



NOS REVENDICATIONS,
TOUT DE SUITE !

**AUGMENTATION DES SALAIRES
DES MOYENS À HAUTEUR DES BESOINS
DEFENSE DE LA SECURITE SOCIALE DE 1945**



FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO
www.fnasfo.fr

En ce mois de mai 2026, la politique d'austérité se poursuit.

L'inflation, dont la flambée du prix des carburants, impacte le pouvoir d'achat des salariés et les paupérise toujours plus.

Une attaque sans précédent est en cours contre notre Sécurité Sociale qui est notre salaire différé.

Les négociations nationales sont au point mort. Il y a urgence à négocier l'amélioration des valeurs de point car **l'augmentation du SMIC de 2,41 % le 1^{er} juin 2026 indexé sur l'inflation entraînera de facto le passage de nouvelles grilles d'entrée de classification conventionnelle en dessous du SMIC.**

Notre congrès confédéral a rappelé :

« Retraites, emplois, salaires, Sécurité sociale, services publics, tous nos droits sont attaqués. Constatant que les journées d'action ne permettent pas d'obtenir satisfaction, le Congrès invite toutes les structures, les militants et les adhérents à réunir les travailleurs pour discuter et décider de la grève et de sa reconduction. La préparation du rapport de force par l'action commune partout où cela est possible est à l'ordre du jour jusqu'à satisfaction de toutes les revendications. »

Des mouvements de grève dans nos différents secteurs ont eu lieu ou sont en cours démontrant que la situation est explosive et que les salariés ne veulent plus subir.

C'est le sens de notre appel dans l'unité à la mobilisation des salariés avec leur syndicat à compter du 26 mai.

À cette occasion, nous porterons notre cahier de revendications au ministère et ainsi nous continuerons de jouer notre rôle en toute liberté et indépendance en défense des intérêts matériels et moraux des salariés.

Faisons-le connaître !

Invitons partout les salariés, « **à se réunir dans le cadre d'assemblées générales, dans l'unité, pour discuter, construire leurs propres cahiers de revendications et organiser avec nous la nécessaire riposte, par tous les moyens y compris par la grève dès le 26 mai car l'heure est à la reconquête de nos droits** ».

Invitons-les à nous rejoindre !

Paris, le 21 mai 2026

La FNAS FO est pour :

- **La fin de l'austérité budgétaire**
- **Le maintien et l'amélioration** des Conventions Collectives existantes qui reconnaissent les diplômes, l'ancienneté, garantissent des congés supplémentaires et des avantages particuliers (prime décentralisée, etc.), avec des valeurs de points conventionnels maintenues
- **Le maintien des usages et des avantages acquis**
- **L'abandon immédiat** de tout projet de Convention Collective Unique
- **L'obtention** d'un plan financier d'urgence à la hauteur des besoins, permettant entre autres de qualifier les salariés faisant fonction et d'améliorer les conditions de travail et les conditions d'accueil et d'accompagnement des populations les plus fragilisées
- **L'abandon** des mesures qui visent à porter atteinte aux droits des travailleurs et à fragiliser le rôle des syndicats dans la défense de leurs intérêts
- **Le retrait** de l'acte 2 de l'école inclusive, contre l'inclusion systématique et forcée,
- **La création** de toutes les places et postes nécessaires dans les établissements médico sociaux.
- **L'abrogation** de la réforme des retraites Macron/Borne
- **Le retour de la retraite à 60 ans**, calculée sur les 10 meilleures années, au bout de 37,5 ans de cotisations
- **L'arrêt de la financiarisation et de la marchandisation du secteur**
- **L'arrêt des exonérations de cotisations sociales**
- **La défense de la Sécurité Sociale de 1945**
- **Le respect** du droit de grève, sans réquisition, ni service minimum.

Nos principales revendications :

EN MATIERE DE SALAIRES

- Le maintien et l'obtention pour tous des 183€ net
- Le rattrapage et l'augmentation générale des salaires, tenant compte de l'inflation, qui passe par l'ouverture de réelles négociations libres, sans contraintes, sans chantage, sans soumission aux enveloppes budgétaires de Bercy
- L'indexation des salaires sur l'augmentation de l'inflation
- La revalorisation de toutes les valeurs de point a minima à 125 % du SMIC, y compris pour les salariés en formation par la voie de l'alternance Un treizième mois pour tous
- La suppression de la journée gratuite de travail dite « de solidarité »
- La prise en charge à 100 % du coût du transport par l'employeur
- La revalorisation des pensions et des minima sociaux au moins à hauteur du SMIC

