par l'arrêt des coupes budgétaires,**
- **L'ouverture dans chaque convention collective de négociations en vue d'une augmentation immédiate et significative des salaires**
- **Des moyens à la hauteur des besoins,**
- **Le maintien et l'amélioration de nos conventions collectives,**
- **Le respect et l'amélioration du droit syndical,**
- **Le respect du droit de grève, et l'arrêt définitif de toutes réquisitions.**

**DÉFENSE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DE 1945
AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES**

Paris, le 18 février 2026

”

“

DÉCLARATION INTERSYNDICALE APPEL À LA MOBILISATION !

POUR L'AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES POUR DES MOYENS À HAUTEUR DES BESOINS

Les organisations syndicales **CFDT Santé Sociaux, Union Fédérale de l'Action Sociale CGT, Union Fédérale Santé Privée CGT, FO Action Sociale, FO Santé Privée, SUD Santé Sociaux** se sont réunies mercredi 18 février 2026 à l'issue de la Conférence Salariale.

Nous n'attendons rien de cette conférence. Et nous avons raison ! **Pour le sanitaire, le social, le médico-social, et l'aide à domicile, c'est sans appel : rien, sinon déclarations d'intention et bonnes intentions !**

**Toujours rien pour les salaires !
Toujours rien pour l'amélioration des droits et des conditions de travail !**

Nos revendications demeurent :

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

CFDT Santé Sociaux, Union Fédérale de l'Action Sociale CGT, Union Fédérale Santé Privée CGT, FO Action Sociale, FO Santé Privée, SUD Santé Sociaux **invitent l'ensemble de leurs syndicats à organiser des assemblées générales avec les salariés pour définir et porter leurs revendications et construire la réussite d'une grève généralisée de nos secteurs. Nos organisations soutiennent toutes les mobilisations en cours et à venir et appellent**

À LA GRÈVE et À LA MOBILISATION

MARDI 10 MARS 2026

PARTOUT EN FRANCE

Paris, le 23 février 2026

”

Force Ouvrière demande à l'UNML d'agir rapidement :

→ **Pour que cessent immédiatement ces dysfonctionnements. La pression qui s'exerce, directement ou indirectement, sur les salariés doit cesser. Ils reçoivent des listes interminables de situations à mettre à jour, de saisies, d'injonctions contradictoires, de tableaux illisibles... !**

→ **Pour que les missions des salariés soient recentrées sur ce qu'ils savent faire le mieux, leur cœur de métier : accueillir, écouter, orienter, accompagner les jeunes, autrement dit, l'ADN des Missions Locales.**

Paris, le 04 mars 2026

”

“

MISSIONS LOCALES

DYSFONCTIONNEMENTS IMILO : FO EXIGE UN OUTIL QUI FONCTIONNE !

Depuis plus de 3 ans, Force Ouvrière alerte sur les ravages de la Loi Plein Emploi et l'absorption inéluctable des Missions Locales dans France Travail, malgré les dénis de l'UNML et des employeurs. Les preuves s'accumulent !

IMILO, notre outil quotidien, est en panne récurrente :

- Messages d'erreur,
- Impossibilité de saisir, pendant les entretiens, les informations des jeunes,
- Impossibilité de saisir les rendez-vous fixés par les chargés d'accueil,
- Blocages sur la saisie des demandes d'allocations interstitielles (PACEA) et CEJ,
- Blocages sur la saisie des mises en relation avec les offres de services et les offres d'emplois, de formations, etc.,
- Blocages sur la saisie des Données Sociales Numériques (DSN) pour les situations emploi,
- Blocages réguliers pour la connexion avec Ouiform.

Ces dysfonctionnements, qui restent sans justifications, entraînent des retards quotidiens dans la saisie des dossiers, le versement des allocations, l'enregistrement des informations concernant les jeunes. Ils obèrent les conditions de travail des salariés, tout emploi repère confondu, et génèrent des situations de mal-être professionnel, de lassitude, de perte de sens. L'accueil et la prise en compte des besoins et des demandes des jeunes sont directement atteints par ces problèmes quotidiens.

Stress, mal-être, perte de sens pour tous les salariés.

L'accueil des jeunes en pâtit gravement.

“

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRAVAIL
DU 15 MARS 66**

15 MARS 1966 - 15 MARS 2026

60 ANS

**La CCNT66 a une histoire,
donnons-lui un avenir !**

Le 15 mars 1966, le SNAIEI - *Syndicat National Autonome et Inter-professionnel de l'Enfance Inadaptée qui deviendra en adhérant à la CGT-FO, la FNAS FO en 1972* - signe la **Convention Collective du Travail des établissements et services pour personnes handicapées et inadaptées** après plusieurs années de négociations, pour répondre à la nécessité d'unir les secteurs de l'Enfance inadaptée et de l'Action Sociale.

60 ans de droits collectifs pour plus de 300 000 salariés aujourd'hui,

60 ans que la CCNT66 structure et protège le secteur social et médico-social à but non-lucratif.

Ce cadre collectif protecteur a pu voir le jour par la volonté des interlocuteurs sociaux et par le respect de la libre négociation collective et du paritarisme. C'est un droit fondamental consacré dès le préambule de la constitution de 1946 et réaffirmé en 1958.

Depuis la liberté collective de négociation a été entravée par les politiques d'austérité successives. Tout d'abord avec la procédure d'agrément mise en place avec la loi de 1975 puis avec la logique des enveloppes budgétaires fermées qui sévit depuis les années 1990.

Cet abandon de la négociation collective a porté un préjudice grave au secteur associatif non lucratif, et particulièrement à ses salariés : « gel » de la majoration familiale, blocage des salaires, dégradation généralisée des conditions de travail.

Bien évidemment ces régressions sociales dégradent directement le soin, l'accompagnement, la protection des publics concernés.

Cette austérité perpétuée est destructrice humainement, socialement, économiquement et démocratiquement ; elle est le terreau de la propagation des idéologies du rejet de l'autre.

Le secteur social et médico-social, à l'instar de l'instruction et de l'éducation, doit retrouver son projet émancipateur. Il doit reprendre toute sa place dans la construction de la République Sociale : Liberté, Égalité, Fraternité, Laïcité.

Pour la FNAS FO, la négociation collective reste pleinement d'actualité. Elle entend célébrer dignement les 60 ans de la CCNT66 en portant son mandat et en rappelant ses revendications :

- Le maintien et l'amélioration de la CCNT66 et de toutes les conventions collectives du secteur
- L'abandon définitif du projet patronal de CCUE
- Le maintien des emplois, l'embauche et la formation de personnels qualifiés et diplômés ;
- L'amélioration des conditions de travail ;
- L'amélioration des droits existants et des garanties collectives ;

- L'arrêt des fermetures d'établissements, de services, de jour comme de nuit, de lits, de places, etc. ;
- Maintien et amélioration de l'accès aux soins et à l'accompagnement ;
- L'arrêt de la financiarisation et de la marchandisation du secteur, notamment par la tarification à l'acte dans le sanitaire ou la réforme SERAFIN-PH dans le secteur handicap ;
- L'arrêt des exonérations de cotisations sociales ;
- Le respect du droit de grève, sans réquisition ;
- La défense de la Sécurité Sociale de 1945 ;
- Le retrait de la réforme des retraites MACRON/BORNE.

Pour faire aboutir ces revendications, la FNAS FO invite l'ensemble des salariés à combattre l'austérité qui ne saurait être une fatalité, et à rejoindre dès à présent la mobilisation intersyndicale nationale du 10 mars 2026.

Paris, le 09 mars 2026

”



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 LA MONDIALE

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

“

LIBERTÉ ET INDÉPENDANCE, ENCORE ET TOUJOURS !

Congrès constitutif de la CGT FORCE OUVRIÈRE. Robert BOTHEREAU s'exprime (cité par le journal *Le Populaire*, mardi 13 avril 1948) :

« Les véritables responsables de la scission, ce sont ceux qui imprimèrent à la CGT une orientation qui n'était pas la sienne. Ils savaient, agissant ainsi qu'ils briseraient l'unité. Mais ils n'étaient déjà plus des hommes libres ! »

Répondant aux communistes :

« Où et quand avons-nous donné notre adhésion à un quelconque mouvement politique ? Le Congrès, d'ailleurs, saura bien marquer son indépendance totale. »

La CGT FO est l'héritière du vrai syndicalisme dans la liberté d'action et la liberté de pensée.



”



Votre organisation syndicale nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

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

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

→ Pour plus d'informations : macif.fr



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

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



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

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

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort. **Mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement pour le compte de Socram Banque. N° Orias 13005670 (www.orias.fr)**

Ateliers et chantiers d'insertion



FO EN PREMIÈRE LIGNE FACE À L'AUSTÉRITÉ ET À LA PAUPÉRISATION

Le secteur des Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) traverse une crise d'une gravité exceptionnelle en ce début d'année 2026. Entre coupes budgétaires drastiques et négociations de branche au rabais, la FNAS-FO refuse de rester spectatrice de la démolition de nos conquies sociaux.

Budgets : Le grand désengagement de l'État

Le vote du Projet de Loi de Finances (PLF) 2026 confirme un massacre budgétaire : le budget de l'IAE chute de **11,45 %**, soit une perte sèche de plus de **112 millions d'euros** sur un an pour les ACI.

- **Aide au poste** : Amputée de 6 %, une décision qui étrangle la trésorerie des petites structures.
- **Formation** : Le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) est gelé, bloquant tout avenir professionnel pour les salariés en parcours.
- **Emplois aidés** : Les Parcours Emploi Compétences (PEC) s'effondrent, passant de 50 000 à seulement 16 000 entrées prévues.

Présidence de la CPPNI : FO prend ses responsabilités

Face à la complicité de certains avec le patronat (SyNESI), **FO a pris la présidence de la CPPNI** pour la mandature 2026-2027. Il s'agit d'un acte politique : nous ne laisserons plus le couple SyNESI-CFDT gérer la régression sociale en circuit fermé.

Négociations : FO dit NON aux miettes

Sur les cinq accords de fin 2025, FO n'a signé que la Prévoyance. Pour le reste, c'est l'opposition ferme :

- **Salaires** : Une hausse de 1 % au 1^{er} janvier 2026 est une provocation face à l'inflation. Porter la valeur du point à 7,12 € ne compense rien.
- **Classifications** : FO a exercé son droit d'opposition contre un système de critères subjectifs qui livre l'évolution des carrières à l'arbitraire patronal.
- **Santé** : Refus de cautionner une hausse de 21 % des cotisations sans aucune compensation salariale.

La grille de la pauvreté (au 01/01/2026)

L'écart entre le premier niveau de la branche et le SMIC n'est plus que de **63,77 €** brut. C'est la smicardisation générale.

POSTE (NIVEAU A)	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT MENSUEL
<i>Assistant (Tech/ Admin)</i>	265	1 886,80 €
<i>Encadrant / Accompagnateur</i>	285	2 029,20 €
<i>Chargé de missions</i>	315	2 242,80 €
SMIC de référence	-	1 823,03 €

Les négociateurs

David LEGRAND, Secrétaire Général Adjoint
Véronique MENGUY, Conseillère Fédérale



Aide à domicile



BILAN 2025



La réforme des Services Autonomie à Domicile (SAD)

La Branche de l'Aide à Domicile est marquée en 2025 par la réforme des Services Autonomie à Domicile (SAD). Elle redéfinit les contours de nos structures. Depuis le décret du 13 juillet 2023, les SAAD, SSIAD et SPASAD fusionnent pour former « les Services Autonomie à Domicile (SAD) ». Cette réforme vise à simplifier les démarches pour les usagers, renforcer la coordination entre professionnels et offrir une réponse globale aux besoins des personnes âgées ou en situation de handicap.

Il existe deux catégories de SAD : les **SAD mixtes**, qui proposent à la fois de l'aide et des soins, et les **SAD aide**, qui se consacrent uniquement à l'accompagnement des personnes.

Les missions principales comprennent l'assistance au quotidien, les soins, l'intégration sociale et la prévention du risque de perte d'autonomie.

Certaines missions sont optionnelles comme l'apport de soutien aux proches aidants, et la mise à disposition d'un centre de ressources territorial.

La réforme prévoit un cahier des charges national afin d'unifier les pratiques et de renforcer la coordination. Toutefois, la réforme soulève des préoccupations, notamment du côté des SSIAD, qui redoutent de perdre leur avenir et leur autonomie juridique.

Le décret du 1^{er} août 2025 fixe un cadre harmonisé pour l'organisation et le fonctionnement des SAD. Ce décret renforce des obligations en matière d'accueil, d'information, de coordination et d'évaluation.

La réforme du financement des SSIAD et SAD mixtes introduit **une part variable selon les besoins en soins**, pour mieux accompagner les personnes les plus fragiles !



L'introduction d'une part variable selon les besoins de la personne aidée présente plusieurs risques.

D'une part, cela peut générer des inégalités de financement entre structures, selon la composition de leur public : celles qui accompagnent davantage de personnes très dépendantes pourraient bénéficier d'un soutien accru, tandis que d'autres pourraient faire face à une réduction de leurs ressources.

① Service Aide et Accompagnement à Domicile, Service de Soins Infirmiers À Domicile, Service Polyvalent d'Aide et de Soins à Domicile

D'autre part, ce mécanisme pourrait inciter à une « sélection » des usagers, certains services privilégiant les profils permettant d'optimiser leur financement, au détriment d'une prise en charge universelle et équitable. Enfin, la variabilité du financement pourrait fragiliser la stabilité budgétaire des structures, rendant difficile la planification à long terme et l'organisation des équipes, avec des conséquences sur la qualité et la continuité du service rendu.



Parlons rémunération et recrutement

Comme les années précédentes, la Branche continue de rencontrer des difficultés pour recruter et fidéliser le personnel. L'identification des causes est claire et nos revendications régulières portées en Commission Paritaire de négociation en témoignent. Les salaires sont trop bas et les conditions de travail continuent de se dégrader - *horaires variables, nombreuses coupures, changements intempestifs de nos plannings...*

L'avenant 61-2023 n'a revalorisé que le salaire du Degré 1 de la catégorie « Employé ». Cela a eu pour effet de réduire les écarts avec les autres grilles salariales (Degré 2, TAM et Cadre). Par ailleurs, le ministère du Travail a refusé d'agréer les avenants 66-2024 et 68-2025. Ces avenants augmentaient les coefficients de 6 points (6 x 5.77 €). A ce jour, la rémunération de base demeure inférieure au SMIC pour les nouveaux embauchés.



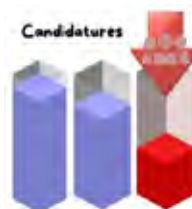
Nos employeurs restent sourds à l'application des 183 € pour tous. De même, ils rejettent notre revendication d'une valeur du point à SMIC + 20 %.

Toutefois, nous actons l'agrément de **l'avenant 70-2025** qui permet de classer les Aides-Soignantes (AS) en catégorie TAM (Technicien-Agent de Maîtrise). Nous attendons l'arrêté d'extension pour une application à tous les salariés.

N.B. : rien n'a été prévu pour une rétroactivité et la récupération salariale depuis juillet 2021 (date de publication des arrêtés d'application) !

Le secteur fait face à un déficit important de personnel : il serait nécessaire d'employer 60 000 aides à domicile supplémentaires dans l'immédiat, et près de 350 000 d'ici 2030 pour répondre à la demande croissante liée au vieillissement de la population.

Pour FO, les causes du manque d'attractivité de nos métiers sont connues : les niveaux de rémunération peu élevés, les recours fréquents aux contrats à temps partiel, des conditions de travail exigeantes, une absence de valorisation professionnelle... Tout cela entraîne un épuisement des salariés et des équipes et un taux élevé de rotation du personnel.



Tous les professionnels du secteur sont confrontés à des conditions de travail qui ne cessent de se dégrader.

Sans oublier les conséquences pour les usagers avec des ruptures dans la continuité de la prise en charge et l'allongement des délais d'intervention.

Les ressources attribuées par la CNSA (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie) visant à encourager la mobilité et le partage de bonnes pratiques ne permettent pas, à elles seules, d'apporter une solution durable à la crise traversée par notre secteur.



Les expérimentations, la solution ?

Face à la crise, des expérimentations sont menées pour transformer l'organisation du travail : équipes locales autonomes, coordination renforcée, outils numériques pour faciliter le suivi et la gestion des interventions. Les objectifs affichés par le gouvernement sont d'améliorer la qualité de vie au travail, de renforcer la motivation, d'optimiser l'efficacité des structures.

Pour FO, nous attendons de voir ce que cela va produire dans le quotidien de travail des salariés. Sans grand espoir, tant que des moyens à la hauteur des besoins ne seront pas déployés.

En résumé : la Branche de l'Aide à Domicile n'est pas sortie de la crise. Les combats seront menés par les négociateurs et négociatrices **FO** pour que, nous, salariés du secteur, obtenions la reconnaissance qui nous est due.

Nos revendications FO restent plus que jamais d'actualité : augmentation des salaires et amélioration de nos conditions de travail.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe



Uniques, ensemble.

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

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

Nous sommes tous différents, et nos différences nous réunissent.

Mieux, elles nous réussissent.

SANTÉ | PREVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE



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



L'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.



Dialogue & Solidarité

Vous soutenir suite à la perte de votre conjoint

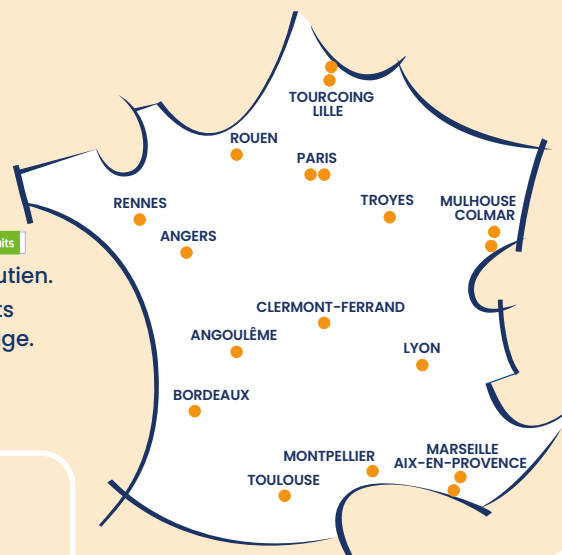
- Écoute téléphonique via un numéro d'appel gratuit : 0 800 494 627 > Service & appel gratuits
- Entretiens individuels et groupes de soutien.
- 18 espaces d'accueil et d'écoute ouverts à toute personne en situation de veuvage.

93%

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

9,8/10

note moyenne de recommandation par les personnes accompagnées.





LANCEMENT D'UN APPEL D'OFFRES POUR LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ : VERS UNE RECOMMANDATION ?

Un peu d'histoire...En 2013, le Conseil Constitutionnel a mis fin aux clauses de désignation sous prétexte de la liberté de concurrence. En clair, un accord de branche pouvait imposer un ou plusieurs organismes assureurs à toutes les entreprises de la branche : c'était la « désignation ». L'employeur n'avait pas le choix et devait souscrire à l'un des organismes de mutuelle désignés par la branche.

La FNAS FO avait dénoncé cette censure. Très sécurisante pour les salariés, la désignation permettait aux négociateurs de branche de choisir les assureurs, de négocier les garanties et les tarifs.

La FEHAP, à l'époque, s'est orientée vers un référencement, qui est encore en vigueur aujourd'hui jusqu'au 31 décembre 2026. Le référencement (ou encore appelé labellisation) consiste en une pratique hors clause obligatoire, utilisée comme alternative plus souple. La branche établit une liste d'organismes « référencés » avec lesquels elle a négocié certaines conditions, sans passer par une clause de recommandation formelle. Cela permet de donner des repères aux employeurs tout en laissant une totale liberté de choix, pour faciliter la mise en place de la mutuelle.

La complémentaire santé proposée par les organismes référencés est à plusieurs niveaux de garanties (socle obligatoire + options facultatives) et bénéficie d'un fonds social uniquement réservé aux aides ponctuelles en santé (dépassements d'honoraires, reste à charge trop important...) à hauteur de 125 000 euros d'abondement par an (ce qui est peu).

Le changement pour 2027 : passer au principe d'une recommandation !

La recommandation est une autre formule de choix des mutuelles au niveau de la branche. L'employeur peut aussi décider d'aller voir ailleurs mais il est incité à choisir l'assureur recommandé. L'idée de mutualiser les risques, de proposer une couverture et un tarif uniforme sécurise un peu plus les salariés : garanties minimales, et tarifs négociés.

La contrepartie d'une recommandation exige que les organismes assureurs s'engagent à consacrer une part des contributions à un Haut Degré de Solidarité (HDS) encore appelé Degré Elevé de Solidarité (DES).

Ce fonds de solidarité alors constitué par une fraction minimale des cotisations (souvent au moins 2 %) est consacré à des prestations dites « non directement contributives » : aides sociales, prévention, soutien aux salariés fragiles, etc.

C'est une avancée pour les salariés de la CCNT 51 :

- Par le financement d'actions de prévention au niveau de l'établissement : dépistages, campagne de prévention, formation...
- Par des aides financières individuelles : comme la prise en charge des cotisations santé pour apprentis et les contrats de professionnalisation, l'aide à la prise en charge des abonnements sportifs, l'aide financière visant à soutenir les salariés monoparentaux pour la scolarité de leurs enfants, l'aide sociale pour les salariés atteints d'affections de longue durée (ALD), l'aide au financement d'un permis de conduire, ...

La FNAS FO, à l'initiative de cette demande auprès de la FEHAP, ne peut donc qu'accepter un appel d'offres dans le sens d'une recommandation. D'autant plus lorsqu'il s'agit d'améliorer l'existant et que la gestion de ce Haut Degré de Solidarité sera paritaire.

Isabelle TESSIER
Secrétaire Fédérale





FAIRE VIVRE LA SECTION SYNDICALE

POUR DÉVELOPPER LE SYNDICAT, CONSTRUIRE LE RAPPORT DE FORCE, GAGNER SUR NOS REVENDICATIONS

DISPOSITIF	AVANTAGE CCNT 66 (PLUS FAVORABLE)	CODE DU TRAVAIL (SOCLE LÉGAL, MOINS FAVORABLE)
Diffusion tracts papier	Lieux et horaires élargis par accord avec la direction (au-delà des seules heures d'entrée/sortie). <i>CCN66 - Art 8 - exercice du droit syndical</i>	Limitée aux heures d'entrée et sortie du travail (L2142-4). <u>Légifrance</u>
Local syndical < 200 salariés	Recherche obligatoire d'une solution par accord (choix et aménagement d'un local). <i>CCN66 - Art 8 - exercice du droit syndical</i>	Aucun local obligatoire sous 200 salariés. <u>Code du travail</u>
Aménagement local commun > 200 salariés	Détail précis : tables, chaises, armoires, téléphone si possible ; modalités fixées d'un commun accord. <i>CCN66 - Art 8 - exercice du droit syndical</i>	Local simplement "convenant", sans détail de mobilier (L2142-8 al. 1). <u>Code du travail</u>
Réunions section syndicale	Une réunion mensuelle autorisée dans l'établissement, hors temps de travail, modalités fixées avec direction. <i>CCN66 - Art 8 - exercice du droit syndical</i>	Aucune périodicité ou nombre fixé dans les art. L2142-2 à 8. <u>Légifrance</u>
Aménagement horaires réunions	Horaires de service aménagés « dans la mesure du possible » pour permettre la participation. <i>CCN66 - Art 8 - exercice du droit syndical</i>	Aucune obligation d'aménagement horaire. <u>Légifrance</u>
Personnalités extérieures aux réunions	Invitation possible de syndicalistes extérieurs (local syndical ou autres locaux) ; non-syndicalistes avec accord direction ; hors temps de travail. <i>CCN66 - Art 8 - exercice du droit syndical</i>	Non traité dans les art. L2142-2 à 8 ; soumis au pouvoir de direction sans garanties. <u>Légifrance</u>
Cadre global d'exercice	Principe explicite de non-perturbation des services + discrétion envers usagers/familles + contraintes horaires, adapté aux établissements spécifiques. <i>CCN66 - Art 8 - exercice du droit syndical</i>	Exigences générales de bon fonctionnement, sans mention des usagers ou horaires contraints (L2142-6 notamment). <u>Légifrance</u>

Le Délégué Syndical négocie avec l'employeur :

- La mise à disposition d'un local syndical, y compris dans les associations de moins de 200 salariés,
- La diffusion des tracts,
- L'aménagement des horaires de travail pour faciliter la tenue des réunions syndicales mensuelles,
- L'invitation de syndicalistes extérieurs à l'établissement.

**UTILISONS LES MOYENS À NOTRE DISPOSITION
SE FORMER, S'INFORMER, DISCUTER, DÉCIDER**

ART. 8. - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements, quelle que soit leur importance.

La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux Syndicats représentatifs lesquels, respectivement, pourront désigner leur délégué syndical.

Prenant en considération la structure et les activités des organismes concernés par la présente Convention, les parties signataires reconnaissent que le droit syndical doit s'exercer sans qu'il en résulte des perturbations dans les services et en respectant la nécessaire discrétion envers les usagers et leurs familles, tout en tenant compte des contraintes éventuelles des horaires de fonctionnement.

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus :

- a) **La collecte des cotisations syndicales** peut être effectuée dans l'enceinte des établissements.
- b) **L'affichage des communications syndicales** s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage pour chaque organisation syndicale et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, un exemplaire de ces communications syndicales étant transmis à la direction de l'Établissement simultanément à l'affichage.
- c) Il pourra être procédé à la **diffusion des publications** et tracts de nature syndicale aux travailleurs des établissements et dans l'enceinte de ceux-ci. Les lieux et heures de diffusion, si celle-ci ne se place pas aux heures d'entrée et de sortie du personnel, sont fixés par accord entre la direction et les organisations syndicales.
- d) **Dans les entreprises ou les établissements occupant plus de 200 salariés, un local commun est obligatoirement mis à la disposition des sections syndicales.** Il est aménagé de façon à convenir à sa fonction et pourvu de

tables, chaises, armoires nécessaires ainsi que d'un poste téléphonique dans la mesure du possible. Les modalités d'utilisation sont fixées en accord avec la direction.

- e) Dans les entreprises ou les établissements **de moins de 200 salariés**, il sera recherché une solution par voie d'accord entre la direction et les organisations syndicales en ce qui concerne le choix du local et son aménagement.
- f) **Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'établissement, en dehors des horaires individuels de travail, suivant les modalités fixées en accord avec la direction.**

Dans la mesure du possible, les horaires de service seront aménagés pour permettre au personnel de participer aux réunions mensuelles.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans leur local syndical ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans d'autres locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise.

Les réunions prévues aux deux alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants.

Corinne PETTE
Secrétaire Fédérale

”



“



convention collective

Familles Rurales

Négociations salariales

**TOUJOURS RIEN À
L'HORIZON !**

pour en savoir plus :



”

Handicap



OETH/AGEFIPH : UNE CONVENTION DE PARTENARIAT EST SIGNÉE !

Depuis le 1^{er} janvier 2026, l'accord de branche sur le handicap n'existe plus légalement, le 31 décembre 2025 a marqué la fin de son agrément. Cela a mis fin aussi à la collecte par l'association de la contribution si l'obligation des 6% pour l'emploi de personnes en situation de handicap n'est pas respectée.

Pour information, au 31 décembre 2024, l'accord s'appliquait à 3 616 entreprises adhérentes des fédérations FEHAP et NEXEM, représentant 21 577 établissements et services et plus de 750.000 salariés. L'association OETH a versé en 2024 plus de 6 000 aides, au bénéfice de 2 875 établissements et services.

Le grand changement depuis début 2026 pour les employeurs vient s'opérer dans les demandes d'aide à la compensation, ils ne doivent plus s'adresser à OETH. L'inscription des demandes de financement reste du ressort de l'Agefiph, dans le respect des règles, critères et procédures en vigueur.

Pour autant, la CPPNI de la BASSMS, qui reconnaît pleinement l'efficacité de l'association OETH dans notre secteur, lui a confié, la préfiguration d'un Organisme Paritaire de Prévention. Un futur accord, s'il venait à trouver un consensus, permettrait une articulation de deux dispositifs (prévention/insertion-maintien) pour accéder à une offre globale totalement décloisonnée de la prévention à la compensation du handicap

Ce projet, soutenu par l'Agefiph également, permet à OETH de renforcer son impact avec son expertise de terrain indispensable pour adapter les interventions aux réalités de secteur. Mais a surtout permis la signature d'une convention de partenariat pour 3 ans (2026-2028) avec des moyens financiers. Elle a pour ambition de construire un nouveau cadre d'intervention expérimental tout en l'inscrivant dans le droit commun. Elle préserve aussi les 23 emplois d'OETH dans un premier temps.

Par délégation, l'association OETH est habilitée et financée par l'Agefiph afin de déployer, auprès des entreprises du secteur, des actions relevant notamment de :

- L'orientation et l'information,
- Le conseil et l'accompagnement,
- La professionnalisation et le développement des compétences,
- La mise en réseau des acteurs,
- L'observation et la capitalisation,
- L'innovation sur le champ du handicap.

Ainsi, la continuité des dispositifs et services suivants est assurée durant toute la durée de la convention :

- Le Centre de ressources sur le handicap au travail dans le secteur sanitaire, social et médico-social,
- Le conseil de premier niveau,
- La plateforme de pair-aidance Héo Santé,
- L'accompagnement des démarches santé et handicap des entreprises de la Branche,
- L'accompagnement du dialogue social de branche,
- Le soutien aux projets innovants.

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 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.

A contrario, dès 2026, le conventionnement ne prévoit pas de soutien financier pour le dispositif Objectif Parcours Pro, dédié à l'accompagnement des parcours des salariés en risque d'inaptitude mais pour lequel OETH souhaite continuer son accompagnement. **La FNAS FO** a œuvré pour que ce dispositif perdure dans son intégralité et a défendu son financement auprès de la CPNE FP de la branche. Chose faite, le budget a été validé à la CPNE du 14 janvier 26 en ce sens et pour un an, reconductible après évaluation.