EN MATIÈRE DE CONDITIONS DE TRAVAIL

- Des embauches de personnel qualifié et des moyens pour la formation professionnelle à hauteur des besoins
- NON à la tarification à l'acte avec SERAFIN-PH (Services et Établissements : Réforme Adéquation FINancement-Personnes Handicapées)
- La suppression du travail à temps partiel imposé
- La fin des glissements de tâches
- L'attribution de 24 jours de congés payés annuels supplémentaires (dits « Congés Trimestriels ») pour tous
- Création de congés menstruels et ménopause / péri-ménopause de 2 jours par mois.
- L'amélioration des droits des femmes enceintes et des parents adoptants et des salariés aidants
- La prise en compte de l'intégralité des heures travaillées lors des déplacements réalisés dans le cadre de l'exécution du contrat de travail
- Le rétablissement de l'obligation de la visite médicale annuelle et de la visite médicale d'embauche systématique par un médecin
- La création d'un véritable statut de travail de nuit avec la majoration de 20 % de la rémunération et 30 heures payées 35.
- Le remplacement systématique du salarié absent dans le cadre d'un mandat syndical et/ou électif

EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE

- Le retour à la Sécurité Sociale de 1945, financée par les seules cotisations
- L'arrêt et le remboursement des exonérations des cotisations sociales
- La généralisation de l'indemnisation des trois jours de carence de la Sécurité Sociale en cas d'arrêt de travail pour maladie pour tous les types de contrat de travail sans condition d'ancienneté
- Le maintien de salaire intégral par l'employeur pendant les 3 premiers mois d'arrêt de travail
- Le rétablissement des dispositifs de départ en retraite anticipée

EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

- L'abrogation de la loi de 2018, retour à un système de formation professionnelle basée sur des principes de solidarité collective entre les salariés
- L'ouverture des places nécessaires en instituts et centres de formation du travail social avec un accès totalement gratuit
- L'amélioration des taux de contribution à la formation professionnelle continue à hauteur des besoins du secteur et retour à une gestion paritaire de ces fonds sans ingérence de l'état
- Le rétablissement du CIF
- Le maintien des qualifications reconnues par des titres et des diplômes nationaux, à l'inverse des « compétences » et « blocs de compétences » valorisées par les seuls employeurs et la polyvalence voulue par le gouvernement
- L'abrogation de la « réingénierie » des diplômes du Travail Social, retour à des Diplômes d'État spécialisés et spécifiques à chaque métier contre la polyvalence imposée
- L'accès totalement gratuit aux écoles de formation
- Le financement pour tous les « faisant-fonction » d'une formation qualifiante sur le temps effectif de travail
- L'accès à la formation qualifiante et diplômante financée à 100 % et exclusivement sur le temps de travail
- Le retour aux diplômes d'État et certificats du Travail Social d'avant 2002

Celles que nous portons dans nos différents champs fédéraux :

Branche de l'Aide à Domicile BAD

- L'indemnité kilométrique aux barèmes fiscaux en vigueur et la mise en place de « flotte de véhicules »
- La prise en compte de TOUS les temps de déplacement, en temps de travail effectif, y compris les temps de trajets domicile-travail et travail-domicile
- La prise en charge de TOUS les temps d'attente et l'arrêt du fractionnement des journées de travail
- L'arrêt des modifications du planning intempestives
- La mise en place de conditions de travail protectrices de notre santé
- L'arrêt de glissement de tâches
- La limitation de l'amplitude journalière à 10 h
- L'augmentation de la valeur du point à hauteur de 7,58 € au 1^{er} janvier 2026
- La progression à l'ancienneté automatique
- L'application égalitaire sur tout le territoire de l'avenant 43-2020, en faveur des salariés
- L'augmentation de la majoration des heures travaillées les dimanches et jours fériés
- La prise en charge à 100 % de la complémentaire santé
- L'attribution des 183 € et de la prime « grand âge » pour tous
- Les contreparties au choix exclusif du salarié

Branche des Activités Sanitaires et Sociales BASS

- La réouverture immédiate des négociations pour la création d'un Organisme Paritaire de Prévention qui aurait pour ambition, en plus de sa vocation de prévention de la santé au travail des salariés de la Branche, de sauvegarder les emplois de l'association OETH et d'en créer de nouveaux. La mise en place de délégations régionales dévolues aux missions prévention et handicap. Une contribution des employeurs à hauteur des enjeux
- Le rétablissement au minimum de la contribution à la formation professionnelle à hauteur de 2,3 % et l'amélioration des droits des mandatés