La question d'un relais possible des fonds mutualisés de branche pour maintenir le niveau de service ou la pérennité de certains dispositifs conçus par la Branche se posera aussi pour 2027. Les formations prévues dans l'Accord handicap destinées aux référents handicap ainsi que le dispositif de sourcing et de préformation OASISS Handicap ne seront plus financés par l'Agefiph.

La FNAS FO soutient l'association pour ce qu'elle propose aux salariés du secteur et s'efforcera autant qu'elle peut de la sauvegarder et lui donner une nouvelle orientation dans la prévention.

Pour l'heure, nous sommes toujours dans l'attente qu'AXESS propose une contribution digne de ce nom pour la prévention et le handicap de Branche !

Isabelle TESSIER
Secrétaire Fédérale



Missions locales



NON A LA GUERRE OUI AUX REVENDICATIONS

Sur les négociations nationales :

Depuis novembre 2025, la FNAS FO a repris place à la table des négociations de la Branche des Missions Locales.

La loi de finances 2026, après plusieurs épisodes peu glorieux pour la démocratie, a finalement confirmé la poursuite de la baisse des budgets alloués pour les Missions Locales. Aux 6 % de baisse appliquée en 2025, c'est 8 % qui viennent sabrer les budgets de 2026, auxquels vont s'ajouter les diminutions, voire des suppressions, de subventions par les collectivités locales. C'est une véritable casse sociale, avec des suppressions de postes dans la majorité des structures, allant jusqu'à 20 % des effectifs.

Le contexte tendu des négociations nationales est à l'image du contexte dégradé que connaissent les salariés dans les structures : manque de moyens, suppression de personnel, conditions de travail pénibles...

Malgré cet état des lieux, la FNAS FO a porté le 11 février 2026 lors de la Commission Paritaire Permanente de Négociations et d'Interprétation (CPPNI), les revendications suivantes pour l'agenda social 2026 :

NAO : Prise en compte de l'inflation, rattrapage du pouvoir d'achat

Classification : revalorisation des cotations

Droit syndical : moyens des négociateurs nationaux, heures de délégations structures - 50

Gestion du fonds paritaire : prise en compte de l'arrivée de deux organisations syndicales

Protection Sociale : PER-0, retraite progressive, fin du délai carence, proche-aidants

Égalité Femmes/Hommes : Congés menstruels, conditions de travail des femmes enceintes et des femmes allaitantes

Condition de travail : Amélioration des Congés d'ancienneté et des Jours fériés

Formation professionnelle : mobilité professionnelle

Sur le contexte général des Missions Locales :

Les années d'austérité et de mesures à l'encontre de la Jeunesse ont des conséquences très visibles aujourd'hui : des situations de rupture scolaire et/ou familiale de plus en plus jeunes, des jeunes à la rue sans

solution, la santé mentale qui explose, les situations intenable des jeunes issus de l'immigration, le manque de ressources pour les jeunes, le développement de la prostitution...

Cette évolution des publics accueillis dans le contexte de coupes budgétaires et de baisses d'effectif produit un cocktail explosif pour les conditions de travail et la santé des salariés. A cela s'ajoute toujours plus de contrôle bureaucratique, des saisies à n'en plus finir, des process incohérents, des modes d'encadrement toxiques.

Sans aucun doute, ce sont les conséquences désastreuses :

- De la casse du secteur public, du secteur associatif, de tout ce qui fait instruction, soin et solidarité dans la société.
- De la mercantilisation du secteur non-lucratif, de la rentabilité à tout prix, de la mise en concurrence, de tout ce qui va nourrir les idéologies du rejet de l'autre.

Et que propose l'Etat face à cette situation ? L'enrôlement dans l'armée !!!!

C'est la multiplication des permanences de l'armée dans des Missions Locales, l'armée qui s'invite dans des réunions d'équipe pour justifier la nécessité d'enrôler des jeunes pour fournir les rangs de l'armée...

C'est l'envoi de propagande, comme dans les lycées et collèges, pour promouvoir le service militaire volontaire, avec à la clé une rémunération de 800 euros par mois pour attirer les jeunes.

C'est comme cela que l'Etat fait de l'insertion !

Pour la FNAS FO, les salariés des Missions Locales et les jeunes qu'ils accompagnent n'ont pas à subir l'austérité imposée par les gouvernements successifs au nom d'une économie de guerre.

Délégation Missions Locales FO
Sandrine CARPENTIER, Nicolas CELEGUEGNE, Marion COLI,
Séverine HY, Stéphane LETONDOR, Corinne PETTE



Régies de quartier



Réunies les 24 et 25 novembre 2025 à la fédération à Paris, les salariées FO élues au CSE et/ou Déléguées Syndicales ont partagé de riches échanges. Nadia d'APICIL, mutuelle complémentaire santé et prévoyance des Régies, est aussi intervenue pour une information/formation sur le sujet de la prévoyance.

Au programme, partage des informations sur l'actualité générale mais surtout des actualités dans la branche des Régies de Quartier. Le projet de rénovation de la classification et des rémunérations est toujours d'actualité et loin d'être finalisé. Par ailleurs, la progression à l'ancienneté aujourd'hui annoncée par les employeurs n'est pas à la hauteur.

Il semblerait, à l'heure actuelle, qu'aucune organisation syndicale encore présente aux négociations ne soit signataire de la proposition des employeurs sur la rénovation de la convention. La FNAS FO, toujours en lien avec les syndicats, a proposé de pouvoir obtenir un avenant à la convention essentiellement axé sur l'ancienneté, de manière à sécuriser au moins ce point. En effet, la négociation permettrait une augmentation de 8 % sur 10 ans, un minimum auquel nous sommes attachés même s'il est loin du compte. Cet avenant permettrait une reconnaissance des salariés pour leur travail et une fidélisation aux Régies. Pour rappel, aujourd'hui l'ancienneté n'est pas du tout prise en compte, le coefficient à l'embauche peut rester le même jusqu'au départ s'il n'y a pas d'évolution de poste en interne.

La FNAS FO rappelle, qu'au quotidien, les élues doivent faire face aux politiques d'austérité mises en place par leurs employeurs, notamment par la remise en cause de certains accords d'entreprise plus avantageux que la convention. A cela se rajoutent des dysfonctionnements structurels qui altèrent fortement l'ambiance dans la régie. Le manque d'écoute et de reconnaissance fragilise le dialogue social et contribue à alourdir la charge mentale des salariés. Une attention particulière est à mener sur les Régies sur la prévention des risques psychosociaux.



Pourtant les salariés ont toujours envie de croire en leur outil de travail. L'insertion des personnes dans l'emploi reste une priorité. Les missions des Régies au service des habitants des quartiers prioritaires sont indispensables à l'obtention d'un emploi mais aussi contribuent à l'insertion sociale des plus vulnérables.

La FNAS FO invite tous les salariés des Régies de quartier à nous rejoindre lors de nos journées nationales pour partager, échanger et construire notre rapport de force.

Les prochaines journées auront lieu les 30 et 31 mars 2026 et les 8 et 9 juin 2026 à Paris.

Pour tout renseignement merci de contacter le secrétariat de la FNAS.

Isabelle TESSIER
Secrétaire Fédérale



Les Apprentis d'Auteuil



Les handicaps invisibles sont au cœur de l'engagement de FO auprès de chaque salarié. À la Fondation, nous collaborons avec des femmes et des hommes investis, dont certains vivent un handicap invisible. Bien que ces situations ne soient pas perceptibles à l'œil nu, elles existent bel et bien et nécessitent respect, écoute et des aménagements adaptés.

FO rappelle avec force que :

- Un handicap invisible est tout aussi légitime qu'un handicap visible.
- Les salariés concernés doivent pouvoir parler de leur situation sans crainte, car cela peut entraîner fatigue, douleurs, difficultés de concentration, anxiété ou stress.
- L'employeur a la responsabilité de garantir un environnement inclusif, bienveillant et sécurisé, ce qui passe par des aménagements de poste, de l'écoute et de la compréhension.
- Les aménagements de poste ne sont pas des privilèges mais des droits, et ils ne remettent pas en cause la valeur professionnelle d'un salarié.

FO reste disponible pour accompagner chaque salarié dans ses démarches, ses besoins d'aménagement ou simplement pour être entendu.

Ensemble, faisons de la Fondation un lieu où chacun peut travailler dans la dignité, la compréhension et le respect.

Ce que nous attendons de l'employeur :

- Une politique d'inclusion réelle, qui ne se limite pas à des déclarations d'intention.
- Des aménagements raisonnables, accessibles, rapides et adaptés.
- Une formation des managers à la compréhension des handicaps invisibles.
- Un climat de travail où chacun peut dire : « *Je peux parler de ma situation sans crainte.* »

Ce que FO veut garantir aux salariés :

- Une écoute confidentielle, sans jugement.
- Un accompagnement pour faire valoir vos droits.
- Un appui dans les démarches RQTH, les aménagements, et les entretiens avec la direction.
- Une présence constante : vous n'êtes pas seuls.

On ne voit pas toujours la réalité d'un handicap, mais on peut toujours choisir d'être bienveillant, juste et solidaire.

Handicap : FO exige un accord ambitieux, protecteur et réellement opérationnel

Alors que la négociation sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap se poursuit, FO réaffirme une ligne claire : **pas d'inclusion sans droits effectifs, pas de droits sans moyens, pas de moyens sans engagements fermes de l'employeur.**

La séance du **12 février 2026** a confirmé plusieurs avancées, mais aussi des limites persistantes que FO continue de combattre.

Un constat partagé... mais encore trop théorique

La Direction affirme vouloir « *déployer des actions afin de favoriser le maintien en emploi des salariés en situation de handicap* » et participer à la prévention de l'inaptitude. Elle reconnaît également que la réussite passe par deux conditions essentielles :

- Doter les RH ainsi que les managers d'outils d'accompagnement.
- Favoriser un climat de confiance pour libérer la parole.

FO prend acte de ces intentions, mais rappelle que **les salariés attendent des mesures concrètes, rapides et opposables**, pas seulement des principes. Par exemple, la mise en place d'un Référent Handicap dans chaque établissement, l'adaptation immédiate des postes de travail ou encore l'accès facilité à des dispositifs de formation sont des attentes fortes et précises. L'urgence est cruciale pour les salariés concernés, car toute attente ou retard dans la mise en œuvre de solutions peut également entraîner une aggravation de leur situation professionnelle, voire un risque d'exclusion ou de perte d'emploi. Il est impératif que l'employeur prenne des mesures immédiates afin d'assurer une inclusion effective et sécurisée. Cette démarche permettrait de diminuer le nombre de cas d'inaptitude et de ruptures conventionnelles.

Handicap : le rôle déterminant des élus formés et les revendications FO

Reconnaissance du rôle des élus formés au handicap : un impact concret et quotidien

FO insiste sur la nécessité de reconnaître pleinement les élus ou représentants désignés ayant suivi une formation spécifique au handicap, non seulement comme interlocuteurs légitimes mais comme acteurs clés de l'inclusion. Leur rôle ne se limite pas à une présence institutionnelle : chaque jour, ils accompagnent les salariés en situation de handicap dans leurs démarches administratives, orientent vers les dispositifs adaptés, et facilitent l'accès aux droits (RQTH, aménagements de poste, absences rémunérées).

Au-delà de l'accompagnement individuel, ces élus sensibilisent l'ensemble du personnel aux enjeux du handicap : organisation de séances d'information, interventions lors des réunions d'équipe, relais des bonnes pratiques pour instaurer un climat de confiance et lutter contre les préjugés. Leur proximité avec le terrain leur

permet de détecter rapidement les situations à risque et d'alerter la direction pour une prise en charge rapide.

FO dénonce la vision restrictive de la Direction, qui cantonne la légitimité du rôle au seul référent handicap prévu par la loi, en excluant les élus formés. Cette exclusion affaiblit la politique handicap, alors que les représentants du personnel sont en première ligne pour garantir l'effectivité des droits et l'accompagnement des salariés.

Encadré témoignage : l'accompagnement vu du terrain

« Grâce à mon élu formé, j'ai pu obtenir la RQTH sans me perdre dans les démarches administratives. Il m'a expliqué mes droits, m'a accompagné lors de mon entretien avec le médecin du travail et a sensibilisé mon équipe à mes besoins. Aujourd'hui, je me sens soutenu et intégré, ce qui m'a permis de rester en poste malgré mes difficultés. »

Salarié anonyme, secteur administratif

Les avancées obtenues grâce à la pression syndicale

- Accompagnement vers la RQTH : plateforme d'autoévaluation anonyme, livret pratique sur les droits, soutien RH et référents handicap pour les démarches, et anticipation du renouvellement par mail automatique.
- Absence rémunérée : une journée par an, fractionnable, pour démarches ou rendez-vous médicaux liés au handicap.
- Aménagement de poste : individualisé, sur préconisation de la médecine du travail, en concertation avec le salarié.
- Accès prioritaire à la formation : attention particulière portée aux salariés RQTH dans les plans de développement des compétences.
- Prévention de l'inaptitude : rendez-vous de liaison pour arrêts longs, dispositif Previa pour le retour au travail, ouverture à Objectif Parcours Pro de l'OETH.

FO salue ces avancées mais exige leur évaluation régulière et une communication renforcée auprès des salariés et managers.

Les revendications FO :

1. Renforcement des droits

- **Reconnaissance du rôle des élus formés au handicap :** FO demande leur intégration officielle, en complément du Référent Handicap, avec une valorisation de leur formation et de leur expertise.
- **Priorité formalisée à la formation :** inscription d'une priorité dans l'accord, avec un budget dédié et un suivi annuel des demandes.
- **Renforcement du droit à absence rémunérée :** extension des droits pour couvrir les situations complexes, avec la possibilité d'adaptations au cas par cas.
- **Objectifs chiffrés de progression du taux d'emploi :** fixation d'un objectif annuel supérieur à 5,3 % (année de référence 2024), pour une avancée tangible.

2. Accompagnement des salariés

- **Délais maximums pour les aménagements de poste :** instauration de délais stricts pour la mise en œuvre, avec suivi en CSE pour éviter les attentes de plusieurs mois.
- **Meilleure prise en compte des proches aidants :** FO réclame l'intégration de mesures spécifiques pour soutenir les proches aidants, souvent exposés à l'épuisement et à la désinsertion professionnelle.

3. Prévention et suivi

- **Évaluation annuelle de l'accord :** suivi précis et transparent des indicateurs, pour ajuster les dispositifs selon les besoins réels des salariés.
- **Communication renforcée :** FO demande une information régulière et accessible sur les droits, dispositifs et acteurs clés (élus, référents, RH), afin d'éviter toute méconnaissance ou exclusion.

FO : défendre, protéger, obtenir

FO reste mobilisée et force de proposition pour garantir que l'inclusion ne soit pas qu'un mot, mais une réalité : des droits effectifs, des aménagements rapides, une prévention réelle de l'inaptitude et un accompagnement digne. La négociation se poursuit : FO s'engage à obtenir un accord ambitieux, protecteur et opérationnel, à la hauteur des enjeux humains et professionnels.

Pour rappel, à la Fondation Apprentis d'Auteuil, **FO a été pionnière sur la question du handicap** : notre organisation a formé des **Référents Handicap** bien avant que la Fondation ne structure officiellement cette démarche avec un référent employeur, et nous avons également **participé au DUO DAY** avant même que la Fondation ne s'y engage pleinement.

”

“

ACCORD COMMUNICATION IRP : FO REFUSE UN TEXTE QUI RESTREINT LES DROITS SYNDICAUX

FO Apprentis d'Auteuil souhaite rappeler que **c'est FO qui a demandé l'ouverture de cette négociation**, avec un objectif clair : **cadrer, sécuriser et clarifier** les pratiques de communication des représentants du personnel et des organisations syndicales au sein de la Fondation.

Depuis plusieurs années, FO alertait la Direction sur des pratiques hétérogènes, des communications syndicales envoyées sans cadre légal écrit, ainsi que des tensions entre élus, managers et salariés liées à l'absence de règles formalisées. Notre volonté était simple : **mettre fin au flou, protéger les salariés et garantir**

des droits identiques pour toutes les organisations syndicales, qu'elles soient représentatives ou non.

Dès le début des échanges, FO a rappelé un principe fondamental : **aucune organisation syndicale ne doit être discriminée dans l'accès aux moyens de communication**. FO a été la seule OS à défendre l'égalité entre syndicats, en rappelant que les OS non représentatives disposent elles aussi de droits et qu'un accord d'entreprise ne peut créer de disparités injustifiées.

Après plusieurs mois de négociation, FO constate que le texte proposé demeure **trop restrictif**. Plusieurs points posent des problèmes :

- La nécessité d'obtenir une validation préalable de la Direction pour diffuser nos communications ;
- Des restrictions disproportionnées sur les supports et modalités de diffusion ;
- Un encadrement excessif limitant l'autonomie syndicale ;
- L'absence de garanties suffisantes pour prévenir les dérives ou la censure.

En l'état, cet accord **réduit la liberté syndicale**, affaiblit la communication des IRP et ne répond pas à l'objectif initial porté par FO : **clarifier et sécuriser les pratiques**.

FO Apprentis d'Auteuil l'affirme avec responsabilité : **si la relecture finale du 12 mars 2026 n'intègre pas nos revendications essentielles, FO ne sera pas signataire**. Nous refusons de cautionner un accord qui limite notre capacité à informer les salariés et qui place les organisations syndicales sous validation hiérarchique.

À ce stade, **la CFDT et la CFTC** ont déjà annoncé leur intention de signer.

FO reste néanmoins ouverte au dialogue et disponible pour améliorer le texte. Mais nos lignes rouges sont claires : **liberté syndicale, absence de censure, droits effectifs pour les IRP, transparence et sécurité juridique**.

FO souhaite un accord **utile, protecteur et équilibré**. Pas un accord qui verrouille la communication syndicale.

”



“ **DEUX JOURNÉES DE TRAVAIL DES RS/CSE/CSEC CONSTRUCTIVES LES 2 ET 3 FÉVRIER 2026**

Une mobilisation nationale pour un mandat plus fort

Pendant deux jours, les Représentants de Section (RS) des CSE, la délégation centrale et les membres du bureau du CSEC se sont réunis pour un temps fort du mandat : **bilan de mi-parcours, cohérence nationale, communication renforcée et montée en puissance des équipes FO**.

Cette rencontre, dense et stratégique, marque une étape essentielle : **structurer notre action, harmoniser nos pratiques et préparer la seconde partie du mandat avec ambition et détermination**.

Leur arrivée renforce la représentation sur le terrain et enrichit les échanges. **Chaque région compte. Chaque RS compte. FO avance ensemble**.

Ces deux journées ont démontré la force de notre organisation : **une équipe soudée, structurée, déterminée à défendre les salariés et à porter haut les valeurs FO**.

À mi-mandat, nous avons consolidé nos bases, clarifié nos missions et posé les fondations d'une seconde partie de mandat ambitieuse et efficace.

FO continue d'avancer, ensemble, avec conviction et indépendance.

”





FO APPRENTIS D'AUTEUIL DÉVELOPPEMENT SYNDICAL :

Deux nouveaux Représentants Syndicaux rejoignent la représentation à Apprentis d'Auteuil

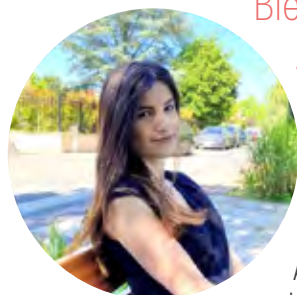


Hadrian SAPIN -
CSE Nord-Ouest



Rachida DJEBEL -
CSE Nord-Est

Nous leur souhaitons la bienvenue dans ce nouveau rôle et passage de témoin avec les anciens et une relève engagée pour nos deux camarades en tant que Représentant Syndical au CSE.



Bienvenue à Mathilde AIMOND, nouvelle Déléguée Syndicale FO à Tournan-en-Brie

FO Apprentis d'Auteuil a le plaisir d'annoncer l'arrivée de Mathilde Aimond en tant que Déléguée Syndicale sur le site de Tournan-en-Brie.

Son engagement, sa connaissance du terrain et sa volonté de défendre les droits des salariés seront des atouts précieux pour renforcer notre présence syndicale locale. Mathilde rejoint une équipe FO déterminée à porter haut les valeurs de solidarité, de justice sociale et de dialogue constructif avec la direction.

Cette désignation s'inscrit dans notre volonté de **renforcer le maillage militant FO sur la région IDF**, au plus près des réalités vécues par les collègues. À Tournan-en-Brie comme ailleurs, FO reste mobilisé pour faire entendre la voix des salariés, défendre les acquis et conquérir de nouveaux droits.

FO a engagé une procédure devant le tribunal judiciaire de Melun à l'encontre de la Fondation Apprentis d'Auteuil et du CSE Île-de-France. Cette action fait suite à deux manquements graves constatés lors du processus de désignation d'un Représentant de Proximité.

D'une part, **le cadre fixé par la Fondation dans l'appel à candidatures n'a pas été respecté**, ce qui a directement affecté la régularité de la procédure à laquelle notre camarade avait légitimement candidaté.

D'autre part, FO dénonce une **fraude au vote** liée à la pratique de la CFTC consistant à distribuer en bloc des bulletins préremplis. Ce procédé prive les salariés de leur **acte individuel de vote**, élément essentiel de tout scrutin démocratique. Il constitue une atteinte directe **au secret, à la liberté et à la personnalité du vote**.

Fait notable : **la Direction elle-même a reconnu par écrit** que cette méthode rendait « *inopérant le caractère personnel et confidentiel du vote* ». Cette reconnaissance constitue une pièce maîtresse de notre dossier.

FO rappelle que la démocratie sociale repose sur des règles claires, non négociables :

- Un vote libre,
- Un vote secret,
- Un vote individuel.

Nous attendons désormais le jugement, qui doit être rendu cette semaine. FO continuera, comme toujours, à défendre la transparence, l'équité et le respect des droits de chaque salarié.



20 ANS DE LA VAE À APPRENTIS D'AUTEUIL :

un anniversaire qui célèbre la reconnaissance et la professionnalisation

Le 13 mars, la Fondation Apprentis d'Auteuil célèbre un moment fort de son histoire : **les 20 ans de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**. Un dispositif pionnier, engagé bien avant qu'il ne devienne un outil national structurant, et qui a profondément transformé la manière dont la Fondation reconnaît, accompagne et valorise ses salariés.

Depuis deux décennies, la VAE a permis à des centaines de professionnels de **faire reconnaître leurs compétences**, d'obtenir un diplôme, de consolider leur parcours et de s'affirmer comme **acteurs pleinement légitimes du secteur social**. Ce travail patient, exigeant et profondément humain a contribué à **professionnaliser l'ensemble de l'institution**, en renforçant la qualité des accompagnements et la cohérence des pratiques.

Invité à participer à cet anniversaire, je mesure l'importance de ce dispositif dans le parcours de tant de collègues qui ont pu franchir une étape décisive grâce à cet accompagnement unique.



Je souhaite saluer chaleureusement **Éric**, véritable artisan de cette dynamique depuis les origines, ainsi que l'ensemble de son équipe. Leur engagement et leur capacité à révéler les talents ont été essentiels pour faire de la VAE un pilier de la reconnaissance professionnelle à Apprentis d'Auteuil. La présence de **Chantal PAISANT** à leurs côtés témoigne de l'importance institutionnelle de ce travail et de la volonté de poursuivre cette ambition.

Vingt ans après son lancement, la VAE demeure toujours un outil d'accompagnement très importants au sein de notre Fondation sur les métiers du social (Educateur Spécialisé, Moniteur Educateur, Chef de Service...).



CLIMAT SOCIAL EN DÉGRADATION À LA MECS JMV (RÉGION CSE SUD-EST)

FO tire la sonnette d'alarme

Depuis plusieurs mois, les représentants du personnel du site Jean-Marie Vianney alertent sur une **détérioration préoccupante du climat social**. Les témoignages de salariés exprimant un profond mal-être au travail se multiplient, au point qu'une **alerte RPS** sera présentée en réunion RP le 26 janvier, puis très probablement portée en CSE.

FO refuse de laisser cette situation s'installer dans le silence.

Des changements d'organisation sans visibilité ni concertation

Depuis octobre 2024, l'École de Production et le SAO Scolarité ont été marqués par :

- Des changements de direction successifs,
- Des modifications de périmètre non expliquées,
- Une direction provisoire sans date de fin,
- Des décisions prises sans information préalable.

Les salariés décrivent un sentiment d'instabilité et d'incompréhension, renforcé par :

- Des organigrammes modifiés sans explication,
- Des promotions ou élargissements de périmètre sans critères connus,
- Des recrutements externes en CDI alors que certains s'inquiètent pour leur propre poste.

Dans un contexte de baisse d'activité, ces choix managériaux alimentent un **sentiment d'injustice** et un **manque de transparence**, en contradiction avec les valeurs affichées par l'établissement.

Des alertes minimisées : un dialogue social fragilisé

Les RP et les membres de la CSSCT ont été sollicités à de nombreuses reprises par des salariés déclarant venir travailler « **avec la boule au ventre** », évoquant :

- Pression,
- Isolement,
- Perte de sens,
- Situations ressenties comme du harcèlement.

Malgré ces signaux forts, plusieurs alertes ont été **minimisées ou remises en cause**, fragilisant la confiance envers la hiérarchie.

Des situations préoccupantes ont été rapportées :

- Envoi de mails inappropriés créant un climat de pression,
- Recadrages publics devant les élèves,
- Contestation publique des consignes données par les formateurs,
- Demandes de documents "en cachette",
- Sollicitations pour produire des témoignages contestés,
- Injonctions ressenties comme contraires aux valeurs professionnelles.

Ces pratiques ont un impact direct sur la **santé mentale**, la **cohésion des équipes** et la **qualité du travail éducatif**.

Des dysfonctionnements graves en réunion RP

Lors d'une réunion récente, une directrice adjointe a été invitée par la direction sans information préalable aux représentants du personnel. Sa présence s'est accompagnée d'un refus de répondre à des questions relevant pourtant de son périmètre, refus soutenu par la direction.

Cette situation porte atteinte :

- Au droit à l'information des RP,
- À la transparence du dialogue social,
- Au respect des prérogatives légales (L2315-1 et suivants).

La répétition de ces entraves, combinée à l'absence de réponses sur les médiations en cours, constitue un **signal d'alerte majeur**.

Rappel des obligations légales de l'employeur

FO rappelle que l'employeur est tenu de :

- **Garantir la santé physique et mentale des salariés** (L4121-1),
- **Informer et consulter** sur tout changement d'organisation,
- Respecter le **droit d'alerte en cas de risque grave** (L2312-59),
- Ne pas entraver l'exercice des mandats (L2317-1).

Ces obligations ne sont pas optionnelles.

Ce que FO demande pour le site JMV

Face à l'accumulation des signaux inquiétants, FO exige :

- **La restauration d'un dialogue social constructif**,
- Une **clarification des pratiques managériales**,
- Une **communication interne transparente**,
- Un **suivi documenté** des situations déjà signalées.

- Le **respect strict du cadre légal** concernant les invités en réunion RP,
- Des **actions correctives immédiates** pour protéger la santé des salariés.

FO restera pleinement mobilisée tant que les salariés ne seront pas entendus, respectés et protégés.

”

“

FO PFI 06 EXIGE TRANSPARENCE ET CLARIFICATIONS SUR LA RESTRUCTURATION EN COURS

Les Représentants de Proximité FO du **PFI 06** ont rédigé une **Lettre Ouverte** adressée au Directeur Régional Sud-Est afin d'alerter sur le **manque de communication et de transparence** entourant une éventuelle restructuration. Cette lettre a été présentée lors du **CSE du 10 juillet 2025** pour obtenir des éclaircissements sur les intentions de la direction.

Selon les éléments avancés, cette restructuration serait motivée par la **fin des financements PIC** et la nécessité de rechercher de nouveaux financements. Cependant, les conséquences pour les salariés sont lourdes : **fermetures de services, repositionnements sur des postes inférieurs, et une dégradation manifeste des conditions de travail** pour un nombre important d'entre eux.

Cette situation a provoqué un **malaise social profond**, se traduisant par des démissions, des **ruptures conventionnelles** et des **arrêts maladie de longue durée**. Face à l'urgence, les Représentants de Proximité FO du PFI 06 ont demandé au **CSE Sud-Est** l'ouverture d'une **enquête**, afin que les élus de la **CSSCT** puissent intervenir rapidement et objectivement.

Il est indispensable d'**accompagner les salariés** dans une véritable gestion des emplois et des parcours professionnels, afin de **reconnaître la qualité de leur travail**, parfois depuis de nombreuses années. Si des suppressions de postes devaient être envisagées, celles-ci devraient relever d'un **licenciement économique**, lié à la **perte de financements**, et non d'un repositionnement dévalorisant ou d'une déqualification.

Dans ce contexte, une question demeure : **pourquoi la Fondation ne met-elle pas en place un accord national permettant d'identifier les leviers possibles et d'encadrer, de manière cohérente et équitable, les restructurations sur l'ensemble du territoire ?**

”

“

FO CSE SUD-OUEST

Notre liberté de circulation n'est pas négociable

Depuis plusieurs semaines, nos camarades élus FO du CSE Sud-Ouest font face à une situation pour le moins préoccupante : certains membres élus du CSE dont le secrétaire (UNSA) et son adjoint (CFTC) remettent en cause nos déplacements sur les établissements et vont jusqu'à questionner la légitimité même de notre présence sur le terrain.

Or, il est essentiel de rappeler une évidence : un élu du personnel ne peut pas exercer correctement son mandat depuis un bureau. Notre rôle, c'est d'aller à la rencontre des salariés, d'observer les conditions de travail, d'écouter les difficultés, de vérifier la réalité du terrain et de défendre les droits de chacun. C'est la base même du mandat. À moins que certains ne soient là pour d'autres intérêts...

Des obstacles qui n'ont pas lieu d'être

Plutôt que de soutenir cette démarche indispensable, certains élus du CSE Sud-Ouest préfèrent multiplier les remarques, les suspicions et les tentatives de limitation. On nous demande pourquoi nous nous déplaçons. On nous reproche d'aller sur les établissements. On remet en cause nos missions, pourtant prévues par le Code du travail.