CCNT 51

- L'augmentation immédiate de la valeur du point à 7 €
- La reprise immédiate des négociations dans le champ de la CCNT 51
- La restauration de l'ensemble des dispositions de la CCNT 51 dénoncée en 2012
- L'extension des 11 points « de fonctionnement » à toutes les catégories de salariés
- La création d'un statut et d'une grille spécifique pour les surveillants de nuit, pour les maîtresses de maison, pour les assistants familiaux et pour les agents d'accueil
- Suppression de l'article 08.03.3 « promotion » qui entraîne la perte d'ancienneté dès l'obtention d'un coefficient supérieur
- L'augmentation de la majoration des primes de dimanche et jours fériés
- Augmentation de 6 points de la prime de nuit
- Suppression du plafond de l'ancienneté limité actuellement à 34 %
- Même coefficient pour les AES (anciennement AMP et AVS) - Accompagnants Éducatifs et Social- et les AS -aide-soignant-, et les AP (auxiliaire de puériculture)
- L'attribution et le versement mensuel de la Prime Décentralisée sans critère ni condition à tous les salariés
- Une prime de 11 points pour tous les salariés travaillant en unités protégées (unité Alzheimer)
- Réévaluation de la « prime grand âge » à la même hauteur que dans le public
- La création de congés payés annuels dit ancienneté
- La reprise à 100 % de l'ancienneté acquise dans la Branche

CCNT 65

- L'augmentation des salaires de 25 %
- L'augmentation de la prime d'internat de 50 points
- L'intégration des maîtres et maîtresses de maison dans la grille du service éducatif du groupe B, qui accompagne un ou plusieurs résidents
- L'attribution aux salariés en transfert de 2 points par nuit
- Un temps de préparation de 7 heures rémunérées pour la NAO pour les délégués syndicaux et les négociateurs désignés, quelle que soit la taille de l'établissement
- Le redéploiement de l'échelle des salaires et la fin des tassements de grilles
- Attribution de congés payés annuels d'ancienneté

CCNT 66 / CHRS

- Des négociations conventionnelles loyales et sérieuses
- L'ouverture immédiate de négociations pour réviser le nouveau champ conventionnel fusionné 66/CHRS sur la base du projet FO de classification qui reprend le meilleur des conventions collectives existantes et pour le maintien des meilleurs droits et leurs améliorations
- Le rattachement des salariés CHRS aux grilles de classification-rémunération de la CCNT66 au salaire égal ou à défaut immédiatement supérieur
- L'augmentation immédiate de la valeur du point à 5,30 euros, et augmentation à chaque revalorisation du SMIC
- Un week-end de repos par mois pour les Assistants Familiaux
- L'attribution et amélioration des congés trimestriels pour tous
- La revalorisation significative de l'internat, du travail de nuit, des dimanches et jours fériés
- L'augmentation des jours rémunérés pour enfants malades
- L'intégration des surveillants de nuits, des maîtresses de maison, des hôtes et des hôtesse d'accueil dans le personnel éducatif et social (annexe 3)

CCNT ALISFA (Acteurs du Lien Social et Familial, des Centres sociaux et des Structures Petite Enfance)

- Une durée du temps de travail de 24 h minimum par semaine
- La suppression des 3 jours de carence à partir du second arrêt de travail dans l'année
- Un temps de préparation pour les animateurs périscolaires
- Le financement pérenne sur fonds publics des établissements, et le maintien de l'engagement des CAF
- Une progression significative et automatique de l'ancienneté
- La reprise à 100 % de l'ancienneté acquise dans la Branche
- L'abrogation des critères classants
- La présence d'un salarié pour 5 enfants, la suppression de l'accueil d'enfants en surnombre, présence de deux professionnels de la petite enfance lors des horaires « atypiques »
- Une formation initiale de qualité et une formation continue pour tous les professionnels du secteur avec au minimum une séance de 2 h mensuelles d'analyse de pratiques considérées comme du temps de travail effectif
- Un plan ambitieux de formation de professionnels qualifiés
- Élections CSE : seuil de déclenchement des élections à 6 salariés et 1 salarié à temps partiel pris en compte pour une unité lorsque son temps de travail est égal ou supérieur à un mi-temps

CCNT ACI (Ateliers et Chantiers d'Insertion)