Ces attitudes ne sont pas seulement infondées : elles affaiblissent la représentation du personnel et créent un climat délétère, contraire à l'esprit même du CSE.

Ce que dit la loi

Le **Code du travail** (article L2315-14) est pourtant clair :

- Les élus du CSE disposent d'une liberté de circulation dans l'ensemble des établissements de leur périmètre.
- Ils peuvent rencontrer les salariés sur leur lieu de travail, y compris en dehors des heures de délégation.
- Ils peuvent se déplacer pour exercer leurs missions, notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail.



Remettre en cause ces déplacements, c'est remettre en cause le mandat lui-même.

D'ailleurs, pour ajouter une pointe d'ironie, rappelons que FO n'a jamais songé à demander aux élus des autres organisations syndicales de la région de nous transmettre le détail de leurs déplacements. Nous n'avions pas imaginé que cela puisse devenir une nouvelle passion intersyndicale. Si cette curiosité devait persister, nous nous réserverions bien entendu le droit d'aller en attester... devant la justice, qui appréciera sûrement l'originalité de la demande.

Notre engagement reste intact

Malgré ces tentatives de freinage, nous continuerons à exercer pleinement notre rôle. Nous continuerons à aller sur le terrain, à écouter, à constater, à défendre. Nous continuerons à faire vivre un syndicalisme de proximité, fidèle aux valeurs de Force Ouvrière : indépendance, solidarité, défense des droits collectifs.

Nous appelons l'ensemble des camarades à rester vigilants et à soutenir les élus qui, chaque jour, s'engagent pour faire respecter les droits des salariés.

FO ne reculera pas. Ensemble, continuons à défendre un syndicalisme de terrain, libre et combatif.

FO face aux élus du CSE Sud-Ouest

Lors de la réunion de préparation du CSE cette semaine, certains élus ainsi que le bureau ont une nouvelle fois tenté d'imposer à FO l'obligation de déclarer ses déplacements, comme une injonction. Nous avons, comme toujours, fait valoir notre liberté d'action pleine et entière, garantie par les textes et indispensable à l'exercice de notre mandat syndical.

Même un Directeur Régional Adjoint s'est essayé en vain à nous convaincre de nous plier aux exigences des demandeurs. FO n'a pas cédé. FO ne cède pas lorsqu'il s'agit de défendre les droits des élus et la capacité d'agir au plus près des salariés.

Et la suite a parlé d'elle-même.

Surprise en séance plénière du CSE : la Direction a rappelé le cadre juridique et relu l'accord... qui confirme noir sur blanc la position de FO. Notre liberté de circulation et d'action est protégée. Point final.

Nous remercions la Direction pour ce rappel clair, qui vient conforter la légitimité de nos actions quotidiennes au service des salariés. Être présents sur le terrain, à l'écoute, disponibles, capables de répondre aux attentes et aux alertes : c'est notre mission, et nous la remplissons sans jamais accepter de contraintes illégitimes.

FO reste debout, libre et déterminée, pour défendre les droits des salariés et l'indépendance syndicale.

Une réunion du syndicat et des élus pour dynamiser le travail collectif du syndicat FO dans la région Sud-Ouest.

Notre représentante syndicale, **Monique Jarnole**, a réuni l'ensemble des membres du syndicat FO pour un temps d'échange constructif, placé sous le signe de la cohésion, de la clarté d'action et de l'efficacité.

Cette rencontre a permis de poser les bases de nouvelles pratiques de travail en équipe, plus fluides, plus réactives et mieux adaptées aux réalités du terrain.

Une coordination FO renforcée

Au cours de cette réunion, plusieurs axes d'amélioration ont été définis pour structurer davantage notre action syndicale :

- Organiser des **réunions en visioconférence régulières** avec nos représentants de proximité,
- **Renforcer la coordination** avec les élus du CSE,
- **Préparer collectivement et en amont** l'ensemble de nos réunions IRP (CSE, CSSCT, visites de terrain...).

L'objectif est clair : **gagner en efficacité, harmoniser nos méthodes de travail et assurer une présence syndicale encore plus solide et cohérente auprès des salariés.**

”

“

FO RÉGION IDF

Une mobilisation syndicale au cœur des enjeux sociaux

Au cours des derniers mois, **les représentants syndicaux FO d'Île-de-France** ont assuré l'accompagnement de salariés issus de différents métiers (formateur, veilleur de nuit, éducatrices, éducateurs, agent de service technique, etc.) confrontés à diverses situations problématiques professionnelles.

Les interventions menées, fondées sur l'analyse de faits objectifs et documentés, ont permis de clarifier des situations complexes et d'aboutir à des avancées significatives pour les salariés, tant en matière d'amélioration des conditions de travail que de maintien dans l'emploi.

Force Ouvrière réaffirme son engagement à défendre les droits collectifs et individuels des salariés et à agir avec rigueur, indépendance et responsabilité.

Pour toute demande d'information, n'hésitez pas à contacter les représentants syndicaux de votre périmètre de proximité.

”

“

FO PFI 06 EXIGE TRANSPARENCE ET CLARIFICATIONS SUR LA RESTRUCTURATION EN COURS

Les Représentants de Proximité FO du PFI 06 ont rédigé une Lettre Ouverte adressée au Directeur Régional Sud-Est afin d'alerter sur le manque de communication et de transparence entourant une éventuelle restructuration. Cette lettre a été présentée lors

du CSE du 10 juillet 2025 pour obtenir des éclaircissements sur les intentions de la direction.

Selon les éléments avancés, cette restructuration serait motivée par la fin des financements PIC et la nécessité de rechercher de nouveaux financements. Cependant, les conséquences pour les salariés sont lourdes : fermetures de services, repositionnements sur des postes inférieurs, et une dégradation manifeste des conditions de travail pour un nombre important d'entre eux.

Cette situation a provoqué un malaise social profond, se traduisant par des démissions, des ruptures conventionnelles et des arrêts

maladie de longue durée. Face à l'urgence, les Représentants de Proximité FO du PFI 06 ont demandé au CSE Sud-Est l'ouverture d'une enquête, afin que les élus de la CSSCT puissent intervenir rapidement et objectivement.

Il est indispensable d'accompagner les salariés dans une véritable gestion des emplois et des parcours professionnels, afin de reconnaître la qualité de leur travail, parfois depuis de nombreuses années. Si des suppressions de postes devaient être envisagées, celles-ci devraient relever d'un licenciement économique, lié à la perte de financements, et non d'un repositionnement dévalorisant ou d'une déqualification.

Dans ce contexte, une question demeure : pourquoi la Fondation ne met-elle pas en place un accord national permettant d'identifier les leviers possibles et d'encadrer, de manière cohérente et équitable, les restructurations sur l'ensemble du territoire ?

Daniel LAURENT
DSC FO Apprentis d'Auteuil
Secrétaire Fédéral

”



Le Groupe VYV vous propose son mémento social 2023

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

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

Téléchargez
le mémento
social 2023



Groupe VYV, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité,
 n° Siren 532 461 832, n° LEI 969500E016R11L14UF62. Siège social: 62-68, rue Jeanne-d'Arc - 75013 Paris.
 DirCom Groupe VYV - @Gettyimages - 04/23.



SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT

GROUPE
 vyv

Section fédérale des cadres



SANTÉ MENTALE : LES CADRES SOUS TENSION, LES MANAGERS EN PREMIÈRE LIGNE

32 % des cadres déclarent ressentir souvent au moins un signe de santé mentale dégradée – stress, épuisement, anxiété, irritabilité ou déprime.

L'étude publiée en octobre 2025 par l'Apec est formelle : les managers sont particulièrement exposés. 58 % d'entre eux évoquent des épisodes de stress intense et près d'un sur deux estime que la santé mentale de ses collaborateurs impacte la sienne. Entre injonction à la performance et solitude managériale, la prévention reste encore inégale dans les entreprises.

Les cadres particulièrement exposés

La pression du quotidien professionnel frappe de plein fouet la population cadre : 41 % disent travailler souvent sous pression, contre 24 % des non-cadres. Objectifs élevés, rythmes étendus et hyper-connexion permanente nourrissent un climat de surcharge mentale : 63 % reconnaissent devoir penser à trop de choses à la fois. Ces conditions, associées à la difficulté de déconnexion (65 % continuent à penser au travail après les horaires), pèsent directement sur leur santé.

Près d'un tiers des cadres rapportent une santé mentale fragilisée, avec des troubles du sommeil (54 %), une fatigue persistante (60 %) et une perte de motivation (53 %). Les femmes et les moins de 35 ans apparaissent plus vulnérables. Si un cadre sur cinq a déjà été arrêté pour stress ou épuisement, la majorité continue à travailler malgré des symptômes installés. Cette endurance silencieuse illustre une culture du sur-engagement très présente dans l'identité cadre.

Des entreprises mobilisées mais encore trop peu armées

Portée par la reconnaissance de la santé mentale comme grande cause nationale 2025, la prise de conscience progresse : 26 % des cadres jugent que leur entreprise agit sérieusement sur le sujet, mais 44 % estiment que les actions demeurent limitées à la communication. Un tiers ne voit aucune initiative réelle dans leur structure. Les dispositifs de prévention, lorsqu'ils existent, se concentrent souvent sur le bien-être ou la convivialité, sans traitement de fond des causes organisationnelles.

Les freins identifiés tiennent aussi à la confiance : beaucoup doutent de la confidentialité des outils internes ou craignent d'être jugés. Le manque de formation reste patent : peu de managers ou de salariés disposent des repères nécessaires pour reconnaître et traiter les signaux de détresse psychologique. Les experts interrogés appellent à aller au-delà des approches symboliques pour agir sur la charge de travail, l'organisation et le soutien managérial.

Les managers, acteurs clés mais eux-mêmes fragilisés

Les managers se placent au premier rang des acteurs de la prévention : 93 % considèrent qu'il leur revient d'éviter les situations à risque et 87 % de soutenir leurs collaborateurs en difficulté. En pratique, 89 % évoquent régulièrement les conditions de travail avec leurs équipes et la moitié le font plusieurs fois par mois. Cependant, beaucoup « bricolent » des réponses locales : réaménagements de tâches, flexibilité horaire ou écoute active, sans cadre collectif solide.

Cette position d'interface les expose directement. Deux tiers jugent difficile de repérer les signaux de détresse et 69 % peinent à trouver des solutions concrètes. Entre attentes de la direction et besoins des équipes, ils se sentent parfois pris en étau. Près d'un sur deux redoute de mal faire, un tiers ignore vers qui orienter un salarié en difficulté. Ces dilemmes, souvent vécus dans l'isolement, nourrissent une usure psychique que la plupart ne savent pas signaler.

Une santé mentale managériale en alerte

Les managers cumulent les contraintes : production, encadrement, gestion de conflits, reporting et suivi des équipes. Résultat : 58 % ressentent souvent du stress intense (contre 52 % des cadres non-managers) et 62 % disent devoir penser à trop de choses à la fois. Près d'un sur deux (47 %) estime que la santé mentale de ses collaborateurs dégrade la sienne. À cela s'ajoutent des tensions accrues : 84 % rencontrent des conflits au travail au moins occasionnellement.

L'étude pointe une difficulté chronique à concilier les multiples rôles attribués aux managers : produire tout en protégeant, contrôler tout en soutenant. Sans formation adaptée ni espaces d'échange, beaucoup affrontent seuls les crises internes. Leur équilibre de vie est mis à mal, d'autant plus qu'ils restent connectés en permanence. Les experts appellent à renforcer le suivi de leur charge de travail et à créer de véritables communautés de pairs pour rompre l'isolement.

L'identité cadre, moteur et piège à la fois

Au cœur du problème se trouve la culture du dépassement : 83 % des cadres estiment essentiel de se dépasser dans leur travail, et cette proportion monte à 89 % chez les managers. Cette exigence identitaire rend la vulnérabilité difficile à exprimer. Plus d'un tiers craignent qu'évoquer leurs difficultés freine leur carrière (39 % des managers, 32 % des non-managers). Seuls 37 %

en parlent à leur supérieur hiérarchique et 24 % à la médecine du travail.

Cette autocensure s'accompagne de comportements paradoxaux : pour faire face au stress, 39 % des managers ont pris un jour de repos, mais 37 % ont... augmenté leurs horaires de travail. Ce sur-engagement, perçu comme un devoir d'exemplarité, alimente un cercle vicieux d'épuisement et d'isolement. Pour les experts,

rompre avec cette logique suppose de redéfinir la performance cadre, d'instaurer un droit réel à la parole et d'intégrer la santé mentale dans la formation et l'évaluation managériale.

Source : FO-CADRES / APEC - Association Pour l'Emploi des Cadres, octobre 2025

Gil SILVESTRI
Conseiller Fédéral



FICHE PRATIQUE - SANTÉ MENTALE DES CADRES

CONSTAT : Le mal-être des cadres et managers s'intensifie, alimenté par la pression, l'hyper-connexion et la culture du dépassement. La frontière entre vie professionnelle et vie personnelle devient floue, et l'autocensure empêche souvent de demander du soutien.

CHIFFRES CLÉS

- 41 % des cadres travaillent souvent sous pression
- 65 % continuent à penser au travail après les horaires
- 32 % des cadres déclarent ressentir souvent au moins un signe de santé mentale dégradée
- 58 % des managers ressentent un stress intense
- 47 % des managers estiment que le bien-être de leurs collaborateurs impacte leur propre santé

FACTEURS DE RISQUE

- Surcharge de travail et objectifs élevés
- Disponibilité permanente et hyper-connexion
- Solitude managériale et manque de formation
- Effacement des frontières vie pro / vie perso

PROFILS LES PLUS EXPOSÉS :

Managers, femmes cadres et jeunes actifs (< 35 ans)

CONSÉQUENCES

- Stress, anxiété, irritabilité
- Épuisement professionnel (burn-out)
- Fatigue persistante et troubles du sommeil
- Perte de motivation et sentiment d'isolement
- Sur-engagement et cercle vicieux d'épuisement

RECOMMANDATIONS

1. Rompre le tabou et instaurer un droit réel à la parole (groupes de travail)

Instaurer un temps de travail « échange des pratiques »

2. Renforcer le suivi de la charge de travail /Repenser les pratiques managériales et la répartition de la charge de travail

Mise en place par le N+1 d'un entretien périodique pour :

- évaluer l'organisation du travail,
- évaluer l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle,
- identifier les problématiques.

3. Développer la prévention en ciblant les causes organisationnelles, pas seulement le bien-être symbolique

Travailler sur un plan d'action personnalisé.

4. Former managers et salariés à repérer et traiter les signaux de détresse

Travailler en collaboration avec la médecine du travail

- travail préventif,
- travail curatif.

5. Intégrer la santé mentale dans la formation et l'évaluation managériale

ENJEU : La santé mentale des cadres et managers n'est pas une responsabilité individuelle, mais un enjeu collectif et stratégique pour la performance durable des entreprises et le bien-être au travail.





CONGRÈS DE FO-CADRES 4 & 5 DÉCEMBRE 2025 À ARRAS

Un congrès placé sous le signe de l'unité et de l'engagement

Le congrès de **FO-Cadres**, union syndicale regroupant l'ensemble des cadres et ingénieurs adhérents à FO, s'est tenu les 4 et 5 décembre 2025 à Arras, dans le Pas-de-Calais.

Cet événement statutaire majeur a réuni les délégués venus de toute la France afin de dresser le bilan de l'action menée, d'échanger sur les enjeux actuels du monde du travail et de définir les orientations à venir pour la défense des cadres.

Notre fédération y était représentée par **Michel Poulet** et **Gil Silvestri**, qui ont pris part activement aux débats et aux différents temps de travail du congrès. Leur présence a permis de porter la voix de notre fédération et de contribuer pleinement aux réflexions collectives.

Le rapport d'activité, présenté par **Éric Pérès**, a retracé de manière détaillée l'action syndicale menée depuis le précédent congrès, mettant en lumière l'engagement constant de **FO-Cadres** pour la défense des droits, des statuts et des conditions de travail des cadres et ingénieurs.

Le rapport de trésorerie, quant à lui, a confirmé une gestion rigoureuse et transparente.

Ces deux rapports ont été adoptés à l'unanimité, témoignant de la confiance des congressistes dans le travail accompli par les instances nationales.

En fin de congrès, la résolution générale a donné lieu à des échanges nourris et constructifs. Elle fixe les grandes orientations syndicales pour les années à venir, dans un contexte marqué par de profondes mutations économiques, sociales et organisationnelles. Là encore, l'unanimité des votes a illustré la forte cohésion et l'unité syndicale qui caractérisent **FO-Cadres**.

Nos camarades ont pleinement participé à l'ensemble des travaux du congrès, notamment lors de la discussion générale, à travers une intervention s'appuyant sur les réflexions et les travaux menés au sein de notre **Section fédérale des Cadres**. Cette contribution a permis de valoriser l'expertise de terrain et de rappeler l'importance d'un syndicalisme combatif et indépendant.

Éric Pérès a été réélu à l'unanimité secrétaire général de **FO-Cadres**.

Notre camarade **Gil Silvestri** a été reconduit au **Bureau Exécutif**, tandis que notre camarade **Michel Poulet** a été élu au **Conseil National**.

Michel Poulet, Secrétaire Fédéral
Gil SILVESTRI, Conseiller Fédéral



CONTRIBUTION DE LA FNAS FO CONGRÈS DE FO-CADRES, 4 & 5 DÉCEMBRE 2025 À ARRAS

Le poids du secteur et l'engagement de la FNAS FO

Le secteur de l'action sociale joue un rôle majeur dans la société. Plus de 1,25 million de salariés assurent chaque jour des missions essentielles d'accompagnement, de soin, d'insertion et d'éducation.

La FNAS FO défend leurs droits collectifs et individuels et intervient activement dans de nombreuses négociations collectives. Elle est ainsi présente dans les principales conventions et branches : Branche de l'Aide, de l'Accompagnement, des Soins et des Services à Domicile, CCN du 15 mars 1966/CHRS, CCN du 31 octobre 1951, CCN du 26 juin 1965, Missions Locales et PAIO, Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI), Acteurs du Lien Social et Familial (ALISFA), Régies de Quartier, Familles Rurales, et Branche Associative Sanitaire, Sociale et médico-sociale à but non lucratif (BASS).

Les cadres dans l'économie sociale et solidaire

Les cadres constituent un maillon essentiel de ce secteur. Par leur expertise et leur engagement, ils coordonnent les équipes, garantissent la qualité des services et assurent le fonctionnement des organisations.

On dénombre environ 315 000 cadres dans l'économie sociale et solidaire. La répartition est relativement équilibrée entre femmes (53 %) et hommes (47 %).

Leur profil se distingue par une expérience plus importante que dans l'ensemble de la population cadre : seulement 30 % ont moins de 40 ans, contre 42 % pour l'ensemble des cadres en France (source : APEC, 2024).

Le malaise des cadres : une réalité persistante

Depuis plus de trente ans, enquêtes et études soulignent un malaise profond qui affecte les cadres. Il se traduit par le chômage et la précarisation, la banalisation du statut, la perte de sens et l'épuisement professionnel.

Ces difficultés ne relèvent pas seulement de situations individuelles, mais découlent de contraintes collectives : pression budgétaire, logiques de rentabilité, réorganisations permanentes, perte de repères institutionnels, manque de moyens humains et matériels.

Témoignages de terrain

De nombreux témoignages illustrent ce malaise :

· « *Faire plus avec moins, voilà la consigne. La qualité se dégrade malgré nos efforts.* »

· « *Je passe la moitié de mon temps à gérer les absences : une responsabilité qui devrait incomber à la direction.* »

· « *Le climat conflictuel s'installe dans les équipes, et le management se réduit à la gestion de l'urgence.* »

Ces propos reflètent des réalités partagées : surcharge de travail, tensions internes, désengagement et burn-out.

Repenser l'organisation et le rôle des cadres

Il est nécessaire de dépasser une lecture uniquement individuelle des difficultés. La souffrance des cadres est avant tout liée à l'organisation du travail.

Les cadres demandent la reconnaissance de leur expertise, une autonomie réelle dans leurs missions, une redéfinition de leurs responsabilités et un management qui redonne du sens plutôt que de se limiter à des logiques de rentabilité.

Les réduire à de simples exécutants des financeurs constituerait une erreur. Ils doivent être pleinement acteurs du travail et de la stratégie des organisations.

Revendications portées par la FNAS FO et FO-Cadres

La FNAS FO, en lien avec FO-Cadres, porte des revendications claires : revalorisation des salaires et des carrières, prise en compte du temps de travail, des astreintes et des congés, accès renforcé à la formation, reconnaissance institutionnelle des responsabilités spécifiques aux cadres.

Ces revendications visent à redonner du sens au travail et à garantir des conditions d'exercice compatibles avec les valeurs et missions du secteur.

Conclusion : un appel au rapport de force

Face aux logiques de rationalisation et à l'argument récurrent du « coût du travail », seule la force collective peut permettre de défendre les droits et d'améliorer les conditions de travail.

L'histoire le démontre : une organisation syndicale libre et indépendante est indispensable.

La FNAS FO, avec FO-Cadres, appelle donc les cadres du secteur social et médico-social à se syndiquer, débattre, revendiquer et agir ensemble, afin de construire un avenir où leur expertise et leurs responsabilités seront pleinement reconnues.

Vive FO-CADRES

Vive la FNAS FO

**Vive la CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL
FORCE OUVRIÈRE**

”



Section fédérale des retraités



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 9 AVRIL 2026

Notre prochaine Assemblée Générale du 9 avril 2026 permettra de faire le point sur l'actualité économique et sociale et sur nos revendications.

La situation politique est toujours aussi chaotique avec l'impossibilité de trouver des consensus. Le PLFSS 2026 a été voté et le PLF imposé par le 49-3. Ces budgets sont catastrophiques et ne répondent pas à l'intérêt de la population.

Les propositions et les intentions des gouvernements étaient de réduire la dette de manière drastique et de mettre les retraités à contribution.

La SFR constate que la dette a augmenté sous la présidence Macron (+1,3 Milliard) et que les budgets 2026 adoptés creuseront encore le déficit.

La SFR s'est mobilisée pour défendre le pouvoir d'achat des retraités et a dénoncé les propositions du gouvernement pour les budgets 2026.

La SFR a dit **NON** à :

- La suppression de l'abattement fiscal de 10 %.
- L'augmentation de la Contribution sociale généralisée (CSG) et de toute autre taxe.
- Au gel des retraites et des pensions et exige la revalorisation au niveau de l'inflation.
- L'augmentation des franchises médicales, transports sanitaires.
- La remise en cause de l'ALD.
- L'augmentation des complémentaires santé.

La SFR exige toujours l'abrogation de la réforme des retraites 2023 dont l'application est suspendue jusqu'en 2027.

Le gouvernement a la ferme intention de mettre à contribution les retraités, car il estime qu'ils font partie des plus favorisés.

La SFR dénonce cet acharnement sur la réduction du pouvoir d'achat des retraités.

Elle condamne les attaques permanentes contre le salaire différé des retraités. Elle défendra avec vigueur ses revendications, même si le gouvernement n'a pas pu faire passer dans ses budgets 2026 toutes ses mesures austéritaires. Pour l'instant les retraités sont épargnés de la suppression de l'abattement de

10 %, du gel des retraites et des pensions, du doublement des franchises médicales ...)

Les priorités et revendications 2026 de la SFR restent :

- L'amplification les mobilisations,
- La défense du pouvoir d'achat des retraités,
- La revalorisation immédiate des retraites et des pensions,
- La défense de la Sécurité Sociale, du système de de santé, de l'hôpital public,
- La défense du système de retraites par répartition solidaire intergénérationnel, interprofessionnel, le maintien de tous les régimes existants,
- La prise en charge de la dépendance par la Sécurité Sociale.

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

Défense du pouvoir d'achat

Le pouvoir d'achat se dégrade régulièrement depuis plus de 20 ans.

Depuis 2017, les retraités ont perdu plus de 10 % de pouvoir d'achat, nous exigeons une revalorisation de 20 % pour compenser l'inflation et le gel des pensions.

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

Compte tenu du vote du PLFSS 2026, les retraités du régime général auront une augmentation de 0,9 % au 1er janvier 2026, réglée en février conformément à la compensation de l'inflation prévue par le Code de la Sécurité Sociale.

La hausse de plus de 8 % des complémentaires santé à la suite des nouveaux remboursements de la Sécurité Sociale pèse sur le pouvoir d'achat.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale FO dénonce l'accroissement de la pauvreté et de la précarité chez les retraités, les difficultés d'accès aux soins pour ceux qui n'ont plus les moyens, à cause d'un manque de politique redistributive, d'une augmentation de la fiscalité, des charges liées au logement et des nouvelles réformes (retraite, assurance chômage) qui entraînent toujours un recul des droits pour tant pour les retraités et que pour les salariés.

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

Au 1^{er} mars 2026 est prévue la hausse du gaz de 3,93 %, du forfait hospitalier qui passe de 20 à **23 €** ; de 15 à **18 €** pour le secteur psychiatrique ; la participation forfaitaire pour les actes médicaux lourds supérieur ou égal à 120 € augmenterait de 24 € à **32 €** ; de 19,61 à **23 €** pour le passage aux urgences sans hospitalisation. Ces mesures impactent le pouvoir d'achat des retraités.

Ces mesures ne seront pas indolores pour l'ensemble de la population, car la compensation prévue par les complémentaires santé

sera répercutée sur les cotisations et les 2 millions de personnes qui n'ont pas de complémentaire santé y seront de leur poche.

Défense de la Sécurité Sociale

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

La SFR s'oppose à l'étatisation de la protection sociale collective, qui conduira à un système d'assistance publique a minima.

La Sécurité Sociale est à la croisée des chemins avec près de 80 milliards d'exonération de cotisations patronales et un financement qui repose maintenant à moitié sur la cotisation et l'autre moitié sur l'impôt et les taxes dédiées, comme la CSG. Il faut reprendre la gestion paritaire. Redonner de la force à la cotisation afin de financer notre protection sociale collective.

Mettons un coup d'arrêt à la dérive des allègements de cotisations patronales et à la destruction programmée de la Sécurité Sociale.

La SFR est pour l'abrogation du financement par la CSG créée en 1991. Défendons une Sécurité Sociale fondée sur le paritarisme, la cotisation et le salaire différé.

Défense de l'Hôpital Public

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

Il est impératif de mobiliser des moyens pour faire face aux manques de personnels, de lits, de crédits. Cette situation déplorable dans les services d'urgence a entraîné la fermeture de services faute de personnel. La conséquence c'est la non prise en charge de malades qui décèdent faute de soins.

Près de 4 900 lits d'hospitalisation complète (avec nuitée dans l'établissement) ont été supprimées en 2023 dans les hôpitaux publics et privés français, confirmant une baisse continue de l'offre, avec 43.500 lits fermés depuis fin 2013 (DRESS). L'enveloppe de l'ONDAM de 3 % prévue dans le PLFSS 2026 ne sauvera pas l'hôpital.

LA SFR EXIGE :

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

RETRAITE

LA SFR EXIGE :

- Le maintien du système de retraite par répartition basé sur la solidarité intergénérationnelle et interprofessionnelle,
- L'abrogation de la réforme 2023 des retraites portant l'âge de départ à 64 ans et 43 ans de cotisations,

→ Le retour à la retraite à 60 ans pour tous avec blocage à 40 ans de cotisations ; et un retour à 37 ans et demi de cotisations, avec une pension calculée sur les 10 meilleures années indexées sur les salaires.

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

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

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

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

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

La prise en charge du grand âge

Les différentes lois n'ont pas réglé le problème de la prise en charge du grand Age.

La loi prévue sur la perte d'autonomie dans ce quinquennat est encore remise à plus tard. Ce gouvernement a simplement créé dans le PLFSS 2022 un cinquième risque géré par la CNSA (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie).

L'évolution démographique et l'augmentation de l'espérance de vie exigent des moyens pour la prise en charge de la perte d'autonomie.

Les différents rapports indiquent qu'il va falloir mobiliser des financements pour la prise en charge à domicile ou en établissement des 738 000 personnes âgées dépendantes de plus en 2050. Des moyens pour la construction de nouveaux établissements et l'amélioration des conditions de vie et de travail doivent être mis en œuvre.

La SFR exige l'application de l'article 24 de la loi Bien vieillir de programmation pluriannuelle pour le grand âge qui détermine la trajectoire des finances publiques en matière d'autonomie des personnes âgées, pour une période minimale de cinq ans.

La SFR dénonce le manque de places dans les EHPADs publics et privés non lucratifs, de personnel qualifié dans les établissements et les services d'aide à domicile.

La SFR dénonce le moratoire du gouvernement qui gèle la construction de nouveaux établissements misant sur le maintien à domicile. Cette situation n'est pas tenable, il faut prévoir la construction de nouveaux établissements et renforcer les services d'aide à domicile par des embauches massives de personnels formés.

La SFR condamne le virage domiciliaire du gouvernement qui veut s'exonérer de la création de nouveaux établissements.

Le rapport de la cour des comptes dit qu'il faudra consacrer 1M3 à 1M9 par an pour améliorer les conditions de vie et de travail du secteur.

Répondre à ces enjeux doit se faire par l'embauche de salariés qualifiés supplémentaires dans les proportions indiquées par le plan grand âge d'une personne pour la prise en charge d'une personne dépendante.

Suite aux différents scandales constatés, il est impératif de mettre en place des mesures de prévention de la maltraitance. L'amélioration des conditions de vie des personnes âgées et de travail des personnels est nécessaire.

La SFR exige l'embauche de personnels qualifiés et payés en conséquence.

La SFR condamne les dysfonctionnements et les maltraitances institutionnelles sur les salariés et les personnes âgées dépendantes.

Les organisations de retraités du Groupe des 9 ont alerté les ARS et les départements sur la situation des EHPADs. Des solutions urgentes doivent être apportées pour éviter la fermeture des établissements et services, d'autant que 80 % des EHPADs sont en déficit.