- Une valeur du point à hauteur de 8 € (équivalent à la formule SMIC + 20 %)
- Le refus de la hausse de +21 % des cotisations de complémentaire santé (Mutuelle) imposée sans compensation salariale ni augmentation de la part patronale. Augmentation de la part patronale afin de ne pas faire supporter aux salariés la hausse des cotisations de 21 %
- La suppression de la carence d'un an pour que tous les salariés (Permanents et en insertion) bénéficient de la Prévoyance
- La garantie d'une véritable progression des salaires basée sur l'ancienneté et suppression définitive des dispositions « Promotion » et « Emploi repère » entraînant la perte de l'ancienneté acquise.
- Le retrait des critères classants issue de l'Avenant n°39 et retour aux grilles de classifications basées sur les diplômes, les qualifications et l'ancienneté (Parodi).
- L'intégration pleine et entière des qualifications et des diplômes d'État obtenus dans le secteur social et médico-social.
- Un accord « salariés expérimentés » prévoyant un aménagements ergonomiques obligatoires des postes de travail, la réduction de la charge physique sur les chantiers, l'accès facilité à la retraite progressive avec le maintien des cotisations à taux plein, la valorisation du rôle de tuteur
- L'égalité salariale garantie
- La limitation stricte du recours aux contrats à temps partiel et incitations à la recomposition des postes à temps plein
- L'abrogation du dispositif du chéquier syndical et attribution d'un véritable droit syndical national rémunéré.
- L'annulation totale de la baisse de 11,45 % des budgets de l'IAE soit 112 millions d'euros, imposée par le Projet de Loi de Finances (PLF) 2026.
- Le retour et revalorisation des budgets de l'aide au poste amputée de 6 %
- Le retour à un Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) à hauteur des besoins
- L'arrêt de la modulation des budgets et du conditionnement des financements publics aux critères de performance quantitative

CCNT Familles Rurales / ECLAT

- La revalorisation immédiate de 30 % de la valeur du point
- La revalorisation de la progression de carrière en gardant comme critères l'ancienneté et la qualification
- La création de nouvelles grilles de classification basées sur les niveaux de diplômes
- L'augmentation immédiate des indemnités kilométriques calculées selon le barème fiscal, incluant la totalité des kilomètres effectués
- La fin de la dérogation au travail partiel minimum de deux heures hebdomadaires
- La majoration de repos compensateur lorsque ces repos sont refusés le week-end (samedi et dimanche)
- Une complémentaire santé et une prévoyance santé avec une véritable mutualisation fondée sur le principe : « chacun cotise en fonction de ses moyens et est soigné en fonction de ses besoins »

CCNT des Missions Locales/PAIO

- L'augmentation immédiate des salaires par l'augmentation du point à 5,50 €
- La revalorisation à hauteur de 5 points tout item exercé hors des domaines de compétence de son emploi repère en attendant la suppression des critères classants
- La reconnaissance des compétences complémentaires au bout de 3 mois d'exercice
- L'amélioration de la progression à l'ancienneté
- La création d'annexes pour les emplois hors filière
- L'intégration de tous les emplois dans les emplois repères
- La mise en route du chantier de reconnaissance des certifications et des diplômes, tel que prévu dans l'avenant 65
- L'embauche des CDD en CDI,
- Le maintien de tous les emplois
- Le réengagement total et permanent de l'État dans le financement des structures ainsi qu'une dotation financière immédiate accompagnant tout nouveau dispositif
- La fin des contrats pluriannuels d'objectifs (CPO)
- La diminution de la charge administrative pour un accompagnement de qualité des jeunes
- L'abandon des pratiques de mise en concurrence entre Missions Locales, de compétitivité et de performance, de bonus-malus sur les financements
- L'abrogation de la loi pour le Plein Emploi, notamment la création de « France Travail », l'inscription obligatoire à « France travail » des jeunes accompagnés par les ML, l'obligation d'un minimum de 15 heures d'activités par semaine

CCNT des Régies de Quartier

- L'augmentation immédiate de 10 % de la valeur du point
- L'augmentation de la majoration des heures de nuit à hauteur de 25 %
- La revalorisation systématique de la valeur du point à la hauteur de l'augmentation de celle du SMIC à la date de cette augmentation
- La prise en charge a minima de 60 % de la mutuelle du salarié par l'employeur
- La mise en place de grilles de classification en fonction de l'ancienneté et de la qualification
- Une progression de carrière en tenant compte de l'ancienneté et de la qualification
- Un accès renforcé à la formation professionnelle qualifiante
- L'amélioration des conditions de travail avec des effectifs à hauteur des besoins
- L'obtention d'une indemnité de transport domicile-travail
- Une consultation facilitée des Instances Représentatives du Personnel,
- La création d'un fonds du paritarisme
- Le respect des instances paritaires
- L'attribution de jours d'autorisation d'absence pour raisons syndicales rémunérées



Retrouvez la **FNAS-FO**
sur **LinkedIn**



Edition mai 2026