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

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

La SFR condamne le décret du 31 décembre 2024 permettant aux EHPADs publics et privés à but non lucratif de pratiquer des hausses de tarif des établissements allant jusqu'à 35 %.

La SFR exige un reste à charge modéré en fonction des ressources des personnes, cette disposition le rend très excessif (pour un séjour de 2000 €, un plus de 700 € par mois).

LA SFR EXIGE :

- La prise en charge de la dépendance par la Branche maladie de la Sécurité Sociale avec une cotisation.
- Un reste à charge supportable.
- La création d'un grand service public de l'autonomie.
- L'abrogation du 5^{ème} risque géré par la CNSA.
- La construction de places d'EHPAD.
- La création de 300 000 postes dans le secteur médico-social, 200 000 dans les EHPADs et 100 000 dans l'aide à domicile avec un personnel formé et bien rémunéré.
- L'arrêt des fermetures de maisons de retraite, d'EHPADs par souci d'économie.

La Section Fédérale des Retraités de l'Action Sociale Force Ouvrière soutient les journées d'action du 8 mars et du 10 mars.

Le 8 mars 2026, journée internationale de la femme pour une exigence d'égalité et de lutte contre les discriminations.

Le 10 mars 2026 à l'appel de la FNAS FO et des autres syndicats du social pour une hausse générale des salaires.

Venez nombreux à l'Assemblée Générale de la SFR, le 9 avril 2026.

Jean-Marie PETITCOLLOT
Secrétaire de la Section Fédérale des Retraités



RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-
TANCE

RÉSIS-
TANCE



COMMUNIQUE

du 9 Février 2026

L'Assemblée Générale du Syndicat Départemental de l'Action Sociale FO de la Lozère s'est déroulée ce Lundi 9 Février 2026 dans les locaux FO du Clos du Nid de Grèzes, en présence de Jacques MOSCOVITCH, Trésorier de la Fédération Nationale Action Sociale FO, et de Ludovic DURAND, Secrétaire Général de l'UD FO 48.

Après l'adoption du rapport d'activité et du bilan financier, l'AG a pris acte de la décision de Romain RICHARD de ne pas briguer un nouveau mandat de Secrétaire Départemental.

Un nouveau Bureau a donc été élu à l'unanimité :

- **Secrétaire Départementale** : **Anais DEPAULE**
- **Secrétaires-Adjoints** :
 - **Frédéric BASTET**
 - **Nicolas MOURGUES**
 - **Jessica MARTINS**
- **Trésorière** : **Sandrine OLIVA**
- **Trésoriers-Adjoints** :
 - **Franck BONICEL**
 - **Robin ARTIS**
- **Archiviste** : **Emili BRUNEL**
- **Conseiller Technique** : **Pierre BRUEL**



Passage de relais entre Romain RICHARD et Anais DEPAULE



Le nouveau Bureau du SDAS-FO 48, avec la Fédé et l'UD :
1^{er} rang : Franck BONICEL, Sandrine OLIVA, Anais DEPAULE, Emili BRUNEL, Frédéric BASTET
2^{ème} rang : Ludovic DURAND, Jacques MOSCOVITCH, Pierre BRUEL, Robin ARTIS, Nicolas MOURGUES



UNE MINUTE DE SILENCE AVANT LE BRUIT DES BOTTES

Un militant néofasciste, antisémite et actif dans des groupes adeptes de tabassage de rue est mort le 14 février.

Il s'ensuit une déferlante nauséabonde contre l'antifascisme et l'instrumentalisation de cette mort par nombre de politiques et de médias. Un renversement total de la réalité pour légitimer une peste brune qui tait son nom.

Puis le silence. De ces silences glaçants. La minute de silence en hommage à un néonazi ayant milité à l'Action Française. Une minute de silence comme un crachat au visage des résistants, des militants, des syndicalistes, des antifascistes.

Ce silence a ouvert la voie à des défilés de néonazis, racistes, xénophobes, homophobes, antisémites, anti-républicains, nostalgiques des pires heures de notre histoire.

Diaboliser l'antifascisme, c'est légitimer l'extrême droite. Cette stratégie fait peser de graves menaces sur les libertés démocratiques et syndicales. L'histoire nous l'a enseigné : l'extrême droite a toujours été l'ennemie des travailleurs et travailleuses, de leurs syndicats, de l'égalité et des libertés publiques. Elle s'est toujours opposée à notre volonté émancipatrice, à nos libertés, à nos intérêts de classe et à nos revendications.

Comme l'a fait le SDAS FO 67, le SDAS FO 63 dénonce avec solennité et détermination cette diabolisation et exprime sa solidarité pleine et entière à toutes celles et tous ceux qui sont aujourd'hui la cible d'attaques médiatico-politique abjectes.

Le SDAS FO 63 rappelle que l'antifascisme n'est pas un parti. Il n'est que la réponse nécessaire et vitale au fascisme. Il est l'unique rempart contre l'extrême droite et les idéologies de rejet de l'autre.

**AUX ANTIFASCISTES, NOTRE SOUTIEN : NOUS SOMMES DES VOTRES.
AUX AUTRES, NOUS DISONS : VOUS NE PASSEREZ PAS !**

Le SDAS FO 63 considère que l'austérité que les gouvernements successifs imposent aux travailleurs fait le lit des fascismes. Au nom de l'augmentation des dépenses militaires et de la politique d'austérité budgétaire sans fin, à savoir plus de 40 milliards d'économie, les budgets se suivent et se ressemblent. Ces budgets visent à faire payer les salariés une politique austéritaire au profit du patronat. Le SDAS FO 63 considère qu'il n'est pas trop tard.

**UNIS CONTRE L'AUSTÉRITÉ
SIAMO TUTTI ANTIFASCISTI**

Vote à l'unanimité,
Clermont-Ferrand
le 27 février 2026



SDAS-FO 67

SYNDICAT DEPARTEMENTAL DE L'ACTION SOCIALE
FORCE OUVRIERE DU BAS-RHIN

UNE MINUTE DE SILENCE AVANT LE BRUIT DES BOTTES

Un militant néofasciste, antisémite et actif dans des groupes adeptes de tabassage de rue est mort le 14 février.

S'en est suivi une déferlante nauséabonde contre l'antifascisme et l'instrumentalisation de cette mort par nombre de politiques et de médias. Un renversement total de la réalité pour légitimer une peste brune qui tait son nom.

Puis le silence. De ces silences glaçants. La minute de silence en hommage à un néonazi ayant milité à l'Action Française. Une minute de silence comme un crachat au visage des résistants, des militants, des syndicalistes, des antifascistes.

Ce silence a ouvert la voie à des défilés de néonazis, racistes, xénophobes, homophobes, antisémites, anti-républicains, nostalgiques des pires heures de notre histoire.

Diaboliser l'antifascisme, c'est légitimer l'extrême droite. Cette stratégie fait peser de graves menaces sur les libertés démocratiques et syndicales. L'histoire nous l'a enseigné : l'extrême droite a toujours été l'ennemie des travailleurs et travailleuses, de leurs syndicats, de l'égalité et des libertés publiques. Elle s'est toujours opposée à notre volonté émancipatrice, à nos libertés, à nos intérêts de classe et à nos revendications.

Le SDAS FO 67 dénonce avec solennité et détermination cette diabolisation et exprime sa solidarité pleine et entière à toutes celles et tous ceux qui sont aujourd'hui la cible d'attaques médiatico-politique abjectes.

Le SDAS FO 67 rappelle que l'antifascisme n'est pas un parti. Il n'est que la réponse nécessaire et vitale au fascisme. Il est l'unique rempart contre l'extrême droite et les idéologies de rejet de l'autre.

Aux antifascistes, notre soutien : nous sommes des vôtres.

Aux autres, nous disons : VOUS NE PASSEREZ PAS !

Le SDAS FO 67 considère que l'austérité que les gouvernements successifs imposent aux travailleurs fait le lit des fascismes. Au nom de l'augmentation des dépenses militaires et de la politique d'austérité budgétaire sans fin, à savoir plus de 40 milliards d'économie, les budgets se suivent et se ressemblent. Ces budgets visent à faire payer les salariés une politique austéritaire au profit du patronat.

Le SDAS FO 67 considère qu'il n'est pas trop tard.

UNIS CONTRE L'AUSTÉRITÉ

SIAMO TUTTI ANTIFASCISTI

Voté à l'unanimité.

À Strasbourg, 23 février 2026

Téléphone : 03 88 36 50 15 - 06 07 61 42 06

Adresse : Maison des syndicats - 1 rue Sédillot - BP 12 - Strasbourg cedex

8 mars : Femmes et hommes au travail



FEMMES ET HOMMES AU TRAVAIL, LES INÉGALITÉS PERSISTENT...

En 1982, la France reconnaît le 8 mars comme Journée internationale des droits des femmes (11 ans après son officialisation par l'ONU). Cette journée rappelle partout dans le monde que l'égalité n'est pas un hommage, mais une lutte. Et pourtant, en France, malgré un cadre légal renforcé – notamment la loi du **4 août 2014** « pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » – **l'égalité réelle n'existe pas dans les entreprises**. Elle ne progresse que sous **contrôle**, sous **contraintes**, et par le **rapport de force**.

Des écarts salariaux en recul, mais toujours massifs

Depuis 40 ans, la situation des femmes au travail a évolué. Les écarts se sont réduits, mais l'égalité réelle demeure hors d'atteinte. Les données officielles de l'**Insee** le confirment : **les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes restent profondément ancrées** dans l'organisation du travail, la répartition des métiers, les trajectoires de carrière et les responsabilités familiales.



Des chiffres qui confirment une réalité structurelle

En moyenne, les femmes perçoivent un **salaire inférieur de 22,2 %** à celui des hommes. À temps plein, l'écart reste de **14,2 %**. À poste comparable, dans un même métier et un même établissement, il demeure encore de **3,8 %**.

Depuis 1995, l'écart global s'est réduit d'environ un tiers. Cette évolution, bien que réelle, est **lente et insuffisante**. Elle montre que les **inégalités** ne se résorbent pas spontanément et qu'elles restent de nature **structurelle**.

Le temps de travail : un désavantage et une précarité durable

Sur l'ensemble de l'année, les femmes travaillent moins d'heures rémunérées que les hommes. Elles sont nettement plus nombreuses à occuper des **emplois à temps partiel**, très souvent **subi**, avec des **conséquences directes sur les salaires, les droits sociaux et les retraites**.

Une ségrégation professionnelle persistante

La mixité des métiers progresse peu. Parmi les vingt métiers les plus exercés, seuls **4** peuvent être considérés comme réellement mixtes. **Les femmes restent massivement concentrées dans les secteurs les moins rémunérés** - soins, éducation, services - qui demeurent insuffisamment reconnus et valorisés.

Le plafond de verre

Si **les femmes représentent 42 % des salariés** en équivalent temps plein, elles n'occupent que **24 % du 1 % des postes les mieux rémunérés**. L'accès aux responsabilités et aux fonctions de direction reste largement entravé.

L'impact déterminant de la maternité

La maternité constitue un tournant majeur dans les carrières féminines. Dès le 1^{er} enfant, les trajectoires salariales des femmes décrochent durablement de celles des hommes. **Plus le nombre d'enfants augmente, plus les écarts se creusent**. Cette réalité révèle une organisation du travail encore largement pensée au masculin.

Une génération plus tard, ce qui ne change pas :

- Les métiers féminisés restent moins valorisés.
- Les femmes accèdent toujours moins aux postes de direction.
- Le temps partiel subi demeure massivement féminin.
- La charge domestique continue de peser sur les carrières professionnelles.

Ces inégalités ne relèvent ni du hasard ni de choix individuels. Elles résultent d'organisations du travail et de pratiques managériales délétères.

Pour la FNAS **FO**, l'égalité professionnelle constitue un **enjeu majeur** et un **combat permanent**, qui nécessite des droits opposables, des contrôles effectifs.



Nous revendiquons :

- **La revalorisation des classifications et des rémunérations pour les métiers féminisés.**
- **La lutte contre le temps partiel subi.**
- **La mise en œuvre de plans d'action ambitieux en matière d'égalité salariale.**
- **La défense de la mixité des métiers et l'accès des femmes aux responsabilités.**

L'égalité professionnelle résultera d'une véritable volonté politique.

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe





INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES ET SANTÉ AU TRAVAIL : UN CONSTAT CHIFFRÉ

1. Écarts de sinistralité et d'absentéisme

- Entre 2001 et 2019, le nombre total d'accidents du travail a baissé de 11,1 %. Cependant, cette baisse cache des différences importantes :
 - Diminution de 27,2 % pour les hommes.
 - **Hausse de 41,6 % pour les femmes.**
- Les femmes sont plus touchées par les maladies professionnelles comme les troubles musculosquelettiques, les épisodes dépressifs ou les eczéma allergiques. Les hommes restent les plus concernés par les cancers liés au travail.
- **Les arrêts maladie ont progressé plus fortement chez les femmes entre 2010 et 2023, principalement à cause de conditions de travail plus contraignantes**, et non seulement à cause de la parentalité (même si 37 % des arrêts indemnisés chez les 21-45 ans sont liés aux grossesses).

2. Conditions de travail inégalement exposées

- La ségrégation professionnelle reste forte :
 - **23 métiers à prédominance féminine regroupent 41 % des salariés.**
 - 44 métiers à prédominance masculine regroupent 39 %.
 - Seulement 21 métiers sont réellement mixtes.
- Les métiers féminisés de service cumulent en moyenne 7 risques professionnels sur 8, contre 4 sur 8 pour les métiers ouvriers masculinisés.
- Les parcours professionnels sont aussi inégaux :
 - 60 % des trajectoires ascendantes continues concernent des hommes.
 - **58 % des parcours descendants concernent des femmes.**
 - 64 % des salariés ayant des parcours précaires et pénibles sont des femmes.

3. Prise en compte dans le DUERP

- L'article L.4121-3 du Code du travail impose de prendre en compte ces différences dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).
- Un rapport sénatorial de 2023 dénonce un défaut durable de mise en œuvre de cette obligation.

- Le guide de l'ANACT propose une démarche en cinq phases pour intégrer ces différences :
 1. Structurer et piloter la démarche.
 2. Contextualiser l'évaluation.
 3. Recenser et évaluer les risques avec les unités de travail.
 4. Formaliser le document unique.
 5. Décliner des actions de prévention adaptées.
- L'objectif est d'intégrer les situations réelles de travail des femmes et des hommes, en s'appuyant sur des données sexuées, des groupes de travail représentatifs et la prise en compte de risques souvent invisibilisés (psychosociaux, santé reproductive, etc.).

Source : *Le guide de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)* : url.me/fZdCes

Isabelle ROUDIL
Secrétaire Générale Adjointe



Mobilisation

“ SALAIRES EN BERNE, BESOINS EN HAUSSE : UNE CENTAINE DE TRAVAILLEURS DES SECTEURS DU SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL MANIFESTENT ”

Ils étaient une grosse centaine d'éducateurs, animateurs ou encore agents d'entretien à défilé, ce mardi 10 mars, dans les rues de la capitale comtoise. Leur mot d'ordre ? Que leurs conditions de travail et leurs paies s'améliorent... ce qui permettra aussi un meilleur accueil des usagers.

Partis de la place Bacchus, les manifestants sont descendus sur le quai de Strasbourg, avant de se diriger vers le centre-ville, de faire halte devant la préfecture puis de se disperser sur la place de la mairie.



**DROIT
M'IA DIT**

**MON PETIT
DROIT
M'IA DIT**

**MON PETIT
DROIT**



SITUATION EXPOSÉE ► Je suis travailleuse sociale au sein d'une association et, suite à une maladie chronique, je bénéficie d'une RQTH. Le médecin du travail a été très clair : il préconise un jour de télétravail par semaine pour mon maintien dans l'emploi. Pourtant, la RH refuse en m'opposant un accord collectif et me suggère plutôt de faire les démarches pour passer en invalidité de catégorie I si mon poste est devenu trop pénible.

QUESTION ► L'employeur peut-il se contenter de m'orienter vers l'invalidité pour éviter d'avoir à aménager mon poste comme le demande le médecin ?

- La sollicitation, adressée par une travailleuse sociale par le biais d'un élu CSE, illustre une tension croissante entre les impératifs de gestion des ressources humaines et les préconisations de la médecine du travail. Au-delà du simple litige individuel, cette situation interroge la hiérarchie des normes entre les accords collectifs de télétravail et les obligations de sécurité de l'employeur, particulièrement pour les salariés bénéficiant de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Cet article démontrera que le refus opposé par la direction des ressources humaines (DRH) repose sur une interprétation restrictive du droit, négligeant les développements jurisprudentiels récents de 2025 qui sanctuarisent le télétravail comme une mesure de prévention de la désinsertion professionnelle. Alors que l'employeur invoque des principes d'équité et les limites d'un accord collectif. Le cadre législatif impose une approche individualisée dès lors que l'aptitude au poste est conditionnée par un aménagement spécifique.

► LE CADRE IMPÉRATIF DES PRÉCONISATIONS DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

La médecine du travail n'exerce pas une simple fonction consultative ; elle est l'autorité technique dont les avis s'imposent à l'employeur en vertu de son obligation de protection de la santé physique et mentale des travailleurs. L'article L. 4624-6 du Code du travail dispose que l'employeur est tenu de prendre en considération les propositions du médecin du travail concernant les mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail.

La force contraignante de l'avis médical

Lorsqu'un médecin du travail préconise une journée de télétravail hebdomadaire pour un salarié dont les trajets quotidiens et la position assise prolongée aggravent des douleurs chroniques, cette mesure devient une condition de l'aptitude au poste. En l'espèce, la salariée a subi un accident de trajet en 2023 ayant mené à un licenciement pour inaptitude dans son précédent emploi, soulignant la fragilité de sa situation et l'importance cruciale du maintien dans l'emploi actuel.

Le refus de l'employeur de suivre ces préconisations sans avoir exercé de recours légal constitue une faute. Le droit

français prévoit une procédure de contestation très stricte : si l'employeur estime les préconisations irréalisables, il doit saisir le conseil de prud'hommes (CPH) dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'avis. À défaut de contestation dans ce délai, l'avis s'impose aux parties et aux juges. Dans le dossier présent, si la DRH s'est contentée de notifier son refus par mail, le 8 janvier 2026, sans engager de recours juridictionnel, sa position est juridiquement insoutenable.

L'œil de l'expert :

L'employeur s'abrite souvent derrière l'article L. 4624-6 du Code du travail, qui prévoit qu'en cas de refus, il doit simplement faire connaître ses motifs par écrit. **Mais attention** : motiver son refus ne suffit pas à le rendre légal. Si les motifs invoqués (comme un accord collectif de télétravail) ne sont pas valables face à une obligation de sécurité et que l'employeur n'a pas saisi le juge sous 15 jours pour contester l'avis médical, la préconisation devient **définitive**. En clair, l'employeur ne peut pas substituer son propre jugement à celui du médecin du travail sans l'arbitrage d'un juge.

La hiérarchie des normes : accord collectif contre obligation de sécurité

L'argument de la direction reposant sur l'accord collectif limitant le télétravail à 10 jours par an (plus 6 jours pour RQTH) constitue une confusion entre le télétravail "confort" ou organisationnel et le télétravail "médical".

Un accord collectif définit un cadre général pour les salariés aptes, mais il ne peut en aucun cas déroger aux dispositions d'ordre public relatives à la santé et à la sécurité au travail.

L'obligation de sécurité de l'employeur est une obligation de moyens renforcée. La jurisprudence constante, et notam-

ment l'arrêt de la Cour de cassation du 13 novembre 2025 (n° 24-14.322), réaffirme que l'employeur manque à cette obligation s'il ne met pas en œuvre le télétravail préconisé par le médecin du travail. Cet arrêt précise que même des motifs tels que le refus du salarié de laisser l'employeur visiter son domicile ou l'absence de justification de la pathologie précise ne permettent pas à l'employeur de se soustraire à l'aménagement.

Paramètre de comparaison	Télétravail de l'Accord Collectif	Télétravail sur Préconisation Médicale
Fondement	Négociation collective / Volontariat	Obligation de sécurité / Santé
Volume de jours	Limité par l'accord (ex : 10 + 6 jours)	Selon le besoin médical (ex : 1 jour/semaine)
Refus possible	Oui, selon critères d'éligibilité	Non, sauf impossibilité matérielle démontrée
Contestation	Dialogue interne	Recours judiciaire sous 15 jours (L. 4624-7)

► L'OBLIGATION D'AMÉNAGEMENT RAISONNABLE POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La salariée bénéficie d'une RQTH depuis août 2025. Ce statut active l'obligation "d'aménagement raisonnable", pilier du droit de la non-discrimination issu de la Directive européenne 2000/78/CE et de l'article L. 5213-6 du Code du travail.

Le principe de proportionnalité et de charge

L'employeur doit prendre les mesures appropriées pour permettre au travailleur handicapé de conserver son emploi, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée. Pour l'Association qui est une structure de grande envergure (2300 salariés au niveau national), le coût d'une journée de télétravail par semaine pour une travailleuse sociale semble difficilement qualifiable de charge disproportionnée, d'autant que des aides de l'Agefiph peuvent compenser les frais d'équipement.

Le refus d'aménagement raisonnable sans justification légitime (impossibilité matérielle ou coût excessif documenté) est constitutif d'une discrimination fondée sur le handicap. La Cour de cassation, dans un arrêt du 2 avril 2025, a confirmé que refuser, même implicitement, d'aménager le poste d'un salarié handicapé laisse présumer l'existence d'une discrimination.

La "télétravaillabilité" dans le secteur social

La direction invoque la nature des missions éducatives et sociales pour justifier son refus. Or, la notion d'aménagement raisonnable exige une analyse du "travail réel" et non du "travail prescrit" de manière abstraite. La salariée souligne à juste titre que son activité comprend des tâches de coordination, de suivi administratif et partenarial qui ne nécessitent pas une présence sur site.

L'ANACT recommande de rendre possible le télétravail même si seule une partie de l'activité est télétravaillable. Pour un travailleur social, une journée de télétravail peut être dédiée à la rédaction des rapports d'enquête sociale, au montage de dossiers administratifs (RSA, logement) ou au suivi téléphonique des partenaires, permettant ainsi une récupération physique nécessaire pour les journées de contact direct avec le public.

► LE RISQUE JURIDIQUE LIÉ À LA SUGGESTION D'INVALIDITÉ

Une dimension particulièrement préoccupante de ce dossier est la suggestion par la RH d'orienter la salariée vers une invalidité de catégorie I. Cette proposition, perçue comme précarisante par la salariée, pourrait être analysée par les tribunaux comme une tentative de contourner l'obligation de maintien dans l'emploi.

Invalidité contre Inaptitude : une confusion dangereuse

Il convient de distinguer l'invalidité, qui est une notion de Sécurité Sociale (capacité de gain réduite), de l'inaptitude, qui est une notion de droit du travail (incapacité à tenir le poste).

- **L'invalidité de catégorie I** permet au salarié de continuer à travailler tout en percevant une pension. Elle n'autorise pas l'employeur à ne pas aménager le poste.
- **Le maintien dans l'emploi** est une priorité légale. Proposer l'invalidité au lieu de l'aménagement (télétravail) suggère que l'employeur cherche à réduire la présence de la salariée plutôt qu'à adapter ses conditions de travail.

Si l'employeur maintient la salariée à un poste inadapté en attendant qu'elle accepte l'invalidité, il s'expose à une condamnation pour harcèlement moral discriminatoire, l'attitude répétée de refus d'aménagement aggravant l'état de santé du salarié étant un critère de caractérisation reconnu.

Conséquences financières pour la salariée

L'orientation vers l'invalidité au lieu d'un aménagement de poste à temps plein engendre un préjudice financier et social irréversible :

- 1. Perte de revenus immédiate :** La pension d'invalidité de 1^{re} catégorie est plafonnée à **30 % du salaire annuel moyen** des 10 meilleures années (Code de la Sécurité Sociale, Art. R. 341-4), entraînant une baisse drastique du pouvoir d'achat.
- 2. Impact sur la retraite :** La diminution de la rémunération d'activité réduit l'assiette des cotisations, ce qui pénalisera mécaniquement le montant de la future pension de retraite, malgré la validation des trimestres.
- 3. Philosophie légale :** Basculer la salariée vers une prise en charge par la solidarité nationale (Sécurité Sociale), alors qu'elle est apte à travailler moyennant un aménagement raisonnable, contrevient directement à l'objectif de maintien dans l'emploi fixé par la loi du 11 février 2005.

► LEVIERS D'ACTION POUR L'ÉLU DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

En tant qu'élu sollicité par la salariée, plusieurs outils juridiques et conventionnels sont mobilisables pour contraindre l'employeur à respecter ses obligations.

Le déclenchement du droit d'alerte (Article L. 2312-59)

Le membre du CSE peut déclencher une alerte pour "atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles". Le non-respect délibéré d'une préconisation médicale protégeant une travailleuse handicapée constitue une atteinte manifeste à sa santé et à ses droits.

La procédure d'alerte :

- 1. Signalement :** L'élu saisit la direction par écrit (mail ou courrier) en détaillant les faits (refus de l'aménagement, risque d'inaptitude à terme, non-respect de l'obligation d'aménagement raisonnable).
- 2. Enquête conjointe :** L'employeur doit mener "sans délai" une enquête avec l'élu. Cette enquête ne peut être dirigée par l'employeur seul ; elle doit examiner la faisabilité technique du télétravail pour les tâches identifiées par la salariée.
- 3. Action judiciaire :** En cas de carence ou de désaccord, l'élu (ou la salariée) peut saisir le juge des prud'hommes en référé pour obtenir l'exécution de l'aménagement sous astreinte.

La mobilisation de l'inspection du travail et de la médecine du travail

L'élu peut inviter la salariée à solliciter un nouvel échange avec le médecin du travail pour que ce dernier réaffirme l'impérativité de la mesure. Parallèlement, l'inspection du travail peut être informée du refus de l'employeur de suivre l'avis médical. L'inspecteur dispose du pouvoir de mettre en demeure l'employeur de respecter les règles de santé et de sécurité, sous peine de sanctions pénales (amende de 5^{ème} classe).

La réunion tripartite et l'expertise ergonomique

Une étude ergonomique a déjà eu lieu en octobre. L'élu peut demander communication du rapport de l'ergonome au CSE dans le cadre de ses attributions en santé, sécurité et conditions de travail (SSCT). Si l'ergonome a validé la possibilité d'aménagements matériels, le refus du télétravail (aménagement organisationnel) apparaît encore plus injustifié.

Étape de l'intervention de l'élu	Action concrète	Base légale / Référence
Phase 1 : Vérification	Contrôler si l'employeur a contesté l'avis sous 15 jours.	L. 4624-7
Phase 2 : Alerte	Notifier une atteinte aux droits des personnes et à la santé.	L. 2312-59
Phase 3 : Investigation	Exiger une enquête conjointe sur la "télétravaillabilité".	L. 2312-59
Phase 4 : Médiation	Proposer une réunion tripartite (RH, Médecin, Élu).	Dialogue social
Phase 5 : Escalade	Saisir l'Inspection du travail et le CPH en référé.	L. 4121-1

► CONSÉQUENCES D'UN MAINTIEN DU REFUS PAR L'EMPLOYEUR

Si l'Association persiste dans son refus, elle s'expose à une dégradation irréversible de la situation, tant humaine que juridique.

Aggravation de l'état de santé et faute inexcusable

Le maintien de la salariée dans des conditions de transport et de travail assise contraires aux prescriptions médicales peut mener à une aggravation de sa pathologie. Si un nouvel accident ou une dégradation survient, la responsabilité de l'employeur pourra être engagée pour "faute inexcusable", car il avait conscience du danger (via l'avis médical) et n'a pas pris les mesures nécessaires.

La prise d'acte ou la résiliation judiciaire

La salariée est en droit de demander la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Un tel manquement à l'obligation de sécurité et à l'obligation d'aménagement raisonnable rendra cette rupture équivalente à un licenciement nul, avec des indemnités pouvant atteindre plusieurs années de salaire compte tenu du préjudice lié au handicap et à l'absence de reclassement.

Incohérence institutionnelle et dégradation des conditions de travail

Il existe une contradiction manifeste entre l'objet social de l'Association – qui œuvre au quotidien contre l'exclusion et pour l'insertion sociale – et la gestion de ce dossier, qui conduit à la précarisation de ses propres salariés en situation de handicap.

Sur le plan des relations collectives, l'instrumentalisation de la notion d'équité pour faire échec à une préconisation médicale est inopérante juridiquement. L'égalité de traitement ne signifie pas l'uniformité : refuser d'adapter l'organisation du travail à l'état de santé sous prétexte de ne pas avantager un salarié revient à nier l'obligation de sécurité de l'employeur et dégrade profondément le climat social au sein des équipes.



David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint

• PUBLIC PRIVÉ. •

A photograph of a person holding a large, brown cardboard sign in a city street. The sign has the text 'UNIS CONTRE L'AUSTÉRITÉ' written on it in black, bold, sans-serif capital letters. The person's hand is visible at the bottom of the sign, wearing a ring and a black wristband. The background shows multi-story buildings and a clear sky.

UNIS
CONTRE
L'AUSTÉRITÉ

26ème **Congrès confédéral**

FO



Dijon
20-24 avril
2026

la paix par la justice sociale

CPPAP 0915 S 07533 - Dépôt légal à parution ISSN 2778-6498 (Prix au numéro : 3,10 € - Abonnement compris dans la cotisation syndicale)

Organe officiel de la Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière.

7, Passage Tenaille - 75014 PARIS - ☎ 01 40 52 85 80 - Télécopie 01 40 52 85 79 - Courriel : lafnas@fnasfo.fr - <http://www.fnasfo.fr>

Directeur de la Publication : Pascal CORBEX - Secrétaire Fédérale chargée de la Presse : Isabelle ROUDIL - Comité de Rédaction : LE BUREAU FÉDÉRAL

Impression : Techni Print - Avenue de Suède - 82000 MONTAUBAN - Tél. : 05 63 20 17 18

Dépôt des articles : 13/03/2026 - B.A.T. : 20/03/2026 - Date supposée de réception : 27/03/2026